

работы групп психического здоровья и кабинетов медико-психологической коррекции должна осуществляться главным психиатром округа. Специалисты ГПЗ в составе психиатра и психофизиолога, а также в тесном взаимодействии с психологами частей и соединений могут в полной мере проводить мероприятия по сохранению психического здоровья военнослужащих в ЛОК.

Доминяк В.И.

к.п.н., доцент кафедры социальной психологии СПбГУ,
зав. кафедрой психологии БИЭПП,
генеральный директор консалтинговой компании
«Доминанта»

Родионова Е.А.

к.п.н., доцент кафедры психологического обеспечения
профессиональной деятельности СПбГУ

Готовность к инновациям: мотивационный аспект

Аннотация: в статье представлены результаты исследования мотивационных характеристик готовности к инновациям сотрудников российских компаний: мотивационной активности сотрудников компаний и оценки возможности реализации мотивов профессиональной деятельности.

Ключевые слова: готовность к инновациям, мотивация, возможность реализации мотивов, мотивационная активность.

Современное предприятие сегодня, чтобы оставаться успешным и востребованным на рынке, вынуждено непрерывно развиваться, проявлять инновационную активность, внедрять различные изменения: организационные, технологические, продуктовые, процессные. Отношение сотрудников к изменениям в организации влияет на восприятие нововведений и отражается на их эффективности. Сотрудники компании, персонал представляют собой базовый ресурс, обеспечивающий инновационный процесс на всех уровнях, который эффективно работает при условии хорошей мотивации и достаточных профессиональных компетенций. Однако не все сотрудники готовы к инновационным изменениям в компании.

Мы предположили, что в основе готовности к инновациям лежит мотивационный компонент. Готовность к инновациям сотрудников может быть, с одной стороны, связана с их общей мотивационной активностью: человек, который больше хочет, у которого более высокие запросы, должен быть в большей степени открыт новому опыту, и обладать большей готовностью к инновациям. С другой стороны, инновации рассматриваются в контексте конкретной организации, что позволяет предположить, что готовность сотрудника к инновациям может быть выше в тех случаях, когда он высоко оценивает возможность реализации мотивов профессиональной деятельности в этой организации.

Гипотеза 1: готовность к инновациям связана с возможностью реализации мотивов в организации.

Гипотеза 2: готовность к инновациям связана с мотивационной активностью сотрудников.

В исследовании приняли участие 475 сотрудников 12 различных компаний из разных регионов России. Из них 49% мужчин и 51% женщин от 20 до 67 лет, средний возраст 42 года, со стажем работы от одного месяца до 36 лет, имеющие среднее, среднее специальное и высшее образование, работающие в компаниях на различных должностях.

Все компании являются коммерческими, две компании являются коммерческими с государственным участием. Компании представляют следующие сферы деятельности: промышленное производство, фармацевтическая промышленность, разработка программного обеспечения, нефтепереработка, оптовая торговля, автомобильная промышленность, туризм.

Методики исследования

1) Возможность реализации мотивов (Доминяк, 2006, 2010, 2011; Родионова, 2013), позволяющая измерить как оценку возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации, так и мотивационную активность сотрудников.

2) Готовность к инновациям (Загашев, 2007).

Методика «Возможность реализации мотивов» позволяет выявить, как мотивационный потенциал сотрудников, так и мотивационный потенциал компании, то есть то, как оценивают сотрудники возможность реализации мотивов в компании, какие мотивы можно в рамках компании реализовать.

В основе разработки методики «Готовность к инновациям» лежит идея, что нет сотрудников, не готовых к инновационным изменениям, есть определенные типы сотрудников, готовых поддержать инновации в компании на разных этапах внедрения: сотрудники, готовые поддержать инновационные изменения на этапе проекта, на этапе разработки и внедрения, на этапе апробации и корректировки, на этапе поддержания инновации и пр.

Для обработки полученных данных использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена с учетом поправки Бонферрони.

Проверка гипотезы о связи готовности к инновациям с возможностью реализации мотивов в организации

Были обнаружены статистически значимые связи показателя возможности реализации мотивов профессиональной деятельности в организации с различными аспектами готовности к инновациям. Все связи являются слабыми. Интересен знак обнаруженных связей. Наиболее тесно связана возможность реализации мотивов с готовностью к инновациям на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового ($r=0,28$; $p=0,000000$) и готовностью при условии личной и эмоциональной самореализации ($r=0,24$; $p=0,000000$). Более слабые связи у возможности реализации мотивов с готовностью к инновациям на основании прошлого опыта ($r=0,18$; $p<0,001$), готовностью при условии взять на себя ответственность за инновацию ($r=0,16$; $p<0,001$) и готовностью последовать за лидером ($r=0,13$; $p<0,01$). Отрицательные связи обнаружены с готовностью при отсутствии серьезных изменений ($r=-0,16$; $p<0,001$) и готовностью при условии материального вознаграждения ($r=-0,13$; $p<0,01$). Первая взаимосвязь, скорее говорит об общем позитивном восприятии действительности человеком. Во втором случае, связь предполагает большую готовность к инновациям в случае, если организация предоставляет возможности самореализации. Прошлый опыт и готовность взять на себя ответственность также соотносятся с текущими возможностями, а готовность следовать за лидером больше относится к личной преданности, чем к возможностям организации. Чем ниже возможность реализации мотивов и, следовательно, лояльность работников, тем больше они готовы демонстрировать готовность без реальных действий. Лояльные работники не готовы «демонстрировать бурную деятельность» и «пускать пыль в глаза». В то же время, менее лояльные работники, низко оценивающие возможность реализации мотивов, проще «продают» свою готовность к инновациям за материальное вознаграждение. При наличии возможностей реализации мотивов в организации работники в большей степени готовы действовать из нематериальных побуждений.

Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового связана с возможностью реализации мотивов удовлетворения внерабочих интересов ($r=0,16$; $p<0,001$), самореализации ($r=0,23$; $p<0,00001$), азарта соревнования ($r=0,20$; $p<0,0001$),

собственной полезности ($r=0,18$; $p<0,001$), ощущения успеха ($r=0,20$; $p<0,0001$), ощущения свободы ($r=0,29$; $p=0,000000$), управления другими людьми ($r=0,22$; $p<0,00001$), удовлетворения от достижения цели ($r=0,22$; $p<0,00001$), удовлетворения от процесса деятельности ($r=0,15$; $p<0,01$), повышения собственной профессиональной компетентности ($r=0,19$; $p<0,001$), продвижения ($r=0,17$; $p<0,001$). Не обнаружены связи с уважением со стороны других, общением с коллегами, ощущением стабильности и материальным достатком. Мы получили еще одно подтверждение того, что позитивное эмоциональное восприятие нового не зависит от удовлетворения базовых потребностей, не имеет отношения к общению и уважению. При этом необходима возможность удовлетворения потребностей, связанных с различными аспектами реализации человека. Даже если говорить об обнаруженных связях как об общем позитивном восприятии действительности, то нужно отметить, что это восприятие весьма избирательно.

Готовность последовать за лидером связана с возможностью реализации мотивов самореализации ($r=0,16$; $p<0,001$), азарта соревнования ($r=0,14$; $p<0,01$), ощущения собственной полезности ($r=0,14$; $p<0,01$), удовлетворения от достижения цели ($r=0,13$; $p<0,01$), повышения собственной профессиональной компетентности ($r=0,13$; $p<0,01$). Не обнаружены связи с удовлетворением вне рабочих интересов, ощущением успеха, свободой, руководством другими людьми, удовлетворением от процесса деятельности, возможностями продвижения, уважением со стороны других, общением с коллегами, ощущением стабильности, материальным достатком. Таким образом, работникам, готовым следовать за лидером, все равно, в каких условиях существовать, однако, следование за лидером они оценивают, как самореализацию.

Готовность при условии материального вознаграждения связана с возможностью реализации мотивов азарта соревнования ($r=-0,12$; $p<0,01$), свободы ($r=-0,14$; $p<0,01$). Не обнаружена связь с возможностью реализации мотивов удовлетворения вне рабочих интересов, самореализации, пользы, успеха, руководства, удовлетворения от достижения цели, удовлетворения от процесса деятельности, повышения профессиональной компетентности, продвижения, уважения, общения с коллегами, стабильности, материального достатка. Работник готов изменяться за деньги, если ему не хватает свободы и азарта (на уровне тенденции).

Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию связана с возможностью реализации мотивов азарта соревнования ($r=0,15$; $p<0,01$), пользы ($r=0,15$; $p<0,01$), ощущения свободы ($r=0,23$; $p<0,00001$), руководства ($r=0,19$; $p<0,0001$), удовлетворения от достижения цели ($r=0,13$; $p<0,01$). Не обнаружены связи с удовлетворением вне рабочих интересов, самореализацией, успехом, удовлетворением от процесса деятельности, повышением профессиональной компетентности, мотивами продвижения, уважения, общения с коллегами, стабильности, материального достатка. Ответственность при изменениях работники готовы на себя брать ради свободы, руководства и, в некоторой степени, азарта и достижения цели. С другой стороны, работники, готовые брать на себя ответственность, обычно занимают позиции, дающие больше возможностей для реализации этих мотивов.

Готовность при условии личностной и профессиональной самореализации связана с возможностью реализации мотивов удовлетворения вне рабочих интересов ($r=0,18$; $p<0,001$), самореализации ($r=0,23$; $p<0,000001$), азарта ($r=0,15$; $p<0,01$), пользы ($r=0,18$; $p<0,001$), успеха ($r=0,17$; $p<0,001$), свободы ($r=0,22$; $p<0,00001$), удовлетворения от достижения цели ($r=0,21$; $p<0,00001$), удовлетворения от процесса ($r=0,26$; $p<0,000000$), повышения профессиональной компетентности ($r=0,22$; $p<0,00001$), продвижения ($r=0,19$; $p<0,0001$). Не обнаружены связи с мотивами руководства, уважения, общения, стабильности, материального достатка. Полученные связи вполне ожидаемы, самореализация, в основном, связывается с возможностью удовлетворения потребностей развития и достижения результата. При этом внешние индикаторы, такие как уважение, материальный достаток, не являются важными для самореализации.

Готовность при условии отсутствия серьезных изменений отрицательно связана с возможностью реализации мотивов самореализации ($r=-0,13$; $p<0,01$), азарта ($r=-0,16$; $p<0,001$), руководства ($r=-0,16$; $p<0,001$), повышения профессиональной компетентности ($r=-0,16$; $p<0,001$), продвижения ($r=-0,17$; $p<0,001$). Не обнаружена связь с мотивами удовлетворения внерабочих интересов, пользы, успеха, свободы, удовлетворения от достижения цели, удовлетворения от процесса, уважения, общения, стабильности, материального достатка. Работники, высоко оценивающие возможности реализации, развития, азарта и руководства, не готовы делать вид, что изменяются. Для них важны качественные, результативные изменения.

Готовность на основании прошлого опыта связана с возможностью реализации мотивов самореализации ($r=0,13$; $p<0,01$), азарта ($r=0,19$; $p<0,0001$), пользы ($r=0,13$; $p<0,01$), успеха ($r=0,16$; $p<0,001$), свободы ($r=0,20$; $p<0,0001$), руководства ($r=0,23$; $p<0,00001$), удовлетворения от достижения цели ($r=0,13$; $p<0,01$). Не обнаружена связь с мотивами удовлетворения внерабочих интересов, удовлетворения от процесса, повышение профессиональной компетентности, продвижение, уважение, общение, стабильность, материальный достаток. Можно заметить, что готовность к инновациям на основании прошлого опыта связана, в основном с возможностью реализации мотивов, приводящих к определенному результату. В то же время, реализация большинства процессуальных мотивов не важна с точки зрения готовности на основании опыта. По всей видимости, прошлый опыт связан с достижением какого-либо результата, и готовность к инновациям определяется оценкой возможности получения этого результата в текущей ситуации.

Проверка гипотезы о взаимосвязи готовности к инновациям с мотивационной активностью работников

Обнаружены слабые статистически значимые связи мотивационной активности работников с готовностью последовать за лидером ($r=0,19$; $p<0,0001$), готовностью при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию ($r=0,19$; $p<0,0001$), готовностью при условии личностной и профессиональной самореализации ($r=0,25$; $p=0,000000$), готовностью на основании прошлого опыта ($r=0,17$; $p<0,001$), готовностью на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового ($r=0,22$; $p<0,000001$). Связи мотивационной активности с готовностью при условии материального вознаграждения и при условии отсутствия серьезных изменений обнаружено не было (в последнем случае с отрицательной тенденцией). Работники, для которых значимы различные аспекты профессиональной деятельности, в целом, демонстрируют более высокую готовность к инновациям. При этом за деньги могут изменяться (или не изменяться), как активные, так и менее активные работники, а минимальные изменения скорее характерны для работников с меньшей мотивационной активностью, чем для высоко активных.

Готовность последовать за лидером связана со значимостью мотивов стабильности ($r=0,14$; $p<0,01$), общения с коллегами ($r=0,18$; $p<0,0001$), уважения ($r=0,15$; $p<0,01$), успеха ($r=0,18$; $p<0,0001$), пользы ($r=0,14$; $p<0,01$), азарта ($r=0,12$; $p<0,01$), самореализации ($r=0,14$; $p<0,01$), удовлетворения внерабочих интересов ($r=0,15$; $p<0,01$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов материальный достаток, продвижение, повышение профессиональной компетентности, удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, руководство, свобода. Можно отметить, что следование за лидером, в первую очередь, возможно для тех, кому важен успех и общение. Следование за лидером предполагает наличие таких же «следующих», что подразумевает определенный круг общения. Ответственность за достижение успеха также перекладывается на лидера. От него ожидается обеспечение стабильности, пользы, азарта, самореализации для работников. Следование за лидером предполагает уважение. При этом за лидером готовы следовать работники, для которых важны внерабочие интересы – или от лидера ожидается забота, в том числе, и о жизни работника за пределами организации, или готовность следовать за лидером демонстрируют те работники, чьи интересы лежат за пределами организации.

Готовность при условии материального вознаграждения связана со значимостью мотивов материальный достаток ($r=0,20$; $p<0,0001$), повышение профессиональной компетентности ($r=-0,12$; $p<0,01$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов стабильность, общение, уважение, продвижение, удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, руководство, свобода, успех, польза, азарт, самореализация, удовлетворение внерабочих интересов. Те, для кого важен материальный достаток, готовы изменяться за вознаграждение. В то же время, те, для кого важно повышение профессиональной компетентности, не готовы изменяться за деньги.

Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию связана со значимостью мотивов уважение ($r=0,15$; $p<0,01$), повышение профессиональной компетентности ($r=0,16$; $p<0,001$), руководство ($r=0,34$; $p=0,000000$), свобода ($r=0,33$; $p=0,000000$), успех ($r=0,14$; $p<0,01$), азарт ($r=0,20$; $p<0,0001$), самореализация ($r=0,14$; $p<0,01$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов материальный достаток, стабильность, общение, продвижение, удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, польза, удовлетворение внерабочих интересов. Готовы брать на себя ответственность за изменения работники, для которых важно уважение, развитие и реализация, руководство, свобода, успех и азарт. Интересно, что готовность изменяться при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию не связана с важностью достижения цели.

Готовность при условии личной и профессиональной самореализации связана со значимостью мотивов уважение ($r=0,13$; $p<0,01$), продвижение ($r=0,12$; $p<0,01$), повышение профессиональной компетентности ($r=0,27$; $p=0,000000$), удовлетворение от процесса деятельности ($r=0,23$; $p=0,000001$), удовлетворение от достижения цели ($r=0,24$; $p<0,000000$), руководство ($r=0,20$; $p<0,0001$), свобода ($r=0,20$; $p<0,0001$), успех ($r=0,17$; $p<0,001$), польза ($r=0,21$; $p<0,00001$), азарт ($r=0,22$; $p=0,000001$), самореализация ($r=0,26$; $p=0,000000$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов материальный достаток, стабильность, общение, удовлетворение внерабочих интересов.

Готовность при отсутствии серьезных изменений связана со значимостью мотивов материальный достаток ($r=0,13$; $p<0,01$), стабильность ($r=0,15$; $p<0,001$), продвижение ($r=-0,18$; $p<0,0001$), повышение профессиональной компетентности ($r=-0,17$; $p<0,001$), удовлетворение от процесса деятельности ($r=-0,17$; $p<0,001$), руководство ($r=-0,31$; $p=0,000000$), свобода ($r=-0,15$; $p<0,01$), самореализация ($r=-0,14$; $p<0,01$), удовлетворение внерабочих интересов ($r=0,15$; $p<0,01$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов общение с коллегами, уважение, удовлетворение от достижения цели, успех, польза, азарт. Готовы делать вид, что изменяются те, кто ориентирован на материальный достаток, стабильность и внерабочие интересы. Те, для кого важно развитие и реализация, не готовы изменяться без существенных изменений.

Готовность на основании прошлого опыта связана со значимостью мотивов уважение ($r=0,14$; $p<0,01$), руководство ($r=0,23$; $p=0,000001$), свобода ($r=0,29$; $p=0,000000$), ощущение успеха ($r=0,15$; $p<0,01$), азарт ($r=0,19$; $p<0,0001$), самореализация ($r=0,19$; $p<0,0001$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов материальный достаток, стабильность, общение, продвижение, повышение профессиональной компетентности, удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, польза, удовлетворение внерабочих интересов.

Готовность на основании позитивного эмоционального восприятия всего нового связана со значимостью мотивов уважение ($r=0,13$; $p<0,01$), продвижение ($r=0,15$; $p<0,01$), повышение профессиональной компетентности ($r=0,25$; $p=0,000000$), удовлетворение от процесса деятельности ($r=0,14$; $p<0,01$), удовлетворение от достижения цели ($r=0,17$; $p<0,001$), руководство ($r=0,27$; $p=0,000000$), свобода ($r=0,30$; $p=0,000000$), успех ($r=0,17$; $p<0,001$), польза ($r=0,15$; $p<0,01$), азарт ($r=0,20$; $p<0,0001$), самореализация ($r=0,16$; $p<0,001$). Не обнаружены связи со значимостью мотивов материальный достаток, стабильность, общение, удовлетворение внерабочих интересов.

Учитывая проверку 224 частных гипотез, используя поправку Бонферрони, получаем уровень значимости равный 0,0002. С учетом поправки можно сделать следующие выводы.

Выводы

В целом, готовность к инновациям не связана с возможностью реализации мотивов материальный достаток, стабильность, общение, уважение.

Готовность на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового связана с возможностью реализации мотивов самореализации, азарта, успеха, свободы, руководства, удовлетворения от достижения цели.

Готовность последовать за лидером не связана с возможностью реализации мотивов.

Готовность при условии материального вознаграждения не связана с возможностью реализации мотивов (с отрицательной тенденцией).

Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию связана с возможностью реализации мотивов свободы и руководства.

Готовность при условии личностной и профессиональной самореализации связана с возможностью реализации мотивов самореализации, свободы, удовлетворения от достижения цели, удовлетворения от процесса деятельности, повышения профессиональной компетентности, продвижения.

Готовность при отсутствии серьезных изменений не связана с возможностью реализации мотивов (с отрицательной тенденцией).

Готовность на основании прошлого опыта связана с возможностью реализации мотивов азарта, свободы, руководства.

С мотивационной активностью в целом связана готовность последовать за лидером, готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию, готовность при условии личностной и профессиональной самореализации, а также на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. Более активные, более заинтересованные в большей степени склонны к изменениям.

Готовность последовать за лидером связана со значимостью стабильности, общения с коллегами и успеха.

Готовность при условии материального вознаграждения связана со значимостью мотива материальный достаток.

Готовность при условии возможности взять на себя ответственность за инновацию связана со значимостью мотивов руководство, свобода и азарт.

Готовность при условии личностной и профессиональной самореализации связана со значимостью мотивов повышение профессиональной компетентности, удовлетворение от процесса деятельности, удовлетворение от достижения цели, руководство, свобода, польза, азарт и самореализация.

Готовность при отсутствии серьезных изменений отрицательно связана со значимостью мотивов продвижение и руководство.

Готовность на основании прошлого опыта связана со значимостью мотивов руководство, свобода, азарт и самореализация.

Готовность на основании позитивного эмоционального восприятия всего нового связана со значимостью мотивов повышение профессиональной компетентности, руководство, свобода и азарт.

С возможностью реализации мотивов в целом связана готовность к инновациям при условии личностной и профессиональной самореализации и на основе позитивного эмоционального восприятия всего нового. Связи остальных типов готовности к инновациям можно рассматривать только как тенденции. При этом готовность за деньги и при отсутствии серьезных изменений с возможностью реализации мотивов в целом демонстрируют отрицательные тенденции.

Таким образом, в целом, при внедрении инноваций лучше опираться на работников с высокой мотивационной активностью. При наличии в организации сильного

авторитетного лидера, при внедрении инноваций можно опираться на работников, для которых значимы мотивы стабильности – они видят ее в лидере, общения с коллегами и успеха. Если мы собираемся платить за инновации, конечно, имеет смысл ориентироваться на людей, для которых важен материальный достаток. Для изменений, связанных с большей инициативой сотрудников, лучше ориентироваться на людей, для которых важны свобода, руководство, азарт, польза, самореализация, повышение профессиональной компетентности, удовлетворение от процесса и результата деятельности. Работники, для которых не важны ни продвижение, ни руководство, скорее всего, будут готовы только на косметические изменения.

Можно предположить, что для исполнительских позиций с низкими возможностями реализации мотивов условием внедрения инноваций будет служить материальное вознаграждение. Также для этих позиций можно проводить постепенные изменения так, чтобы они воспринимались как несущественные. Для более высоких позиций – специалистов, руководителей различных уровней – такая политика приведет к прямо противоположному результату. В этом случае нужно ориентироваться на возможность реализации мотивов самореализации, азарта, успеха, свободы, руководства, удовлетворения от достижения цели, удовлетворения от процесса деятельности, повышения профессиональной компетентности и профессионального или карьерного продвижения.

Использованная литература:

1. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работников от своей организации: дисс. на соиск. уч. ст. канд. псих. н., Санкт-Петербург, СПбГУ, 2006. – 280с.
2. Доминяк В.И. Возможность реализации мотивов профессиональной деятельности в организации//Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, под ред. Г.С. Никифорова. – СПб, Речь, 2010. – С. 179-183.
3. Доминяк В.И. Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Серия «Гуманитарные и общественные науки», №2 (124), 2011. – с. 105-108.
4. Загашев И.О. Психологические аспекты управления инновациями в организации//Психологическое обеспечение профессиональной деятельности, под ред. Г.С. Никифорова. – СПб, Речь, 2010. – С. 514-554.
5. Родионова Е.А. Психология стимулирования персонала – Харьков, Гуманитарный центр, 2013. – 228 с.

Доминяк В.И., Федорова Н.А., Колпаков Н.А.

Индивидуально-психологические особенности сотрудников МЧС с опытом служебно-боевой деятельности

Одной из главных стратегических задач России на сегодняшний момент является эффективное использование человеческих ресурсов страны, повышение профессионализма кадров. Наибольшую важность данный аспект приобретает для экстремальных видов деятельности, где на первый план выходит «человеческий фактор». Поэтому любое исследование в этом направлении значимо и своевременно. Служба в МЧС относится к разряду деятельности в экстремальных условиях. Выполнение служебных обязанностей сотрудниками сопровождается различными психоэмоциональными нагрузками. В последние годы число сложных ситуаций, требующих высокого профессионализма значительно возросло: чрезвычайные ситуаций природного происхождения, работа в «горячих точках» в различных регионах не только

Доминьяк В.И., Родионова Е.А. Готовность к инновациям: мотивационный аспект // Глобальные риски – локальные решения: сборник материалов ежегодной международной междисциплинарной научно-практической конференции. Балтийский институт экологии, политики и права, 22 июня 2015 г., Санкт-Петербург / Под общей ред. А.Е. Рейфе – СПб.: Издательство «Ниц Арт», 2015. - с. 24-31.