

## РАЗДЕЛ 2

### АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЛИЧНОСТИ И ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ

#### ОСОБЕННОСТИ ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ, НЕ ЗАНИМАЮЩИХ РУКОВОДЯЩИЕ ДОЛЖНОСТИ

*М.А. Абрамова*

Россия, Москва, РУДН

Проблема ценностно-мотивационных особенностей личности руководителя не теряет своей актуальности. Ценностно-мотивационный потенциал руководителя, который является важным участником управленческой деятельности, на наш взгляд, должен отличаться от ценностно-мотивационных характеристик рядового сотрудника, который не так активно принимает участие в руководстве. Изучение психологических особенностей руководителей дает возможность делать правильный выбор при принятии сотрудников на административные должности.

Исследованиями ценностно-мотивационной сферы руководителей занимались такие ученые, как Х.Хекхаузен, Файнбург З., Т.Брайан, Талынёв В.Е., Кричевский Р.Л., Евтихов О.В., а исследованиями работников, не занимающих управленческие должности: Спивак В.А., Иванов М.С., Г.Аммельбург, А.В.Битуева, С.А.Видинеев, В.Вичев, Г.А.Гусева, О.В.Кобелева, Ю.Д.Красовский, А.Л. Свенцицкий, Н.Т.Селезнева, Ю.В.Синягин, Т.В.Сущенко, Д.Френсис, Е.Г.Чирковская и др. Вместе с тем, в отечественной литературе нет исследований, посвященных сравнению особенностей ценностно-мотивационной сферы руководителей и обычных сотрудников, проблемам структуры ценностно-мотивационной сферы руководителей и подчиненных. Целью исследования явилось изучение особенностей ценностно-мотивационной сферы руководителей и специалистов, не занимающих руководящие должности.

Предметом исследования стали ценностно-мотивационные характеристики руководителей и обычных сотрудников. В основу исследования легли следующие предположения: 1) особенности ценностно-мотивационной сферы руководителей и специалистов, не занимающих руководящие должности, отличаются; 2) существуют значимые различия в ценностно-мотивационных характеристиках руководителей и не руководителей.

В исследовании приняли участие 24 руководителя среднего звена и 24 специалиста, не занимающие руководящие должности, возрастной диапазон обеих выборок - 25-50 лет. Нами были использованы следующие методики: 1) методика С.С.Бубновой «Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности» и 2) опросник В.Э.Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности».

По методике С.С.Бубновой были получены следующие результаты. Более всего различны результаты у руководителей и не руководителей по пунктам «признание и уважение людей», «поиск и наслаждение прекрасным», «высокий социальный статус», «высокое материальное благосостояние», и «общение». У руководителей наиболее выражены такие ценностные ориентации как признание и уважение людей, помощь и милосердие к другим, а также познание нового в мире. Наиболее выраженные ценностные ориентации у людей, не занимающих руководящие должности: помощь и милосердие к другим людям, общение и признание и уважение людей. Наименее важным для руководителей является поиск и наслаждение прекрасным, высокий социальный статус и приятное времяпрепровождение; для не руководителей: высокий социальный статус, высокое материальное благосостояние и социальная активность.

По результатам опросника В.Э.Мильмана можно сказать, что более значимыми для занимающих руководящие должности является: жизнеобеспечение, социальный статус, творческая активность; для не руководителей: общение, творческая активность и жизнеобеспечение. Для них наименее характерно стремление к общей активности, комфорту и социальной полезности. Для подчиненных менее выражено стремление к общей активности, социальному статусу и комфорту. Наиболее

заметные отличия в результатах видны по пунктам «социальный статус», «общение» и «жизнеобеспечение».

Анализируя полученные результаты, мы пришли к следующим выводам: у руководителей наиболее выражены такие ценностные ориентации, как признание и уважение людей, помощь и милосердие к другим, а также познание нового в мире; у не руководителей – помощь и милосердие к другим людям, общение, признание и уважение людей. Наименее выраженные ценностные ориентации у руководителей: поиск и наслаждение прекрасным, высокий социальный статус и приятное времяпрепровождение; у не руководителей: высокий социальный статус, высокое материальное благосостояние и социальная активность.

Более всего отличаются результаты выборок по пунктам «признание и уважение людей», «поиск и наслаждение прекрасным», «высокий социальный статус», «высокое материальное благосостояние», «общение». Преобладающие мотивации у руководителей: жизнеобеспечение, социальный статус, творческая активность; для не руководителей: общение, творческая активность и жизнеобеспечение. У них же наименее выражено стремление к общей активности, комфорту и социальной полезности. Преобладающими мотивациями у подчиненных являются: общая активность, социальный статус и комфорт. Значительные отличия в результатах видны по пунктам «социальный статус», «общение» и «жизнеобеспечение».

Для оценки достоверности различий между выборками нами был использован U-критерий Манна-Уитни который показал, что имеются достоверные различия в ценностно-мотивационных сферах руководителей и подчиненных. Достоверные различия имеются по такой ценности, как «признание и уважение людей и влияние на окружающих», а также по таким мотивациям, как «социальный статус», «общение» и «жизнеобеспечение». Таким образом, в результате нашего исследования мы смогли подтвердить гипотезу о том, что особенности ценностно-мотивационной сферы руководителей и подчиненных отличаются, а также подтвердилась гипотеза о том, что существуют значимые различия в ценностно-мотивационных характеристиках руководителей и подчиненных. Изучение ценностно-

мотивационных характеристик руководителей позволит совершенствовать организацию управленческой деятельности с учетом индивидуальных особенностей.