Психологические науки

УДК: 159. 923

МОТИВАЦИОННЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ РИЭЛТЕРСКОЙ КОМПАНИИ1

М. В. Капустинский, ОНУ (Одесский национальный университет) имени И.И. Мечникова (Одесса, Украина), e-mail: boss@atlanta.ua

Резюме. В статье проводится анализ мотивационных составляющих деятельности руководителя в структуре его личностного потенциала, который объединяет как бессознательные так и осознаваемые свойства психики.

Ключевые слова: мотивация, руководители, личностный потенциал, компонентный анализ, системная модель, ядерные и периферические элементы структуры личности

Актуальность исследуемой проблемы обусловлена причинами теоретического и прикладного характера. Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения движущих сил поведения и деятельности. Мотивация является своеобразным барометром общественных отношений и изменений, которые в них происходят. Изменения в мотивации важный показатель эффективности не только воспитания, но и труда. Исследования проблематики мотивации трудовой деятельности позволяют определить пути повышения эффективности самой трудовой деятельности, поэтому указанные исследования приобретают особое значение в рамках общей психологии, психологии труда и психологии управления [4].

Проблемам мотивации посвящены исследования многих ученых (А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Д.Н. Узнадзе, В.И.

¹ Статью рекомендовала Родина Наталья Владимировна - доктор психологических наук, профессор. Кафедра социальной и прикладной психологии ОНУ (Одесский национальный университет) имени И.И. Мечникова (Одесса, Украина).

Ковалев и др.). Ю. Джексон [7] определяет мотивацию как общий термин, применяемый к «активным» психологическим явлениям: стремлениям, решениям, потребностям, пожеланиям и т. д. В контексте организационной деятельности мотивация оказывает непосредственное влияние на поведение сотрудников, направляя их деятельность. В то время как знания, умения и навыки, которыми обладает работник, важны в определении производительности труда, но одни только эти факторы не являются достаточными. Понимание мотивационных свойств личности индивида помогает определить, как умения и навыки актуализируются и реализуются в составе личностного потенциала [6]. Мотивация является многомерным конструктом, который имеет существенные индивидные разногласия и является суммой многих факторов, которые являются частью личностного потенциала. Каждая организация должна построить собственную систему мотивации, которая основывается на совместимости организационных и индивидуальных целей и помогает максимально реализовать потенциал каждого из сотрудников [8]. Однако вопрос о месте мотивационных составляющих деятельности менеджера в структуре бессознательных и осознаваемых свойствпсихики остается открытым.

Целью нашей статьи является анализ мотивационных составляющих деятельности руководителя в структуре его личностного потенциала, где объединяются как бессознательные, так и осознаваемые свойства психики.

Для решения вышеназванных проблем была исследована выборка руководителей – 407 сотрудников риелторских компаний г. Одессы. Из них 358 человек были менеджерами среднего звена, 31 — заместителями директоров риелторских компаний, 18 - директорами таких компаний. Средний возраст исследованных руководителей составил 40,118 лет при стандартном отклонении 10,783 года.

Для диагностики мотивационных составляющих применялись методика «Направленность личности» В. Смекала и М. Кучеры, опросник мотивации В.К. Гербачевского. Для изучения самооценки тест «Самооценка по Р.Б. Кеттеллу »(16РF), для исследования ценностных и доступных жизненных сфер и разногласий между ними — ОТЦ М. Рокича (модификация Н.Р. Салиховой), для исследования бессознательного личности — метод портретных выборов Л. Сонди, рисуночный тест Е. Вартегга, для изучения

карьерных ориентаций – методика Е.Г. Шейна «Карьерные ориентации» в модификации А.А. Жданович.

Использовалась статистическая процедура анализа главных компонент [1]. Применялось вращения компонент по методу облимин с нормализацией по Кайзеру. Оптимальное число компонент для компонентной модели определялось с помощью критерия каменистой осыпи. Первая модель представляла собой анализ соотношений между показателями методики портретных выборов Сонди и параметрами мотивации: методики Смекала и Кучеры и методики «Структура мотивации» Гербачевского. Исходя из критерия каменистой осыпи, наиболее оптимальным представлялось решение о выделении пяти компонент.

Первая компонента описывала 12,158% исходной матрицы данных, вторая – 6,497%, третья – 6,076%, четвертая – 5,452% и пятая – 4,787%. Опишем в тексте матрицу компонентных нагрузок (L) для первой модели. Ее психологический смысл – определение интеграции мотивационных составляющих с такими элементами личностного потенциала, как бессознательное.

В состав первой компоненты вошли показатели мотивационных составляющих личности, а именно: параметры оценки своего потенциала (L = 0,756), мотива самоуважения (L = 0,743), намеченного уровня мобилизации усилий (L = 0,724), оценки уровня достигнутых результатов (L = 0,704), внутреннего мотива (L = 0,664), ожидаемого уровня результата (L = 0,642), познавательного мотива (L = 0,614), соревновательного мотива (L = 0,519) и инициативности (L = 0,338). Эти показатели не были достаточно сильно связанными с показателями теста Сонди.

В состав второй компоненты вошли показатели как методик по изучению мотивации, так и теста Сонди. С положительными нагрузками – показатели направленности на себя (L = 0,530) и волевого усилия (L = 0,382), hy - (L = 0,448) и k- (L = 0,303). С отрицательными нагрузками: e - (L = 0,499), h - (L = -0,478) и hy + (L = -0,427). Таким образом, ориентация на собственную эффективность, на преодоление трудных ситуаций в профессиональной деятельности связана с бессознательными тенденциями к самоограничению, к построению границы между внутренним миром и собственной психической реальностью [5].

В состав третьей компоненты вошли показатели мотива избегания (L = 0,623), направленности на взаимодействие (L = 0,531) и сложности задачи (L = 0,339) (положительные нагрузки), а также показателей теста Сонди р (L = 0,443), k + (L = 0,458) (положительные нагрузки) и р + (L = 0,498) (отрицательные нагрузки). Итак, чем активнее у исследованных руководителей оказывается ориентированность на межличностное взаимодействие, уход и погружение в сложные задачи, тем активнее в их бессознательном реализуется бессознательная тенденция к интропроекции [5], благодаря которой личность замыкается в мире своих субъективных представлений и желает удовлетворить в своей внутренней реальности актуальные потребности, реализовать собственные ирреальные потребности.

В состав четвертой компоненты вошли показатели мотива изменения деятельности (L = 0,480) и s- (L = 0,369) (положительные нагрузки) и направленности на результат (L = -0,538), h + (L = -0,503) и d- (L = -0,396) (отрицательные нагрузки). Итак, мотивы изменения деятельности у исследованных руководителей вступают в противоречие с направленностью на результат. Первый мотив связан с неосознаваемым чувством физической и психологической усталости, второй — с залипанием на объекте и устойчивостью внимания.

Пятая компонента была сформирована показателем сложности задачи (L = 0,370), реакциями m- (L = 0,705) и е + (L = 0,490) (положительные нагрузки), а также показателем m + (L = -0,646) (отрицательное нагрузки). Соответственно, ориентация на решение сложных проблем в профессиональной деятельности руководителей связана с бессознательной тенденцией к обесцениванию конвенционных ориентаций [5]: на достижения, комфорт, удовольствия и тому подобное.

Анализ соотношений между показателями рисуночного теста Вартегга и параметрами мотивации был реализован средствами второй модели. Исходя из критерия каменистой осыпи, наиболее оптимальным представлялось решение о выделении двух компонент. Первая компонента описывала 15,631% исходной матрицы данных, вторая — 10,755%. Психологическое содержание второй модели заключается в определении интеграции мотивационных составляющих с бессознательным как элементом личностного потенциала.

В состав первой компоненты вошли показатели методик мотивации: оценка своего потенциала (L=0,761), мотив самоуважения (L=0,736), намеченный уровень мобилизации усилий (L=0,711), оценка уровня достигнутых результатов (L=0,703), внутренний мотив (L=0,679), ожидаемый уровень результата (L=0,646), познавательный мотив (L=0,589), мотив соревнования (L=0,512), инициативность (L=0,369). Все эти показатели вошли с положительными нагрузками.

В состав второй компоненты вошли параметры методики Вартегга: 1-й символ (L = 0,714), 2-й символ (L = 0,753), 3-й символ (L = 0,528) – с положительными нагрузками; 5-й символ (L = -0,422), 6-й символ (L = -0,588), 7-й символ (L = -0,638), 8-й символ (L = -0,648) – с отрицательными нагрузками. Итак, поскольку показатели разных уровней психики: сознательного и бессознательного вошли в состав различных компонент, то можно сделать вывод о том, что у исследованных руководителей мотивационные составляющие слабо интегрированы с такими личностными составляющими, как бессознательное.

Следующая модель анализа главных компонент описывала взаимоотношения между параметрами мотивации и самооценки личности. Для этой модели график каменистой осыпи указывал на целесообразность выделения четырех компонент. В компонентный анализ были включены показатели методики самооценки по Кеттеллу и показатели методик мотивации и направленности.

Первая компонента описывала 14,776% исходной матрицы данных, вторая -8,580%, третья -6,432%, четвертая -5,285%. В состав первой компоненты вошли показатели методик мотивации: оценка своего потенциала (L = 0,759), мотив самоуважения (L = 0,740), намеченный уровень мобилизации усилий (L = 0,721), оценка уровня достигнутых результатов (L = 0,696), внутренний мотив (L = 0,660), ожидаемый уровень результата (L = 0,648), познавательный мотив (L = 0,600), мотив соревнования (L = 0,557), инициативность (L = 0,322). Все эти показатели вошли с положительными нагрузками. Следует отметить, что этот состав повторяет состав первой компоненты предыдущей модели и указывает на устойчивость указанной структуры взаимоотношений.

В состав второй компоненты вошли исключительно параметры методики самооценки по Кеттеллу: H(L=0.713), Q3(L=0.699), Q2(L=0.699)

0,644), N (L = 0,621), G (L = 0,601), A (L = 0,582), C (L = 0,520), O (L = 0,506), M (L = -0,487), B (L = -0,462), E (L = 0,357) — с отрицательными нагрузками. Состав третьей компоненты определялся только мотивационными составляющими, а именно: мотивом смены деятельности (L = 0,604), направленностью на результат (L = -0,581), направленностью на себя (L = 0,542), волевым усилием (L = 0,483), сложностью задачи (L = 0,378), инициативностью (L = -0,325) и мотивом ухода (L = 0,301).

И лишь четвертая компонента объединяла как мотивационные составляющие, так и параметры самооценки личности. С положительными нагрузками вошли в нее такие показатели, как L (L = 0,613), направленность на взаимодействие (L = 0,574) и мотив ухода (L = 0,381). С отрицательными нагрузками — факторы I и Е методики самооценки по Кеттеллу (соответственно L = -0,550 и L = -0,411). Итак, межличностное взаимодействие воспринимается руководителями как достаточно жесткая конкуренция и желание уйти от ответственности.

Четвертая модель, которая была получена с помощью анализа главных компонент, описывала взаимоотношения между параметрами мотивации и ценности жизненных сфер личности. График каменистой осыпи для этой модели указывал на целесообразность выделения пяти компонент. В компонентный анализ были включены показатели опросников изучения мотивации и рейтинг ценности жизненных сфер методики Н.Р. Салиховой. Пояснительная дисперсия распределялась между компонентами следующим образом: первая компонента – 13,930%, вторая компонента – 9,156%, третья компонента – 6,598%, четвертая компонента - 5,939%, пятая компонента – 5,501%.

В состав первой компоненты вошли только показатели методик мотивации: оценка своего потенциала (L = 0,758), мотив самоуважения (L = 0,729), намеченный уровень мобилизации усилий (L = 0,683), внутренний мотив (L = 0,679), оценка уровня достигнутых результатов (L = 0,675), ожидаемый уровень результата (L = 0,630), познавательный мотив (L = 0,576), мотив соревнования (L = 0,481) и инициативность (L = 0,379). Эти показатели формировали ядро комплекса мотивационных составляющих.

Структура второй компоненты была сформирована такими мотивационными составляющими, как направленность на результат и волевое усилие. Эти показатели вошли в компоненты с противоположными нагрузками — соответственно L = -0,596 и L = 0,332. Также в нее вошли такие ценные жизненные сферы, как здоровье (L = 0,332) и счастливая семейная жизнь (L = 0,443) — все с положительными нагрузками и такие жизненные сферы, как познания (L = -0,641), творчество (L = -0,560) и красота природы и искусства (L = -0,344). То есть руководители, которые выбирают наиболее значимые для большинства респондентов ценности - здоровье и счастливую семейную жизнь, —более склонны к проявлениям волевых усилий и ориентированы на результат.

Третья компонента состояла исключительно из показателей ценности жизненных ориентаций, а именно: из параметров ценности материально обеспеченной жизни (L = 0,571), наличие верных друзей (L = -0,505), интересная работа (L = 0,500), любовь (L = -0,493), активная, деятельная жизнь (L = 0,376).

Четвертая компонента состоит из нескольких мотивационных составляющих: мотив избегания (L = 0,631), направленность на себя (L = 0,509), направленность на взаимодействие (L = 0,485), сложность задачи (L = 0,326).

Пятая компонента отличалась комплексным составом и включала в себя: мотив смены деятельности и волевое усилие, которые вошли в эту компоненту с положительными нагрузками (соответственно L=0,427 и L=0,406), ценность жизненной сферы «Свобода в поступках и действиях» также с положительной нагрузкой (L=0,592), а ценность жизненной сферы «Интересная работа» —с отрицательной (L=-0,448).

Следовательно, чем больше руководители ценят собственную свободу выбора, нежели стабильную работу, тем активнее у них реализуется мотив смены деятельности и способность к волевым усилиям.

Следующая модель компонентного анализа описывала структурные взаимосвязи между параметрами мотивации и доступностью жизненных сфер личности по рейтингу ценности жизненных сфер методики Н.Р. Салиховой. Оптимальным при критическом падении собственных значений оказывается выделение четырех компонент.

Первая компонента описывала 13,986% исходной матрицы данных, вторая — 9,321%, третья — 6,750%, четвертая — 5,560%. В первую компоненту вошли так называемые «ядерные» мотивационные составляющие и доступности жизненной сферы «Интересная работа». Все указанные пока-

затели вошли с положительными нагрузками. Компонентные нагрузки были следующими: оценка своего потенциала (L = 0,753), намеченный уровень мобилизации усилий (L = 0,730), мотив самоуважения (L = 0,721), оценка уровня достигнутых результатов (L = 0,704), ожидаемый уровень результата (L = 0,649), внутренний мотив (L = 0,649), познавательный мотив (L = 0,607), мотив соревнования (L = 0,532), инициативность (L = 0,343), доступность жизненной сферы «интересная работа» (L = 0,319). Соответственно, указанный мотивационный комплекс наиболее эффективно реализуется у руководителей в тех ситуациях, когда они довольны выполняемой работой.

Вторая компонента была сформирована исключительно набором показателей доступности жизненных ориентаций: счастливая семейная жизнь (L=-0,787), любви (L=-0,680), познания (L=0,604), красота природы и искусства (L=0,597), творчество (L=0,567), активная, деятельная жизнь (L=0,400), материально обеспеченная жизнь (L=-0,316). Эта компонента описывала жизненные ориентации руководителей, которые способны к самореализации в условиях их профессиональной деятельности.

Третья компонента объединяла доступность такой жизненной сферы, как наличие верных друзей (L = 0,362) и такие показатели мотивационной сферы, как направленность на результат (L = -0,696), мотив смены деятельности (L = 0,560), волевое усилие (L = 0,443). Таким образом, ощущение реализуемости в жизненной сфере близкой межличностной коммуникации связано со способностью к выявлению волевых усилий, мотивированности на смену деятельности, но также с избеганием направленности на результат.

И напоследок, четвертая компонента также имела комплексный характер. Показатели направленности на взаимодействие и мотива ухода вошли в нее с положительными нагрузками – соответственно L=0,553 и L=0,546. Показатель направленности на себя вошел с отрицательной нагрузкой (L=-0,698). Показатели доступности жизненных сфер уверенности в себе (L=-0,353), свободы в поступках и действиях (L=-0,333) вошли в указанную компоненту с отрицательными нагрузками. Итак, в том случае, когда исследованные руководители чувствуют себя достаточно уверенными в себе и свободными в поступках и действиях, для них в мотивацион-

ной сфере характерной является направленность на себя и игнорирование межличностного взаимодействия и уход.

Очередная модель компонентного анализа была посвящена выявлению структурных взаимосвязей между параметрами мотивации и расхождением жизненных сфер личности (между ценностью и доступностью) по методике Н.Р. Салиховой. График каменистой осыпи указывал на целесообразность создания трехкомпонентной модели.

Первая компонента трехкомпонентной модели описывала 13,920% общей дисперсии, вторая компонента — 9,417%, третья — 6,699%. Состав первой компоненты в сравнении с большинством других моделей был аналогичным — все показатели мотивационной сферы вошли в него с положительными компонентными нагрузками: оценка собственного потенциала (L = 0,756), намеченный уровень мобилизации усилий (L = 0,731), мотив самоуважения (L = 0,730) , оценка уровня достигнутых результатов (L = 0,702), ожидаемый уровень результата (L = 0,656), внутренний мотив (L = 0,644), познавательный мотив (L = 0,608), соревновательный мотив (L = 0,546), инициативность (L = 0,325) . Итак, так называемые «ядерные» мотивационные составляющие в личностном потенциале руководителя не были связаны с составляющими, которые вызывают напряжение в жизненных сферах и характеризует расхождение между их ценностью и доступностью.

В отличие от первой компоненты, состав второй был сформирован только показателями методики H.P. Салиховой, а именно: разногласиями по жизненным сферам — счастливая семейная жизнь (L = -0,745), любви (L = -0,681), познания (L = 0,631), творчество (L = 0,613), красота природы и искусства (L = 0,573), активная, деятельная жизнь (L = 0,419), материально обеспеченная жизнь (L = -0,341). Состав этой компоненты характеризует разносторонность тенденций в реализуемости и барьерности отдельных жизненных сфер руководителей, однако ничего не указывает на взаимоотношения этих составляющих со структурой мотивации.

Состав третьей компоненты был комплексным, так она включала в себя следующие мотивационные составляющие: мотив смены деятельности (L = 0,610), направленность на результат (L = -0,553), волевое усилие (L = 0,485), направленность на себя (L = 0,413), сложность задачи (L = 0,382), мотив избегания (L = 0,351) и инициативность (L = -0,348). Также в

эту компоненту входили показатели разногласий по таким жизненным сферам, как здоровье (L = 0,317) и материально обеспеченная жизнь (L = 0,382). Интерпретируя полученные данные, можно обратить внимание на следующую тенденцию: чем больше исследованные руководители чувствуют нереализованность своих притязаний в таких жизненных сферах, как здоровье и материально обеспеченная жизнь, тем более они руководствуются мотивами смены деятельности, направленности на результат, волевыми усилиями и ориентируются на сложные задачи. Очевидно, эта тенденция связана со стремлением респондентов решить субъективное недовольство достижениями в этих сферах.

И последняя модель анализа главных компонент описывала взаимоотношения между мотивационными составляющими и карьерными ориентациями, поскольку в ее состав включены показатели следующих методик: опросник мотивации В.К. Гербачевского, методика «Направленность личности», методика «Карьерные ориентации». В процессе проведения исследования выявлена целесообразность создания пятикомпонентной модели. Доля общей дисперсии, которую описывала первая компонента составляла 18,312%, вторая компонента — 10,587%, третья компонента — 8,611%, четвертая компонента — 6,642%, пятая компонента — 5,811%.

В состав первой компоненты вошли показатели методик мотивации, которые формировали так называемое «ядро» мотивационной сферы руководителя: намеченный уровень мобилизации усилий (L = 0,747), оценка собственного потенциала (L = 0,730), мотив самоуважения (L = 0,698), оценка уровня достигнутых результатов (L = 0,697), ожидаемый уровень результата (L = 0,667), внутренний мотив (L = 0,633), познавательный мотив (L = 0,607) и соревновательный мотив (L = 0,553). Все эти показатели вошли с положительными нагрузками. Следует обратить внимание на то, что показатель инициативности не вошел в состав этой компоненты, как в предыдущих примерах.

Состав второй компоненты был сформирован исключительно показателями методики изучения карьерных ориентаций: ориентация на горизонтальную карьеру (L=0,904), профессиональная компетентность (L=0,706), стабильность места жительства (L=0,638), ориентация на условия (L=0,573), интеграция стилей жизни (L=0,551), службы (L=0,550), стабильность места работы (L=0,510). Третья компонента также состояла из

параметров методики «Карьерные ориентации» и объединяла такие составляющие: ориентация на вертикальную карьеру (L = 0,970), вызов (L = 0,888), предпринимательская креативность (L = 0,872), организаторская компетентность (L = 0,743).

Четвертая компонента по своему составу была комплексной и включала в себя как мотивационные составляющие: направленность на себя (L = 0,661), направленность на результат (L = -0,635), мотив смены деятельности (L = 0,489), волевое усилие (L = 0,395), так и показатель методики карьерных ориентаций — автономия (L = 0,476). Анализируя психологическое содержание компоненты и знаки нагрузок, можно прийти к следующим выводам: чем активнее руководители пытаются освободиться от организационных правил, предписаний и ограничений и желают все делать по своему усмотрению, тем более у них выражена ориентация на прямую выгоду и удовольствие. Такие руководители в большей степени готовы менять профессиональную деятельность и проявлять волевые усилия в работе.

Последняя пятая компонента состояла только из трех параметров опросника мотивации В.К. Гербачевского: мотив ухода (L = -0,560) и инициативность (L = 0,515), сложность задачи (L = -0,492). Итак, те руководители, которые характеризуются способностью и склонностью к активным и самостоятельным действиям не опасаются показать низкий результат в профессиональной деятельности, включая все последствия, которые он принесет.

Рассмотрим теперь результаты проведенных процедур анализа главных компонент в виде единой системной модели. Схематически эта модель изображена на рисунке 1 и позволяет рассмотреть мотивационные составляющие деятельности руководителя как системные интеграторы личностного потенциала.

Исходя из расположения исследований психологических составляющих в структуре личностного потенциала руководителя, выделяются центральный и периферические блоки. Как свидетельствуют данные последовательно проведенных процедур анализа главных компонент, центральный блок характеризуется устойчивой структурой, а его параметры всегда входят в состав более значимой – первой компоненты.



Рис. 1. Модель интеграции мотивационных составляющих в структуру личностного потенциала руководителя (схематическое изображение)

Примечание: Серым цветом обозначены мотивационные составляющие, белым – другие составляющие личностного потенциала. Сплошные линии – положительные взаимосвязи между составляющими, штриховые линии – отрицательные взаимосвязи между составляющими.

Центральный блок определяется нами как своеобразное «мотивационное ядро» личностного потенциала, в состав которого входят: уровень мобилизации усилий, оценка собственного потенциала, мотив самоуважения, оценка уровня достигнутых результатов, ожидаемый уровень результата, внутренний мотив, познавательный мотив, состязательный мотив. Именно эти параметры являются наиболее важными характеристиками реализации личностного потенциала в способности человека деятельно удовлетворять свои потребности. Их развитость указывает на зрелость мотивационно-потребностной сферы руководителя. Эти характеристики максимально выражены в условиях удовлетворенности исследованных руководителей выполняемой ими работой и способствуют проявлению инициативы на рабочем месте. Определенное в исследовании мотивационное ядро является достаточно обособленным от большинства других составляющих личностного потенциала. В процессе работы нами не выявлено статистически значимых корреляций между первой и другими компонентами, то есть между центральным и периферическими мотивационными блоками, хотя проведенные процедуры анализа были по способу вращения косоугольными и потенциально предполагали такие корреляции. Взаимосвязи между другими периферическими мотивационными блоками были также слабыми. Рассмотрим подробно состав этих мотивационных блоков и особенности их интеграции в структуру личностного потенциала руководителя (по ходу часов, начиная с правого верхнего угла).

Первый из периферических блоков формирует мотивационные составляющие направленности на себя и волевого усилия, характеризующий ориентацию руководителей на собственную эффективность, на преодоление трудных ситуаций в профессиональной деятельности. Указанные составляющие опираются на бессознательные тенденции к самоограничению, к построению границы между внутренним миром и собственной психической реальностью. Их проявлением также является выразительное несоответствие между желаемым и доступным по отношению к собственной материальной жизни и состоянию здоровья. Указанные тенденции реализуются в карьерной ориентации на автономию, сопровождаются ощущением уверенности в себе и свободы в поступках и действиях.

Следующий блок мотивационных составляющих объединяет нацеленность на результат и мотив стабильности деятельности. Он описывает потребность руководителей в эффективной самореализации в рамках стабильного места работы, в подчинении нормам и правилам в организации. Достигнутый уровень здоровья и материального состояния жизни при таком векторе потребностей в большей или меньшей степени соответствует желаемому. Бессознательные тенденции, стоящие за этим блоком,— устойчивость взаимодействия с объектом, побуждение к поведенческой активности.

Отдельным блоком в личностном потенциале находилась такая мотивационная составляющая, как сложность задачи. Ее проявлением также выступала рассогласованность по жизненным сферам здоровья и материально обеспеченной жизни. Ориентация на решение сложных проблем в

профессиональной деятельности руководителей избирается в условиях снижения инициативности и связана с бессознательной тенденцией к обесцениванию конвенционных ориентаций: на достижение, комфорт, удовольствие и тому подобное.

Инициативность как отдельная составляющая мотивационной сферы уже рассматривалась выше во взаимосвязях с другими блоками. Высокая инициативность характеризует руководителей тогда, когда на первый план выходят потребности мотивационного ядра личностного потенциала, которые заступают на смену мотива ухода, направленности на взаимодействие, на решение сложных задач.

Сочетание мотива ухода и направленности на взаимодействие формировало последний периферический блок личностного потенциала. Потребности в межличностный коммуникации имеют в своей основе бессознательный механизм интропроекции. Реализация указанного мотивационного вектора сопровождается довольно жесткой конкуренцией на рабочем месте и желанием избегать ответственности. Также, этот блок связан с низким уровнем инициативности и определенными тенденциями в отношении жизненных сфер: уверенность в себе и свобода в поступках и действиях считаются нереализованными сферами, а ценность интересной работы нельзя считать актуальной.

Сформированное на основе полученных эмпирических данных системное представление о закономерностях взаимоотношений между личностным потенциалом руководителя и мотивационными составляющими отвечает программным принципам, заложенным В.М. Марковым о личностном и профессиональном потенциале [2]. По мнению В.М. Маркова, понятие «потенциал» как психологический феномен включает в себя мотивы и способности личности. Личностный потенциал рассматривается автором как самоуправляемая система внутренних возобновляемых ресурсов личности, которая проявляется в ее деятельности, направленной на получение социально значимых результатов. Личностный потенциал человека раскрывается в профессиональном взаимодействии через профессиональную самореализацию. В.М. Марков предлагает рассматривать личностно-профессиональный потенциал как часть личностного. Этот потенциал обеспечивает прогрессивное развитие личности в процессе профессио-

нального взаимодействия и рассматривается как основа становления профессионализма руководителя.

Кроме этого, нами развито и эмпирически верифицировано гипотезу М.В. Маслова и Н.В. Чайковской о том, что в личностном потенциале мотивация играет роль пускового механизма, определяющего человеческие способности и степень их использования в процессе трудовой деятельности [3]. Соответствующим «пусковым механизмом» является введенный нами концепт мотивационного ядра личностного потенциала руководителя.

Вывод. Итак, с помощью последовательности процедур анализа главных компонент была построена модель интеграции мотивационных составляющих в структуру личностного потенциала руководителя. Согласно модели в структуре личностного потенциала руководителя выделяются центральный и периферические блоки, где центральный блок является постоянным образованием. «мотивационным личностного потенциала. В его состав входят уровень мобилизации усилий, оценка собственного потенциала, мотив самоуважения, оценка уровня достигнутых результатов, ожидаемый уровень результата. внутренний мотив. познавательный мотив. состязательный мотив именно эти параметры являются наиболее важными характеристиками реализации личностного потенциала в способности человека деятельно удовлетворять свои потребности. Его роль является максимальной в условиях удовлетворенности трудом. Периферические блоки способны направлять другие мотивационные векторы, в частности: мотивы избегания, сложности задачи, проявления инициативы, волевых усилий и Т.Д.

Литература:

- 1. Калинина В. Н., Соловьев В. И. Введение в многомерный статистический анализ: Учебное пособие / ГУУ. М., 2003. 66 с.
- 2. Марков В.Н. Личностные основы социальной устойчивости // Общественные науки и современность. –2002. № 1. –С. 136-143.
- 3. Маслов М.В., Чайковская Н.В. Мотивация трудовой деятельности социально-экономическая основа кадрового менеджмента // Вестник Ни-

жегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы. – 2002. – № 1. – С. 160-162.

- 4. Радомський І. П. Теоретичні аспекти мотивації професійної діяльності / І. П. Радомський // Юридична психологія та педагогіка. 2013. № 2. С. 40-59.
- 5. Собчик Л. Н. Тест восьми влечений Сонди и его модификация / Л.Н. Собчик М.: Институт прикладной психологии, 1999. 96 с.
- 6. Egboh E.A. Public-private partnership in Nigeria: The challenges of human relations management / E.A. Egboh, E. Chukwuemeka // Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management. 2012. №1(5). P.83-93.
- 7. Jackson U. The difference between executive's and subordinate's view on motivation / U. Jackson / Journal of Management Studies. -2009. Neo(1). -P.23-29.
- 8. Sengupta P. P. Role of motivation on employee's performance in different segments of catering sectors under hospitality industry: An empirical study / P.P. Sengupta, P. Ghosh // Business and Information Management (ICBIM). 2014. P.108-112.



Kapustjanskij M. V. Motivacionnye sostavljajushhie dejatel'nosti rukovoditelja: na primere sotrudnikov rijelterskoj kompanii / M. V. Kapustjanskij // Vestnik po pedagogike i psihologii Juzhnoj Sibiri. – № 4, 2015.

Сведения об авторе

Михаил Викторович **Капустянский**, соискатель кафедры социальной и прикладной психологии Одесского национального университета имени И.И. Мечникова (Одесса, Украина).

Abstract. This article analyzes the motivational components of activity in the structure of managers' personal potential, which combines both the unconscious and conscious properties of mind.

Keywords: motivation, managers, personal potential, component analysis, system model, nuclear and peripheral elements of personality structure.

© М. В. Капустянский, 2015.

© Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2015.

- • -

Подписано в печать 30.12.2015.

© Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири, 2015.