



**Введение.** Стратегией развития нашей страны на период до 2020 г. является цель создания инновационного общества. Инновации и рост производительности труда ожидаются в ближайшее время не только в отраслях материального производства, но и в социальной сфере экономики. Большая часть работающего населения будет занята в отраслях образования, здравоохранения и социального обслуживания населения согласно прогнозам экспертов. И именно перед социальной сферой стоит задач сформировать предпосылки для становления и развития инновационного общества.

Социальный и технический прогресс – это результат деятельности человека. Современность, которая рассматривается как эпоха инновационного общественного развития, предъявляет специфические требования к руководителю. Чтобы соответствовать этим актуальным требованиям, необходимо иметь определенные личностные установки, качества и ценности, которые бы позволили руководителю эффективно участвовать в инновационных процессах.

Руководитель в организации является центральным звеном и обладает основной движущей силой инновационного процесса, начиная с разработки инновационной идеи и планирования, до осуществления контроля над ходом внедрения инновации.

На сегодняшний момент все современные организации заинтересованы в повышении своей эффективности и результативности. Каждая организация включает в себя управляемую и управляющую часть. И главной функцией управляющей части является создание действенных стимулов для управляемой части.

Для того, чтобы эффективно управлять коллективом необходимо знать их мотивацию. Если мы знаем, что побуждает работника к его деятельности, тогда мы можем разработать такую систему, которая бы эффективно стимулировала персонал. Для этого руководителю необходимо знать, как возникают различные мотивы, как можно привести мотив в действие. Сегодня имеется множество различных способов воздействовать на конкретного человека. Но фактор, который может стимулировать работника сегодня к эффективной деятельности, завтра может стать неработающим.

По данной теме достаточно литературы и очень много точек зрения. Это говорит о том, что у многих исследователей и специалистов существует большой интерес к проблемам мотивации, стимулирования человека к труду, в том числе к проблемам профессиональной мотивации. Основой теоретического исследования стали работы по мотивации Е.П. Ильина , В. И. Герчиков, А.Н. Леонтьева , Дж. Аткинсона , А. Маслоу ; учение о психопатических личностях П.Б. Ганнушкина, 1930; концепция акцентуаций личности К. Леонгарда, 1981; концепция акцентуаций характера А.Е. Личко, 1983; в работах специалистов значительное место отведено исследованию типов акцентуаций, обусловленности их связи с видами профессиональной деятельности (Л.Н. Собчик, Ф.Б. Березин, А.А. Реан). причины, сущность, формы проявления агрессии К. Лоренц, Л. Берковец, Д. Доллард.

Объект данного исследования - особенности личности руководителя и сотрудников инновационных коллективов.

Предмет - ведущий мотив трудовой деятельности сотрудника и формы агрессивного поведения руководителя, акцентуации личности у руководителя.

В качестве гипотезы исследования было выдвинуто следующие положения, что существует связь:

1. Между ведущим мотивом трудовой деятельности сотрудников и формой агрессивного поведения руководителя.

2. Между ведущим мотивом трудовой деятельности сотрудников и акцентуациями личности у руководителя.

Цель исследования - выявление связи между ведущим мотивом трудовой деятельности сотрудников и формой агрессивного поведения руководителя, а также с акцентуациями личности у руководителей в инновационных коллективах.

Исходя из сформированной цели, можно определить следующие задачи исследования:

- Рассмотреть основные теоретические подходы к исследуемой проблеме;
- Получить данные по результатам диагностики ведущего мотива трудовой деятельности у сотрудников;

- Получить данные по результатам диагностики акцентуации личности руководителей, а также формы их агрессивного поведения;

- Провести сравнительный анализ корреляционных связей между ведущим мотивом трудовой деятельности сотрудников и формой агрессивного поведения, акцентуациями личности у руководителей в инновационных коллективах.

В соответствии с целью, гипотезой и задачами были выбраны следующие методы и методики исследования:

1.Эмпирические методы: психодиагностические методики

- Изучение мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартин;
- Диагностика мотивационной структуры личности В.Э. Мильман;
- Опросник «Мини-мульти»;
- Опросник «Басса-Дарки».

2.Методы математической обработки: расчёт среднего арифметического, расчёт и анализ процентных соотношений, расчёт коэффициентов ранговой корреляции Спирмена.

Выборочная совокупность. В исследовании приняло участие 70 человек. Среди них: 5 руководителей и 65 сотрудников.

Теоретико-методологической базой исследования выступили работы А.Н. Леонтьева, А. Маслоу, Е.П. Ильина, В. И. Герчикова, Л.Н. Собчика, К. Леонгарда, Д. Долларда и т.д.

Новизна исследования: подобраны новые методические средства, позволяющие отслеживать связь между ведущим мотивом трудовой деятельности сотрудников и формой агрессивного поведения руководителя, а также с акцентуациями личности у руководителей в инновационных коллективах.

Практическая значимость: определяется тем, что полученные в ходе исследования данные могут быть использованы в различных областях психологической практики при решении вопросов, связанных с мотивацией сотрудников и агрессией руководителей.

Объем и структура дипломной работы. Квалификационная работа общим объемом в 80 страниц состоит из введения, двух глав, заключения, списка

использованной литературы, включающего 55 наименований и 7 приложений.

**Основное содержание работы. Первая глава** – «Ведущие мотивы трудовой деятельности сотрудников и особенности личности руководителей» посвящена рассмотрению понятия «инновационная деятельность», мотивации трудовой деятельности, психологии руководителей, психологии акцентуации личности и феномену агрессивного поведения.

В первом параграфе мы рассматривали понятие «инновационная деятельность». Инновация в психологической литературе в основном рассматривается, как результат продуктивного мышления, которое организует продуктивную деятельность и если она осуществляется более-менее успешно, то всегда направлена на какой-то объективно новый результат. [33] Инновационная деятельность является одним из основных терминов всей инновационной проблематики. «Инновационная деятельность предусматривает широкую реализацию результатов научных исследований и разработок в области создания современных интенсивных технологий, выпуск высокотехнологичной, конкурентоспособной на внутреннем и мировом рынках продукции». [2]

Из всех определений данного термина следует, что инновационная деятельность сложна и достаточно разнообразна, и также требует усилий от многих специалистов, которые занимаются в данной области.

Второй параграф был посвящен мотивации трудовой деятельности, где мы рассматривали такие понятия, как «деятельность», «труд», «мотивация» и «мотив». В психологии, понятие деятельность — форма взаимосвязи личности с окружающей социальной и природной средой, форма конкретно-исторического бытия людей. Деятельность связана с преобразованием действительности, она является нацеленностью на конкретный результат, задана определенной целью; носит творческий и продуктивный характер.

Труд — это деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных продуктов: материальных или духовных» [51], т. е. понятие «деятельность» является более широким понятием, чем «труд», так как не любая деятельность может быть трудом.

Моделью деятельности является следующая схема: потребность — цель — осознанное побуждение к цели (мотив) — способ — действие — результат.

Мотивация — это создание определенных условий, которые бы регулировали деятельность, в рамках которых у работника возникает потребность усердно трудиться, так как это для него единственный путь достижения оптимума в удовлетворении своих потребностей.

Мотив — это осознанное индивидом побуждение к деятельности, но он однозначно не определяет содержание, особенности и структуру деятельности человека, так как потребность может быть удовлетворена различными способами в форме различных видов деятельности.

Третий параграф был посвящен психологии руководителя. Деятельность современного руководителя является достаточно многоплановой. Руководитель выполняет в компании многообразные, но взаимодополняющие функции [35] администратора, специалиста, организатора и общественного деятеля. Получается, что руководитель формирует отношения внутри и вне организации; мотивирует работников; определяет основные цели, политику организации и ее подразделений; формирует стратегии развития, также его деятельность включает определенный тип отношения во взаимодействие с другими участниками управленческой системы.

Руководитель также оказывает непосредственное влияние на своих подчиненных для того, чтобы побуждать их к служебному поведению, соответствующее требованиям компании и собственным его представлениям.

Большинство специалистов считают, что для того, чтобы руководитель стал реально успешным ему необходимо стать также и лидером, который бы мог влиять на мнения, позиции коллектива, что значит он должен обладать некими характеристиками, свойствами, качествами.

В психологическом портрете руководителя имеется три важных компонента: личность, стиль руководства и авторитет. Все эти элемента в той или иной степени влияют на эффективность руководителя. Психологический портрет руководителя рассмотрен Р.Н. Кричевским [22], со ссылкой на работы М. Шоу, который разделяет

личность руководителя на три составляющие:

- Биографические характеристики;
- Способности;
- Черты личности.

В четвертом параграфе мы рассматривали психологию агрессивного поведения. Понятие агрессия в переводе с латинского языка означает – нападение, наступление. Таким образом, очевидно исходное применение термина «агрессия» в значении решительно двигаться в сторону какой – либо цели. Таким образом, единого подхода к определению изучаемого феномена не существует. Но все исследователи высказывают мнение, что агрессия – это особая, социально ненормативная форма поведения, основанная на ряде устойчивых мотивов и направленная на причинение физического или морального ущерба другим.

Для наиболее полного понимания агрессии закономерно применять многоаспектный подход, заключающийся в возможности совмещения нескольких определений. Условием соответствия является не абсолютная истинность определений, а его достоверность в рамках используемого контекста, учитывающие понимание смысла понятия агрессии, хотя бы частично принимаемое большинством научных течений.

В пятом параграфе мы рассматривали психологию акцентуированной личности. Акцентуации личности — это заострение черт характера, крайние варианты нормы. Можно сказать, что местом акцентуации личности на определенном векторе норма – патология является между отдельными чертами личности и психопатией (тотальной дисгармонии характера, специфическом расстройстве личности).

Акцентуированная личность является здоровой личностью, индивидуальные характеристики которой создают предпосылки для сложностей адаптации в определенной стрессовой ситуации, а также являются источником ресурсов и сильных ее сторон.

Во второй главе – «Эмпирическое исследование связи ведущего мотива трудовой деятельности сотрудников с особенностями личности руководителя» -

представлены методы экспериментального исследования, а также приводится анализ результатов и их обсуждение.

Настоящее исследование проходило в 2019 году в марте и апреле месяце в пяти организациях: военное предприятие закрытого типа (Завод «Сигнал»), индивидуальный предприниматель с малым бизнесом («ИП Стрижова»), крупной коммерческой организации (ООО «Константа»), коммерческая организация (ООО «Линия моды»), индивидуальный предприниматель с малым бизнесом. Исследовались руководители организаций, а также их подчиненные.

Руководители заполняли следующие методики: «Мини-мульт», «Басса-Дарки». А сотрудники: «Изучение мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартин», «Диагностика мотивационной структуры личности В.Э. Мильман».

Выборку составили 70 человека: 5 руководителей и 65 подчиненных.

Полученные результаты анализировались посредством описания средних значений и посредством статистического анализа данных в SPSS Statistics. Нами был использован корреляционный анализ Спирмена.

Проведенное нами эмпирическое исследование позволило выявить множество интересных тенденций. Давайте подведем итоги и сделаем выводы исходя из получившихся результатов.

В ходе психодиагностического исследования мы выявили, что руководитель завода «Сигнал» характеризуется склонностью к созданию «сверхценных идей», злопамятностью, недоверчивостью и подозрительностью. Рьяный приверженец своего дела. Также данный руководитель характеризуется повышенным уровнем агрессивности, а именно преобладает вербальная агрессия. А его персонал имеет такие потребности, как рост, самосовершенствование и развитие; и потребность в завоевание признания со стороны других людей.

Руководитель ИП «Стрижова» характеризуется приподнятым настроением вне зависимости от обстоятельств, избыточным оптимизмом, стремлением к удовольствию и развлечениям, энергичностью, активностью и жизнерадостью. Но имеется раздражение и вербальная агрессия. У ее коллектива преобладают потребность в высокой заработной плате, и в признание со стороны других людей.



У руководителя крупной коммерческой организации ООО «Константа» имеется конфликтность, уверенность в себе, низкое чувство сопереживания другим людям. Также характеризуется агрессивностью, а именно негативизм и вербальная агрессия преобладают. У его коллектива имеются потребности в высокой заработной плате и признании со стороны других людей.

Руководитель коммерческой организации ООО «Линия моды» характеризуется приподнятым настроением, оптимизмом, энергичностью, жизнерадостностью. Но имеет высокие значения по шкалам негативизм и вербальная агрессия. А у персонала имеются потребности в высокой заработной плате и потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе.

И последний руководитель ИП характеризуется оптимизмом, жизнерадостностью, энергичностью и приподнятым настроением. Имеется высокий уровень по вербальной агрессии. У его коллектива преобладают потребности в комфортных условиях и высокой заработной плате.

Корреляционный анализ показал следующие результаты.

Так, если у руководителя преобладает форма агрессии косвенная, у сотрудников ведущим мотивом является потребность в высокой заработной плате. Если же у руководителя преобладает чувство вины, тогда ведущими мотивам у сотрудников является потребность во власти, но чем выше у руководителя преобладает данная форма агрессии, тем меньше у коллектива будет возникать потребность в социальных контактах.

Интересные результаты были также получены при связи мотива у сотрудников и акцентуации личности у руководителя. Если у руководителя выражена в большей степени «Гипомания», то у сотрудников преобладают такие мотивы, как потребность в социальных контактах, признание со стороны других людей и потребность быть креативным. Если у руководителя преобладает «Ипохондрия» и «Депрессия», то у сотрудников потребность ставить сложные цели и достигать их будет возникать меньше, а вот потребность во власти будет превалировать. «Шизоидность» связана с потребностью в переменах.

**Заключение.** Мотивация — это создание определенных условий, которые бы

регулировали деятельность, в рамках которых у работника возникает потребность усердно трудиться, так как это для него единственный путь достижения оптимума в удовлетворении своих потребностей.

Мотив — это осознанное индивидом побуждение к деятельности, но он однозначно не определяет содержание, особенности и структуру деятельности человека, так как потребность может быть удовлетворена различными способами в форме различных видов деятельности.

Управлять человеком — это значит управлять мотивами его поведения. Воздействие на мотивы является более результативным способом воздействия, чем обычное административное.

Крайне важно обращаться к феномену мотивация, так как он играет большое значение в эффективности труда, в особенности если речь идет об инновационном коллективе. В данном случае огромное влияние оказывает руководитель. В нашей работе особое внимание уделяется поиску взаимосвязей между формой агрессивного поведения, акцентуациями личности руководителя и мотивом трудовой деятельности сотрудников. По результатам исследования мы выявили в целом достаточно схожие мотивы трудовой деятельности у пяти коллективов, схожая форма агрессивного поведения у руководителей и различные акцентуации у руководителей. Корреляционный анализ в итоге показал связь средней тесноты между агрессивностью у руководителя и мотивами сотрудников, и акцентуациями личности у руководителя и мотивами сотрудников.

Таким образом, можно сказать, что гипотеза данной выпускной квалификационной работы подтвердилась, а цель работы достигнута. Для развития данной работы в дальнейшем следует расширить выборку и более комплексно исследовать оба интересующих показателя, привлекая новые методы и методики.