

сиональное поведение человека; изменение психической структуры, качеств личности под влиянием выполнения профессиональных обязанностей.

## Мотивационная активность как фактор успешности руководителей предприятия

Е.А. Родионова (Санкт – Петербург)

Motivational activity as a factor in the success of the enterprise managers — *EA Rodionova (St. Petersburg)*

Актуальность изучения психологических факторов успешности руководителя современного предприятия обусловлена тем, что зачастую от результатов деловой активности и профессиональной успешности первого лица компании во многом зависят экономические изменения, динамика и масштабы развития бизнеса в целом.

Проблема успешности изучается многими учеными и стала поистине междисциплинарной, но психологам принадлежит приоритет, как в количественном отношении, так и по разработанности проблемы.

Под успешностью мы понимали способность и умение достигать успеха. Успешный человек – человек, успешно достигающий своих целей, ощущающий это сам и имеющий в этом признание окружающих. Мы не будем сейчас вдаваться в терминологический анализ понятия. При организации исследования мы учитывали критерии успешности, выделенные в отечественной и зарубежной психологии, а также особенности профессиональной деятельности руководителей современного предприятия. В результате такого анализа мы выделили психологические факторы успешности руководителя (личностные и когнитивные конструкты), во главу которых поставили мотивационную активность (на данном этапе эмпирической части работы). Одним из факторов успешности был выделен фактор самооценки себя как успешного руководителя.

В исследовании, проведенном в период с 2010 по 2011 г. принимали участие 235 руководителей (занимающих должности генеральных директоров в компаниях). В рамках данных тезисов представлены результаты пилотажного исследования, посвященного выделению критериев «успешность», «успешный руководитель» (Кондратьев С.В., Родионова Е.А.) и результаты взаимосвязи самооценки успешности руководителей с мотивационной активностью.

От каждого руководителя требовалось сформулировать, что для него означает быть успешным, и какие качества должны быть у успешного руководителя современной российской компании. В результате пилотажного исследования и контент-анализа были выделены порядка 20 критериев успешности руководителя, среди которых были «умение брать на себя ответственность», «настойчивость в достижении цели», «направленность на сотрудничество», «познавательная и мотивационная активность» (потребность в развитии и постоянном самосовершенствовании), «мотивация достижений успеха», «удовлетворенность собой и своими достижениями» и пр. На основе полученных критериев была сформирована методика самооценки успешности, которая на сегодняшний момент проходит процедуру валидации.

Анализ изучения мотивационных характеристик и взаимосвязи самооценки успешности руководителя и мотивационных критериев успешности позволил сделать следующие выводы:

- мы не получили статистически значимых связей возраста и самооценки успешности руководителя, а также статистически значимых различий самооценки успешности по мужской и женской выборкам;
- были обнаружены статистически значимые связи оценки возможности реализации мотивов и самооценки успешности. Руководители, удовлетворенные своей управленческой деятельностью и высоко оценивающие свою успешность показали высокий уровень мотивационной активности и видели больше возможности для реализации мотивов в компании;

- значимыми мотивами в мотивационном профиле успешных руководителей были мотивы достижения успеха, ощущения собственной полезности, служения людям, возможность наиболее полной самореализации в профессии, при этом мотив управления, руководства другими людьми не получил подтверждения в выборке успешных руководителей.

Значимым показателем в данной эмпирической работе явилось то, что показатели самооценки успешности совпадали с объективными оценками успешности руководителей.

## Характеристики дискурса организации в различных организационных контекстах

А.С. Сергеева (Санкт – Петербург)

Discourse characteristics in different organizational context – *A.S. Sergeeva (Saint-Petersburg)*

В рамках современных представлений о культурном опосредовании деятельности, деятельность внутри организации имеет многоуровневый характер, и включает в себя различные по функциональному значению артефакты (инструменты деятельности, сценарии поведения, каналы коммуникации в сообществах совместной практики, организационные и профессиональные правила, стандарты и ценности), образующие дискурсное поле организации.

Ведущим в рамках исследования дискурса организации является критический дискурс-анализ (Н. Феркло, Т. Ван Дейк), который изучает, каким образом влияние отдельных социальных групп устанавливается и воспроизводится внутри коммуникативных практик организации.

В рамках проведенного исследования (кафедра эргономики и инженерной психологии СПбГУ, под руководством Маничева С.А.) выделено три типа дискурсов, возникающих в дискурсном поле организации: профессиональный, организационный и личностный. Особое внимание уделено глобальным характеристикам дискурсов организации, поскольку именно они позволяют изучить когнитивную макроструктуру дискурсов, сопоставить различные организационные дискурсы между собой, а так же соотнести дискурсы организации с глобальными характеристиками организационного контекста, такими как тип культуры и структуры организации.

В качестве глобальных характеристик дискурса предлагаются тема, жанр и сценарий дискурса. Разработаны методы операционализации указанных характеристик с помощью тематической карты дискурсов организации и анализа организационных сценариев, что дало возможность инструментального исследования дискурсов разных типов организаций.

## Психология коллективной творческой деятельности

В.Л. Ситников (Санкт – Петербург)

Psychology of collective creative activity – *V.L. Sitnikov (St Petersburg)*

Противопоставление личности и коллектива традиционная дилемма для России. Новое обострение этой проблемы было вызвано крахом СССР. Резкая смена парадигм привела к торжеству эгоцентризма. Борьба с идеологическим бюрократизмом компартии привела к еще более бюрократическому отторжению самой идеи коллективизма и фактическому отрицанию роли коллектива в развитии конкретной личности.

С начала 90-х весьма разнообразно понимаемая «свобода личности» привела к отрицанию и разрушению сложившейся системы регуляции взаимодействия человека с государством и обществом.

Родионова Е.А. Мотивационная активность как фактор успешности руководителей предприятия // Материалы V Съезда Общероссийской общественной организации "Российское психологическое общество", 14-18 февраля 2012 г. Научное издание. - М.: МГУ, 2012, Том 2. - сс. 124-125.