

УДК 005.32: 159.947

DOI 10.14258/epb202416

ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ОРИЕНТИРЫ В КОНТЕКСТЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ

М. В. Шамардина¹, Е. А. Клевцова²

¹Алтайский государственный медицинский университет (Барнаул, Россия)

²Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена исследованию ценностных ориентиров, преобладающих среди руководителей проектных команд, а также их мотивационной доминанты в контексте управленческой деятельности.

В процессе управления командой менеджер формирует свою профессиональную «Я-концепцию», которая, в свою очередь, служит фундаментом для принятия карьерных решений, отражая стремление личности к росту, достижениям в работе и развитию себя как профессионала.

Безусловно, стоит учитывать социализацию, во время которой проявляют себя карьерные ориентации, адаптивные процессы к окружающей среде в жизнедеятельности менеджера как личности.

Авторы с помощью тестовой методики «Якоря карьеры» Э. Шейна анализируют ведущие карьерные ориентации управленцев, деятельность которых ведется в различных областях экономики Алтайского края.

Исходя из полученных ответов респондентов по диагностическим шкалам теста Э. Шейна, авторы скомпоновали пул ведущих ценностей менеджеров и провели параллель с их стилем управления, тем самым выявив степень влияния ведущих категорий.

Что касается мотивации руководителей проектных команд, данная методика способна показать в результате, что именно движет управленцем при осуществлении своей деятельности.

Ключевые слова: проектная команда, руководитель, мотивация, ценностные ориентиры, карьерные решения.

VALUE AND MOTIVATIONAL GUIDANCE IN THE CONTEXT OF THE PSYCHOLOGICAL IMAGE OF THE PROJECT TEAM LEAD

M. V. Shamardina¹, E. A. Klevtsova²

¹Altai State Medical University (Barnaul, Russia)

²Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted to the study of value guidelines that prevail among project team leaders, as well as their motivational dominance in the context of management activities.

In the process of managing a team, a manager forms his professional «I-concept», which, in turn, serves as the foundation for making career decisions, reflecting the individual's desire for growth, achievements in work and development of himself as a professional.

Of course, it is worth taking into account socialization, during which career orientations and adaptive processes to the environment manifest themselves in the life of a manager as an individual.

The authors, using the test methodology «Career Anchors» by Edgar Schein, analyze the leading career orientations of managers whose activities are carried out in various areas of the economy of the Altai Territory.

Based on the respondents' responses to diagnostic scales of E. Schein's test, the authors compiled a pool of managers' leading values and drew a parallel with their management style, thereby identifying the degree of influence of the leading categories.

Regarding the motivation of project team leaders, this technique is able to show as a result what exactly motivates the manager when carrying out his activities.

Keywords: project team, manager, motivation, value guidelines, career decisions.

В современных реалиях, несмотря на стремительно прогрессирующие информационные технологии, автоматизацию и роботизацию деятельности компаний, в том числе и ее проектной составляющей, человек остается значимым звеном.

Интеллектуально развитая личность, способная мыслить нестандартно и принимать эффективные управленческие решения, соответствовать социально-экономическим тенденциям времени, стремящаяся к саморазвитию и мотивирующая на развитие других, — это то, что сейчас актуально в контексте менеджмента как крупных корпораций, так и малых организаций. Соответственно, при корректно построенной системе менеджмента в организации и комфортной психологической среде как внутри коллектива, так и внутри личности управленца, наблюдается уменьшение текучести кадров, что оказывает прямое влияние на улучшение экономических показателей (прибыль, доход, приток клиентопотока).

Исходя из этого, можно утверждать, что человек — связующий объект экономики и психологии. Авторы в части экономико-психологического аспекта рассмотрели его как личность с индивидуальным спектром ценностно-мотивационных ориентиров, используя методологии из области психологии, обращаясь и к такому направлению, как социальная психология. Вектор исследования — приоритетные ориентиры и их влияние на управленческую деятельность руководителей проектных команд, которые, в свою очередь, реализуют проекты, способствующие росту экономических и социальных показателей Алтайского края.

Личность, как известно, является субъектом социокультурной жизни, который в рамках адаптационных ситуативных процессов проявляет качества, присущие только ему. Из этих качеств формируется характер личности, ее стремления, жизненные ценности, интересы и побуждение к той или иной деятельности [1, 2].

Стоит отметить, что социальная психология начала определяться как самостоятельная наука в 1908 году. Здесь немаловажную роль сыграли публикации трудов В. Макдугалла и Э. Росса [2].

Рассматривать же социальную психологию в контексте экспериментальной научной дисциплины первыми начали В. М. Бехтерев, В. Меде, Ф. Оллпорт [3]. Такими учеными, как Г. М. Андреева, Б. Д. Парыгин, А. Л. Журавлев, А. А. Бодалёв, Н. Н. Обозов, были сформированы ее исследовательские параметры: стиль руководства, психологический климат в коллективе, эффективная групповая деятельность, социальное восприятие, социальные установки, лидерство и другие [4].

Немаловажное значение имеет и организационная культура в компании. Здесь ярким представителем со стороны науки является Э. Шейн, который в научно-практической составляющей области менеджмента выделил четыре фундаментальных фрагмента:

- 1) проблематика организационной культуры [5];
- 2) вопросы, касающиеся обучения и изменения организаций;
- 3) анализ карьерного роста (концепция «карьерного якоря»);
- 4) динамика карьерного роста и консультативный процесс [6].

Авторами в контексте определения ведущих ценностно-мотивационных ориентиров профессиональной деятельности руководителей проектных команд рассмотрена теоретическая сторона тестовой методологии «Якоря карьеры» и приведены результаты ее практического применения.

Итак, методология «Якоря карьеры» представляет собой тест, состоящий из 41 вопроса, ответы на которые даются посредством шкалирования. Шкала десятибалльная, варианты ответов на вопросы 1–21 включительно звучат как «совершенно неважно» и «исключительно важно», а на вопросы 22–41 — «совершенно не согласен» и «полностью согласен». Адаптирована и переведена на русский язык методика была В. Э. Винокуровой и В. А. Чикер [7].

Группировка ответов на вопросы включает восемь шкал, которые, в свою очередь, формируют восемь карьерных ценностных ориентаций (якорей), не взаимоисключающих друг друга [8].

Карьерные ценностно-мотивационные ориентации теста Э. Шейна «Якоря карьеры»:

- профессиональная компетентность;
- менеджмент;
- автономия (независимость);
- стабильность (работы, места жительства);
- служение;
- вызов;
- интеграция стилей жизни;
- предпринимательство [9].

В том варианте теста, который использовали авторы, девять шкал. Этот вариант разделяет шкалу «Стабильность» на два пункта: «Стабильность работы» и «Стабильность места жительства». Деление помогает в определении способности человека к мобильности и важности постоянства его дохода, наличия трудовой деятельности.

Практическая часть работы с методологией заключалась в проведении тестирования на группе руководителей среднего звена организаций, задействованных в различных отраслях экономики Алтайского края. Группа испытуемых составила 50 че-

людей. Половозрастная структура включает в себя 7 мужчин и 43 женщины (рис. 1), в возрастном диапазоне 24–40 лет, под руководством которых проектные команды в составе не более шести человек, стаж в области управления — до пяти лет.



Рис. 1. Гендерная структура испытуемых.
Источник: составлено авторами

Сильная разрозненность в составе половозрастной структуры испытуемых (14% мужчин против 86% женщин) связана с современной тенденцией к построению карьеры у женского пола. Большинство из них пренебрегают созданием семьи и ведением быта в пользу саморазвития, самоактуализации и профессиональных успехов, формированию финансовой «подушки безопасности» и стремлению к полной независимости.

Проведя аналитику полученных ответов респондентов, авторы получили следующий результат (рис. 2).

Итак, ведущими карьерными якорями современных менеджеров-управленцев являются следующие:

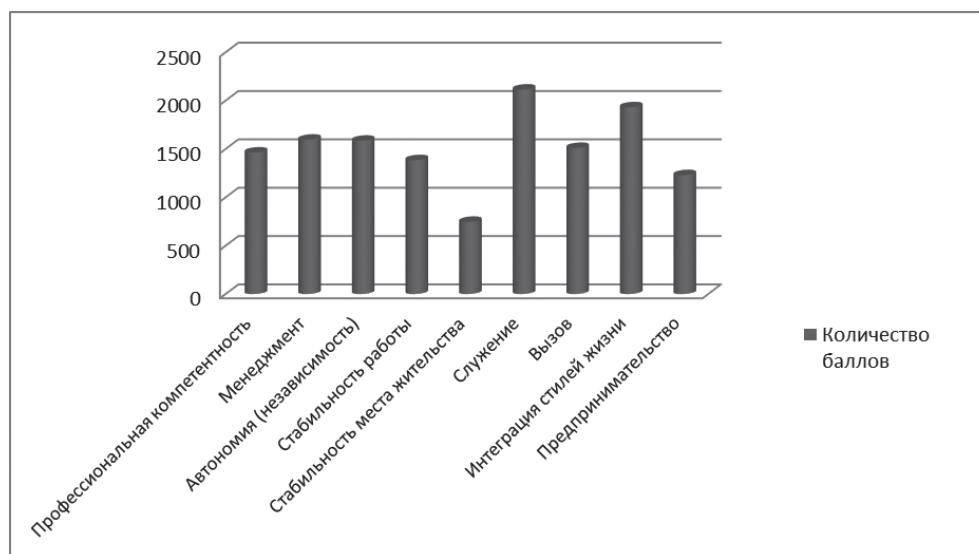


Рис. 2. Результаты тестирования по методике «Якоря карьеры». Источник: составлено авторами

Служение. Этот карьерный якорь носит несколько экстравертивный характер. Фундаментальная его ценность — помощь людям, работа с ними, желание, направленное на улучшение мира. Человек здесь работает в одном направлении, даже если обстоятельства сложатся так, что место работы ему нужно будет поменять. Привилегия отдается реализации собственных ценностей личности, нежели развитию способностей, требующихся в работе. Также данный якорь характеризуется стремлением индивида приносить пользу людям конкретными плодами своей деятельности. Материальная составляющая в этом случае для него вторична.

Основной девиз — получить возможность по максимуму эффективно использовать таланты, опыт для реализации общественно-важного проекта. Люди с ориентиром «Служение» консервативны, общительны, имеют экстравертивные черты характера.

Интеграция стилей жизни. Главное в данном ориентире — гармония. У человека здесь должен быть баланс между карьерой, семьей, саморазвитием. Доминанции какого-либо из показателей не допускается. Карьера в этом случае вторична. Во главе идет выбор и поддержка определенного образа жизни, привлекательность ее наблюдается лишь

тогда, когда человек осознает, что его привычный жизненный стиль не нарушается. Основная поведенческая черта — конформность — тенденция к изменению собственного поведения под влиянием других людей с целью его соответствия мнению окружающих.

Менеджмент. Здесь основополагающим является то, что человек стремится к интеграции усилий других людей, несет полную ответственность за реализацию проекта и кооперацию различных функций организации. Ключевыми ценностями выступают лидерство, высокий доход, рост уровня ответственности и личного вклада в успех компании. Центральное понятие профессионального развития — власть. Главное для такого человека — осознание, что только от него зависит принятие ключевого решения, в противовес идет то, что таким менеджерам важнее работать в найме, при условии, что им делегируют значительные полномочия.

Человек с такой ориентацией склонен к мнению, что цель его карьеры не достигнута, пока он не займет должность, на которой будет управлять различными сторонами деятельности предприятия (производственной, финансовой, административной и так далее).

Рассматривая мотивационные мотивы руководителей среднего звена организаций Алтайского края, авторы выделяют самый мотивационный якорь — менеджмент. Управленцы с таким ведущим ориентиром обладают повышенным уровнем мотивации к карьерному росту, готовы направить все свои ресурсы на профессиональное признание и повышение в должности с переходом в высшее звено менеджмента. Обратная сторона стремления

к власти — люди готовы пойти буквально по головам, чтобы добиться своей цели. Превалирующими качествами личности выступают собранность, гордость за собственную ответственность, активность и инициатива.

Говоря о якорях с наименьшим балловым значением — «Предпринимательство» и «Стабильность места жительства», авторы выделяют такие качества человека, как идейность, желание создать новое, автономность, мобильность, легкость на подъем, высокая адаптивность к жизненным реалиям в быстроменяющейся окружающей экономико-социальной обстановке. Т. Ю. Артюхова отмечает, что мобильность в контексте построения инновационной экономики — весьма востребованная характеристика современной личности [10].

Психологические характеристики якорей-аутсайдеров присущи руководителям проектных групп, но не являются приоритетными, в отличие от власти. Сами же «Якоря карьеры», обозначенные Э. Шейном, носят постоянный характер и в течение жизни человека не меняются — являются «якорными» (отсюда и название методологии).

Ранее авторы рассмотрели такие психологические черты управленцев, как экстраверсия-интроверсия, нейротизм, психотизм, уровень коммуникационно-организаторских способностей. Исследование проведено с целью формирования образа современного управленца, способного к быстрой адаптации в актуальных реалиях, быстроменяющейся социально-экономической обстановке и при этом стремящегося к реализации структурно-логичной продуктивной управленческой функции [11, 12].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абушенко В. Л. Личность // Новейший философский словарь / сост. А. А. Грицанов. Минск, 1998.
2. Андреева Г. М. К истории становления социальной психологии в России // Вестник Московского государственного университета. 1997. № 4. С. 6–17.
3. Немов Р. С., Алтунина И. Р. Социальная психология: учебное пособие. СПб., 2010. 432 с.
4. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. СПб., 2010. 533 с.
5. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. СПб., 2012. 352 с. URL: <https://www.ibooks.ru/bookshelf/28362/reading> (дата обращения: 23.01.2024).
6. Шейн Э. Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент — консультант». СПб., 2008. 288 с. URL: <http://www.trkk.ru/dict/names/63-edgar-sheyn-edgar-h-schein.html> (дата обращения: 24.01.2024).
7. Методика изучения мотивации профессиональной карьеры. URL: https://psylab.info/index.php?title=Методика_изучения_мотивации_профессиональной_карьеры_Шейна&oldid=9842 (дата обращения: 24.01.2024).
8. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб., 2006.
9. Социальная психология (материал из Википедии — свободной энциклопедии). URL: <https://w.wiki/8w6x> (дата обращения: 24.01.2024).

10. Артюхова Т. Ю. Психологические характеристики мобильной личности // Международный журнал экспериментального образования. 2010. № 7. С. 96–98. URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=477> (дата обращения: 24.01.2024).
11. Шамардина М. В., Клевцова Е. А. Индивидуально-психологические черты и коммуникационно-организаторские способности как составляющие психологического портрета руководителя проектной команды // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2023. № 18. С. 72–78.
12. Шамардина М. В., Клевцова Е. А. Коммуникативно-организаторские способности руководителя проектной команды: возникновение понятий и актуальные методики исследования // Вестник психологии и педагогики Алтайского государственного университета. 2023. № 1. С. 128–136.

REFERENCES

1. Abushenko V. L. Personality. Newest philosophical dictionary / comp. A. A. Gritsanov. Minsk, 1998.
2. Andreeva G. M. On the history of the formation of social psychology in Russia. Bulletin of Moscow State University. 1997. № 4. Pp. 6–17.
3. Nemov R. S., Altunina I. R. Social psychology: textbook. St. Petersburg, 2010. 432 p.
4. Parygin B. D. Social Psychology: origins and prospects. St. Petersburg, 2010. 533 p.
5. Shane E. G. Organizational culture and leadership. 4th ed. St. Petersburg, 2012. 352 p. URL: <https://www.ibooks.ru/bookshelf/28362/reading> (date of access: 23.01.2024).
6. Shane E. Consulting process. Building mutually beneficial client-consultant relationships. St. Peterburg, 2008. 288 p. URL: <http://www.trkk.ru/dict/names/63-edgar-sheyn-edgar-h-schein.html> (date of access: 24.01.2024).
7. Methodology for studying professional career motivation. URL: https://psylab.info/index.php?title=Методика_изучения_мотивации_профессиональной_карьеры_Шейна&oldid=9842 (date of access: 24.01.2024).
8. Chiker V. A. Psychological diagnostics of the organization and personnel. St. Petersburg, 2006.
9. Social psychology (material from Wikipedia — the free encyclopedia) URL: <https://w.wiki/8w6x> (date of access: 24.01.2024).
10. Artyukhova T. Yu. Psychological characteristics of a mobile personality. International Journal of Experimental Education. 2010. № 7. Pp. 96–98. URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=477> (date of access: 24.01.2024).
11. Shamardina M. V., Klevtsova E. A. Individual psychological traits and communication and organizational abilities as components of the psychological portrait of a project team leader. Management of a modern organization: experience, problems and prospects. 2023. № 18. Pp. 72–78.
12. Shamardina M. V., Klevtsova E. A. Communicative and organizational abilities of the project team leader: the emergence of concepts and current research methods. Bulletin of psychology and pedagogy of Altai State University. 2023. № 1. Pp. 128–136.

Поступила в редакцию: 26.01.2024.

Принята к печати: 15.02.2024.