УДК 159.923

Ю. А. Башкатова, Е. В. Коробейникова

Личностное развитие как важная составляющая работы с лидерами трудовых коллективов АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей»

Рассмотрены результаты исследования типов профессиональной мотивации и стилей межличностных отношений у победителей программы выявления лидеров АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» 2017 г. Выработаны рекомендации по организации работы, направленной на личностное развитие будущих управленцев.

Ключевые слова: стили межличностных отношений, типы профессиональной мотивации, лидерские качества, личностное развитие, программы выявления лидеров.

Введение

Поиск, развитие и поддержка перспективных молодых руководителей – стратегическая задача, которая успешно решается в нашей стране с помощью конкурса «Лидеры России». Как отметил президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин, подобного рода проекты «не связаны с какой-то карьерной лестницей, только с созданием возможности для дальнейшего роста» [1].

АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей» для решения задач комплексного развития и повышения вовлеченности молодых специалистов с 2016 г. начал реализацию корпоративной программы выявления лидеров трудовых коллективов дочерних обществ [2]. Цель программы – создание условий для профессионального и личностного развития молодых лидеров, будущих управленцев различных уровней.

В апреле и октябре 2017 г. состоялись сборы победителей заочного этапа программы. Лекционные занятия и дискуссии, проектные задания, интеллектуальные конкурсы и спортивные соревнования позволили участникам проявить лидерские качества. Победители получают возможность повысить квалификацию, пройдя обучение по программе «Управление организацией ОПК», неотъемлемой составляющей которой является блок занятий по личностному развитию молодежных лидеров. Данная работа будет эффективна при целенаправленном проведении с учетом особенностей и потребностей ее участников. Для определения задач обучения личностному развитию исследованы выраженность и взаимосвязь ведущих типов профессиональной мо-

тивации и межличностных отношений молодежных лидеров.

Цель данной статьи – на основе полученных выводов выработать рекомендации для организации блока занятий по личностному развитию победителей программы.

Описание методов исследования

Участники психологического тестирования – победители апрельских (группа 1) и октябрьских (группа 2) сборов 2017 г., всего 49 человек, из них 70 % – мужчины, 30 % – женщины, что соответствует соотношению мужчин и женщин от общего количества заявителей для участия в программе [3]. Средний возраст участников – 28 лет. Высшее образование имеют 94 %.

Менее 5 лет на предприятиях Концерна работают 61 % участников исследования, опыт работы 37 % участников не превышает 10 лет, а 2 % являются работниками Концерна 10 и более лет. Руководящие должности занимают 57 % участников (начальное и среднее звено).

Для диагностики были выбраны методика «Диагностика межличностных отношений» (ДМО) Л. Н. Собчик [4] и тест оценки мотивации В. И. Герчикова [5, 6].

Тест оценки мотивации В. И. Герчикова [5, 6] направлен на определение ведущего типа трудовой мотивации работников. Всего выделяется пять типов мотивации:

1) профессиональный тип преобладает у работников, ориентированных на профессиональное развитие и карьерный рост, проявляющих инициативу, стремление расширить свои функциональные обязанности;

2) патристический тип мотивации выражен у работников, готовых пожертвовать своими интересами ради общего дела, оказывать коллегам помощь;

3) инструментальный тип мотивации доминирует у работников, для которых труд является инструментом для удовлетворения материальных потребностей;

4) хозяйственный тип трудовой мотивации выражен у работников, ответственно выполняющих свою работу, добровольно принимающих на себя обязательства и стремящихся к свободе в принятии решений;

5) люмпенизированный тип мотивации доминирует у работников, стремящихся переложить ответственность на других и минимизировать собственные усилия.

Методика «Диагностика межличностных отношений» [4] включает опросник, представляющий собой набор характеристик. Участнику исследования предлагается оценить себя по приведенным в опроснике характеристикам с двух позиций: реальной и идеальной. Условно обозначим это как реальная и идеальная модели отношений. Методика выявляет ведущий из восьми типов межличностных отношений:

1) властно-лидирующий тип при умеренной выраженности характеризуется общительностью, целеустремленностью, активностью, стремлением вести за собой других людей, при высокой степени выраженности – деспотичностью и нетерпимостью к критике;

2) независимо-доминирующий тип определяется критическим отношением к мнению окружающих, стремлением занять в группе независимую позицию и реализовать собственные цели, при высокой степени выраженности типа проявляются обособленность от коллектива и чувство превосходства;

3) прямолинейно-агрессивный тип заключается в непосредственности, настойчивости, убежденности в своей правоте, чувствительности к критике. При высокой степени выраженности типа проявляются прямолинейность в высказываниях и поступках, вспыльчивость, чрезмерное упорство;

4) недоверчиво-скептический тип при умеренной выраженности характеризуется реалистичностью суждений, скептицизмом, неконформностью, а при высокой степени выраженности – обидчивостью и подозрительностью;

5) покорно-застенчивый тип проявляется такими качествами, как скромность, ранимость и впечатлительность, склонность к самоанализу, аккуратность в исполнении поручений;

6) зависимо-послушный тип характеризуется повышенной ответственностью, тревожностью, потребностью в помощи и доверии со стороны окружающих;

7) сотрудничающе-конвенциальный тип проявляется в стремлении к сотрудничеству, к созданию в коллективе благоприятных отношений;

8) ответственно-великодушный тип выражается через такие качества, как артистичность, гибкость в общении, коммуникабельность, альтруизм.

После подведения результатов определяется преобладающий тип межличностных отношений участников тестирования.

Выбор методик обусловлен успешным многолетним опытом их применения специалистами по работе с персоналом, а также психологами, занимающимися диагностикой.

Полученные выводы позволяют сформулировать общие направления работы по личностному развитию победителей первого этапа программы. Работа, направленная на развитие компетенций каждого участника, должна строиться на выводах индивидуального, более расширенного психодиагностического исследования.

Анализ результатов исследования

Проанализируем результаты исследования типов межличностных отношений и трудовой мотивации. Для этого используем следующие математико-статистические методы обработки данных: определение значимости различий по U -критерию Манна – Уитни, корреляционный анализ показателей по ранговому коэффициенту корреляции Спирмена. Проведен структурный анализ корреляционных связей показателей.

При сравнении показателей типов межличностных отношений и трудовой мотивации в группах 1 и 2 по U -критерию Манна – Уитни значимых различий выявлено не было. Этот вывод дает основание формулировать общие задачи для работы с победителями сборов

Рис. 1. Матрица интеркорреляций (ранговый коэффициент корреляции Спирмена):

2017 г. Для определения этих задач проведен анализ корреляционных отношений показателей по ранговому коэффициенту корреляции Спирмена (рис. 1).

Наибольшее количество значимых корреляционных связей выявлено между показателями типов межличностных отношений (рис. 2).

Так, властно-лидирующий тип (1Р) связан с независимо-доминирующим (2Р) ($r = 0,49, p < 0,05$) и прямолинейно-агрессивным (3Р) ($r = 0,33, p < 0,05$) типами. Независимо-доминирующий стиль (2Р) – с прямолинейно-агрессивным типом (3Р) ($r = 0,53, p < 0,05$), а прямолинейно-агрессивный тип (3Р) – с недоверчиво-скептическим (4Р) ($r = 0,33, p < 0,05$). Участники исследования в межличностных отношениях стремятся оказывать большее влияние на других людей, проявлять настойчивость, целеустремленность, не-

Р – реальные; И – идеальные; 1 – властно-лидирующий; 2 – независимо-доминирующий; 3 – прямолинейно-агрессивный; 4 – недоверчиво-скептический; 5 – покорно-застенчивый; 6 – зависимо-поислужный; 7 – сотрудинаяюще-конвенциональный; 8 – ответственно-великодушный

зависимость, ориентироваться на собственное мнение при принятии решений, что характерно для лидерской позиции.

Властно-лидирующий тип (1Р) связан с сотрудничающе-конвенциональным (7Р) ($r = 0,28$, $p < 0,05$) типом. В социально значимых ситуациях лидерские качества компенсируются стремлением к сотрудничеству, ориентированностью на потребности коллектива.

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

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

При сопоставлении выраженности показателя властно-лидирующего типа в модели реальных и идеальных межличностных отношений участников исследования очевидно, что они стремятся усилить лидерские качества в своем поведении. В реальной модели отношений властно-лидирующий тип 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 (рис. 3).

Избыточно проявляющийся и акцентуированный стиль, по мнению автора методики Л. Н. Собчик [4], приводит к осложнению от-

Рис. 3. Выраженность показателя властно-лидирующего типа в реальной (а) и идеальной (б) моделях поведения:

■ – ярко выражен; ■ – выражен; ■ – проявляется умеренно; ■ – проявляется редко

ношений с 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 типов межличностных отношений в реальной и идеальной модели существенно не отличается (см. таблицу).

Выраженность типов межличностных отношений в реальной модели поведения

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

При анализе взаимосвязей показателей в реальной и идеальной моделях межличност-

Выраженность стилей межличностных отношений в реальной модели поведения

Уровень выраженности стилей	Типы межличностных отношений (по классификации Л. Н. Собчик), %							
	Властно-лидирующий	Независимо-доминирующий	Прямолинейно-агрессивный	Недоверчиво-скептический	Покорно-застенчивый	Зависимо-послушный	Сотрудничающе-конвенциональный	Ответственно-великодушный
Реальная модель поведения								
Ярко выражен	8	0	0	0	0	0	0	6
Выражен	37	18	10	4	4	2	8	31
Проявляется умеренно	45	66	78	60	31	39	74	41
Проявляется редко	10	16	12	36	65	59	18	22
Идеальная модель поведения								
Ярко выражен	22	0	0	0	0	0	0	6
Выражен	56	14	10	0	0	0	18	41
Проявляется умеренно	22	70	72	8	4	10	65	37
Проявляется редко	0	16	18	92	96	90	17	16

ных отношений авторы статьи также выявили значимые корреляционные связи между стилями, отражающими стремление к лидерству.

Наибольшее количество значимых связей с другими типами отношений обнаружено у независимо-доминирующего типа (2Р). Его проявление 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) ($r = 0,33, p < 0,05$) типов. Показатель прямолинейно-агрессивного типа (3Р) также связан с перечисленными выше типами идеальной модели отношений (за исключением зависимо-послушного).

Значимой связи показателя властно-лидирующего типа (1Р) с показателями, отражающими стремление к сотрудничеству, в идеальной модели отношений не выявлено.

Взаимосвязь типов межличностных отношений и трудовой мотивации

Профессиональный тип трудовой мотивации выражен на высоком уровне у 57 % участников исследования (рис. 4). Для них большое значение имеют 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. Важных корреляционных связей профессионального типа мотивации со стилями межличностных отношений выявлено не было. Вероятно, в условиях сложившейся на предприятиях Концерна организационной культуры участники

Рис. 4. Выраженность типов трудовой мотивации победителей Программы 2017 г.:

ЛЮ – люмпенизированный тип; ХО – хозяйственный тип; ПА – патристический тип; ПР – профессиональный тип; ИН – инструментальный тип; ■ – высокий уровень; ■ – средний уровень; ■ – низкий уровень

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.

Хозяйственный тип профессиональной мотивации (ХО) связан с покорно-застенчивым (5Р) ($r = -0,31, p < 0,05$) и зависимо-послушным типами 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 хозяйственного типа профессиональной мотивации связаны следующие типы: 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 хозяйственным 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 (при должном уровне развития профессиональных компетенций) и избегать чрезмерного контроля.

Патриотический тип мотивации (ПА) связан с сотрудничающе-конвенциональным типом общения (7И) ($r = 0,34, p < 0,05$). У работников с преобладанием данного типа мотивации выражена потребность в общественном признании, в участии в общем успехе при достижении цели, 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) типы 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 типы (4И) ($r = 0,36, p < 0,05$). У авторов статьи возникло два предположения относительно возможных причин объяснения взаимосвязи показателей:

- в условиях сложившейся на предприятиях Концерна организационной культуры, а также в силу возраста (средний возраст победителей программы – 28 лет) активность и инициативы участников исследования не всегда положительно воспринимаются руководителями и более опытными коллегами;

- 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.

В дальнейшем планируется проведение психологического тестирования победителей сборов 2018 г. для сравнения участников исследований 2017 и 2018 гг. по выраженности показателей типов межличностных отношений, типов трудовой мотивации и работоспособности. Полученные выводы позволят определить специфические задачи и направления работы по личностному развитию молодых лидеров Концерна ВКО «Алмаз – Антей».

Выводы

1. Победители программы стремятся акцентировать лидерские качества в межличностных отношениях, оказывать большее влияние на окружающих, проявлять активность, настойчивость, целеустремленность, ориентироваться на собственное мнение при принятии решений. 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. Проявление в межличностных отношениях стрем-

ления к сотрудничеству, коммуникабельности и сдержанности способствует повышению эффективности работы в разнотипных производственных условиях.

2. Стремление к совершенствованию профессиональных компетенций, к достижению высоких результатов в работе является наиболее ярким индивидуальным качеством победителей программы. Эффективность их деятельности во многом зависит от возможности реализации потребности в профессиональном развитии.

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

Список литературы

1. Встреча с финалистами Всероссийского конкурса управленцев «Лидеры России» // Пре-

зидент России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56846> (дата обращения 10.09.2018).

2. Козлов Г. В., Коробейникова Е. В. Пути развития интеграционных процессов в холдинговых структурах // Вестник Концерна ВКО «Алмаз – Антей». 2017. № 4. С. 4–11.

3. Выявление лидеров трудовых коллективов: Программа Концерна ВКО «Алмаз – Антей» / Д. Ю. Большаков, С. Е. Ерошин, Г. В. Козлов и др. М.: Новое время, 2018. 180 с.

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

5. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 1 // Мотивация и оплата труда. № 2. 2005. С. 53–62.

6. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Часть 2 // Мотивация и оплата труда. № 3. 2005. С. 2–6.

Поступила 30.10.18

Башкатова Юлия Александровна – кандидат психологических наук, руководитель направления АО «Концерн ВКО «Алмаз – Антей», г. Москва.

Область научных интересов: управление персоналом, формирование организационной культуры, оценка и развитие персонала, повышение эффективности менеджмента.

Коробейникова Елена Владимировна – кандидат психологических наук, заместитель начальника службы – начальник отдела по работе с персоналом Акционерного общества «Федеральный научно-производственный центр «Нижегородский научно-исследовательский институт радиотехники», г. Нижний Новгород.

Область научных интересов: управление персоналом, формирование организационной культуры, оценка и развитие персонала, повышение эффективности менеджмента.

Personal development as an important component of work with personnel leaders of JSC “Almaz – Antey” Air and Space Defense Corporation

The paper reviews the results of studying the types of professional motivation and interpersonal relation styles among the winners of the leadership identification program 2017 of “Almaz – Antey” JSC Air and Space Defense Corporation. As a result, there were developed recommendations as to the organization of work aimed at the personal development of future managers.

Keywords: interpersonal relation styles, types of professional motivation, leadership qualities, personal development, leadership identification programs.

Bashkatova Yuliya Aleksandrovna – Candidate of Psychological Sciences, section head, “Almaz – Antey” Air and Space Defense Corporation, Joint Stock Company, Moscow.

Science research interests: personnel management, formation of organizational culture, personnel assessment and development, improvement of management efficiency.

Korobeynikova Elena Vladimirovna – Candidate of Psychological Sciences, deputy director – human resource manager, Federal Research and Production Centre “Nizhny Novgorod Research Institute of Radio Engineering”, Joint Stock Company, Nizhny Novgorod.

Science research interests: personnel management, formation of organizational culture, personnel assessment and development, improvement of management efficiency.