

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра Общей и социальной
психологии

наименование кафедры

**«Мотивация и готовность к риску руководителя в связи с общим
уровнем удовлетворенности трудом сотрудников инновационных
коллективов»**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента (ки) 4 курса 461 группы

направления

(специальности)

37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Кузьминой Оксаны Юрьевны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

(руководитель)

доцент, к. соц.н.

должность, уч. степень, уч. звание

А.А. Понукалин

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

профессор, д.псих.н.

должность, уч. степень, уч. звание

Л.Н. Аксеновская

подпись, дата

инициалы, фамилия

Саратов 2020

Введение

Современное общество делает шаги на пути инновационного развития страны, в котором прописана модель будущего. Исследуемая в дипломной работе проблема достаточно широко представлена в работах зарубежных и отечественных исследователей: изучением инновационной деятельности и инноваций занимались такие авторы как: Й. Шумпетер впервые ввел понятие «инновация» в своей работе «Теория экономического развития» [50,с.132], Н.Д. Кондратьев, Р.Смитс, К.Роджерс и др.; исследованием мотивационной стороны личности занимались такие авторы как: А.Маслоу, Д.Макклелланд, Г. Меррей; готовность к риску изучали: Э. Гидденс, В. Устьянцева и другие; удовлетворенность трудом рассматривали: социологи Ф. Герцберг, Е.Локк.

В научных исследованиях инноваций более тщательно изучаются их процессуальные и результативные стороны, однако имеется пункт, изучаемый в этой области, который вызывает не малый интерес у исследователей, а именно это характеристики субъекта инновационной деятельности, которые тесно связаны с его способностью воспринимать, оценивать и внедрять новые идеи и технологии. Перечисленные характеристики можно обозначить понятием «инновационность», к определению которого существуют многочисленные подходы. Инновационность субъекта во многом зависит от сферы деятельности, в которой он осуществляет свою активность[34, с. 84].

Проблема личности руководителя является одним из важных аспектов в структуре инновационного общества и инновационной деятельности. Известно, что в зависимости от качеств руководителя, проявляются те или иные особенности качества работы сотрудников организаций.

Важными качествами руководителя, несомненно, являются мотивация к успеху и готовность к риску. В психологии управления мотивация понимается как некий процесс побуждения себя и других сотрудников к деятельности, которая приведет к достижению поставленных целей. Если

руководитель сосредоточен на поиске оптимальных вариантов решения, которые способны превратить цель управления в конечный результат – это есть мотив достижения успеха в принятии решений.

Достаточно часто деятельность руководителя объективно и неизбежно протекает в условиях управленческих рисков, то есть возникает необходимость выполнять работу в так называемых условиях опасности. Одним из наиболее значимых рисков может оказаться риск недостижения результата управления [16, с. 3]. Чтобы как-то предвидеть последствия деятельности руководителя, необходимо определить его степень личностной готовности к риску.

В зависимости от этих качеств, руководитель организует трудовую деятельность сотрудников и оказывает влияние на степень удовлетворенности трудом работников организации, что, в последствие, играет важную роль в успешной деятельности организации, и качестве выпускаемой продукции.

Объектом исследования является персонал инновационного коллектива

Предметом исследования: Мотивация и готовность к риску руководителя, общий уровень удовлетворенности трудом сотрудников инновационных коллективов.

Цель исследования: найти связь между мотивацией и готовностью к риску руководителя с общим уровнем удовлетворенности трудом сотрудников инновационных коллективов

Гипотеза исследования: существует прямая взаимосвязь между мотивацией и готовностью к риску руководителя и удовлетворенностью трудом сотрудников

Для достижения поставленной цели, необходимо выполнить следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ проблемы исследования;
2. Изучить особенности содержания понятий: инновации, мотивация, готовность к риску и удовлетворенность трудом;

3. Изучить методы диагностики качеств руководителя и деятельности сотрудников;
4. Провести качественный анализ результатов руководителей и сотрудников,
5. Выполнить статистический анализ результатов исследования;
6. Сделать выводы.

В качестве инструментария применялись:

1. Авторская анкета
2. Методика диагностики мотивации к успеху
3. Методика диагностики готовности к риску
4. Методика диагностики удовлетворенности трудом
5. Методы математической статистики (SPSS)

Научная новизна исследования состоит в том, что создан комплекс методических средств, позволяющий отслеживать связь между мотивацией и готовностью к риску руководителя с общим уровнем удовлетворенности трудом сотрудников инновационных коллективов.

Практическая значимость определяется тем, что полученные данные исследования могут быть использованы в психологической практике при решении вопросов, связанных с управлением в инновационных коллективах, тренинговой работе и при проведении профессионального отбора.

В теоретической части исследования (Глава 1), мы рассмотрели и проанализировали понятия инновация, мотивация, готовность к риску и удовлетворенность трудом.

Теоретические аспекты, рассмотренные по данной проблеме, а так же различные исследования и теории часто противоречат друг другу, но, иногда одна теория может дополнять другую, вследствие всего этого, знания по теме исследования постепенно пополняются.

Инновации и инновационная деятельность, является актуальной проблемой изучения на данном этапе развития общества. Особое внимание

стоит обратить на то, как инновационные процессы проявляются в управленческой деятельности. В данном случае, был проведен анализ различных теорий менеджмента. В этом направлении мы выделили инновационный менеджмент, который включает в себя совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, а также инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью структурами организации и их персоналом.

При изучении и анализе теорий мотивации, основной упор был сделан на такой вид, как мотивация к достижению успеха.

В рамках мотивации достижения рассматривается достижение успеха либо избегание неудачи. Следовательно, поведение, которое ориентировано на достижение, определяет наличие у каждого человека мотивов достижения успеха и избегания неудачи. Однако, если рассматривать отдельного человека, можно выявить, что он имеет тенденцию руководствоваться одним либо другим мотивом. В целом, мотив достижения связан с продуктивным выполнением деятельности, а мотив избегания неудачи – связан с тревожностью и поведением, которое имеет защитный характер.

Рассматривая такое понятие, как готовность к риску, особое внимание уделялось управленческим рискам.

Риск решения или действия, с позиции субъективной характеристики неопределенности, есть там, где было обнаружено не только несоответствие требуемых и реальных возможностей в управлении ситуацией, но еще и там, где оценка потенциала возможностей является неопределенной. Следовательно, готовность к риску означает готовность принимать решения в ситуациях субъективной неопределенности.

Объективной особенностью деятельности руководителя являются принципиально более высокие и сложные риски достижения результата, по сравнению с любым другим работником, что, в свою очередь, и требует от него обладания таким качеством как готовность к рискам. Чем выше уровень руководителя, тем большие риски сопровождают его деятельность, тем

больше эффективность деятельности руководителя оказывает влияние на деятельность других людей. Этим же обуславливаются более высокие требования к готовности руководителя принимать на себя риски управления. Поэтому в настоящий момент очевидна потребность конкретных организаций в диагностике и развитии способности руководителей различных уровней успешно действовать и решать организационные задачи в условиях риска.

Под удовлетворенностью трудом понимается оценочное отношение, выражение которого происходит в соответствии между потребностями работников и их ожиданиями, запросами к процессу труда и реальными условиями и результатами трудовой деятельности

Говоря об удовлетворенности трудом, можно сделать следующий вывод: в зависимости от того, какими способами руководитель мотивирует свой персонал, каким стилем руководства обладает, какие условия труда созданы для персонала, проявляется та или иная степень удовлетворенности сотрудников своей трудовой деятельностью.

Исходя из вышесказанного, удовлетворенность работой способна стать одним из инструментов, грамотное использование, которого поможет добиться более высоких результатов от работника с одновременным удовлетворением его собственных потребностей

Показатели, которые были рассмотрены в главе 1, имеют некую взаимосвязь между собой, это подтверждается современными исследованиями проблемы. Например, исследование Ю.А. Ивановой «Мотивация достижения успеха руководителя» [13, с. 84-87], в нем показана взаимосвязь между мотивацией и показателями риска в организациях. Так же в исследовании Е.Г. Тимошенко, описываются психологические показатели готовности к риску руководителя, которые, непосредственно, связаны с такими типами мотивации как, мотивация к достижению успеха и мотивация к избеганию неудач.

Все вышеперечисленное играет большую роль в сфере организационной психологии, а именно в психологии управления. От таких показателей как мотивация, готовность к риску руководителя, удовлетворенность трудом сотрудников, зависит эффективность трудовой деятельности, успешность инновационных организаций, а так же эффективная производительность того или иного продукта деятельности.

В практической главе были проанализированы основные методы исследования по проблеме взаимосвязи мотивации к достижению успеха и готовности к риску руководителя, с удовлетворенностью трудом сотрудников инновационной организации. Выбранные методики исследования являются подходящими для исследования вышеперечисленных аспектов, и обладают валидизацией.

По результатам исследования было выделено три группы сотрудников с различной степенью удовлетворенности трудом, которым соответствуют руководители с теми или иными параметрами мотивации к успеху и готовности к риску.

1 группа: Руководитель обладает мотивацией на успех и низкой степенью склонности к риску, по результатам данных, предоставленными подчиненными данного руководителя, было выявлено, что сотрудники обладают высоким уровнем удовлетворенности трудом.

2 группа: Руководитель имеет высокую мотивацию на успех, а так же высокую степень готовности к риску. В данном случае у сотрудников был выявлен средний уровень удовлетворенности трудом.

3 группа: У руководителя выражена высокая готовность к риску, однако присутствует высокая степень мотивации к избеганию неудач. Подчиненные данного руководителя обладают, в большей степени низким уровнем удовлетворенности трудом.

Каждый из руководителей обладает определенными характеристиками личностных и профессиональных качеств, которые подтверждают степень его мотивации к успеху и готовности к риску, а так же определяют тот или иной уровень удовлетворенности трудом его подчиненных.

С помощью статистического анализа, были выявлены некоторые корреляции, подтверждающие взаимосвязь между исследуемыми параметрами.

Готовность к риску имеет прямую взаимосвязь с проявлением у сотрудников интереса к работе, уровень значимости по критерию Спирмена составил 0,964*.

Готовность к риску руководителя напрямую связана с уровнем притязаний в профессиональной деятельности, статистическая значимость по критерию Спирмена составила 0,964*.

мотивация к успеху имеет прямую взаимосвязь с таким показателем удовлетворенности трудом, как удовлетворенность взаимоотношениями с руководством. Уровень статистической значимости в данном случае 0,995** по критерию Спирмена.

Таким образом, гипотеза о том, что существует взаимосвязь между мотивацией к успеху и готовности к риску руководителя и удовлетворенности трудом сотрудников организации была подтверждена.

Заключение

Инновационная деятельность и инновационный процесс, на данном этапе развития общества, являются актуальной проблемой исследования. Инновации часто рассматриваются в рамках управленческой деятельности, кроме того, имеется такое направление как инновационный менеджмент, которое включает в себя управленческие аспекты, рассматривает различные аспекты деятельности в организациях инновационного типа, определяет особенности личностных характеристик у управленцев, а так же их подчиненных.

Нами была рассмотрена проблема мотивационной стороны личности руководителя и степень готовности к риску. Мотивация руководителя определяет успешную и эффективную деятельность в организационных процессах. В рамках мотивации достижения рассматривается достижение успеха либо избегание неудачи. Следовательно, поведение, которое ориентировано на достижение, определяет наличие у каждого человека мотивов достижения успеха и избегания неудачи. Однако, если рассматривать отдельного человека, можно выявить, что он имеет тенденцию руководствоваться одним либо другим мотивом. В целом, мотив достижения связан с продуктивным выполнением деятельности, а мотив избегания неудачи – связан с тревожностью и поведением, которое имеет защитный характер.

Объективной особенностью деятельности руководителя являются принципиально более высокие и сложные риски достижения результата, по сравнению с любым другим работником, что, в свою очередь, и требует от него обладания таким качеством как готовность к рискам. Чем выше уровень руководителя, тем большие риски сопровождают его деятельность, тем больше эффективность деятельности руководителя оказывает влияние на деятельность других людей. Этим же обуславливаются более высокие требования к готовности руководителя принимать на себя риски управления. Поэтому в настоящий момент очевидна потребность конкретных организаций в диагностике и развитии способности руководителей различных уровней успешно действовать и решать организационные задачи в условиях риска.

Так же, был рассмотрен аспект удовлетворенности трудом сотрудников инновационных организаций. Проведя теоретический анализ по проблеме исследования, был сделан вывод о том, что удовлетворенность трудом оказывает влияние на успешность трудовой деятельности. Для того чтобы деятельность организации была эффективной необходимо создавать такие условия труда, которые будут удовлетворять потребности сотрудников.

Таким образом, можно предупредить текучесть кадров, а так же повысить производительность.

По результатам, проведенного эмпирического исследования, в рамках изучаемой проблемы, были сделаны следующие выводы:

1. Уровень удовлетворенности трудом у сотрудников, зависит от определенных личностных качеств, которые свойственны руководителю организации. Исходя из анкетных данных было выявлено, что чем выше у руководителя выражены такие качества как стремление к успеху, настойчивость в достижении цели, а так же факторы, которые связаны со взаимоотношениями между руководителем и подчиненными, тем выше уровень удовлетворенности трудом у сотрудников организации;

2. В зависимости от степени выраженности мотивации к успеху и готовности к риску, зависит та или иная степень удовлетворенности трудом. Так, у руководителя, который обладает мотивацией к успеху, а так же избегающие высокого степени риска, преобладает высокий уровень удовлетворенности трудом сотрудников. Руководителю, обладающему сильной мотивацией на успех и высокой степенью готовности к риску, сопутствуют сотрудники, которые удовлетворены трудом в средней степени. Руководитель, характеристики которого выражаются в высокой степени готовности к риску и высокую мотивацию к избеганию неудач, управляет сотрудниками с низким уровнем удовлетворенности трудом.

3. Благодаря корреляционному анализу по критерию Спирмена, была выявлена прямая взаимосвязь между готовностью к риску и проявлением у сотрудников интереса к работе; Готовность к риску руководителя напрямую связана с уровнем притязаний в профессиональной деятельности; мотивация к успеху имеет прямую взаимосвязь с таким показателем удовлетворенности трудом, как удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.

Таким образом, гипотеза о том, что существует прямая взаимосвязь между мотивацией и готовностью к риску руководителя и удовлетворенностью трудом сотрудников – подтверждена.

По результатам проведенного исследования нами был создан комплекс методических средств, позволяющий отслеживать связь между **мотивацией** и готовностью к риску руководителя с общим уровнем удовлетворенности трудом сотрудников инновационных коллективов.

Полученные данные исследования могут быть использованы в психологической практике при решении вопросов, связанных с управлением в инновационных коллективах, тренинговой работе и при проведении профессионального отбора.