

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

**ВЕДУЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ ПОТРЕБНОСТНОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ
В СВЯЗИ С МОТИВАЦИЕЙ ДОСТИЖЕНИЯ, ВЛАСТИ И
АФФИЛИАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА
ПРАВИТЕЛЬСТВА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ БАКАЛАВРА

студента 4 курса

направления 37.03.01 «Психология»

факультета психологии

кафедры общей и социальной психологии

Алексеевой Елены Витальевны

Научный руководитель
доцент, к.соц.н.

должность, уч. степень, подпись, дата
уч. звание

А.А. Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
профессор, д. псих.н.

должность, уч. степень, подпись, дата
уч. звание

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов, 2018

Введение

Актуальность. Правительство, как и любая другая трудовая сфера, не защищена от смены кадров. На место хорошего руководителя, но уже отслужившего свой срок, необходимо найти не менее квалифицированного и знающего свое дело. Резервы управленческих кадров – это важная часть любой организации. Под ними понимают сформированные в определенном порядке группы граждан РФ, обладающих необходимыми профессиональными и личностными качествами для назначения на целевые управленческие должности в системе государственного управления и местного самоуправления, включая организацию федерального, регионального и местного подчинения. Проблема резерва на данный момент является актуальной, как в мире, так и по Саратовской области. На сегодняшний день есть большое количество специалистов, но не все они обладают теми качествами, знаниями и профессионализмом соответствующими вакантной должности. Не случайно в начале этого года Валерий Радаев выступил с инициативой о создании в регионе Школы молодых управленцев. Наше Правительство, так же, как и мы понимает, что на данной момент важной задачей является улучшение качественного состава управленческих кадров.

На данный момент среднестатистическая норма психодиагностических методик является основой выбора претендента. У нас появился шанс внести свой вклад в создание модели идеального управленца.

Предмет – ведущие тенденции потребностной сферы личности в связи с мотивами власти, достижения и аффилиации управленческого резерва Правительства Саратовской области.

Объект данного исследования – личность управленца в составе кадрового резерва Правительства Саратовской области.

Первая гипотеза: в кадровом резерве Правительства Саратовской области сочетание мотивов власти, достижения и аффилиации не является оптимальным для эффективной работы.

Вторая гипотеза: ведущая тенденция потребностной сферы связана положительно с мотивацией власти.

Цель – исследовать связь ведущих тенденций потребностной сферы и мотивационных особенностей управленческого резерва Правительства Саратовской области.

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

1. Рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
2. Получить данные по результатам диагностики ведущих тенденций потребностной сферы,
3. Получить данные по результатам диагностики мотивационных особенностей управленческого резерва Правительства Саратовской области;
4. Провести сравнительный анализ корреляционных связей между ведущими тенденциями потребностной сферы и мотивацией власти, достижения и аффилиации управленческого резерва Правительства Саратовской области.

Методы исследования: диагностики мотивов аффилиации (А. Мехрабиана), тест-опросник «Измерение мотивации достижения», модификация тест опросника А. Мехрабиана (адаптация М.Ш.Магомед-Эминов), методика «Мотив власти» Е.П. Ильин, метод цветовых выборов модификация Собчик.

Все данные, полученные в результате исследования, были обработаны с помощью статистического анализа с использованием методов: процентный анализ, корреляционный анализ (коэффициент линейной корреляции Пирсона). Для выполнения математического анализа, использовался пакет программы IBM SPSS Statistics ver. 22

Эмпирическая выборка: в исследовании приняли участия студенты в количестве 44 человек (13 – женского пола и 31 – мужского, в возрасте от 32 до 60 лет).

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между ведущими тенденциями потребностной сферы и их влиянием на мотивацию власти достижения и аффилиации.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных подбором управленческого резерва, в коррекционной, тренинговой работе, в профориентационной работе.

В теоретической части нашего исследования мы исследовали такие понятия, как ведущая тенденция потребностной сферы и мотивационные особенности личности.

Ведущая тенденция пронизывает все уровни личности, она лежит в основе индивидуального стиля восприятия, обработки и воспроизведения информации об окружающем мире, трансформируется в переживания и поступки человека.

В данной работе мы рассматриваем именно ведущую тенденцию потребностной сферы, которая определяет весь индивидуально-личностный паттерн человека. Она характеризует существование человека, его деятельность, базовые потребности, которые направляют его личность в определенное русло.

Любая деятельность в своей основе имеет определенную потребность, которая подразумевает недостаток чего-то в жизни человека. Мы знаем, что каждая потребность имеет свой предмет. А.Н. Леонтьев, пишет, что предметом потребности является мотив, который является движущей силой человека.

Под мотивацией в рамках теории ведущих тенденций подразумевается побудительная сила, лежащая в основе устремлений и действий индивида.

Мотивационными особенностями занимались многие ученые, мы хотим выделить именно Дэвида Макклелланда, так как именно он обозначает в своей теории мотивацию власти, достижения и аффилиации.

Потребность во власти в большинстве своем имеет негативный окрас, но на самом деле это не так. Д. Макклелланд понимает власть, как желание воздействовать на окружающих. Он пишет, что таким людям свойственны: активность, коммуникативность, умение отстаивать свое мнение, способность управления другими. Управленческие должности чаще всего стремятся занять люди, у которых ярко выражена потребность во власти, так как данная сфера деятельности дает возможность ее удовлетворить.

Мотив достижения имеет две тенденции: мотивация достижения успеха и избегание неудач. Они относятся друг к другу, как два противоположных явления. Если человек мотивирован на успех, он готов взять на себя ответственность за действия, которые выполняет, адекватно оценивает свои возможности, идет на оправданный риск, а самое главное – он стремится добиться успеха в своей деятельности. Мотивация избегания неудач характеризуется обратными чертами личности. Они консервативны, не хотят брать на себя ответственность, переоценивают либо недооценивают свои возможности и неоправданно рискуют. Потребность в успехе и достижении целей выражается в стремлении к достижению поставленных целей, умении их ставить и брать на себя ответственность за их осуществление.

Третьей по счету, но не по значению в нашей работе идет мотив аффилиации. Она характеризуется потребностью в установлении доверительных, теплых отношений с окружающими людьми и сохранением их. Так же как в мотиве достижения, тут есть стороны: стремление к принятию – позитивная сторона и страх отвержения – негативная сторона. В отличие от предшественника они могут сочетаться в одном человеке. И. В. Кузнецова — это сочетание рассматривает следующим образом:

- высокая надежда на аффилиацию, низкая чувствительность к отвержению - человека характеризует излишней общительность;
- низкая потребность в аффилиации, высокая чувствительность к отвержению - потребность в поддержке не удовлетворяется, в итоге человек уходит в мир своих переживаний;
- низкие значения обоих мотивов - предпочтение одиночества;
- высокие значения обоих мотивов – наличие сильного внутреннего конфликта, человек стремится к общению и в то же время избегает его.

Макклелланд, Кок и другие в своих исследованиях выявили оптимальное сочетание, рассматриваемых нами мотивов. Лица, занимающие руководящие посты в крупных организациях, например, политики, для наибольшей эффективности своей работы должны сочетать в себе высокий мотив власти, с высоким мотивом достижения и низким мотивом аффилиации.

В практической части нашей работы, мы получили следующие результаты.

Результаты методики «Диагностики мотивов аффилиации (А. Мехрабиана)».

30% нашей выборки, у них преобладает стремление к принятию. С одной стороны, они стремятся к установлению теплых, доверительных отношений с другими людьми, с другой стороны, это стремление быть принятым. В качестве руководителя такой человек будет не всегда эффективен, так как для него межличностное общение будет стоять превыше успеха. Столько же имеют страх отвержения, в качестве ведущего. Их потребность в поддержке не удовлетворена, из-за этого они уходят в мир своих переживаний. Для людей этой группы характерна подозрительность, избегание других людей из-за страха негативного опыта общения и отвержения. Мы считаем, что эта тенденция не является оптимальной для руководителя. Высокими значениями обоих мотивов составляет 20%. У данных испытуемых есть внутренний дискомфорт, напряженность, так как потребность быть в обществе других людей есть, а страх быть отвержения

препятствует ее удовлетворению. Данное сочетание СП и СО для руководителя так же является не оптимальным. Последние 20%, включают в себя испытуемых, которые имеют низкое значение по обоим мотивам.

Итак, исходя из полученных результатов, мы можем предположить, что на момент исследования 70% нашей выборки не способны на эффективное взаимодействие с окружающими людьми, они либо боятся, что их отвергнут и на этом строят свои взаимоотношения, либо незаинтересованные в этом. Относительно руководителя позитивной характеристикой обладает преобладание стремления к принятию над страхом отвержения, но только тогда, когда она не является ведущей потребностью личностью.

Результаты теста-опросник измерения мотивации достижения.

Используемая методика разделила наших испытуемых на две группы: тех, кто стремится к успеху и тех, кто избегает неудачи.

Мотивация достижения, характеризующаяся стремлением к успеху, несомненно, носит положительный характер. При такой мотивации действия человека направлены на то, чтобы достичь конструктивных, положительных результатов. Чаще всего это активные, инициативные, ответственные личности, которые правильно оценивают свои возможности и шансы на успех.

На момент исследования такой тенденцией характеризуются всего лишь 30% выборки, остальные 70% обладают противоположными чертами.

Результаты методики «Мотив власти» Е.П. Ильина.

Предполагается 3 возможных группы: исследуемые с низкой, средней и высокой мотивацией власти. В нашем случае, 84% - средняя мотивация власти, 16% высокая мотивация власти, низко мотивированных нет вовсе.

Это может говорить о том, что всего 16% нашей выборки заинтересованы в получение и сохранение власти, а также управлении другими людьми. Потребность во власти мотивирует большинство людей идти на управляющие должности, если у нашей выборки эта потребность не выражена, возникает вопрос, что тогда двигает ими. В данную структуру

попадают люди, как выдвиженцы от организаций, так и самовыдвиженцы, мы предполагаем, что высокий мотив власти характеризует как раз самовыдвиженцев, а средний мотив власти выдвиженцев от организаций.

Результаты методики МЦВ модификация Собчик:

Мы интерпретировали МВЦ относительно ведущих тенденций потребностной сферы. Подсчитав общее число выборов для 1 и 2 позиции, мы получили следующие группы людей:

26% нашей выборки предпочитают синий цвет, это значит, что, вероятнее всего, преобладающей тенденцией потребностной сферы является потребность в глубокой привязанности как инструмент достижения внешней защиты, эмоционального комфорта, покоя.

25% нашей выборки предпочитают зеленый цвет, у них преобладающей потребностной тенденцией является потребность в отстаивании собственной позиции.

22% нашей выборки предпочитают желтый у них преобладающей потребностной тенденцией является потребность в эмоциональной вовлеченности и защищенности в социальном плане.

18% нашей выборки предпочитают фиолетовый у них преобладающей потребностной тенденцией является потребность в уходе от реальной действительности.

9% нашей выборки предпочитают красный у них преобладающей потребностной тенденцией является потребность в достижении, обладании, лидировании.

Полученные данные показывают, что на момент исследования, всего 9% нашей выборки имеют преобладающей потребность в лидировании.

Мы исследуем людей, которые хотят реализовать себя в профессиональной деятельности, как управленцы. О.Ф. Алехина говорит в своей статье о том, что каждый управленец должен быть лидером. Мы с этим согласны, современные социально-экономические условия требуют, чтобы на управленческих должностях должны находиться исключительно лидеры. В

нашем же случае мы видим, что большинство наших исследуемых не стремятся лидерству.

По данной методике мы можем характеризовать нашу выборку следующим образом. На момент исследования значительная часть охарактеризовала себя потребностью эмоционального удовлетворения от коммуникации (синий – опора, поддержка, желтый – эмоциональная вовлеченность). Другая часть - настойчивостью, упорством, что являются важными качества для управленца, но в одном случае эти качества проявляются для отстаивании собственной позиции (зеленый цвет), что не всегда продуктивно сказывается на деятельности, а в другом случае уже в эффективном управлении людьми (красный цвет). И последняя часть характеризуется инфантильностью, незрелостью, что, как мы думаем, должно быть недопустимо в резерве кадров.

Для управленца ведущая тенденция должна определяться красным цветом. У него должна быть потребность в лидировании, настойчивости, активности и целеустремленности. Потому что именно эти люди максимально эффективно будут справляться в этой сфере деятельности. В нашем же случае, больше половины выборки характеризуются консерватизмом (эмоциональные связи желтого, покой синего, отстраненность фиолетового), которые не хотят принимать ничего нового, а хотят придерживаться старого и проверенного. Трудно представить эффективность работы такого управленца, когда постоянно усложняется система управления организаций, появляются новые технологии, новые стандарты, которая требует постоянной активности, идей, обновлений и движения вперед.

Из данных корреляционного анализа следует:

1. Наличие определенной ведущей тенденции в потребностной сфере определяет мотивацию. Если ведущая тенденция во власти, субъект стремится к власти, если ведущая потребность в принятии, следовательно, человек стремится к принятию.

2. С возрастанием потребности эмоциональной вовлеченности в общество, группу, деятельность растет страх отвержения, следовательно, исследуемые не могут удовлетворить ее, тем самым провоцируя внутренний конфликт. В тот момент, когда они хотят быть частью чего-то большего, чем они сами, они не могут преподнести себя с нужной стороны.

3. Преобладание отстаивания своей позиции перекрывает потребность в принятии и опоре. Мы считаем, что люди с такими характеристиками готовы на все, лишь бы сохранить свою позицию, вне зависимости от чувств и переживаний других. Причем позиция может быть значимой для личности, что оправдывает такое поведение, а может и нет.

Сводя все данные в единое целое, можно сделать вывод, что на момент тестирования представители управленческого резерва Правительство Саратовской области в рамках ведущих тенденций и мотивации власти, достижения и аффилиации показали себя непродуктивными и неэффективными.

Этот вывод мы делаем на основе следующих фактов:

1. Мы считаем, что на управленческой должности эффективней всего будут себя реализовывать люди с ведущей тенденцией к лидированию. Лидер может не быть руководителем, а вот руководитель всегда должен быть лидером. Управленец должен уметь организовать работу своего коллектива. Так как в нашем исследовании ведущая тенденция к лидированию определяет высокую мотивацию власти, она так же выражена в наименьшей степени.

2. Следующий параметр, по которому мы рассматривали личность наших управленцев – мотив достижения, который также не преобладает у большинства наших управленцев. Макклелланд писал, что наиболее эффективный руководитель тот, у которого сочетаются высокий мотив власти и достижения и низкая аффилиация. Так как низкая аффилиация является негативной чертой, мы предполагаем, что под ней он имел ввиду преобладающее стремление к принятию над страхом отвержения, но уступающее мотиву власти и достижения. Если рассматривать

эффективность руководителя с этой точки зрения, то большинство наших управленцев характеризуются страхом отвержения, среднем мотивацией и мотивом избегания неудач, что являются обратной медалью оптимального сочетания.

Заключение

В соответствии с проанализированной литературой, были исследованы особенности мотивации достижения, власти и аффилиации в связи с ведущими тенденциями потребностной сферы. Мы выяснили, что для эффективной работы политическим деятелям необходимо иметь следующее сочетание мотивов: высокий мотив власти, сочетающийся с высоким мотивом достижения и низким мотивом аффилиации, а ведущая тенденция потребностной сферы лежит в основе действий конкретного человека, то есть определяет его мотивацию.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующее положение, что в кадровом резерве Правительства Саратовской области сочетание мотивов власти, достижения и аффилиации не является оптимальным для эффективной работы. Наше предположение основывается на том, что сейчас проблема кадрового резерва встала остро и было предпринято решение о создании школы молодых управленцев. Вторая гипотеза: ведущая тенденция потребностной сферы связана положительно с мотивацией власти.

Наша цель была исследовать связь ведущих тенденций потребностной сферы и мотивационных особенностей управленческого резерва Правительства Саратовской области была достигнута. Вместе с этим были реализованы все поставленные перед нами задачи.

Мы установили, что у большинства исследуемых сочетание мотивов не является оптимальными, а ведущая потребность в активности, лидировании положительно связана с мотивацией власти. Обе наши гипотезы подтвердились.

Правильное сочетание несколько мотивов дает более эффективного сотрудника, чем эти мотивы в отдельности. Благодаря проведенному исследованию мы выяснили, что на данный момент в управленческом резерве находится в среднем 70 человек, из них на контакт пошли всего 44. Можно предположить, что оставшаяся группа людей малоинтересована в своем развитии в качестве эффективного управленца. Время не стоит на месте, мир постоянно совершенствуется и вместе с ним должны и люди, которые стоят у власти, либо на нее претендует. Если говорить о наших исследуемых, мы можем сделать вывод, что большинство из на момент исследования являются неэффективными в рамках использованных параметров.

Вероятнее всего это связано с тем, что часть управленческого резерва являются выдвиженцами от организаций и находятся на том этапе жизни, когда уже достигли необходимых результатов в своей деятельности, являясь представителями бизнеса и органов государственной власти. Они не заинтересованы в том, чтобы быть частью резерва, этим же можно объяснить отказ половины от участия в исследовании, не смотря на то, что это помогло бы им в заполнении индивидуального отчёта.

Мы видим несколько решений этой проблемы:

- 1) Набор полностью нового кадрового резерва Правительства Саратовской области с помощью новой модели, которая сейчас разрабатывается.

- 2) Работа с имеющимся резервом на повышение их эффективности посредством тренинговых занятий, мастер-классов и семинаров. Насколько эффективным будет этот метод трудно сказать, так как при проведении исследования мы столкнулись с желанием резерва остаться в стороне.