

СОВРЕМЕННЫЕ ЛИДЕРЫ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ: КЛЮЧЕВЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Сайгина Е.В., к.психол.н., доцент, ННГУ им. Н.И. Лобачевского

В статье рассмотрены результаты исследования особенностей профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений у победителей программы выявления лидеров трудовых коллективов на примере предприятий оборонного холдинга. Разработаны рекомендации по организации работы, направленной на личностное развитие будущих управленцев.

Ключевые слова: личностные особенности лидеров, профессиональное развитие.

The article discusses the results of the study of the features of professional motivation and styles of interpersonal relations among the winners of the program for identifying leaders of labor collectives are considered on the example of enterprises of a defense holding. Recommendations have been developed for organizing work aimed at the personal development of future managers

Key words: personal characteristics of leaders, professional development.

Одной из важнейших стратегических задач, которой в настоящее время уделяется большое внимание в нашей стране, является развитие человеческого капитала. На уровне организаций данная задача успешно решается через поиск, развитие и дальнейшие продвижение перспективных молодых руководителей. В 2017 году впервые был проведен масштабный конкурс «Лидеры России». Как отметил президент РФ В.В. Путин, данные проекты «не связаны с какой-то карьерной лестницей, только с созданием возможности для дальнейшего роста» [1].

Оборонные предприятия, отличающиеся высокой наукоёмкостью выпускаемой продукции, традиционно занимаются данными вопросами. Так, АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» еще в 2016 году разработал корпоративную программу выявления лидеров трудовых коллективов дочерних обществ [2]. Цель программы – создание условий для профессионального и личностного развития молодых лидеров, будущих управленцев различных уровней. В течение 2017 – 2018 гг. состоялись заочные и очные этапы программы. Лекционные занятия и дискуссии, проектные задания, прохождение психологического тестирования, интеллектуальные конкурсы и спортивные соревнования позволили участникам проявить лидерские качества.

Цель данной статьи – анализ особенностей профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений молодежных лидеров – победителей программы, а также разработка на его основе рекомендаций для их дальнейшего развития как эффективных управленцев.

Описание процедуры исследования

Объект исследования: личностные особенности победителей программы выявления лидеров. Предмет исследования: особенности ведущих типов

профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений молодежных лидеров.

Выборка: 49 сотрудников дочерних обществ Концернa ВКО «Алмаз-Антей» - победителей отборочных мероприятий 2017 года, из них 70% – мужчины, 30% – женщины. Средний возраст – 28 лет.

Методы исследования: методика «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) Л.Н. Собчик [3], тест оценки мотивации В.И. Герчикова [4], ранговый коэффициент корреляции Спирмена.

Анализ результатов исследования

1) Взаимосвязь стилей межличностных отношений

Наибольшее количество значимых корреляционных связей выявлено между показателями стилей межличностных отношений [5].

Властно-лидирующий стиль (1P) связан с независимо-доминирующим (2P) ($r=0,49$, $p<0,05$) и прямолинейно-агрессивным (3P) ($r=0,33$, $p<0,05$) стилями. Независимо-доминирующий стиль (2P) связан с прямолинейно-агрессивным стилем (3P) ($r=0,53$, $p<0,05$), а прямолинейно-агрессивный стиль (3P) – с недоверчиво-скептическим (4P) ($r=0,33$, $p<0,05$). Участники исследования в межличностных отношениях стремятся оказывать большее влияние на других людей, проявлять настойчивость, целеустремленность, независимость, что характерно для лидерской позиции.

Властно-лидирующий стиль (1P) связан с сотрудничающе-конвенциональным (7P) ($r=0,28$, $p<0,05$) стилем. В социально значимых ситуациях лидерские качества компенсируются ориентацией на потребности коллектива.

Недоверчиво-скептический стиль (4P) связан с покорно-застенчивым (5P) ($r=0,45$, $p<0,05$) и с зависимо-послушным (6P) ($r=0,42$, $p<0,05$) стилями. Покорно-застенчивый стиль (5P) связан с зависимо-послушным (6P) ($r=0,66$, $p<0,05$), сотрудничающе-конвенциональным (7P) ($r=0,30$, $p<0,05$) и ответственно-великодушным (8P) ($r=0,52$, $p<0,05$) стилями. Сотрудничающе-конвенциональный стиль (7P) связан с ответственно-великодушным стилем (8P) ($r=0,65$, $p<0,05$). Проявление участниками исследования чувствительности и ориентированности на внешние факторы связано со стремлением создавать в коллективе благоприятную атмосферу, завоевывать авторитет коллег.

Таким образом, в реальной модели отношений показатели стилей, отражающих направленность к лидерству и доминированию, преимущественно связаны друг с другом, а не с показателями стилей, характеризующих направленность на сотрудничество и ориентированность на мнение.

При сопоставлении выраженности показателя властно-лидирующего стиля в модели реальных и идеальных межличностных отношений участников исследования, очевидно, что они стремятся усиливать лидерские качества в своем поведении. В реальной модели отношений властно-лидирующий стиль проявляется ярко (избыточно) у 8 %, а выражен (проявляется в большинстве ситуаций, т.е. акцентуирован) у 37 %. В идеальной модели 56 % участников исследования стремятся проявлять этот стиль в общении с окружающими в большинстве ситуаций, а 22 % – практически во всех ситуациях.

Избыточно проявляющийся и акцентированный стиль, по мнению автора методики Л.Н. Собчик [3], приводит к осложнению отношений с окружающими людьми, затрудняет процесс общения, делает поведение негибким. Таким образом, акцентирование в поведении лидерских качеств может негативно повлиять на взаимоотношения участников исследования с коллегами по работе.

Выраженность остальных стилей межличностных отношений в реальной и идеальной модели существенно не отличается [5].

В идеальной модели межличностных отношений выявлено большее количество значимых корреляционных связей между показателями, отражающими направленность к лидерству, и показателями, отражающими стремление к сотрудничеству. Властно-лидирующий стиль (1И) связан с сотрудничающе-конвенциональным (7И) ($r=0,28$, $p<0,05$) и ответственно-великодушным (8И) ($r=0,28$, $p<0,05$) стилями. Независимо-доминирующий стиль (2И) связан с зависимо-послушным (6И) ($r=0,30$, $p<0,05$) и сотрудничающе-конвенциональным (7И) ($r=0,38$, $p<0,05$) стилями. Прямолинейно-агрессивный стиль (3И) также связан с зависимо-послушным (6И) ($r=0,41$, $p<0,05$) и сотрудничающе-конвенциональным (7И) ($r=0,31$, $p<0,05$) стилями. Участники исследования стремятся быть более коммуникабельными, гибкими.

При анализе взаимосвязей показателей в реальной и идеальной модели межличностных отношений также были выявлены значимые корреляционные связи между стилями, отражающими стремление к лидерству.

Наибольшее количество значимых связей с другими стилями отношений выявлено у независимо-доминирующего стиля (2Р). Проявление этого стиля в реальной модели отношений связано с усилением в идеальной модели властно-лидирующего (1И) ($r=0,47$, $p<0,05$), независимо-доминирующего (2И) ($r=0,67$, $p<0,05$), прямолинейно-агрессивного (3И) ($r=0,61$, $p<0,05$), недоверчиво-скептического (4И) ($r=0,36$, $p<0,05$) и зависимо-послушного (6И) ($r=0,33$, $p<0,05$) стилей. Показатель прямолинейно-агрессивного стиля (3Р) также связан с перечисленными выше стилями идеальной модели отношений (за исключением зависимо-послушного).

2) Взаимосвязь стилей межличностных отношений и типов трудовой мотивации

Профессиональный тип трудовой мотивации выражен на высоком уровне у 57 % участников исследования. Для них большое значение имеет возможность развития профессиональных компетенций, свобода в оперативных действиях. Тем не менее, это не связано со стремлением к лидерству в общении с руководителями и коллегами по работе. Стремление к лидерству остается нереализованным в профессиональной сфере. Значимых корреляционных связей профессионального типа мотивации со стилями межличностных отношений выявлено не было. Возможно, в условиях сложившейся на предприятиях Концерта организационной культуры, участники исследования не находят возможностей для реализации своего лидерского потенциала, либо

ставят перед собой такие профессиональные цели, реализация которых может быть затруднена в силу объективных причин.

Хозяйский тип профессиональной мотивации (ХО) связан с покорно-застенчивым (5Р) ($r=-0,31$, $p<0,05$) и зависимо-послушным стилями общения (6Р) ($r=-0,38$, $p<0,05$). При этом следует обратить особое внимание, что указанные корреляции имеют отрицательное значение. В идеальной модели общения с показателем хозяйского типа профессиональной мотивации связаны следующие стили: независимо-доминирующий (2И) ($r=0,38$, $p<0,05$), прямолинейно-агрессивный (3И) ($r=0,29$, $p<0,05$) и недоверчиво-скептический (3И) ($r=0,28$, $p<0,05$). Работники с хозяйским типом мотивации в общении с окружающими могут проявлять настойчивость, в некоторых ситуациях агрессивность, жесткость, скептицизм. Они негативно реагируют на контроль со стороны, стремятся действовать самостоятельно и брать на себя ответственность за принятые решения. Руководителям целесообразно поручать таким подчиненным более сложные задачи и избегать чрезмерного контроля.

Патриотический тип мотивации (ПА) связан с сотрудничающе-конвенциональным стилем общения (7И) ($r=0,34$, $p<0,05$). У работников с преобладанием данного типа мотивации выражена потребность в общественном признании, поэтому они стремятся к сотрудничеству, проявляют чувствительность к эмоциональному настрою коллектива. Публичное поощрение результатов работы, акцентирование внимания на значимости вклада в общее дело – необходимые мотиваторы для повышения эффективности деятельности таких специалистов.

Люмпенизированный тип мотивации у подавляющего большинства участников исследования (90%) выражен на низком уровне. Независимо-доминирующий (1Р) и прямолинейно агрессивный (2Р) стили отношений связаны с люмпенизированным типом трудовой мотивации. Аналогичная связь выявлена и в идеальной модели межличностных отношений. Кроме того, с люмпенизированным типом мотивации связаны прямолинейно-агрессивный (3И) ($r=0,33$, $p<0,05$) и недоверчиво-скептический стили (4И) ($r=0,36$, $p<0,05$). Здесь видятся два предположения относительно возможных причин объяснения взаимосвязи показателей: 1) в условиях сложившейся на предприятиях Концерна организационной культуры, а также в силу молодого возраста активность и инициативы участников исследования не всегда положительно воспринимаются руководителями и более опытными коллегами; 2) работники с люмпенизированным типом мотивации стремятся к построению вертикальной карьеры в целях снижения производственных нагрузок по причине нереалистичных представлений об управленческой деятельности, в соответствии с которыми руководитель сам не работает, а дает указания своим подчиненным.

Выводы

1. Победители программы в межличностных отношениях стремятся акцентировать лидерские качества, оказывать большее влияние на окружающих, проявлять активность, настойчивость, целеустремленность. Подобное поведение в некоторых ситуациях может затруднять

взаимоотношения с руководителями и коллегами, поэтому у участников исследования важно развивать более гибкие, ориентированные на учет ситуативных факторов способы общения.

2. Стремление к совершенствованию профессиональных компетенций, к достижению высоких результатов в работе – являются наиболее яркими индивидуальными качествами победителей программы. Эффективность их деятельности во многом зависит от возможности реализации потребности в профессиональном развитии.

3. Для реализации лидерского потенциала в профессиональной сфере требуется умение формулировать профессиональные цели и корректировать их в соответствии с условиями организационной культуры конкретного предприятия. Данное направление развития рассматривается в качестве неотъемлемой составляющей дальнейшей работы с лидерами.

Список использованной литературы

1. Встреча с финалистами Всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России» / [Новости, Выступления и стенограммы](#). Дата публикации: 12 февраля 2018 года, 18:00 URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56846> (дата обращения 10.09.2018 г.).

2. Большаков Д.Ю., Ерошин С.Е., Козлов Г.В., Москалев А.Ю., Новиков Я.В., Орлов Д.В., Федоров В.В., Яковлева С.В. Выявление лидеров трудовых коллективов: Программа Концерн ВКО «Алмаз – Антей». – Москва: «Новое время», 2018. – 180 с.

3. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Практическое руководство к традиционному и компьютерному вариантам теста. – М.: ООО «Компания БОРГЕС», 2010. 52 с.

4. Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда № 2, 2005, с. 53-62.

5. Башкатова Ю.А., Коробейникова Е.В. Личностное развитие как важная составляющая работы с лидерами трудовых коллективов АО «Концерн ВКО «Алмаз-Антей» // Вестник Концерн ВКО «Алмаз – Антей». 2018. № 3. С. 4-11.