

Связь инновационной активности руководителя и предпочитаемых им путей преодоления «проблемы успеха»

Г.И. Марасанов, Д.А. Сальник

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия

Поступила 24 ноября 2017/ Принята к публикации: 12 декабря 2017

The connection between the manager's innovative activity and preferred ways of overcoming the «problem of success»

Herman I. Marasnov*, Daria A. Salnik

Russian Presidential Academy of National Economy and the Public Administration, Moscow, Russia

* Corresponding author E-mail: marasnov-gi@ranepa.ru

Received November 24, 2017 / Accepted for publication: December 12, 2017

Актуальность (контекст) тематики статьи. В статье через анализ сюжетов из литературной художественной классики и психологической консультативной практики выявляются пути преодоления руководителями «проблемы успеха» и связанной с этими путями инновационной активности субъектов управленческой деятельности.

Цель. Гипотеза настоящего исследования может быть представлена в следующем виде – результативная новаторская активность, общая эффективность руководителя порождают у него противоречивое отношение к достигаемому успеху. Понимая, что успех во многом обеспечивается созданием и внедрением новаций, и не всегда осознавая свое стремление избежать потери цели, руководитель попадает на один из двух путей. Он либо невольно старается сохранить цель деятельности одновременно со стремлением ее достичь. Либо он ищет возможность ставить новые цели на основе достигнутой или противоположные ей. Поскольку цель достижения большей эффективности почти всегда связана с новациями, предполагается, что по отношению руководителя к новациям можно будет судить о том, как руководитель преодолевает «проблему успеха» и насколько он осознает ее.

Описание хода исследования. Общая выборка составила 115 человек (из них 78 мужчин, 37 женщин), все они – руководящие работники среднего звена, в возрасте от 32 до 51 года. В исследовании также принимали участие 14 экспертов. На основе интервью экспертов респонденты были разделены на две группы: более успешные и более ориентированные на новации руководители (63 человека) и менее успешные и менее ориентированные на новации (52 человека). Методами исследования явились разработанная авторская анкета и интервью.

Результаты исследования. В результате проверки различий между двумя группами управленцев статистически значимо ответы различаются у 79% пар участников.

Выводы. Итогом исследования стал вывод о том, что для успешных в инновационной деятельности руководителей характерным способом переживания успеха и продвижения к новым целям стал путь, по ключевым признакам соответствующий тому пути, который в художественной форме представил Э. Хемингуэй. Практическая значимость этого результата в том, что выявленные признаки продуктивного переживания успеха могут стать предметом специального осознания для руководителей, застревающих на проблеме успеха по одному из двух сценариев, слабо осознаваемых субъектом управленческой деятельности.

Ключевые слова: успех, «проблема успеха», новации, метафора, эффективность руководителя, управленческая деятельность.

Background. Based on the analysis of literary plots and consulting practice the paper identifies the ways of overcoming the «problem of success» and innovative activity by managers and executives.

Objective. The hypothesis of the research can be presented in the following way: efficient innovative activity, overall effectiveness of the manager causes a contradictory attitude to the success achieved. Being aware that success is largely ensured by creating and implementing innovations, and sometimes being unaware of the commitment to avoid losing the goal, the manager falls into one of two ways. He/she either involuntarily seeks to keep the aim of the activity simultaneously with the desire to achieve it, or he/she is looking for opportunities to set new goals based on the one that has already been achieved or opposed to it. Since the goal of achieving greater efficiency is almost always associated with innovations, it is assumed that in the leader's relation to innovations one can judge how the leader overcomes the «problem of success» and how much he/she is aware of it.

Research Progress. The total sample consisted of 115 participants (including 78 males, 37 females), middle-level managers, aged 32 to 51. 14 experts participated in the research. Based on expert interviews, the respondents were divided into two groups: more successful and more innovative managers were performed by 63 participants; less successful and less innovative managers were performed by 52 participants. The research methods were the author's questionnaire and interview.

Research Results. Based on the difference analysis between the two groups of managers statistically significant answers differ in 79 per cent in the pairs of participants. Conclusion. The conclusion is based on the fact that for the leaders who are quite successful in innovative activity a characteristic feature of experiencing success and moving towards new goals was the way whose key features were depicted by E. Hemingway in his literary works. The practical significance of the research is that the revealed signs of the efficient experience of success can become a subject of special awareness for managers who are stuck on the problem of success in one of two scenarios poorly realized by the subject of management activity.

Keywords: success, «problem of success», innovations, metaphor, executive efficiency, managerial activity.

Предваряя изложение наблюдений и обобщений, поясним причину, по которой успех далее будет оцениваться как проблема. Для нас двойственность восприятия личного успеха постепенно стала обнаруживать себя, прежде всего, в нашей консультативной практике. Именно практика подсказала нам мысль о том, что трудности в продвижении к успеху и связанные с успехом новации коренятся не столько в персонале организации, сопротивляющемся нововведениям, сколько в персоне руководителя органи-

проблему переживания и принятия человеком своего успеха с этнической идентичностью «великоросса», замечает, что великороссу «легче одолеть препятствие, опасность, неудачу, чем с тактом и достоинством выдержать успех; легче сделать великое, чем освоиться с мыслью о своем величии». (Ключевский, 2013). Сегодня уже очевидно, что проблема переживания и принятия успеха не обязательно проявляется в тех или иных особенностях национального характера. Проблема эта, скорее всего, порождается индивидуаль-

Трудности в продвижении к успеху и связанные с успехом новации коренятся не столько в персонале организации, сопротивляющемся нововведениям, сколько в персоне руководителя организации

зации. Именно руководитель, увлекаемый силой и логикой собственных жизненных сюжетов, ролевых сценариев, неосознаваемой субъективно значимой драматургией своей жизни (Гофман, 2004), так использует «психический механизм самопостроения своей личности» (Как построить..., 1991, С. 68), что, невольно сопротивляясь нововведениям, нередко разрушает свой успех, не желая этого.

К пониманию успеха как самостоятельной проблемы переживающего этот успех человека приходили исследователи, действующие в очень разных областях научного знания, и в разное время. Так, например, историк В.О. Ключевский, связывая

ными особенностями личности человека, независимо от того, как он осознает себя в плане этнической идентичности.

«Проблему успеха» можно кратко охарактеризовать как ощущение потери цели из-за того, что цель достигнута, и не надо больше к ней стремиться. Это ощущение потери вначале, чаще всего неосознанно, развивается на фоне радости от успеха. Насколько осознанна радость от успеха, настолько неосознанной является растерянность, недоумение, а нередко страх, эмоциональная незащищенность и даже физическая уязвимость перед опасностью различных заболеваний. Наиболее яркой иллюстрацией этого является работа

В.С. Ротенберга (Асмолов, 2007). По его данным, в период Великой Отечественной войны 1941–1945 гг. уровень всех видов заболеваний советских людей, в том числе инфекционных, резко, на статистически значимом уровне снизился, по сравнению с уровнем довоенным. А сразу после войны число заболеваний вновь резко выросло (Асмолов, 2007, С. 180). В качестве объяснения В.С. Ротенберг выдвигает следующие причины. После победы в Великой отечественной войне многие люди были не в состоянии психологически перестроиться, переключить себя на мирную жизнь. Это изменение жизненного порядка с военных будней на мирные дни, потеря цели в связи с ее достижением, когда этой целью была Победа, порождали, по мнению исследователя, эмоциональный кризис, кризис привычного мышления и, как следствие, проблемы физического здоровья. Вероятно, эти переживания и психолого-физиологические эффекты второго, так сказать, плана, вызываются не всегда осознанным ощущением, что стремиться после достижения цели уже не к чему (Марасанов, 1996). И, поскольку, все это человек неизбежно ощущает одновременно с достижением успеха, несложно догадаться, что интуитивное стремление избежать подобных проблем оказывается сопутствующим стремлению к успеху.

Подобные эффекты хорошо представлены в произведениях Э.-М. Ремарка, где люди, вернувшиеся после войны и переживающие, как можно ожидать, радостные моменты, не могут определить для себя, как им дальше жить, чем заниматься. Они страдают. А некоторые из них даже остаются на службе в вооруженных силах, поскольку не в состоянии обрести новые цели, не связанные с войной. Противоречия подобного рода образуются, вероятно, еще и потому, что, судьба, по мысли Б.С. Братуся, «диктуется не только обстоятельствами, как мы часто думаем, но и образовавшимися смысловыми структурами сознания» (Братусь, С. 11).

Эти наблюдения и суждения позволяют сформулировать гипотезу, а также выделить общие характеристики объекта и предмета исследования. Объектом исследования в настоящей работе стало восприятие руководителем собственного успеха и связь достигнутого успеха с инновационной активностью руководителя.



Герман Игоревич Марасанов –

кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС).
E-mail: marasanov-gi@ranepa.ru
<http://www.ranepa.ru/prepodavateli/sotrudnik/?1115>



Дарья Александровна Сальник –

магистр психологии кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС).
E-mail: dashasalsnik@mail.ru

Для цитирования: Марасанов Г.И., Сальник Д.А. Связь инновационной активности руководителя и предпочитаемых им путей преодоления «проблемы успеха» // Национальный психологический журнал. – 2018. – №1(29). – С. 128–140. doi: 10.11621/npj.2018.0112

For citation: Marasanov H.I., Salsnik D.A. (2018) The connection between the manager's innovative activity and preferred ways of overcoming the «problem of success». National Psychological Journal, [Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal], 11(1), 128–140. doi: 10.11621/npj.2018.0112

ISSN 2079-6617 Print | 2309-9828 Online
© Lomonosov Moscow State University, 2018
© Russian Psychological Society, 2018

Предмет исследования – пути преодоления руководителем проблемы своего успеха и связь их с инновационной активностью субъекта управленческой деятельности.

Гипотеза настоящего исследования может быть представлена в следующем виде. Результативная новаторская активность, общая эффективность руководителя порождают у него противоречивое отношение к достижимому успеху. Понимая, что успех во многом обеспечивается созданием и внедрением новаций, и не всегда осознавая своего стремления избежать потери цели, руководитель попадает на один из двух путей. Он либо невольно стремится сохранить цель деятельности одновременно со стремлением ее достичь. Либо он ищет возможность ставить новые цели на основе достигнутой или противоположные ей. Поскольку цель достижения большей эффективности почти всегда связана с новациями, предполагается, что по отношению к ним руководителя можно будет судить о том, как он преодолевает «проблему успеха» и насколько он осознает ее.

В арсенале современной психологической науки имеется немало методов определения новаторской активности, инновационных возможностей руководителя. Это анкетные опросники, структурированные наблюдения, интервью, игровое имитационное моделирование соответствующих ситуаций. Исчерпывающий обзор таких методов выполнен С.Р. Яголковским (Яголковский, 2011). Среди наиболее часто применяемых этих методов он выделяет следующие: опросник определения выраженности стремления к риску и уровня мотивации достижения цели и успеха Т. Элерса, анкету определения терпимости по отношению к ситуации неопределенности С. Баднера, тест диагностики инновационности субъекта (и ее видов: когнитивной и сенсорной) М. Кертона (Kirton Adaption-Innovation Inventory), а также опросник переживания новизны (Novelty Experiencing Scale – NES) и опросник поиска ощущений М. Закермана SSS (The Zuckerman Sensation Seeking Scale) (Яголковский, 2011).

Опора на неоднократно апробированные методы, безусловно, полезна. Но это не единственно возможный путь. Можно вести анализ, изучая не только сюжеты

реальной управленческой практики, но, что, на наш взгляд, не менее перспективно, сюжеты художественной литературы. Ведь часто реальная жизнь, по меткому определению В. Набокова, подражает художественному вымыслу, а не наоборот (Как построить ..., 1991, С. 131).

Исходя из этого, мы предприняли попытку поиска возможных путей преодоления руководителем «проблемы успеха» и связи этих путей с инновационной направленностью субъекта управленческой деятельности посредством изучения лите-

Поскольку цель достижения большей эффективности почти всегда связана с новациями, предполагается, что по отношению к ним руководителя можно будет судить о том, как он преодолевает «проблему успеха» и насколько он осознает ее

ратурной художественной классики. Используя тексты художественной литературы, методы проникновения в сущность личности человека, принятые в писательском творчестве, нас подвигло, в том числе, известное суждение Г. Олпорта. Он писал: «Стоит психологии коснуться человеческой личности, как она повторяет лишь то, что всегда говорилося литературой, но делает это гораздо менее искусно. Многие литературные метафоры часто гротескно-ложны, но их редко осуждают. Вместо того, чтобы стремиться превзойти писателей, психолог обычно находит безопасное убежище в чащобах статистической корреляции. Будучи запуганы инструментами естественных наук, многие психологи отвергают более тонкий регистрирующий инструмент, специально предназначенный для сопоставления и правильной группировки фактов – свой собственный разум» (Олпорт, 2009, С. 110).

Для нашего исследования мы привлекли также методы включенного наблюдения, слабо структурированные интервью консультативного характера, беседы с ближайшим окружением руководителя и с его высшим руководством, если открывалась такая возможность.

Современные исследования инновационной активности руководителя

Поскольку, как уже отмечалось, продуктивной будет траектория преодоле-

ния «проблемы успеха», которая приводит субъекта управленческой деятельности к стремлению не снижать свою инновационную активность, невзирая на достигнутый успех, целесообразно выяснить, как представлена эта тема или близкие к ней в современных исследованиях, где в фокусе научного интереса оказывается инновационная активность руководителя.

Segers и Inceoglu показали, что одним из распространенных сюжетов, в рамках которых образуется потребность в управленческих новациях и реализуется на пра-

ктике инновационная активность, является индивидуальное наставничество (Segers, Inceoglu, 2012). J. Zhou раскрывает устойчивую и значимую связь между инновационной активностью, мотивами достижений и высокой социализацией (Zhou, 2017). Chong и Leong вводят понятие «профессионально-управленческая гибкость», под которой понимают фактор, облегчающий проявление инновационной активности (Chong, Leong, 2017). Presti, Pace и Cascio с коллегами выявили, что стремление избегать неудач существенно снижает инновационную активность руководителя (Presti, Pace, Cascio et al., 2017). Н. Braunstein-Bercovitz и Y. Lipshits-Brazilier показали, что дальность личностно-деятельностного целеполагания и высокий уровень трудовой мотивации профессиональных притязаний положительно связаны с преобладающей у индивида ориентацией на успех и готовностью генерировать новации (Braunstein-Bercovitz, Lipshits-Brazilier, 2017). В работе Н. Zacher на выборке, состоящей из почти двух тысяч руководящих работников частных компаний, государственных учреждений Австралии выявлено, что высокая «карьерная адаптивность» обеспечивает высокую инновационную активность и, наоборот (Zacher, 2014). W. Hu, B. Wu, X. Jia, X. Yi, C. Duan, W. Meyer, J. Kaufman обнаружили, что влияние на инновационную активность аналитического мышления, развиваемого у руководителей по специальной программе, было, зачастую, отсроченным, но, как правило, длительным (Hu, Wu, Jia,

Yi, Duan, Meyer, Kaufman, 2013). S. Robinson и H. Stubberud показали, что наращивание инновационной активности руководителя в процессе командного тренинга, центральная тема которого – развитие аналитических навыков при решении учебных управленческих задач, требующих мыслительных усилий, окажется достоверно значимым (Robinson, Stubberud, 2014). S. Kanungo с группой исследователей нашли, что управленческая изобретательность как проявление инновационной активности является констелляцией трех общих качеств: навыка управленческого влияния (эмоциональный авторитет), интеллекта (когнитивный или профессиональный авторитет) и ориентации на конкретные действия (практический или операциональный интеллект руководителя) (Kanungo, 2004). В исследовании N. Valaei, S. Rezaei, W.K. Ismail изучена возможность и результативность инновационного тренинга руководителей, построенного на исследовательских стратегиях, реализуемых в форме проблемного обучения, требующего импровизации (Valaei, Rezaei, Ismail, 2017). Полученные результаты свидетельствуют о том, что даже руководители с изначально низким уровнем управленческой компетентности могут существенно нарастить свою инновационную активность и соответствующую компетентность, если они проходят такой тренинг. M.L. Sang, S. Trimi отмечают, что 94% опрошенных ими руководителей (N=1510) выразили недовольство в связи с инновационной деятельностью их организаций. Конечной целью такой деятельности, отмечают авторы, должно быть создание лучшего будущего в глобальном, общечеловеческом масштабе (Sang, Trimi, 2016). Подобная смысловая ориентированность, по данным этих авторов, ссылающихся на мнения топ-менеджеров с мировым именем, собранные в ходе исследования, открывает более значительные возможности и перспективы в инициировании инновационной активности и успешности руководителей. L. Sołoducho-Pelc выдвигает на передний план такой аспект инновационной активности руководителя, как априорное определение роли, места, затратности, сроков, вариативных гипотетических эффектов, возникающих от еще не созданной, но ожидаемой инновации (Sołoducho-Pelc,

2015). Автор утверждает, что осуществление планируемой вариативной стратегии на долгосрочную перспективу в переменной и плохо прогнозируемой социально-экономической среде представляет собой критерий правильно организованного процесса стратегического инновационного проектирования для руководителей. N. Anderson, K. Potočnik, J. Zhou отмечают, что творчество в организации и инновации, к которым побуждают своих сотрудников руководители, являются сложными, многоярусными явлениями, требующими новых методов работы. Авторы выдвигают и обосновывают идею многоаспектного восприятия инновационности, распределенной по уровням, начиная с индивидуального, через групповой и профилно-профессиональный к общеорганизационному (Anderson, Potočnik, Zhou, 2014). Но, управляя процессами на каждом из этих уровней, руководитель не обязан сам быть новатором, а должен уметь видеть и оценивать новационность. A.J. Bock, A.B. Eisengerich, D. Sharapov и G. George отмечают в качестве главного аспекта инновационной активности современного руководителя, его управленческого творчества ориентированность на клиента (Bock, Eisengerich, Sharapov, George, 2015). То есть, цеха, отделы, управления, рабочие группы, иные подразделения организации, находясь между собой в функциональной цепочке, выступают в роли «внутреннего клиента» друг для друга. Они приобретают «внутреннее сырье» у смежных отделов или цехов и продают «внутренний продукт» тем подструктурам, которые оказываются следующими в функциональной цепочке. Так маркетинговое мышление можно сделать основой для инициирования инновационной активности руководителей любых подразделений – от бухгалтерии до юридической группы. В исследовании K.T. Goh, P.S. Goodman и L.R. Weingart на основе результатов лонгитюдных тематических исследований двух инновационных групп, работающих для нужд средств массовой информации, определяют два самостоятельных цикла инновационной работы. Это цикл экспериментирования и цикл проверки (Goh, Goodman, Weingart, 2013). Для каждого цикла авторы выявили особые формы и методы работы. T. Dax, W. Strahl, J. Kirwan и D. Maue проанализи-

ровали позитивные изменения в развитии сельских районов двух стран ЕС: Австрии и Ирландии, произошедшие вследствие совершенствования инновационной культуры руководства этих территорий (Dax, Strahl, Kirwan, Maue, 2016). Главный акцент в своей программе они делали на социальную ориентированность инноваций и «лидерский подход», предполагающий отказ от межсекторного и многоуровневого управления, преобладание персональной ответственности и единоначалия в принятии решений, когда необходимость внедрения новации становится неизбежна. В работе M. Mathew, D. Kumar и S. Peruma выявлена положительная взаимосвязь между успешностью инновационных проектов в организациях и способностью их руководителей рефлексировать и осознанно активизировать свою инновационность в области управления как своими знаниями, так и знаниями своих сотрудников (Mathew, Kumar, Peruma, 2011).

Подводя итог обзора, следует отметить, что инновационная активность современного руководителя находится сегодня в центре внимания исследователей. Условия и факторы, средства и методы инициирования инновационности, упоминаемые в приведенных публикациях, в большинстве своем сходны с теми, что вошли в активный научный и практический оборот организационной психологии во второй половине двадцатого столетия. Новым является лишь акцент на все возрастающей значимости инновационной активности руководителя, его способности и стремлении оценивать возможные новации, прогнозировать их ожидаемую эффективность, сочетать неизбежную долю риска с необходимостью расчета. При этом ни в одной из упомянутых выше работ не рассматривается вопрос о связи уже достигнутого управленческого успеха с последующей активностью руководителя в инновационном плане.

Анализ путей преодоления «проблемы успеха», представленных в литературной художественной классике

Обобщая свои исследования и наблюдения, относящиеся к спаду и подъему за-

болеваний до, в период и после Великой Отечественной войны, В.С. Ротенберг назвал выявленные им феномены «болезнями достижений» или «синдромом Мартина Идена» (Асмолов, 2007, С. 183). Здесь исследователь привлек для наиболее адекватного отображения выявленной им «проблемы успеха» образ героя, созданного Джеком Лондоном. Подобно Мартину Идену, погибшему в связи с потерей смысла жизни, люди, достигшие значимого успеха, согласно логике автора, подвергаются опасности такой глубокой утраты смысла своего дальнейшего существования, что это может привести их к смертельному исходу. То есть, успех оборачивается поражением. Если проводить параллели между «синдромом Мартина Идена», описанным В.С. Ротенбергом, и реакцией руководителя на успех, значимый в личностном и в профессиональном плане, то можно предполагать следующее. Субъект управленческой деятельности, оказывающийся в таких обстоятельствах, нередко на бессознательном уровне может всячески замедлять свое приближение к успеху, как будто бы стремясь избежать смерти желаний, сопровождающей исчезновение цели в связи с ее достижением.

Сущность переживания успеха как «поражения», мироощущение и бытие человека, достигшего ключевой цели, к которой он шел всю предшествующую жизнь, представлена А.П. Чеховым в рассказе «Крыжовник». Здесь показан опустившийся, потерявший интерес к жизни, обрюзгший, почти омертвевший персонаж. Он добился желаемого, достиг цели, к которой шел долгие годы, ради достижения которой и жил. Вся предшествовавшая жизнь персонажа, потраченная им на достижение поставленной некогда цели, оказалась существенно более содержательной, насыщенной событиями, свершениями, промежуточными победами и временными поражениями, чем жизнь после достигнутого успеха. По версии А.П. Чехова, этот человек уже не имеет никаких новых желаний и стремлений. Ему больше ничего не надо. Фактически, в чеховской версии, человек, добившийся в жизни всего, чего он желал, начинает продвигаться к умиранию. Он движется от смерти желаний, к смерти духовной и физической. Получается, что это – последствия достигнуто-

го жизненного успеха, итог воплощенной мечты. Почему у чеховского персонажа не происходит генерирование новых целей, хотя бы из желания избежать пустоты, скуки и прозябания на вершине успеха? Это автор не проясняет, из произведения это понять нельзя.

А.П. Чехов создал модель проживания жизни человеком, который весь свой долгий предшествовавший окончательному успеху жизненный период умел организовать себя так, чтобы жить, не распляясь, не теряя свою цель, чтобы действовать, ориентируясь на созданную для себя целесообразность, на свой пристрастный личностный смысл

Рискнем предположить, что А.П. Чехов создал модель проживания жизни человеком, который весь свой долгий предшествовавший окончательному успеху жизненный период умел организовать себя так, чтобы жить, не распляясь, не теряя свою цель, чтобы действовать, ориентируясь на созданную для себя целесообразность, на свой пристрастный личностный смысл. Далеко не каждый сможет подчинить всю свою жизнь продвижению к избранной однажды цели, отмечая все соблазняющее сиюминутные отвлечения, как жил герой «Крыжовника». И если способом жизни для этого человека стала жизнедеятельность ради дальней цели, имеющей глубокий личностный смысл, не важно как оцениваемый социумом, то странно и не

уже имеющуюся жизненно важную цель практически любой ценой можно разделить на две большие группы. Как мы предполагаем, руководитель делает это ради того, чтобы избежать неопределенности, растерянности и замешательства, экзистенциального вакуума, бесцельности, под-

спудно ожидаемых и неизбежно переживаемых после успеха (Марасанов, 2001).

В первой сюжетной группе субъект управленческой деятельности всячески стремится избежать констатации факта успеха, отодвинуть под разными предлогами момент достижения. Он готов улучшать и переделывать уже сделанное. Здесь успех, который постоянно подвергается пересмотру и переработке, превращается для руководителя и для людей, с ним работающих, в своеобразное бремя. И близкий, ожидаемый, но перманентно отодвигаемый успех воспринимается уже как форменное наказание.

Такое непродуктивное переживание успеха легко ассоциируется с мифом о Сизифе. Это во многом совпадает с состоянием «псевдо профессионализма»,

Нередко руководителем почти не осознается проблема, вырастающая перед ним в случае успеха новаций. Ведь при достижении успеха воплощенная в реальность цель перестает, как неоднократно отмечалось, существовать. Наступает бесцельная стабильность

совсем логично выглядит его измена самому себе после того, как цель достигнута. Что-то произошло в его сознании, в его мировосприятии, в его личностном пространстве, что остановило его жизнь. Ведь логично было бы ожидать, что такой человек будет искать себе новые цели и образовывать для себя новые смыслы, чтобы не отказываться от «целесообразного» способа проживания жизни, ставшего частью его личности в предшествовавшие годы. Этого не происходит. Достигнутая цель оборачивается потерей смысла жизни и крахом.

Все множество сюжетов, в которых проявляется стремление руководителя не искать новые цели, а сохранить для себя свою

описанным А.К. Марковой (Маркова, 1996). Если принять нашу версию понимания мифа о Сизифе, то она не вполне совпадает с известным пониманием этого мифа как метафоры абсурда, предложенным в свое время Альбером Камю (Камю, 1990).

Но, нередко руководителем почти не осознается проблема, вырастающая перед ним в случае успеха новаций. Ведь при достижении успеха воплощенная в реальность цель перестает, как неоднократно отмечалось, существовать. Наступает бесцельная стабильность. Редко кому из руководителей удастся, не теряя темпа, не успокаиваясь, продолжать инновационный поиск, по-прежнему интенсивно генерируя нечто новое. Часто, именно из-за подсос-

нательной боязни возможной успокоенности после успеха немалое число руководителей, как это ни покажется странным, поступают с новациями непоследовательно и даже беспощадно, осуществляя сценарий непродуктивного преодоления успеха как наказания. Они, как «сизифы», свертывают модернизацию на подходе к результату. Они выхолащивают суть обновления разрушающими это обновление мелкими

кие обстоятельства становится непомерное разрастание потребности в поиске признания заслуг, не насыщаемое стремление вновь и вновь получать все возрастающую плату за некогда достигнутое.

Второй сюжет легко ассоциируется – со Сказкой о рыбаке и рыбке. То, что результат многолетнего труда пушкинский Старик воспринимает как удачу и как нечто пугающее его, прямо отра-

Желание создать новую цель конвертируется в стремление получить все возрастающую награду за когда-то достигнутое. Хотеть то, что уже привычно стало хотеть, в таком сценарии оказывается более приемлемо, чем генерировать новые желания, мечты и цели

поправками. Либо, доведя дело до почти окончательной победы, они как бы обесценивают, перечеркивают сделанное, требуя начать все сначала.

Те люди в организации, кто в первую голову занимается новациями, часто увольняются из-за этой непоследовательности и управленческих метаний руководства. Такой руководитель недоволен собой, недоволен своим ближайшим окружением, недоволен многими входящими обстоятельствами. Его логика ведет к разрушению, к выхолащиванию сути перемен, к бесконечным переделкам уже сделанного. И новации задыхаются не из-за осознанного сопротивления персонала, а из-за неосознанного торможения их со стороны руководителя.

жено в тексте: «Удивился старик, испугался ...». Старик, обладая властью, благодаря признательности со стороны Рыбки, не пользуется ею в своих интересах. Старуха, никакой властью не обладая, довольно жестко управляет Стариком, помыкает им, отдает ему приказы, а он вместо того, чтобы игнорировать ее требования и попросить Рыбку избавить его от «сварливой бабы», хоть и жалуется Рыбке на свою тяжелую долю, но безропотно подчиняется диктату Старухи. Объяснить такое нерациональное поведение Старика можно, если рассматривать «Старика-со-Старухой» как единое целое, как одну противоречивую личность. Этот внутриличностный конфликт двух автономных «Я», уживающихся в од-

Наиболее продуктивным и жизнеутверждающим сюжетом становится проявленная активность субъекта управленческой деятельности, направленная на создание им для себя новых целей, вопреки обстоятельствам, оценкам социума, поражениям и победам

Во второй сюжетной группе руководитель переживает недоумение, иногда, даже, изумление, что действительно значимый, заслуженный, ставший итогом большого труда успех, все-таки пришел. Это изумление затем оборачивается ненасытной жадью признания. Так, вероятно, реагирует на свой успех человек, неосознанно воспринимающий свое достижение как везение, как удачу, как не вполне заслуженный подарок судьбы, несмотря и вопреки тому, что на уровне осознаваемой реальности успех этот стал закономерным итогом многолетней самоотверженной и непростой деятельности. Эмоциональной реакцией на та-

ном человеке, подменяет для субъекта управленческой деятельности движение к дальнейшим личностно-профессиональным достижениям, подавляет инновационную активность. «Старик-со-Старухой», подобно аниме и анимусу, двум сублимностям (Юнг, 1998), сосуществующим в одной индивидуальности, старается, или стараются, не потерять главное – свои желания наград за некогда добытую и великодушно выпущенную «Рыбку-удачу». Ведь, когда получены все возможные награды, возникает проблема – поиск новых целей и желаний их достичь. И здесь желание создать новую цель конвертируется в стремление получить все возра-

стающую награду за когда-то достигнутое. Хотеть то, что уже привычно стало хотеть, в таком сценарии оказывается более приемлемо, чем генерировать новые желания, мечты и цели. Образно говоря, сублимность «Старик» сам разрушает свои отношения с «Рыбкой-судьбой». А сублимность «Старуха» сама разбивает свое новое корыто. «Золотая рыбка-удача», если трактовать этот сюжет в заявленном русле, создает «Старику-со-Старухой» наилучшие условия, в которых потерять любые желания просто невозможно. Потеря или, точнее, лишение субъекта успеха наград и признания, полученных им ранее, надежно обеспечивают устойчивость вернувшихся желаний. То есть, сидя «у разбитого корыта», намного легче понимать, осознать, чего же хочется на самом деле, какие новые цели приведут к новому успеху, полноценно пережить который оказывается можно, лишь потеряв все приобретения, связанные с уже достигнутым успехом. Здесь «Старик-со-Старухой» получают коммуникативный результат, прямо соответствующий формуле И. Гофмана: «Попробуйте определить ситуацию неверно, и она определит вас» (Гофман, 2004, С. 7).

Личность руководителя, воспринимающего успех как удачу и везение, одновременно сочетает в себе унылую безропотность «Старика» и не насыщаемый потребительский азарт «Старухи». Как только нерасчетливое экспрессивное, в терминологии И. Гофмана (Гофман, 2004, С. 10), поведение «Старика-со-Старухой» перестает восприниматься социумом как «правильное», социум-начальство спасает невротическую личность от дальнейшего усугубления девиации в мировосприятии и поведении, возвращая ее к исходному положению, перекрывая поток наград и аплодисментов, как бы предлагая совершить вторую попытку. Ведь, по неотменяемому суждению М.М. Бахтина, «пока человек жив, он живет тем, что еще не завершено и еще не сказал своего последнего слова» (Бахтин, 2009, С. 68).

Обе группы сценариев реагирования руководителя на успех объединяет специфическая активность субъекта управленческой деятельности, вектор которой направлен не столько на поиск, выбор и опознание сущности новой цели, сколько на поиск способов сохранения

актуальности цели уже достигнутой. Сценарии обеих групп переживаются человеком болезненно, поскольку они на поверку, конечно же, оказываются непродуктивными.

Третьим, наиболее продуктивным и жизнеутверждающим сюжетом становится проявленная активность субъекта управленческой деятельности, направленная на создание им для себя новых целей, вопреки обстоятельствам, оценкам социума, поражениям и победам.

На наш взгляд, наиболее адекватно этот путь преодоления проблемы успеха метафорически отображается в повести Э. Хемингуэя «Старик и море». Старик у Хемингуэя имеет немалый рыболовецкий опыт. Очевидно, ему не раз доводилось достигать успех в этом деле. Он и на этот раз, несмотря ни на что, завоевывает победу. В смертельно опасной схватке, во время ночного шторма Старик добывает рыбу. Он побеждает эту рыбу. И успех практически сразу оборачивается поражением. В процессе буксировки рыбы к берегу от нее остается лишь один скелет. Рыбу съедают пираньи. Реакция же социума на возвращение Старика проявляется в двух вариантах. Группа туристов смотрит на обессиленного Старика, буксирующего скелет огромной рыбыны, с недоумением, насмешками, равнодушным любопытством. А местные жители – рыбаки, они впечатлены. Трактирщик просит Старика отдать ему череп рыбы, чтобы водрузить его над стойкой бара в память о подвиге Старика. Мальчик, которого Старик научил рыбачить, просит его взять с собой в море в следующий раз. Иными словами, эстафета мастерства и мужества, стойкости и профессионализма Старика может быть транслирована следующему поколению. Казалось бы, остается почивать на лаврах. И Старик засыпает. «Старик спал. Старик утонул». Так заканчивается притча.

То есть, пережив все возможные последствия своего успеха, своего подвига, от поражения до победы, от восхищения социума до его же насмешки, Старик презит о новых целях.

На первый взгляд, все три метафоры имеют общее. Это общее заключается в том, что все три героя терпят поражение, крах. Камень Сизифа рушится. «Старик-со-Старухой» А.С. Пушкина остаются у разбитого корыта. Старик у Хемингуэя достается

только скелет огромной Рыбы. Отличия в сценариях обнаруживаются, когда мы пытаемся проникнуть в сущность положительной стороны их достижений. И Сизиф, и Старик А.С. Пушкина возвращают себе прежнюю цель, любимую мечту, привычную жизнь. И только Старик у Хемингуэя обретает новую мечту. Она пока еще живет лишь во сне. Но она живет, и ею заканчивается притча. Старик у Хемингуэя получил, точнее, добыл новую мечту своей жизни, а не только скелет рыбы, над которым смеются туристы и которым восхищаются другие рыбаки. Следует добавить, что Старик у Хемингуэя получил еще и преемника, последователя, ученика, стремящегося, как в свое время Старик, к «вершинам профессионализма» (Климов, 2004).

Операционализируя совершенное и пережитое героем Э. Хемингуэя, можно заключить следующее. Старик переживает победу (пойманная рыба), затем потерю (когда от рыбы остается лишь скелет), после этого получает ироническую реакцию социума (группа туристов), признание, восхищение социума (рыбаки поселка), трансцендентальное осознание продолжения дела своей жизни вне зависимости от ограниченности жизни собственной (мальчик-ученик) и, наконец, Старик погружается в грезы о новых целях (снящиеся лвы). Все это герой Э. Хемингуэя переживает за невероятно короткий промежуток времени, почти одновременно. По сути, автор создал убедительную формулу или модель переживания счастья.

Содержащаяся в притче Э. Хемингуэя траектория, по которой можно продвигаться от цели к цели, конечно, далеко не всегда доступна человеку, поскольку невозможно заставить себя сочинить новую цель, приказать себе мечтать или каким-либо иным усилием вызвать в себе процесс генерации новаций. Но, своеобразный ансамбль признаков продуктивности, «правильности» и полезности подготовительных шагов, увеличивающих шансы открытия для себя новых смыслов здесь, несомненно, просматривается.

Описание процедуры эмпирического исследования

С целью эмпирической проверки нашей гипотезы были опрошены руко-

водящие работники среднего звена из нескольких кредитных организаций. Общая выборка составляла 115 человек (из них 78 мужчин, 37 женщин) в возрасте от 32 до 51 года. В исследовании также принимали участие 14 экспертов. Их разделили на две группы. В одной группе были собраны более успешные и ориентированные на новации руководители, а в другой – руководители менее успешные и менее ориентированные на новации.

Для того, чтобы выявить критерии отбора в каждую группу, было проведено специальное исследование. В ходе нескольких индивидуальных встреч и специальных интервью с топ-менеджерами семи кредитных организаций определялись особенности и признаки эффективного, успешного, ориентированного на новации руководителя. Среди участвовавших в интервью были 5 вице-президентов и 9 директоров филиалов банков. Те характеристики, что были выделены меньшинством экспертов, т.е., получили менее пятидесяти процентов упоминаний, не использовались для формирования групп, участвовавших в эмпирическом исследовании. Итоги интервью, а именно, характеристики успешных и неуспешных руководителей приведены в таблицах 2 и 3.

В первую группу успешных и новационно ориентированных управленцев среднего звена вошли 63 человека. Группа формировалась на основе опроса их вышестоящих руководителей.

Во второй группе, численностью 52 человека, были собраны руководители, отличающиеся, по мнению их начальства, средним и невысоким уровнем успешности как в отношении общей результативности, так и в области новаций.

Методы исследования

Решая задачу проверки гипотезы о связи результативности руководителя и его предрасположенности к новациям со свойственными ему способами преодоления «проблемы успеха», мы, в качестве основы для конкретизации признаков эффективного преодоления этой проблемы, разработали авторскую анкету, отображающую все выявленные признаки в ходе анализа притчи Э. Хемингуэя «Старик и море».

Применяемая в исследовании анкета была составлена с учетом следующих признаков продуктивного преодоления проблемы успеха:

- стремление к победе и уверенность в ее достижении;
- готовность пережить поражение;
- понимание возможной перспективы неодобрения частью социума, его иронии, насмешек и обесценивающих реакций;
- понимание возможной перспективы одобрения, восхищения признания со стороны социума;
- склонность и желание иметь продолжателей своего дела, последователей, учеников, перенимающих опыт и навыки;
- грезы, мечты о новых свершениях;
- оптимистическая установка на свое будущее.

По каждому признаку был подготовлен соответствующий вопрос. Ответы участников исследования давались ими в форме меток на шкалах, построенных как методика Дембо-Рубинштейн. Т.е. высота каждой шкалы равна 100 мм, каждые 10 миллиметров шкалы считаются за 1 балл. На каждой линии должны быть обозначения верхней и нижней точек, а также середины шкалы.

Инструкция к анкете была следующая: «Пожалуйста, выразите свое отношение к каждому из вопросов посредством простой отметки на шкале, помещенной сразу после вопроса».

Вопросы анкеты.

- Когда Вы ставите перед собой новую цель и начинаете работу по ее достижению, насколько Вы убеждены в успехе?
- Продвигаясь к новой цели, понимая, что возможно поражение, до какой степени Вы внутренне готовы не только пережить неуспех, фиаско, но незамедлительно искать и предпринимать действенные меры по преодолению неудачи?
- До какой степени осуждение, неодобрение, непонимание, высмеивание Ваших действий и решений, успехов и поражений со стороны социума будет влиять на Вашу работоспособность, настроение, продуктивность, на решимость продолжить однажды начатое?
- До какой степени одобрение, поддержка, Ваших действий и решений, успехов и поражений, лояльность и симпатии со стороны социума будут влиять на Вашу работоспособность, настроение, продуктивность, на решимость продолжить однажды начатое?
- Насколько для Вас актуальна необходимость в работе, в профессиональной деятельности, сотрудничестве с теми начинающими профессионалами, которые становятся Вашими учениками, последователями, преемниками эстафеты профессионализма, перенимая Ваши приемы работы, умения, навыки, превращаясь со временем в продолжателей Вашего дела?

- Насколько сильно Вас увлекают мечты, намерения, задумки, связанные с обновлением, инновационным преобразованием, модернизацией управляемого Вами объекта?

- До какой степени оптимистично Вы смотрите в свое будущее?

Обработка полученных данных состояла из нескольких шагов. Вначале данные, представленные в виде меток на не проградуированных шкалах, были превращены в численные показатели. Для этого каждая из шкал разделялась на десять равных отрезков по всей ее длине. Так образовалась возможность представить ответы участников в виде баллов от 1 до 10. Далее были вычислены средние арифметические значения ответов по каждому пункту анкеты для первой и для второй групп.

Результаты эмпирического исследования

В таблицах 1 и 2 представлены характеристики успешных и неуспешных руководителей, выявленные по итогам интервью с топ-менеджерами организаций. Итоги обработки данных, полученных по результатам заполнения авторской анкеты, представлены в таблице 3.

Для того, чтобы определить, насколько статистически значимыми оказались различия в ответах между группами, ока-

Табл. 1. Характеристики успешных и новационно ориентированных руководителей

№	Содержание характеристики	% топ-менеджеров, указавших эту характеристику
1.	Умение быстро реагировать на изменение условий деятельности (оперативность).	87%
2.	Склонность и способность предлагать сразу несколько вариантов преодоления возникающих затруднений (вариативность).	81%
3.	Гибкость в расстановке исполнителей и, при необходимости, в привлечении к решению задач необходимых ресурсов из смежных подразделений, из внешней среды по аутсорсингу (гибкость).	79%
4.	Самостоятельность и ответственность в принятии текущих решений, имеющих риск неудачного воплощения (самостоятельность).	79%
5.	Стремление генерировать новые цели еще на этапе работы над предыдущими задачами (перспективность).	75%
6.	Поиск и поддержка сотрудников, проявляющих наиболее заметную новационную активность, предлагающих нетривиальные решения поставленных задач.	70%
7.	Умение оптимально сочетать побуждающую эмоциональную поддержку, разнотипный по своим формам контроль, рациональную постановку задач, гибкую систему стимулирования при управлении людьми.	66%
8.	Способность и решимость не только проявлять настойчивость в достижении результата, но и, при необходимости, иметь мужество отказываться от дальнейшей работы, не оправдывая себя по критериям ожидаемой эффективности.	57%
9.	Стремление искать и выявлять новации в конкурирующих, родственных, смежных структурах, учреждениях, подразделениях, организациях, компаниях, адаптируя и внедряя их в деятельность своего управляемого объекта.	52%

Для цитирования: Марасанов Г.И., Сальник Д.А. Связь инновационной активности руководителя и предпочитаемых им путей преодоления «проблемы успеха» // Национальный психологический журнал. – 2018. – №1(29). – С. 128–140. doi: 10.11621/npj.2018.0112

For citation: Marasanov H.I., Salnik D.A. (2018) The connection between the manager's innovative activity and preferred ways of overcoming the «problem of success». National Psychological Journal, [Natsional'nyy psikhologicheskij zhurnal], 11(1), 128–140. doi: 10.11621/npj.2018.0112

ISSN 2079-6617 Print | 2309-9828 Online
© Lomonosov Moscow State University, 2018
© Russian Psychological Society, 2018

Table 1. Features of successful and innovative management

№	Feature	Top managers who emphasize the feature, per cent
1.	Ability to respond quickly to changes in operating conditions (efficiency)	87
2.	Inclination and ability to offer several options to overcome the difficulties encountered (variability)	81
3.	Flexibility in arranging executives and if necessary in attracting necessary resources from other departments and external environment through outsourcing (flexibility)	79
4.	Independence and responsibility in taking current decisions that have the risk of unsuccessful implementation (independence)	79
5.	The desire to set new goals at the stage of working on previous tasks (prospects)	75
6.	Search and support of employees who show the most effective innovative activity, those who offer inconvenient approach to doing the task set	70
7.	Ability to efficiently combine stimulating emotional support, diverse forms of control, rationally set tasks, flexible incentives for managing employees	66
8.	Ability and determination not only to display persevere in achieving the result, but if necessary to have the courage to refuse further work that does not correspond the criteria of the expected effectiveness	57
9.	Desire to seek and identify innovations in competing or related structures, institutions, divisions, organizations, companies by adapting and introducing them into the managed facility	52

Табл. 2. Характеристики не вполне успешных и новационно не ориентированных руководителей

№	Содержание характеристики	% топ-менеджеров, указавших эту характеристику
1.	Склонность поддерживать стабильность деятельности управляемого объекта вне зависимости от изменяющихся условий.	90%
2.	Склонность к поиску и априорному обоснованию какого-либо одного, приоритетного, наиболее предпочтительного варианта преодоления управленческих затруднений, избираемого на основе всестороннего анализа имеющихся альтернатив.	90%
3.	Ориентация на собственные силы и ресурсы, имеющиеся в распоряжении руководителя, для преодоления проблемных ситуаций.	72%
4.	Ориентация на предварительное согласование ответственных и рискованных решений с высшим руководством.	70%
5.	Горизонт планирования в большей степени содержит намерения совершенствовать доступные и, очевидно, реальные в обозримом будущем результаты, полноценно выполняя задачи, поставленные высшим руководством.	70%
6.	Внимательное и критичное отношение к сотрудникам, предлагающим новации.	67%
7.	Приверженность к какому-либо одному стилю управления, преобладающему в управленческой деятельности на разных уровнях его осознанности.	63%
8.	Очевидная ориентация на завершение начатого дело любой ценой, прилагая все возможные усилия.	63%
9.	Восприятие стабильности и ориентация на ее поддержание как на наиболее надежное средство, обеспечивающее, по сравнению с новациями, требуемый результат с большей гарантией успеха.	57%

Table 2. Features of not quite successful and not innovative leaders

№	Feature	Top managers who emphasize the feature, per cent
1.	Ability to maintain the stability of the managed object regardless of changing conditions	90
2.	Ability to search and apriori justification of other priority, most preferable option of overcoming managerial difficulties whose choice is based on the comprehensive analysis of alternatives available	90
3.	Commitment to one's own resources and resources at manager's disposal to overcome problematic situations	72
4.	Commitment to preliminary coordination of responsible and risky decisions with top management	70
5.	Planning horizon contains more intentions to improve available and obviously realistic results in the foreseeable future by fully fulfilling the tasks set by the top management	70
6.	Attentive and critical attitude to employees who are able to offer innovations	67
7.	Adherence to a style of management that prevails in management activities at different levels of its awareness	63
8.	Obvious commitment to completing the task at any cost, making every possible effort	63
9.	Stability awareness and stability maintenance as the most reliable means to provide the required result with a greater guarantee of success in comparison with innovations	57

Табл. 3. Сравнительная выраженность признаков продуктивного преодоления проблемы успеха у участников двух групп

№ вопроса	Ответы-баллы, представленные в десятибалльной системе (средние значения по группам)	
	Группа управленцев, успешных в области новаций, по мнению их руководителей (отмечена индексом «н»)	Группа управленцев, не вполне успешных в области новаций, по мнению их руководителей (отмечена индексом «у»)
1.	8 _н	3 _у
2.	10 _н	8 _у
3.	4 _н	7 _у
4.	7 _н	9 _у
5.	9 _н	2 _у
6.	9 _н	3 _у
7.	9 _н	4 _у

Table 3. Comparison of effective problem solution of the of success in the participants of the two groups

Question	Answers in points presented in a ten-point system (group mean)	
	Group of successful managers in the field of innovations, according to their leaders ("n" index)	Group of managers who are not quite successful in the area of innovation, according to their leaders ("y" index)
1.	8 _n	3 _y
2.	10 _n	8 _y
3.	4 _n	7 _y
4.	7 _n	9 _y
5.	9 _n	2 _y
6.	9 _n	3 _y
7.	9 _n	4 _y

Табл. 4. Ранги усредненных ответов участников двух групп

Ответ в баллах	2 _у	3 _у	3 _у	4 _у	4 _н	7 _н	7 _у	8 _н	8 _у	9 _у	9 _н	9 _н	9 _н	10 _н
Ранг ответа	1	2.5	2.5	4.5	4.5	6.5	6.5	8.5	8.5	11.5	11.5	11.5	11.5	14

Table 4. Ranks of mean value of participant answers in the two groups

Answer in points	2 _y	3 _y	3 _y	4 _y	4 _n	7 _n	7 _y	8 _n	8 _y	9 _y	9 _n	9 _n	9 _n	10 _n
Answer rank	1	2.5	2.5	4.5	4.5	6.5	6.5	8.5	8.5	11.5	11.5	11.5	11.5	14

залось полезным воспользоваться сравнением этих двух рядов ответов между собой по непараметрическому критерию Манна-Уитни, поскольку в формулу расчета этого критерия не включены параметры распределения, и он основан на оперировании рангами.

Процедура сквозного ранжирования всех усредненных ответов, выраженных в баллах, полученных в первой и во второй группах, дала результаты, представленные в таблице 4.

Таким образом, для группы участников, привлеченных к исследованию, оказалось возможным проследить различия

в признаках переживания успеха и связанном с этими переживаниями продвижением к новациям.

Для более детальной проверки глубины несовпадения между двумя группами управленцев по критерию отношения к признакам продуктивного преодоления успеха и направленности на новации, подчерпнутым нами из повести Э. Хемингуэя, представлялось уместным провести попарное сравнение всех участников из этих групп между собой. Так, каждый участник из первой, «успешной» группы был сопоставлен по его ответам на приведенные выше семь вопросов с ка-

ждым участником из второй, условно, «неуспешной» группы. Сравнение также выполнялось по критерию Манна-Уитни. В итоге оказалось, что статистически значимо различаются ответы у 79% пар участников. Остальные руководители, относящиеся как к первой, так и ко второй группам, по-видимому, обладали склонностью переживать свой успех и воспринимать необходимость дальнейшего развертывания новаций либо по сценарию «Старика-со-Старухой», либо по сценарию «Сизифа», либо в стиле героя чеховского «Крыжовника».

Обсуждение результатов

Итогом нашего исследования стал вывод о том, что для успешных в инновационной деятельности руководителей характерным способом переживания успеха и продвижения к новым целям является путь, соответствующий по ключевым признакам тому пути, что в художественной форме представил Э. Хемингуэй. Это уверенность в успехе, открытость в принятии возможного поражения, независимость от мнения социума, каким бы оно ни было, готовность к транслированию своего жизненного и профессионального мировоззрения, навыков в работе, способа жизни ученикам, последователям, смелость в мечтах о новых успехах, оптимистическая установка на свое будущее.

Практическая значимость такого результата проявляется в том, что выявленные признаки продуктивного переживания успеха могут стать предметом специального осознания для руководителей, застревающих на проблеме успеха по одному из двух сценариев, слабо ими осознаваемых. Это восприятие своего успеха как наказания (метафора «Сизиф») либо как источника бесконечного наращивания требовательных ожиданий все большего признания и все возрастающих наград (метафора «Старик-со-Старухой» А.С. Пушкина), либо по сюжету полного удовлетворения и самоуспокоенности (метафора «Крыжовник» А.П. Чехова).

Не исключается предположение, что путей преодоления «проблемы успеха» и связей каждого из этих путей с инновационной направленностью руководителя

значительно больше тех нескольких, что рассмотрены в настоящей работе. Однако выявленные пути имеют убедительные параллели в художественной литературной классике, что повышает эффективность их использования как метафор, отражающих осознание руководителем управленческой реальности, в которой он действует.

Метафоры, осознанные и воспринятые субъектом управленческой деятельности как непосредственно отображающие специфичность и неповторимость текущих переживаний, связанных с отношением к успеху, естественным образом предоставляют ему возможности для расширения поля выбора, для побуждения к новой деятельности, к новому целеобраз-

зованию. Когда сказочные и притчевые образы опознаются как свои, руководитель, возможно, с большей вероятностью отважится на подлинные поступки, на пусть и рискованные, но обоснованные и новаторские решения.

никнется тремя рассмотренными выше сюжетами, если сможет обнаружить параллель между ними и своей деятельностью, то он неизбежно и невольно усложняя свою психологическую культуру (Марасанов, 1996), существен-

Метафоры, осознанные и воспринятые субъектом управленческой деятельности как непосредственно отображающие специфичность и неповторимость текущих переживаний, связанных с отношением к успеху, естественным образом предоставляют ему возможности для расширения поля выбора, для побуждения к новой деятельности, к новому целеобразованию

Наши наблюдения за результатами использования приведенных метафор в консультативной практике показывают следующее. Если руководитель про-

но повысит продуктивность преодоления проблем успеха и станет более рационально воспринимать и внедрять новации.

Литература:

- Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. – Москва : Смысл; Академия, 2007.
- Бахтин М.М. К диалогическому пониманию личности // Психология личности / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря, В.В. Архангельской. – Москва : АСТ; Астрель, 2009. – С. 64–73.
- Братусь Б.С. О развитии личности // Как построить свое «Я» / под ред. В.П. Зинченко. – Москва : Педагогика, 1991. – С. 11.
- Василюк Ф.Е. Методологический анализ в психологии. – Москва : Смысл, 2003.
- Гофман И. Анализ фреймов: эссе об организации повседневного опыта / под ред. Г.С. Батыгина и Л.А. Козловой; вступ. статья Г.С. Батыгина. – Москва : Институт социологии РАН, 2004.
- Как построить свое «Я» / под ред. В.П. Зинченко. – Москва : Педагогика, 1991.
- Камю А. Миф о Сизифе. Эссе об абсурде // Сумерки богов. Ф. Ницше, З. Фрейд, Э. Фромм, А. Камю, Ж.П. Сартр. – Москва : Политиздат, 1990. – С. 222–318.
- Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – Москва : Академия, 2004.
- Ключевский В.О. Психология великоросса // Общая психология. В 3 тт. Т. 2. Субъект деятельности. Кн. 1 / ред.-сост. Ю.Б. Дормашев, С.А. Капустин, В.В. Петухов. – Москва : Когито-Центр, 2013. – С. 307–308.
- Марасанов Г.И. Гуманитарная метафора профессионализма // Культурно-историческая психология развития: материалы Первых чтений памяти Л.С. Выготского, Москва, 15–17 ноября 2000 / под ред. И.А. Петуховой. – Москва : Смысл, 2001. – С. 263–267.
- Марасанов Г.И. Усложнение психологической культуры клиента как основной эффект консультирования руководителей // Материалы I Всероссийской научной конференции по психологии Российского психологического общества «Психология сегодня» (31 января – 2 февраля 1996 г.) Т. 2., Вып. 2. – Москва, 1996. – С. 107–109.
- Маркова А.К. Психология профессионализма. – Москва : Знание, 1996.
- Олпорт Г. Личность: проблема науки или искусства? // Психология личности / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, А.А. Пузыря, В.В. Архангельской. – Москва : АСТ; Астрель, 2009. – С. 107–114.
- Пряжников Н.С., Полевая М.В., Камнева Е.В. Возрастно-психологические аспекты профессиональных деструкций госслужащих. // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2016. – №3. – С. 87–94.
- Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – Санкт-Петербург : Социально-психологический центр, 1996.
- Юнг К.Г. Тэвистокские лекции. Исследование процесса индивидуации. – Москва : Рефл-бук; Ваклер, 1998.
- Яголковский С.Р. Психология инноваций: подходы, методы, процессы. – Москва : Издательский дом Высшей школы экономики, 2011.
- Anderson, N., Potočník K., & Zhou J. (2014) Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 7, 102–120. doi: 10.1177/0149206314527128
- Bock, A.J., Eisengerich A.B., Sharapov D. & George G. (2015) Innovation and leadership: when does CMO leadership improve performance from innovation? *SAGE journals*, 14, 1–14.
- Braunstein-Bercovitz, H., & Lipshits-Brazilier Y. (2017) Career-planning beliefs as predictors of intentions to seek career counseling. *Journal of career assessment*, 25(2), 352–368. doi:10.1177/1069072715616129
- Chong, S., & Leong, T. L. (2017) Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of career assessment*, 25 (2), 268–280. doi: 10.1177/1069072715621522
- Dax, T., Strahl, W., Kirwan, J., & Maye D. (2016) Organizational innovativeness – the leader programme 2007– 2013 and 2014 – 2020: insights from Austria and Ireland. *European urban and regional studies*, 1, 56–68. 10.1177/0969776413490425

- Hu, W., Wu, B., Jia, X., Yi, X., Duan, C., Meyer, W., & Kaufman, J. C. (2013) Increasing students' scientific creativity: The "learn to think" intervention program. *The journal of creative behavior*, 47 (1), 3–21. doi: 10.1002/jobc.20
- Goh K. T., Goodman P. S., Weingart L. R. (2013) Team Innovation Processes. *SAGE journals*, 13, 54–67. doi: 10.1177/1046496413483326
- Kanungo, R. N. (2004) The construct and its measurement. *Journal of entrepreneurship*, 13, 129–152. doi: 10.1177/097135570401300201
- Lovakov A.V., Agadullina E.R., Schaufeli W.B. (2017). Psychometric properties of the Russian version of the utrecht Work engagement scale (UWES-9). *Psychology in Russia: State of the Art*, 10(1), 145–162. doi: 10.11621/pir.2017.0111
- Mathew, M., Kumar, D. & Peruma S. (2011) Role of knowledge management Initiatives in organizational innovativeness: empirical findings from the IT industry. *VIKALPA*, 2, 31–44.
- Presti, A., Pace, F., & Cascio, V. et al. (2017) The Italian version of the career factors inventory. *Journal of Career Assessment*, 2, 326–337. doi: 10.1177/1069072714565857
- Robinson, S., & Stubberud, H. A. (2014) Teaching creativity, team work and other soft skills for entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*, 17, 186–201.
- Sang, M. L., & Trimi, S. (2016) Innovation for creating a smart future. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3, 253–271.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012) Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management*, 1, 99–120. doi:10.1002/hrm.20432
- Soloduchko-Pelc, L. (2015) Searching for opportunities for development and innovations in the strategic management process. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 210, 77–86. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.331
- Valaei, N., Rezaei, S., & Ismail, W.K. (2017) Examining learning strategies, creativity, and innovation at SMEs using fuzzy set qualitative comparative analysis and PLS path modeling. *Journal of business research*, 70, 224–233. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.08.016
- Zacher, H. (2014) Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational Behavior*, 1, 21–30. doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002
- Zhou, J. (2017) Social support and career psychological states: an integrative model of person-environment fit. *Journal of career assessment*, 2, 219–237.

References:

- Anderson, N., Potočník K., & Zhou J. (2014) Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 7, 102–120. doi: 10.1177/0149206314527128
- Asmolov, A.G. (2007) Personality psychology: cultural and historical understanding of human development. Moscow, Smysl; Akademiya.
- Bakhtin, M.M. (2009) To the dialogical understanding of personality. [*Psikhologiya lichnosti*]. Ed. Yu.B. Gippenreiter, & A.A. Bubble, V.V. Arkhangelsk. Moscow, AST: Astrel, 64–73.
- Bock, A.J., Eisengerich A.B., Sharapov D. & George G. (2015) Innovation and leadership: when does CMO leadership improve performance from innovation? *SAGE journals*, 14, 1–14.
- Bratus', B.S. (1991) On the development of personality. [*Kak postroit' svoe «ya»*]. Moscow, Pedagogika, 11.
- Braunstein-Bercovitz, H., & Lipshits-Braziler Y. (2017) Career-planning beliefs as predictors of intentions to seek career counseling. *Journal of career assessment*, 25(2), 352–368. doi:10.1177/1069072715616129
- Camus, A. (1990) Myth of Sisyphus. Essay on the absurd. F. Nietzsche, S. Freud, E. Fromm, A. Camus, J.P. Sartre [*Sumerki bogov*]. Moscow, Politizdat, 222–318.
- Chong, S., & Leong, T. L. (2017) Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of career assessment*, 25 (2), 268–280. doi: 10.1177/1069072715621522
- Dax, T., Strahl, W., Kirwan, J., & Maye D. (2016) Organizational innovativeness – the leader programme 2007– 2013 and 2014 – 2020: insights from Austria and Ireland. *European urban and regional studies*, 1, 56–68. doi:10.1177/0969776413490425
- Gofman, I. (2004) Frame analysis: an essay on arranging everyday experience. Moscow, Institute Sotsiologii RAN.
- Hu, W., Wu, B., Jia, X., Yi, X., Duan, C., Meyer, W., & Kaufman, J. C. (2013) Increasing students' scientific creativity: The "learn to think" intervention program. *The journal of creative behavior*, 47 (1), 3–21. doi: 10.1002/jobc.20
- Goh K. T., Goodman P. S., Weingart L. R. (2013) Team Innovation Processes. *SAGE journals*, 13, 54–67. doi: 10.1177/1046496413483326
- Jung, K.G. (1998) Tavistock lectures. Study of the individuation process. Moscow, Refl-buk; Vakler.
- Kanungo, R. N. (2004) The construct and its measurement. *Journal of entrepreneurship*, 13, 129–152. doi: 10.1177/097135570401300201
- Klimov, E.A. (2004) Psychology of professional self-determination: manual for teacher-training institutuins. Moscow, Akademiya.
- Klyuchevsky, V.O. (2013) Psychology of the Great Russian. [*Obschaya psikhologiya*]. In 3 vols. Vol. 2. The subject of the activity. Book. 1. Eds. Yu.B. Dormashev, S.A. Kapustin, & V.V. Petukhov. Moscow, Kogito-Tsenter, 307–308.
- Lovakov A.V., Agadullina E.R., Schaufeli W.B. (2017). Psychometric properties of the Russian version of the utrecht Work engagement scale (UWES-9). *Psychology in Russia: State of the Art*, 10(1), 145–162. doi: 10.11621/pir.2017.0111
- Marasnov, G.I. (2001) Humanitarian metaphor of professionalism. Ed. I.A. Petukhova [*Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya razvitiya. Materialy Pervykh chteniy pamyati L.S. Vygot'skogo, Moskva, 15–17 noyabrya 2000*], Moscow, Smysl, 263–267.
- Marasnov, G.I. (1996) Complication of the psychological culture of the client as the main effect of counseling leaders. [*Materialy I Vserossiyskoy nauchnoy konferentsii po psikhologii Rossiyskogo psikhologicheskogo obshchestva «Psikhologiya segodnya» (31 yanvarya – 2 fevralya 1996 g.)*], 2(2), Moscow, 107–109.
- Markova, A.K. (1996) Psychology of professionalism. Moscow, Znanie.

- Mathew, M., Kumar, D. & Peruma S. (2011) Role of knowledge management Initiatives in organizational innovativeness: empirical findings from the IT industry. *VIKALPA*, 2, 31–44.
- Olport, G. (2009) Personality: the issue of science or art? [*Psikhologiya lichnosti*]. Ed. Yu.B. Gippenreiter, A.A. Puzyrey, & V.V. Arkhangel'skaya. Moscow, AST; Astrel, 107–114.
- Presti, A., Pace, F., & Cascio, V. et al. (2017) The Italian version of the career factors inventory. *Journal of Career Assessment*, 2, 326–337. doi: 10.1177/1069072714565857
- Pryazhnikov, N.S., Polevaya, M.V., & Kamneva, E.V. (2016) Age-psychological aspects of professional destruction of civil servants. [*Vestnik Moskovskogo universiteta*], 3, 87–94.
- Robinson, S., & Stubberud, H. A. (2014) Teaching creativity, team work and other soft skills for entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*, 17, 186–201.
- Sang, M. L., & Trimi, S. (2016) Innovation for creating a smart future. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3, 253–271.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012) Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management*, 1, 99–120. doi:10.1002/hrm.20432
- Sidorenko, E.V. (1996) Methods of mathematical processing in psychology. St. Petersburg, Sotsial'no-Psikhologicheskii Tsentr.
- Sołoducho-Pelc, L. (2015) Searching for opportunities for development and innovations in the strategic management process. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 210, 77–86. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.331
- Valaei, N., Rezaei, S., & Ismail, W.K. (2017) Examining learning strategies, creativity, and innovation at SMEs using fuzzy set qualitative comparative analysis and PLS path modeling. *Journal of business research*, 70, 224–233. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.08.016
- Vasilyuk, F.E. (2003) Methodological analysis in psychology. Moscow, Smysl.
- Yagolkovsky, S.R. (2011) Psychology of innovation: approaches, methods, processes. Moscow, Izdatel'skiy dom Vysshey shkoly ekonomiki.
- Zacher, H. (2014) Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational Behavior*, 1, 21–30. doi:10.1016/j.jvb.2013.10.002
- V.P. Zinchenko (Ed.) (1991) How to build your own «I». Moscow, Pedagogika.
- Zhou, J. (2017) Social support and career psychological states: an integrative model of person-environment fit. *Journal of career assessment*, 2, 219–237.