

УДК 159.99

DOI: 10.18384/2310-7235-2017-2-51-60

ХАРАКТЕРИСТИКА МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ МЕНЕДЖЕРОВ ЧАСТНОГО БИЗНЕСА РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП

Емельяненко А.В., Александрова Е.В.

Ульяновский государственный университет

432017, г. Ульяновск, ул. Льва Толстого, д. 42, Российская Федерация

Аннотация. В представленной статье рассматриваются результаты психосемантического исследования мотивации личности у менеджеров частного бизнеса, ведущих свою деятельность в сфере топливно-энергетического комплекса. Приведён анализ их базовых и актуальных потребностей, отношения к себе, к своей карьере и профессии, к различным видам деятельности и группам людей, к источникам стресса. Выделяются и описываются характерные особенности мотивации у менеджеров различного возраста, показана трансформация мотивации в период кризиса середины жизни.

Ключевые слова: мотивационная сфера личности, мотивация менеджера, кризис середины жизни.

CHARACTERISTICS OF MOTIVATION SPHERE OF MANAGERS OF PRIVATE BUSINESS IN VARIOUS AGE GROUPS

A. Emelyanenkova, E. Alexandrova

Ulyanovsk State University

42, Leo Tolstoy str., Ulyanovsk, 432017, Russian Federation

Abstract. In the article the results of psychosemantic study of individual motivation of managers in private business are presented. The managers from the sphere of fuel and energy complex are examined. The analysis of their basic and current requirements, attitude to themselves, to their career and profession, as well as to various activities and groups of people, sources of stress. The peculiarities of managers' motivation are described. The transformation of motivation in the midlife crisis period is also shown.

Key words: motivational sphere of a personality, manager's motivation, period of midlife crisis.

Научные исследования, связанные с решением задач личностно-профессионального развития, профессионального мастерства, поиска условий и факторов повышения эффективности деятельности персонала, приобретают в последние десятилетия всё большее значение. В работах, авторами которых являются А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, профессионал рассматривается как субъект профессиональной деятельности, обладающий высоким уровнем профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, постоянно нацеленный на развитие и самосовершен-

ствование [2]. И одно из центральных мест в этом контексте занимает проблема мотивации руководителей: с одной стороны, проведено множество исследований мотивации менеджеров различных сфер и секторов экономики, с другой – каждое исследование имеет, как правило, специфические данные, которые мало коррелируют с данными другой группы менеджеров.

Трудовая мотивация менеджеров определяется взаимодействием двух классов факторов: характеристиками человека и характеристиками среды. Все внешние по отношению к человеку факторы, определяющие уровень его мотивированности, можно разделить на факторы макросреды и микросреды [4, с. 70]. Отметим, что мотивация – это готовность индивида действовать в определённом направлении, прикладывая достаточные усилия в течение необходимого времени, под влиянием всей совокупности внутренних факторов, пробуждающих его активность [5, с. 264]. Основными компонентами мотивации в данном случае выступают потребности и желания, формирующие поведение человека, цели, и как итог, обратную связь. Как отечественные, так и зарубежные учёные выделяют в процессе профессионального развития личности определённые стадии, фазы и этапы. Как правило, критерием выделения этапа в развитии личности как профессионала являются возраст, а также проблема, которую индивид решает на этом этапе [1].

Сочетание проблем мотивации и профессионального развития определило актуальность настоящего исследования.

Целью нашего исследования стало выделение базовых характеристик мо-

тивационной сферы менеджеров частного бизнеса различных возрастных групп. Проведенное нами исследование, результаты которого анализируются в этой работе, осуществлялось на выборке 44 менеджеров частного бизнеса различного пола и возраста, а также уровня руководства, ведущих свою деятельность в сфере топливно-энергетического комплекса г. Ульяновска. Основной гипотезой выступило предположение, что менеджеры разного возраста обладают спецификой мотивационной сферы, что выражается как в базовых, так и в актуальных потребностях, в отношении к себе, к своей карьере и профессии, к различным видам деятельности и группам людей, к источникам стресса.

Для анализа мотивации руководителей была выбрана методика И.Л. Соломина «Психосемантическая диагностика скрытой мотивации» [9], которая позволяет дать развернутую характеристику мотивационной сферы путем выявления содержания и структуры потребностей человека, мотивов различных видов деятельности, осознанных или неосознаваемых отношений. При подробном анализе полученных данных представляется возможность провести анализ базовых и актуальных потребностей, удовлетворённости в них в настоящем, прошлом и будущем времени, отношение к себе, своей карьере и профессии, к различным видам деятельности и группам людей, к источникам стресса [8]. Участникам исследования было предложено 30 понятий, к которым они должны были выразить своё отношение, оценив их по шкалам семантического дифференциала. В дальнейшем данные были подвергнуты кластерному анализу как

в целом по выборке испытуемых, так и по трём возрастным группам – до 35 лет, от 35 до 45 лет и старше 45 лет. Анализ проводился по классическим факторам семантического дифференциала – ценности, силы и активности; дендрограмма понятий позволила выявить значимые смысловые взаимосвязи понятий внутри кластеров.

По общей выборке респондентов, которую составили менеджеры частного бизнеса, можно сказать, что они положительно относятся к основным человеческим ценностям, но при этом почти не делают акцента на конкретных из них. Так, наиболее эмоционально привлекательными для менеджеров являются понятия «моё будущее», «моя семья» и «моё свободное время»; активными и изменчивыми во времени – «личная независимость», «моя профессия» и «выполнение обязанностей»; обладающими наибольшей силой и влиянием на жизнь менеджеров – «моя профессия», «моё будущее», «моя работа» и «моя семья». Это осознаваемые потребности, которые вызывают размышление и рефлекссию современных менеджеров частного бизнеса.

Рассмотрим скрытые потребности, которые позволяет выявить проведённый кластерный анализ.

Во-первых, базовые потребности как наиболее устойчивые и характеризующие личностные особенности. Их круг не особенно широк и в целом повторяет перечисленные нами выше: семья, будущее, свободное время, – вместе с тем в этот перечень включаются потребности познания собственного «Я» и своих друзей. В настоящем эти потребности не удовлетворены, но руководители предполагают, что они

будут удовлетворены в будущем.

В-вторых, актуальные потребности, обусловленные ситуацией – то, чем вынужден заниматься человек в настоящий момент, не имея возможности удовлетворить базовые потребности, компенсируя их отсутствие. В нашем случае речь идёт о достижении успеха, личной независимости, о выполнении обязательств и продолжении обучения. Таким образом, в настоящий момент достижение успеха и независимости они рассматривают возможным только посредством получения новых знаний по профессии и чёткого выполнения своих обязанностей на работе (табл. 2).

В-третьих, отношение к работе, карьере, профессии – свою фирму респонденты связывают с риском, а занятие бизнесом относят к выгодному и творческому делу, профессиональная деятельность тождественна выполняемой работе. Конкуренция и конкуренция для руководителей являются способом удовлетворения материальных потребностей. К работе в настоящее время осознаваемой лояльности руководители не испытывают, связывая фирму с риском, но, с другой стороны, предполагая, что этот риск может принести и весьма ощутимую выгоду. Карьера напрямую не связана ни с базовыми, ни с актуальными потребностями и рассматривается как следствие общения и признания со стороны людей, прежде всего, сотрудников фирмы. Таким образом, в восприятии карьеры присутствует только компонент внешней оценки, самооценка личных достижений как фактор карьеры не рассматривается, что является показателем неэффективности карьеры в целом.

Рассмотрим различия в структуре мотивации руководителей разных возрастных групп – до 35 лет, от 35 до 45 лет, старше 45 (табл. 1).

Таблица 1

Ведущие понятия по факторам ценности, активности и силы менеджеров различных возрастных групп

Факторы	До 35 лет	35-45 лет	Старше 45 лет
Ценность	Моё будущее Моя семья Я	Моя семья Моё будущее Мое свободное время	Моё будущее Моя семья Моё свободное время Мои друзья
Активность	Моя профессия Моя работа Достижение успеха	Моя работа Неприятности Моя профессия Выполнение обязанностей	Моя профессия
Сила	Моя работа Моё свободное время Моя профессия Выполнение обязанностей	Моя работа Моё будущее Выполнение обязанностей	Моя семья Моя профессия

При рассмотрении потребностей руководителей разного возраста прослеживаются линии, описываемые в профессиограммах. До 35 лет сотрудники задумываются о будущем, о создании и развитии семьи, а также занимаются поиском себя. В возрасте от 36 до 45 лет большее внимание уделяют семье, её потребностям и нуждам. Забота о будущем переходит на второй план, так как к этому времени карьера, как правило, состоялась или надежда на её создание пропадает. Появляется потребность в свободном времени. Менеджеры старше 45 лет наиболее явственно ощущают необходимость в поиске или занятии чем-то интересным, отличным от рабочих обязанностей. Другие осознаваемые потребности выражены слабо, хотя и прослеживаются планы на будущее, семью, необходимость свободного времени и наличие друзей.

Базовые потребности молодых руководителей – это обучение, поро-

ждающее желание карьеры и приобретение друзей. Так же, как упоминалось выше, к этому виду потребностей относятся поиск себя, создание семьи и свободное время. В настоящий момент эти потребности не удовлетворены, и актуальные потребности молодого поколения руководителей завязаны на необходимости расширения знакомств и количества контактов. Эта потребность, по их мнению, может оказать влияние на получение личной независимости, приобретение выгоды и признание окружающими. Понятие карьеры обладает для них наибольшей эмоциональной привлекательностью, динамичностью во времени, влиянием на их жизнь по сравнению с наиболее старшими группами менеджеров. На этой карьерной ступени они «завоёвывают» своё место в иерархии предприятия, для чего необходимо изучать новое, развивать своё профессиональное мастерство, зарабатывать авторитет среди опытных коллег и обзаводить-

ся связями. Более того, стремление к карьере, выраженность стремления к власти и избегания власти, точнее, их сочетание у руководителей и их подчинённых, могут влиять на эффективность совместной деятельности в целом [11]. Во-первых, команды становятся успешными, когда мотивация

власти преобладает либо у самого руководителя, либо у его подчинённых, подталкивая к более интенсивной работе; и во-вторых, в среднем мотивация власти выражена на уровне выше среднего, не закрывая борьбой за власть выполнение непосредственных задач команды.

Таблица 2

Базовые и актуальные потребности менеджеров различных возрастных групп

Потребности	До 35 лет	35–45 лет	Старше 45 лет
Базовые потребности	Я Моё будущее Моя семья Моё свободное время Моя учеба Моя карьера Мои друзья	Моё будущее Моя семья Моя профессия Выполнение обязанностей Моя учеба Личная независимость Я Признание окружающих Общение с людьми Достижение успеха Мои друзья	Моя семья Мои друзья
Степень удовлетворённости	Не удовлетворены	Удовлетворены	Частичная удовлетворённость в прошлом
Актуальные потребности	Моя фирма Материальное благополучие Конкуренция Общение с людьми Признание окружающих Личная независимость Выгода	Соответствует базовым	Моя работа Достижение успеха Личная независимость Признание окружающих Выполнение обязанностей

Руководители в возрасте от 36 до 45 лет нуждаются в достижении успеха, приобретении друзей и семейных отношениях. В отличие от руководителей младшего возраста их базовые потребности удовлетворены в настоящем. Понятие «карьера» наиболее насыщено смысловыми маркерами по

сравнению с двумя другими возрастными группами. Они связывают его с занятием бизнесом, выгодой и риском одновременно, сотрудники фирмы выступают и как конкуренты, и как дополнительные источники активности и творчества, но при этом карьера больше соотносится с прошлым, они

считают, что вложили уже много усилий в построение своей карьеры, поэтому логично, что круг их базовых потребностей наиболее широк и, кроме профессионального роста, признания и достижений, включает в себя ценности семьи, дружбы, независимости и самореализации. Во многом такое расширение круга потребностей мы можем соотнести с кризисом середины жизни, когда проводится переоценка ценностей и достижений, и в данном случае мы видим благоприятное в целом преодоление кризиса, так как свои базовые потребности они считают удовлетворёнными.

Руководители старшего поколения стремятся добиться признания окружающих, что даст им личную независимость и достижения. Возможно, термин «добиться» здесь необходимо преобразовать в «вернуть» признание окружающих, так как в силу сложившихся стереотипов и принципов работы рынка труда сотрудники старше 45 лет мало интересуют работодателя, коллегами воспринимаются как поколение, живущее по старым принципам, в связи с чем руководители старше 45 лет участвуют в более жёсткой конкуренции, чем родившиеся на десять лет позже. При анализе дендрограммы видно, что понятие карьеры для них тесно связано с той фирмой, в которой они работают в настоящее время, они не хотят изменений в профессиональной деятельности или месте работы, высоко оценивая значимость стабильности в своей жизни.

Ю.В. Сиягин [6] при рассмотрении ценностей руководителей отмечает относительно более высокое стремление молодых менеджеров (до 35 лет) к решению организационных задач. Руко-

водители в возрасте от 35 лет до 40 лет ориентированы на решение личных целей. В случае же, если руководящая ступень приходится на возраст от 40 лет, наиболее выраженной выступает ориентация на безопасность.

Для молодых руководителей и руководителей старшего возраста понятия угрозы, неудачи, неприятности не имеют четкого осознания, не оказывают влияния на другие, можно сказать, что они не придают им особого значения. Для руководителей средней возрастной группы неудачи связаны с материальными потерями, при глубоком стрессе они ассоциируются с конкурентами. Как рассматривалось выше, руководители от 35 до 45 лет большое внимание уделяют семье, финансовое обеспечение которой требует материальной стабильности.

При анализе профессиональных стратегий Ю.В. Сиягин [7] замечает, что у каждого человека в организации существуют мотивирующие стремления, различно выраженные в зависимости от фазы профессионального развития и окружения. Успешные руководители имеют равно выраженную ориентацию на реализацию собственных и организационных целей. Как отмечает автор, на начальном этапе профессионального развития сотрудник нацелен на решение организационных задач, а также на профессиональное становление.

Такой взгляд подтверждает полученные в исследовании данные по молодым руководителям, которые нацелены на образование, карьерное развитие и поиск полезных связей. Если рассматривать фазу адаптации «якорей карьеры» Э. Шейна, то проявляется профессиональное становление,

скорее, в стремлении найти нужные условия и людей, способных помочь в решении стоящих личных и организационных задач, либо соратников-коллег, имеющих схожие задачи. По результатам исследований А.Я. Шушириной и И.В. Михайловой [10], были выявлены аналогичные тенденции при сопоставлении восприятия руководителями своей личности и ценностей, с одной стороны, и оценки их личности и структуры ценностей подчиненными, с другой.

Свою личность молодые руководители рассматривают как некий инвестиционный проект, в который они могут вкладывать свои силы и средства. В этом они схожи с руководителями старшего поколения, которые видят себя в обучении. Для менеджеров среднего возраста «Я» ассоциируется с признанием окружающих через личную независимость и учебу. Таким образом, восприятие руководителями самих себя как личностей, которые необходимо развивать, в современном мире стало больше необходимостью, чем потребностью. Руководители старшего возраста надеются получить в будущем больше свободного времени, которое потратят на обучение и развитие себя, что мы можем соотнести с преодолением кризиса середины жизни, выбором для себя наиболее значимых ценностей.

Рассматривая значение других людей в своей жизни, молодые руководители ассоциируют коллег с заработной платой, семью со свободным временем, общение с людьми в целом связано с прошлым и настоящим. У руководителей старше 35 лет сотрудники фирмы связаны с выгодой, семья – с их будущим, общение с людьми в це-

лом является базовой потребностью, а друзья помогают достичь успеха. Можно отметить, что эти результаты более конкретно можно рассмотреть в ракурсе проблемы подбора руководителем «своей» команды, как это делает в своих работах И.В. Калинин [3], доказывая, что подбор субъектами управления своего ближайшего окружения в большей мере соотносим не с профессиональной, а с социальной компетентностью. Для руководителей старше 45 лет и более общение с людьми связано с творческим процессом, что, в свою очередь, менее осознанно ассоциируется с коллегами. У старшего поколения семья, наряду с друзьями, выступает базовой потребностью, которую не всегда удаётся полностью реализовать.

Таким образом, проведённое нами исследование подтвердило гипотезу, что менеджеры разного возраста обладают спецификой мотивационной сферы, что выражается как в базовых, так и в актуальных потребностях, в отношении к себе, к своей карьере и профессии, к различным видам деятельности и группам людей, к источникам стресса. Так как исследование проводилось исключительно на выборке менеджеров частного бизнеса, то обобщённые нами ниже выводы по характеристике мотивационной сферы менеджеров различных возрастных групп мы можем распространить только на них.

Так, руководители частного бизнеса, занявшие должность в молодом возрасте, находятся на стадии становления. Они набираются опыта, осваивают новые навыки, при этом строят семейные и дружеские отношения. В частности, отличительной чертой этого возраста являются умеренно сдер-

жанные амбиции в связи с осознанием молодости и меньшего опыта в сравнении со старшим поколением. Вместе с тем понятие карьеры обладает для них наибольшей эмоциональной привлекательностью, динамичностью во времени, влиянием на их жизнь по сравнению с более старшими руководителями.

Структура базовых потребностей руководителей частного бизнеса среднего возраста чрезвычайно широка и, кроме профессионального роста, признания и достижений, включает в себя ценности семьи, дружбы, независимости и самореализации. Опыт и знания к этому возрасту значительные, поэтому появляются уместные амбиции на

карьерное развитие, но при этом руководители не забывают учиться новому. Мы соотнесли полученные результаты с кризисом середины жизни, когда проводится переоценка ценностей и достижений, и в данном случае мы видим в целом благоприятное преодоление кризиса.

Руководители в сфере частного бизнеса старшего поколения отличаются тем, что многие потребности у них связаны с будущим, где они надеются получить больше свободного времени, которое потратят на обучение и развитие себя, что мы можем соотнести с преодолением кризиса середины жизни, выбором для себя наиболее значимых ценностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Александрова Е.В., Емельяненко А.В. Особенности развития личности в профессиональной среде на разных этапах профессионализации // В мире научных открытий. 2014. № 3.3 (51). С. 1498–1507.
2. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала: учеб. пособие. М., 2000. 124 с.
3. Калинин И.В. Управленческая команда: подбор ближайшего окружения руководителем: монография. Ульяновск, 2012. 212 с.
4. Корниенко Е.В. Проблема социализации управления трудовой мотивацией менеджеров // Социальная сфера. 2010. № 33 (90). С. 70–76.
5. Павлова М.И., Щенникова О.Л. Факторы, определяющие мотивацию менеджеров // Вестник международного института менеджмента Линк. 2010. № 26. С. 263–274.
6. Синягин Ю.В. Ориентации в организационно-командном поведении и индивидуальные карьерные стратегии // Акмеология. 2011. № 1 (37). С. 16–25.
7. Синягин Ю.В. Психолого-акмеологические особенности формирования жизненных ценностей руководителя // Ценности в современном мире. Ополе, 2000. С. 279–289.
8. Соломин И.Л. Практикум по психодиагностике. Психосемантические методы: учебно-методич. пособие. СПб., 2013. 96 с.
9. Соломин И.Л. Психосемантическая диагностика скрытой мотивации: методич. руководство. СПб., 2001. 112 с.
10. Шушарина А.Я., Михайлова И.В. Ценностные ориентации руководителей // Инновационный потенциал молодежи – 2016: сборник работ студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам Всероссийского фестиваля научного творчества. Ульяновск, 2016. С. 317–322.
11. Yemelyanenkova A.V., Gagarina M.A., Aygumova Z.I., Kerimova I.A., Deberdeeva N.A. Motivational Particularities among the Members of Successful and Unsuccessful Teams in Local Organizations [Электронный ресурс] // International Journal of Advanced Biotech-

nology and Research. 2017. Vol. 8. Iss. 2. P. 667–673. URL: <http://bipublication.com/ijabr82.html> (дата обращения: 28.04.2017).

REFERENCES

1. Aleksandrova E.V., Emel'yanenkova A.V. [Features of personal development in professional environment at different stages of professionalization]. In: *V mire nauchnykh otkrytii*, 2014, no. 3.3 (51), pp. 1498–1507.
2. Derkach A.A., Zazykin V.G., Markova A.K. *Psikhologiya razvitiya professionala* [Psychology developing a professional]. Moscow, 2000. 124 p.
3. Kalinin I.V. *Upravlencheskaya komanda: podbor blizhaishego okruzeniya rukovoditelem* [Management team: the selection of the nearest environment of the head]. Ulyanovsk, 2012. 212 p.
4. Kornienko E.V. [The problem of socialization of the management of labour motivation of managers]. In: *Sotsial'naya sfera*, 2010, no. 33 (90), pp. 70–76.
5. Pavlova M.I., Shchennikova O.L. [Factors determining the motivation of managers]. In: *Vestnik mezhdunarodnogo instituta menedzhmenta Link*, 2010, no. 26, pp. 263–274.
6. Sinyagin Yu.V. [Orientation in organizational team behavior and individual career strategy]. In: *Akmeologiya*, 2011, no. 1 (37), pp. 16–25.
7. Sinyagin Yu.V. [The system of values of the modern leader]. In: *Tsennosti v sovremenno mire* [Values in the modern world]. Opole, 2000.
8. Solomin I.L. *Praktikum po psikhodiagnostike. Psikhosemanticheskie metody* [Workshop on psychological diagnostics. Psychosemantic methods]. St. Petersburg, 2013. 96 p.
9. Solomin I.L. *Psikhosemanticheskaya diagnostika skrytoi motivatsii* [Psychosemantic diagnostics of latent motivation]. St. Petersburg, 2001. 112 p.
10. Shusharina A.Ya., Mikhailova I.V. [Value orientations of leaders]. In: *Innovatsionnyi potencial molodezhi – 2016: sbornik rabot studentov, aspirantov i molodykh uchenykh po rezul'tatam Vserossiiskogo festivalya nauchnogo tvorchestva* [Innovation potential of youth – 2016. The collection of works of students, postgraduates and young scientists by results of all-Russian festival of scientific creativity]. Ulyanovsk, 2016. pp. 317–322.
11. Yemelyanenkova A.V., Gagarina M.A., Aygumova Z.I., Kerimova I.A., Deberdeeva N.A. Motivational Particularities among the Members of Successful and Unsuccessful Teams in Local Organizations. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*, 2017, vol. 8, Iss. 2, pp. 667–673. Available at: <http://bipublication.com/ijabr82.html> (accessed: 28.04.2017).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Емельяненко Анна Валерьевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики факультета гуманитарных наук и социальных технологий Ульяновского государственного университета;
e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Александрова Евгения Владимировна – соискатель кафедры психологии и педагогики факультета гуманитарных наук и социальных технологий Ульяновского государственного университета;
e-mail: evalekcandrova@gmail.com

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Anna Emelyanenkova – PhD of psychology, associate professor of department of psychology and pedagogy, faculty of humanities of Ulyanovsk State University;
e-mail: annaemelyanenkova@gmail.com

Eugeniya Alexandrova – post-graduate student of department of psychology and pedagogy, faculty of humanities of Ulyanovsk State University;
e-mail: evalekcandrova@gmail.com

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Емельяненко А.В., Александрова Е.В. Характеристика мотивационной сферы менеджеров частного бизнеса различных возрастных групп // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2017. № 2. С. 51–60.
DOI: 10.18384/2310-7235-2017-2-51-60

THE CORRECT REFERENCE TO ARTICLE

A. Emelyanenkova, E. Alexandrova. Characteristics of motivation sphere of managers of private business in various age groups. *Bulletin of Moscow Region State University*. Series: Psychology, 2017, no 2, pp. 51–60.
DOI: 10.18384/2310-7235-2017-2-51-60