

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и социальной психологии

**«СВЯЗЬ МЕЖДУ ПРЕОБЛАДАЮЩИМ ТИПОМ ОТНОШЕНИЙ
РУКОВОДИТЕЛЯ И МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА К УСПЕХУ»**

Полное наименование темы бакалаврской работы

АВТОРЕФЕРАТ

Студента 5 курса 510 группы

Направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

Коновалова Романа Юрьевича

(ФИО студента)

Научный руководитель

доцент, к.соц.н.

должность, уч. степень, уч. звание

А.А.Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

Л.Н.Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2017

ВВЕДЕНИЕ

Данная тема выбрана не случайно, и ее актуальность обуславливается сегодняшними реалиями окружающего нас мира. Мы живем в России в первой половине XXI в., в условиях экономического роста страны и ее активов. В связи с этим все больше и больше внимания уделяется внедрению и поиску новых современных видов мотивации и стимулирования персонала. Находясь в рыночных отношениях и условиях жесткой конкуренции руководители напрямую заинтересованы в понимании мотивов работников, формирования условий для их удовлетворения, так как успех компании на рынке в целом зависит от качества выполнения работы персоналом. Р.Л. Кричевский, в качестве психологических критериев эффективности руководителя выделил: удовлетворенность членов коллектива различными аспектами членства в нем (отношениями с коллегами и руководителями, условиями труда, заработной платой и т.д.) и мотивацию членов коллектива (речь идет о желании трудиться и сохранить членство в данном коллективе) [1].

Мотивация как базовая проблема в отношении эффективности влияния на труд любого индивида. Так как мотивы и потребности у всех людей различны, то влияние мотивации руководителя оказывает на подчиненных прямое воздействие. Однако происходит это если он хорошо разбирается в потребностях своих подчиненных, ценностях и использует их.

Формирование мотивации является катализатором подъема производительности труда, как и технологическое оснащение. Различие взглядов на мотивацию труда (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клеланд и др.), демонстрирует, что этот вопрос остается открытым, хотя большинство теорий авторов очень хорошо применяется на практике. [1]

Объект исследования: личность руководителей и персонал организаций.

Предмет исследования: преобладающий тип отношения руководителей и мотивация персонала к успеху.

В качестве **гипотезы исследования** было выдвинуто следующее положение: существует связь между преобладающим типом отношений руководителя и мотивацией персонала к успеху.

Методы исследования: тестирование и методы математической статистики.

Цель исследования: определить связь преобладающего типа отношений к людям руководителей и мотивацию персонала на успех.

Исходя из сформированной цели, можно определить следующие **задачи исследования:**

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме. Подобрать методики для определения и методики определения мотивации на успех.

2. Проанализировать результаты тестов руководителей и провести оценку мотивации персонала; Получить данные по результатам диагностики преобладающего типа отношений к людям, мотивации к успеху.

3. Провести сравнительный анализ корреляционных связей между стилем поведения руководителей и мотивацией к успеху персонала.

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь преобладающего типа отношений к людям и мотивации к успеху.

Практическая значимость: заключается в том, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с подготовкой руководителей и персонала. Применение данного материала способствует составлению системы мотивации персонала, в процессе управления людьми.

В теоретической главе я рассмотрел психологию мотивации, психологические подходы и методологические основы изучения мотивации к успеху и психологию личности руководителя. Были сделаны следующие выводы. Умение работать с людьми - важнейшее качество, которым должен обладать руководитель. В современных условиях его значение еще больше

возрастает. Организации, добивающиеся сегодня успеха, отличаются от противоположных им, главным образом, тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство.

Руководитель - это лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности.

Эффективность управления проявляется в создании в социальной группе позитивного психологического климата, направленного на укрепление сплоченности коллектива и мотивации на успех.

Все изменения, происходящие в нашем обществе, ставят человека в ситуацию постоянного выбора жизненных целей и средств их достижения. В основе этого выбора лежат потребности и ценности личности, которые формируются в течении всей его жизни.

Необходимо отметить, что мотивация достижения – это важная компетентность, которая проявляется в стремлении ставить все более амбициозные (высокие) цели и достигать новых (выдающихся) результатов в любой деятельности.

Одной из ведущих мотиваций человека считается мотивация успеха. Под мотивацией успеха мы понимаем мотивацию, нацеленную, на вполне вероятно, одно из лучших выполнений какой-либо работы – значимый профессионализм, прагматизм, проявляемый в желании субъекта прилагать старания и добиваться наилучших итогов в той области, которую он считает важной. В качестве мотивации достижения может оцениваться каждая работа, в особенности нацеленная на приобретение каких-то общественных умений. Проблема формирования мотивации достижений у начальника обоснована, во-первых, недостаточной изученностью предоставленного вопроса, во-вторых, постоянно предлагаемыми жизнью ситуациями, в который нужно так оптимизировать процесс развития личности (дефекты, недостатки характера). Поэтому применяемые мотивационные модели не всякий раз эффективны. Следовательно, возникает необходимость приспособления к новым моделям

поведения, что, в конечном счете, требует обновления взглядов, мнений, ценностей личности.

В практической части мы определили связь преобладающего типа отношений к людям руководителей и мотивацией персонала к успеху. Получили следующие результаты:

1. Исследуя преобладающий тип отношений руководителей двух организаций, руководитель организации I является незаурядно личностью «легок на подъем», принимает неординарные решения, смел и властен. С его талантом к манипулированию людьми очень легко налаживает отношения в коллективе и пользуется авторитетом подчиненных и окружающих. При всей его авторитарности может быть для каждого быть «другом», видит перспективность сотрудников. Важным показателем является альтруистичность.

Руководитель организации II на первый взгляд выглядит вежливым, доверчивым, придерживается правил хороших манер, однако при длительных взаимоотношениях можно выделить такие качества как хитрость и корыстность, очень подозрителен, не дает реализоваться сотрудникам если не будет доверять им. Пытается держать все под контролем, хотя не всегда ему это удается. Малообщительный, трудно находит общий язык с коллективом, есть «любимчики», которым доверяет на 100%, даже если видит, что с ним не до конца честны. Важным показателем является подозрительность.

При всех расхождениях между этими руководителями, каждый способен замотивировать своих подчиненных, задает настрой на сегодняшний день, заботясь в первую очередь о своих интересах. Однако важным критерием является альтруистичность руководителя, т.е. одно из направлений в преобладающем типе отношений руководителя, по методике Лири. Руководитель имеет такие качества что благоприятно сказывается на его персонале. Его опыт управления играет тоже большую роль, и несомненно является преимуществом. С каждым работником проработана система мотивации как материальная, так и нематериальная, даже у тех работников, у

которых процесс работы «неосязаем». Каждый работник в этой организации закрывает свои основные потребности и стремится реализоваться в обществе, самоактуализироваться.

Руководитель **Организации II** не так опытен в управлении, как вышеописанная личность. И можно сказать является антиподом предыдущему. Он еще не организовал систему мотиваций для каждого из персонала, а только для группы менеджеров по продажам. Мотивация данной компании только материальная, никаких общественных бенефитов работники не получают. За время наблюдения за данным руководителем, сменилось три работника.

2. Ориентированных на мотив достижения успеха около половины опрошенных – 16 чел. Следовательно, это активные и инициативные люди. Если встречаются препятствия — ищут способы их преодоления. Отличаются нацеленностью на выполнение какой-нибудь работы, уважают профессионализм в себе и других, они прагматичны и прилагают максимум стараний, чтобы добиться наилучших итогов в той области, которую считают важной. Обычно такие качества обеспечивают суммарный успех, существенно отличный как от незначительных достижений при заниженных обязательствах, так и от случайного везения при завышенных.

Ориентированных на мотив боязни неудачи 1 человек из опрошенных. Такие личности избегают ответственных заданий, изыскивают причины отказа от них. Стремятся заниматься в основном срочными делами, пренебрегая важными. Очень боятся начать новое дело, это часто приводит к упущенным возможностям. Постепенно стиль мышления "от негатива" может стать привычкой - это означает заниженную самооценку, отсутствие веры в себя, отсутствие радости жизни. При этом неплохо умеют отдыхать, не проходят мимо простых радостей жизни и не забывают о том, что надо жить и сейчас. Склонны к восприятию и переживанию времени как «бесцельно текущего» («Время — это постоянно струящийся поток»). Склонны планировать свое будущее на менее отдаленные промежутки времени.

В случае неудачи при выполнении какого-либо задания его притягательность, как правило, снижается. Причем это будет происходить независимо от того, «навязано» ли задание извне или выбрано самим субъектом, хотя в количественном отношении снижение притягательности во втором случае (выбрал сам) может быть менее выражено, чем в первом (навязано кем-то).

Людей с невыраженным мотивом, достаточно много, однако у них тоже есть тенденция либо на мотивацию успеха или избегания неудач. Все будет зависеть от них и среды в которой они работают и живут.

3. Готовность к риску не относится к разряду относительно неизменных; люди по-разному проявляют готовность к риску в личной жизни и профессиональной работе. Готовность к риску часто взаимосвязана с мотивом стремления к успеху; также готовность к риску активнее проявляется у людей с внутренней локализацией контроля.

Существует взаимосвязь готовности к риску и гибкостью мышления. Люди с творческим мышлением имеют большую готовность к риску, поскольку умеют по-новому взглянуть на ситуацию, а новое - это всегда риск.

Предпринимательская деятельность является рискованной и требует от предпринимателя готовности к риску, т. е. действия участников предпринимательства в условиях сложившихся рыночных отношений, конкуренции, функционирования всей системы экономических законов не могут быть с полной определенностью рассчитаны и осуществлены.

Многие решения предпринимателю приходится принимать в условиях неопределенности, когда необходимо выбирать направление действий из нескольких возможных вариантов, осуществление которых сложно предсказать.

Предприниматель должен иметь психологическую готовность к риску. Жизнь в комфортных предсказуемых условиях для него невыносима. Высокий уровень неопределенности принимаемых решений, наличие риска, угроза

потерь - это его стихия. Но при всем при этом предприниматель - очень ответственная личность. Его рассудок всегда преобладает над импульсивностью.

По результатам исследования можно наблюдать что, в обеих организациях выделяется несколько человек, с выраженной склонностью к риску, данные работники чаще всего занимают ведущие позиции в компаниях. Данные представители работают в сфере продаж и являются менеджерами по продажам. Такая особенность очень полезна в данной сфере.

Если рассмотреть рейтинг менеджеров по продажам обеих компаний, работники с выраженной склонностью к риску, непостоянны и в рейтинге работников то опускаются, то поднимаются по таблице, в то время как менеджеры со стабильным значением склонности к риску, постоянны и удерживаются на своих позициях. Однако такие работники не делают колоссальных результатов.

Основная часть рабочего персонала имеет усредненное положение в отношении склонности к риску. По большей части это обслуживающий персонал, который занимается административной работой и очень редко принимают решения в части управления компанией. К данной категории относятся, бухгалтерия, административные менеджеры, монтажники, сварщики, и другие исполнительные специальности. В организации II присутствуют два человека которые очень осторожны в принятии решений. Данные работники тоже относятся к административному персоналу.

4. Для оценки тесноты, или силы, корреляционной связи обычно используют общепринятые критерии, согласно которым абсолютные значения $r_{xy} < 0.3$ свидетельствуют о слабой связи, значения r_{xy} от 0.3 до 0.7 - о связи средней тесноты, значения $r_{xy} > 0.7$ - о сильной связи.

Корреляционный анализ показал следующее:

Коэффициент корреляции Спирмена равен 0,915. Следовательно, между массивами данных, полученных в результате диагностики руководителей по методикам межличностных отношений Т. Лири и персонала по методике МУН

найдена связь сильной тесноты (r_{xy} от 0.3 до 0.7). Можно сделать вывод о том, что существует корреляционная связь между преобладающим типом отношений руководителей и мотивацией персонала на успех. Такая связь может объясняться влиянием третьего фактора или неким родством конструкторов, но мы предполагаем, что эти два конструкта находятся в неразрывной связи.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В соответствии с проанализированной литературой, были изучены основные особенности влияния преобладающего типа отношений руководителей на атмосферу в компании и мотивации персонала к успеху.

Большинству руководителей не хватает общих знаний психологии личности, им трудно разобраться потребностях подчинённых, особенностях личности, качествах и чертах характера. Их представления о личности часто остаются на уровне житейских, бытовых суждений.

Все это дает право утверждать, что психологическое образование как условие формирования профессиональной идентичности, как условие компетентной мотивации персонала является очень важным для руководителя. Внимание руководителя должно быть обращено на профессионально значимые качества подчиненного, которые необходимо научиться определять и развивать их. Необходимо работать в направлении повышения знаний и навыков в области психологии личности, о том, что такое способности, интересы, потребности, темперамент, черты характера и т.д. Что касается мотивации достижения, можно утверждать, что она рассматривается как один из критериев повышения инновационной активности персонала. Высокая мотивация достижения успеха направляет будущего профессионала к цели, способствует его развитию. Такой профессионал всегда обладает сильной и устойчивой мотивационной сферой, направленной на осуществление определенной деятельности и на достижение в ней уникального, неординарного результата.

Нами была сформулирована гипотеза о том, что между преобладающим типом отношения к людям руководителя и мотивацией персонала на успех существует связь.

В ходе практического исследования гипотеза получила подтверждение. Полученные в ходе исследования результаты позволяют сделать вывод о том, что между преобладающим типом отношения к людям руководителя и мотивацией персонала на успех имеется связь.

Было выявлено, что при низком показателе альтруистичности руководителя наблюдается низкий процент работников с показателем мотивации на успех; при высоком показателе альтруистичности наблюдается обратное – высокий процент работников с показателем мотивации успеха.

Сравнение организаций по стилю управления и модели организационного поведения позволяет сделать предположение, что правильная оценка структуры мотивов, подчиненных руководителем связана преобладающим типом отношения к людям руководителя.