

Динамика представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности



Миханькова П.В.

Эксперт факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации, г. Москва

e-mail: mikhankovapv@gmail.com

Аннотация

В статье приводятся данные изучения динамики представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности. Отражено изменение таких представлений у менеджеров с различным стажем, включая личностно-профессиональные характеристики успешного управленца, минимальные сроки для достижения управленческого успеха, а также уровни мотивации достижения. Приводятся данные исследования проблемы среди учащихся, будущих менеджеров, а также менеджеров среднего звена организаций ООО Либхерр-Русланд и АНО «СЦ Связь-сертификат». На массиве полученных результатов определяется характеристика успешного управленца.

Ключевые слова

• управленческий успех • менеджеры • представления об успехе • изменения моделей успеха у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности •

Введение

Понятие «успех» прочно вошло в повседневную жизнь современного российского человека. Тема успеха является сегодня одной из самых популярных: телевидение, радио, интернет, журналы, газеты обсуждают людей, признанных обществом успешными, дают советы другим по достижению успеха и т.д. Однако декларируемые представления об успехе не всегда соотносятся с теми представлениями, что складываются в различных по стажу профессиональной деятельности группах. Несмотря на тот факт, что социальные представления являются важной составляющей психологической стабильности личности, они находятся сегодня в постоянном движении, отличаясь все большим количеством противоречий. Часть этих реалий, попадающая в поле социальной перцепции личности, ею селекционируется, категоризируется и в дальнейшем атрибутируется, наполняясь определёнными ценностями и значениями. Нельзя отрицать наличие некой базовой константы, локализованной в ядре системы социальных представлений каждого конкретного общества. Но наслаиваемые различными группами периферические детали порождают большое количество инвариантов структур социальных представлений, обуславливая различия в представлениях об успехе у различных социальных групп. Также мы считаем, что представления об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности выступают одним из механизмов самоопределения и самореализации личности. Так, противоречивые тенденции, отраженные в представлениях об успехе, обусловленные различиями ценностей поколений в совокупности с влиянием стажа профессиональной деятельности, обострённые изменяющейся социально-экономической средой, обуславливают актуальность изучения представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности.

Состояние разработанности проблемы. Социальные представления об успехе изучались Н.И. Нефедовой. Н.В. Лейфрид рассматривала ответственность как личностную детерминанту представлений об успешном человеке. Проблемой представлений об успехе молодёжи занимались Р.М. Шамионов, А.Р. Тугушева, А.Д. Гадюк и др. Представления об успехе у студентов рассмотрены в работах Клочковой О.Ю., Бухаленковой Д.А., Котовским В.В. и др. Различные аспекты представлений об успехе у руководителей и предпринимателей рассматривают Корж Е.М., Сухов А.Н., Корниенко О.Ю. и др. Проблема особенностей представлений об успехе, имеющих у людей разных поколений, изучалась А.М. Рикель и Д.Д. Ермолаевой.

Изучением проблемы успеха личности, в том числе процесса его достижения, занимались такие учёные как К.А. Абульханова-Славская, Е.А. Климов, У. Джемс, О.Ю. Клочкова, Г.М. Андреева, А.Т. Москаленко, В.С. Агеев, Дж. Холланд, Г.Л. Тульчинский. Проблема успеха в профессиональной деятельности личности рассматривалась в работах А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, Т.С. Кабаченко, А.Л. Журавлева, Ю.М. Орлова, А.Л. Свенцицкого, О.Ю. Корниенко. Изучением успешности профессиональной деятельности менеджера занимались Т.Ю. Тодышева, Н.В. Вяткина, Т.М. Самарина. Смещение акцента на личностные характеристики, в процессе анализа успешности деятельности руководителя, прослеживается в работах А.В. Карпова и С.Л. Евенко (авторы рассматривают феномен удовлетворенности руководителя своей работой), Г.М. Андреевой и Л.И. Уманского (фокус на морально-психологическом климате и удовлетворенности работой коллектива). Исследования зарубежных авторов направлены в большей степени на изучение объективных факторов успешности профессиональной деятельности менеджера, таких как эффективность деятельности, производительность труда, а также специфических для конкретных сфер деятельности руководителя личностных характеристик, влияющих на рост объективных показателей успешности деятельности (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури).

Проблема данной работы обусловлена отсутствием исследований, посвященных изучению представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности.

Цель исследования – изучение динамики представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности.

Предмет – динамика представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности.

Гипотезы исследования:

1. Существуют значимые различия в представлениях об успехе у менеджеров с различным стажем про-



фессиональной деятельности, а именно:

1.1 Преобладающее представление об успехе у будущих менеджеров, являющихся на момент исследования студентами, соответствует «компромиссной» модели желаемого будущего, т.е., в большинстве случаев связывается с такой работой, которая бы стала интересной и любимой, а также обеспечивала материальный достаток, надёжно позволяющий не испытывать нужды не только субъекту профессиональной деятельности, но и его близким, что должно вызывать к нему уважение; успех в управлении определяется как создание команды, обеспечивающей достижение целей организации; наиболее значимыми личностно-профессиональными характеристиками успешного управленца считаются ответственность, целеустремленность и лидерские качества; минимальный срок для достижения управленческого успеха располагается в промежутке от нескольких дней до 6 месяцев;

1.2. У работающих менеджеров со стажем до 10 лет преобладающее представление об успехе может соответствовать «американской» модели желаемого будущего, т.е., имеет заметную прагматическую направленность, что предполагает честный труд, напряжённую работу ради наращивания своего богатства, понимаемого не только как залог личного благосостояния и большей свободы возможностей, но и как общественной ценности; успех в управлении определяется ими как личностно-профессиональный рост и развитие; наиболее значимыми личностно-профессиональными характеристиками успешного управленца считаются ответственность, целеустремленность и лидерские качества; минимальный срок для достижения управленческого успеха располагается в промежутке от 3-х до 6-ти месяцев;

1.3. Преобладающее представление об успехе у менеджеров со стажем от 11 до 40 лет значимо часто соответствует «советской» модели желаемого будущего, т.е., понимается как служение обществу, готовность и способность приносить своим трудом пользу людям, улучшая их жизнь, отодвигая на второй план ориентацию на личное благосостояние. Успех в управлении определяется как создание команды, обеспечивающей высокие показатели прибыли организации; наиболее значимыми личностно-профессиональными характеристиками успешного управленца для них считаются ответственность, целеустремленность и профессионализм; 1 год является минимальным сроком для достижения управленческого успеха.


2) Существуют значимые различия в уровнях мотивации к успеху у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности, а именно:

- у будущих менеджеров (студентов) – высокий уровень мотивации достижения успеха;
- у работающих менеджеров со стажем профессиональной деятельности от 1 года до 10 лет – средний уровень мотивации достижения успеха;
- у работающих менеджеров со стажем от 11 до 40 лет – низкий уровень мотивации достижения успеха.

Теоретико-методологическую основу исследования составили культурологическая теория моделей успеха О.Ю. Клочковой, работы Н.В. Лейфрида, В.А. Лабунской, Г.А. Тульчинского, посвященные изучению проблемы успеха личности; исследования мотивации достижения Т. Элерса и Д. Аткинсона; концепция социальных представлений С. Московичи с дополнениями Ж-К. Абрика, труды Д. Жоделе, Т.П. Емельяновой, теории менеджмента А.А. Одинцова и П.А. Михненко.

В данной работе использовались различные теоретические методы (анализ и синтез научной литературы по изучаемой проблеме, сравнительно-сопоставительный анализ, а также контент анализ различных теорий по изучаемой проблеме) и эмпирические методы (анкетирование, опрос). В роли диагностических инструментов выступили методика «Исследование представлений об успехе» Клочковой О.Ю. [8] «Методика на мотивацию к успеху» (Т. Элерс) и авторская анкета «Представления об управленческом успехе» [15]. Полученные в результате эмпирического исследования данные были подвергнуты количественному и качественному анализу. Статистический анализ проводился с использованием программ EXEL и SPSS Statistics 20. Для анализа достоверности полученных результатов был использован комплекс статистических методов (λ -критерий Колмогорова-Смирнова, анализ средних значений, критерий χ^2 -Пирсона, кластерный анализ (метод k-средних), дисперсионный анализ, F-критерий Фишера, критерий η^2).

Эмпирическая база исследования. В исследовании приняли участие 55 студентов факультетов ме-



неджмента (ФЭСН и ГМУ - направление «Эффективное государственное управление») и «Психологии управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС) в возрасте от 20 до 25 лет, а также 66 менеджеров среднего звена организаций ООО «Либхерр-Русланд» и АНО «СЦ Связь-сертификат» в возрасте от 23 до 63 лет со стажем профессиональной деятельности от 1 года до 40 лет.

Мы благодарим нашего научного руководителя Марасанова Г.И. за помощь в организации исследования и оформлении его результатов.

Основные понятия

Несмотря на изобилие форм, категорий и трактовок успеха, в нашей работе в качестве основополагающего определения мы выбрали вариативу, предложенную О.Ю. Клочковой: «успех - это положительно оцененное достижение, значимо превысившее социальные либо личностные нормативы, итог целенаправленной и эффективно организованной человеческой деятельности» [8]. О.Ю. Клочкова указывает на факт отражения в данном определении как социального, так и личностного видов успеха.

Феномен успеха связан с процессом, стратегией его достижения. По Ключковой О.Ю., достижение успеха определяется как «единый процесс самореализации личности и ее самоутверждения в социуме» [8]. Направленность личности на достижение может реализовываться в различных формах успеха.

В личностных теориях успеха больший акцент ставится именно на мотивации достижения, которая рассматривается как ключевой фактор положительных результатов деятельности личности. Более того, потребность в достижении является важнейшей потребностью, благодаря которой формируется направленность и нацеленность личности на успех [11]. Многие авторы считают концепцию мотивации достижения центральной в изучении феномена успеха [9; 25]. Согласно данной позиции, изучение успеха невозможно без изучения мотивации достижения личности, так как сущность мотивации достижения заложена в основу понятия как социального, так и личностного успеха [1].

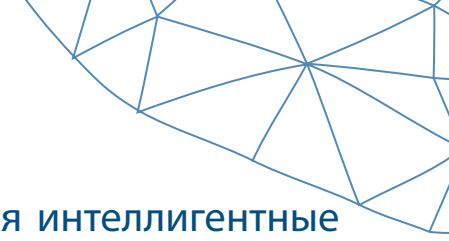
Обращаясь к истории изучения феномена мотивации достижения, О.П. Кучина указывает на факт введения идеи о стремлении личности к достижению успеха в сфере профессиональной деятельности Г. Мюрреем в качестве элемента системы вторичных мотивационных потребностей [10]. Особенностью потребности достижения является ее способность к проявлению во всех ситуациях жизни личности [10]. В данной работе используется понимание мотивации достижения по Т. Элерсу - «стремление к успеху, к высоким результатам в профессиональной деятельности» [13]. Т. Элерс выделил следующие параметры развитой мотивации достижения:

- желание достичь максимально высоких показателей результативности деятельности;
- стремление реализовывать деятельность;
- постоянное совершенствование уровня профессионализма деятельности;
- предпочтение сложных заданий при наличии выбора, а также стремление к выполнению заданий [13].

Реализация мотива достижения успеха рассматривается авторами как явление исторической, социальной и культурной детерминации. В культурологии данный подход объединен в понятие модели социального успеха - «совокупности критериев успешности, актуальных для данного общества в данное время» [7].

О.Ю. Клочкова выделяет два основных элемента, входящих в модель успеха: слагаемые успеха – те смыслы, которые вкладываются в феномен успеха, то, как именно успех осознается; средства достижения успеха. В рамках данной работы мы придерживаемся культурологической модели успеха Клочковой О.Ю. Автор, основываясь на классификации М. Вебера и стереотипных идеалах, лежащих в основе наиболее ярких культур, выделяет 5 личных моделей успеха: советская, американская, гедонистическая, аскетическая и компромиссная [8]. Рассмотрим подробнее элементы каждой модели.

Советская модель успеха. Для данной модели характерна формула «через образование в интеллигенцию». Автор описывает понимание успеха данной модели как престиж и общественная полезность профессии, сопровождаемые минимальным достатком и отсутствием материальной обеспеченности. Проведается превалирование значения духовных благ над материальными. Путь достижения успеха – образование, как возможность избегания физического труда и получения интересной и обществен-



но-значимой работы. Помимо этого, особого уважения и авторитета удостоиваются интеллигентные профессии с их главным достоинством – возможностью проявлять творчество в профессиональной деятельности. Индивидуальные достижения не только не признаются обществом, но и порицаются им.

Американская или протестантская модель успеха. Основой данной модели является образ «американской мечты», формулой – «с помощью упорного труда - к богатству как награде за труд и общественной ценности» [2]. В «американскую мечту» вкладывается и образ личности ее достигшей – человек, «сделавший себя сам», личность рассматривается как субъект экономической соревновательной деятельности. В рамках американской модели материальный успех личности, который был достигнут ею в соответствии с общепринятыми нормами, воспринимается как «необходимый вклад в процветание общества». Крайностью «американской мечты» становится погоня за прибылью, и развитый бизнес, ставший самоцелью и расценивающийся как добродетель. В данной модели взаимосвязаны цели материального успеха личности и построения лучшего, справедливого общества. Приветствуется четкое выполнение своих обязанностей, но пропагандируется достижение цели любой ценой – цель оправдывает средства. Инструмент достижения – упорный труд. Сама цель – приобретение материальных благ.

Гедонистическая модель. Гедонизм определяется как «стремление к получению различных жизненных наслаждений, условием доступа к которым является материальная обеспеченность» [8]. Путь достижения успеха также можно определить по особой формуле: с наименьшей тратой ресурсов и приложения каких-либо усилий – к богатству как к источнику наслаждений и условию свободы. При этом способ достижения материальной обеспеченности не имеет значения, так что разброс способов достигает антиобщественного, криминального характера. Абсолютно неприемлем продолжительный упорный труд, так как он претит самой сути гедонизма.

Аскетическая модель. Аскетизм предполагает отказ от каких-либо наслаждений, предоставляемых материальным миром. Формула достижения успеха: при отказе от материальных наслаждений к достижению идеала, некой духовной цели. Для данной модели не характерно стремление к власти. Духовная или идеальная цель в данном случае определяется как «мистическое откровение или научное открытие», не имеющее связи с масштабным социальным признанием.

Компромиссная модель. В современном российском обществе, по мнению автора, произошла трансформация советской модели, состоящая в частичном внедрении в нее аспектов гедонистической модели. Успех стал восприниматься как «частная жизнь личности, в которой материальные факторы учитываются, но не играют решающей роли» [8]. При этом образование не утратило свою значимость и ценность в понимании и достижении успеха – образование стало возможным инструментом избегания длительного труда, как проявление элемента гедонистической модели. В. А. Лабунская, описывая исследования постсовременного общества, приходит к выводу о существовании характерной для данного общества формулы – «личный успех через кооперацию». Формат кооперации предполагает наличие общих целей, а также осознание включенных в кооперацию субъектов деятельности факта «совместного» успеха, что способствует избеганию конфликтов и формированию дружеских, более доверительных отношений [3, 11].

В состоянии нормы обществу присуща определенная модель успеха, которая определяет восприятие успеха включенных в него личностей, а также примерную стратегию, способ достижения этого успеха. Вне зависимости от стремлений, личность определяет свою жизненную стратегию достижения успеха, основываясь на принятых в обществе критериях успеха. Если же общество находится в состоянии серьезного кризиса, который способствует «размытию» критериев успеха, создается многообразие моделей.

В психологической литературе успех в управленческой деятельности рассматривается как одна из разновидностей успеха профессиональной деятельности. Т.Ю. Базаров, проведя анализ зарубежных исследований управленческого успеха, выделил три основных направления:

1. Исследования, в которых успех в управлении связывается с особенностями личности управленца (Л. Манн, Е. Гизелли).
2. Исследования, связывающие управленческую успешность с поведением руководителя (Р. Стогдил, Р. Лайкерт).

3. Комплексные исследования, в которых успех управленца рассматривается как совокупность особенностей руководителя, его поведения и ситуативных переменных (Ф. Фидлер) [18].

«Менеджер» рассматривается как «работник организации, осуществляющий профессиональную управленческую деятельность, решающий задачи управления» [12].

Управление – непрерывный процесс воздействия руководителя (субъекта управления) на организованную группу людей или на кого-либо из этой группы в отдельности (объект управления) по организации и координации их совместной деятельности для достижения наилучших результатов [20].

Социальные представления определяются Т.П. Емельяновой как «элементы общественного сознания, в которых на уровне здравого смысла взаимодействуют различные убеждения (отчасти иррациональные), идеологические взгляды, знания, собственно наука, которые в совокупности составляют и объясняют социальную реальность» [5]. Автор отмечает, что социальные представления появляются в сознании человека в процессе его взаимодействия с другими в социальной среде. Позиция Т.П. Емельяновой схожа с идеями Д. Жоделе – социальные представления несут в себе функцию познания действительности посредством осмысления личностью социальной реальности [4]. Т.П. Емельянова указывает на значимую функцию социальных представлений – возвращение эмоциональной стабильности личности, принадлежащей к определенной социальной группе в условиях неопределенности, порожденных общественными трансформациями [5].

Представления об успехе, рожденные в группе, являются неким прототипом идеала жизни включенной в группу личности, оказывая влияние на установки, стереотипы личности, уровень ее притязаний. Представления об успехе влияют на процесс формирования личности в целом. Данный феномен образуется в группе и передается ее членами по каналам межличностной и массовой коммуникации [19].

Представления об успехе – это комплекс суждений, взглядов о позитивном результате деятельности, направленной на достижение значимых для личности целей, связанных с социальными ориентирами общества, а также совокупность убеждений и взглядов на образ самой личности, осуществляющей данную деятельность [11].

Анализ исследований представлений об управленческом успехе (Березовская Т.П., Рикель А.М., Ермолаева Д.Д., Пакулина С.А., Джексон А., Кови С., Максвелл Дж., Ньюмен Б., Вострикова О.А., Дворецкая М.Я., Самсадин В., Гусева Н.В.) позволил выявить в представлениях об управленческом успехе такие элементы как определение управленческого успеха, характеристики успешного управленца и минимальные сроки достижения успеха. Анализ исследований отечественных авторов, направленных на выявление представлений об успехе в целом у групп различных возрастов и профессий, свидетельствует о наличии динамики в представлениях об успехе в процессе профессиональной деятельности личности.

Результаты и обсуждение

Модели представлений об успехе

На основании результатов кластерного анализа респондентов по доминирующим моделям успеха (метод k-средних) были выявлены 3 кластера: советская, американская и компромиссная модели (рис. 1).

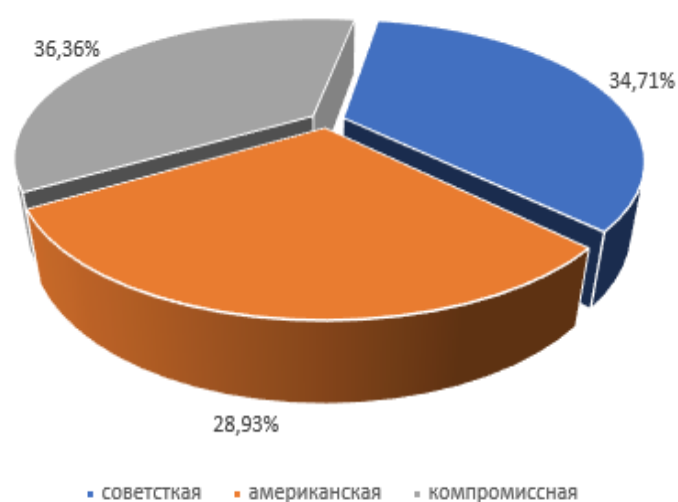


Рисунок 1 – Процентное соотношение кластеров моделей успеха по выборке

Затем с помощью дисперсионного анализа были проанализированы возможные факторы, влияющие на формирование кластеров. По результатам многофакторного дисперсионного анализа, были выявлены зависимости выделенных видов кластеров представлений об успехе от возраста и уровня мотивации респондентов (табл. 1). Пол и ведущий вид деятельности не имеют влияния на представления об успехе ($p > 0,05$ по обоим факторам).

Таблица 1 – Средние значения факторов возраста и мотивации достижения по Элерсу для кластеров моделей успеха (при $p < 0,05$ по фактору возраста и $p < 0,01$ по фактору мотивации достижения)

Название кластера наблюдения		Возраст	Мотивация достижения
Советский успех	Среднее	31,2619	17,4524
	Стандартное отклонение	11,98228	3,50054
Американский успех	Среднее	27,8286	18,8286
	Стандартное отклонение	8,34719	3,77675
Компромиссный успех	Среднее	33,9091	14,2045
	Стандартное отклонение	13,33263	3,49471
Всего	Среднее	31,2314	16,6694
	Стандартное отклонение	11,12557	4,05049

При этом мотивация достижения в большей мере, чем возраст влияет на приверженность определенному кластеру по моделям успеха ($\eta^2 = 0,141$ по фактору возраста, $\eta^2 = 0,232$ по фактору мотивации достижения).

Далее кластеры респондентов были распределены по группам стажа профессиональной деятельности (рис. 2) – значимых различий в моделях представлений об успехе у менеджеров с различным стажем в профессиональной деятельности не выявлено (χ^2 Пирсона = 1,582, $p > 0,05$).

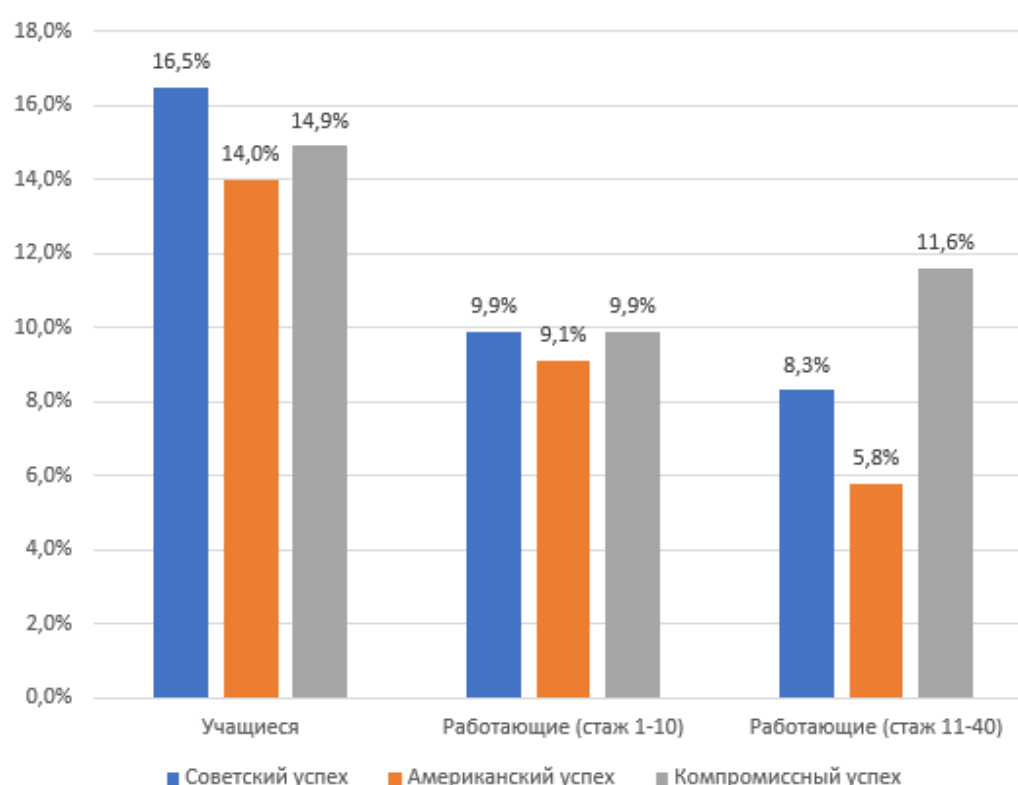


Рисунок 2 – Распределение кластеров успеха по группам стажа респондентов

Это может свидетельствовать не столько о полном отсутствии таких различий, сколько о том, что не обнаружены различия в выраженности признаков, по которым эти различия выявлялись. Вполне вероятно, что, если использовать иные признаки и показатели, отображающие сущность субъективных психологических представлений менеджеров из разных поколений об успехе в жизни, в профессии, в карьере, то такие различия будут проявлены.

Определения успеха в сфере управления

В процессе анализа данных было выделено 9 групп определений успеха в управленческой деятельности по всем группам респондентов: Профессионализм, Достижение целей организации, Личностно-профессиональный рост и развитие, Создание команды, Автономность организации, Стабильность организации, Авторитет, Прибыль организации и Удовлетворение (Процентное соотношение по группам представлено в табл. 2). При использовании критерия Хи квадрат Пирсона значимых различий в определениях управленческого успеха у менеджеров с различным стажем управленческой деятельности не выявлено (χ^2 Пирсона = 9,871, $p > 0,05$).

Таблица 2 – Распределение смысловых конструкторов определения успеха в управленческой деятельности по группам (% от количества высказываний в группе)

Группы конструкторов	Учащиеся	Работающие (стаж 1-10)	Работающие (стаж 11-40)
Профессионализм	7%	9%	6%
Достижение целей организации	33%	34%	16%
Рост и развитие	7%	14%	3%
Создание команды	24%	17%	39%
Автономность организации	0%	6%	3%
Стабильность организации	0%	9%	3%
Авторитет	18%	6%	10%
Прибыль организации	18%	6%	19%
Удовлетворение	7%	0%	0%

Предполагается, что различия во вкладываемых в понятие успеха управленческой деятельности смыслах определяются не стажем, а главенствующей целью менеджера, достижение которой он ставит успехом.

Характеристики успешного управленца

При использовании критерия Хи квадрат Пирсона были выявлены значимые для респондентов с различным стажем профессиональной деятельности характеристики, представленные в таблице 3.

Таблица 3 – Распределение характеристик успешного управленца по группам стажа профессиональной деятельности (% от количества характеристик в группе)

Группы характеристик	Учащиеся	Работающие (стаж 1-10)	Работающие (стаж 11-40)
Ответственность и целеустремленность	29%	38%	28%
Организационные навыки	12%	3%	3%
Коммуникативные навыки	11%	10%	11%
Способность принимать решения и рисковать	7%	6%	7%

Лидерские качества	15%	19%	16%
Инновационность и творчество	9%	7%	4%
Профессионализм	9%	10%	19%
Стремление к саморазвитию	6%	3%	2%
Положительные нравственные качества	2%	3%	4%
Отрицательные нравственные качества	0%	1%	7%

Ответственность и целеустремленность являются наиболее значимыми качествами для всех трех групп респондентов ($\chi^2 = 14,109$ при $p < 0,001$). Предполагается, что данные результаты связаны с тем, что такие качества, как ответственность и целеустремленность являются основополагающими для достижения успеха в любой сфере деятельности и вне рамок стажа профессиональной деятельности. Ответственность и целеустремленность являются несомненными и социально признанными, одобряемыми обществом чертами успешного, компетентного, растущего в профессиональном и в карьерном плане профессионала.

Организационные навыки не считаются значимыми характеристиками успешного управленца для всех групп респондентов ($\chi^2 = 8,940$, при $p < 0,05$). Объяснением этому может служить всё более утверждающееся в массовом сознании скептическое отношение к так называемым «эффективным менеджерам», которым безразлично чем управлять. Поэтому организационные навыки в их «чистом виде», без соответствующего погружения руководителя в профессиональную сущность управляемого объекта, не имеют, на взгляд многих современных российских менеджеров, особой ценности.

Коммуникативные навыки считаются значимыми характеристиками успешного управленца в группах учащихся и работающих респондентов со стажем до 10 лет ($\chi^2 = 10,500$, при $p < 0,01$). Предполагается, что стремление к причастности к соответствующему профессиональному сообществу, перенимая управленческий опыт более зрелых и успешных коллег, свойственно молодым, начинающим свой жизненный и профессиональный путь специалистам. Коммуникативная активность руководителя со значительным стажем также может снижаться, поскольку круг его профессионального и лично значимого общения уже сформировался.

Характеристики группы инновационность и творчество считаются значимыми характеристиками успешного управленца только для учащихся респондентов ($\chi^2 = 17,232$, при $p < 0,001$). Возможной причиной данного результата является предположение о том, что работающие респонденты в процессе реализации профессиональной деятельности в большей мере полагаются на должностные инструкции, что обуславливает отход от творчества и инновационности в образе успешного управленца. Более опытные руководители, скорее будут ориентированы на стабильность нежели на инновации. Студенты же, напротив, в учебной деятельности проявляют творчество и стремятся к инновационности.

Группы характеристик положительных и отрицательных нравственных качеств не являются значимыми характеристиками успешного управленца для всех трех групп респондентов (положительные нравственные качества - $\chi^2 = 8,635$, при $p < 0,05$; отрицательные нравственные качества - $\chi^2 = 18,575$, при $p < 0,001$). В обществе одобряется и доминирует стремление к удовольствию, к ориентации на гедонизм, на оправдание успехом практически любых жизненных траекторий, складывающихся у руководителя в процессе его управленческой деятельности. Сегодняшний руководитель действует, ориентируясь в большей мере на свой успех, а не на соответствие своей деятельности моральным нормам. Из этого следует и низкая значимость нравственных качеств, выявленная в исследовании.

Минимальные сроки для достижения управленческого успеха

При использовании критерия хи квадрат Пирсона были выявлены значимые различия в минимальных сроках для достижения управленческого успеха (χ^2 Пирсона = 39,188 при $p < 0,001$):

- минимальным сроком для достижения управленческого успеха учащиеся считают временной интервал от 3 до 6 месяцев;
- менеджеры со стажем от 1 года до 10 лет - временной интервал от 3 до 6 месяцев;
- менеджеры со стажем от 11 до 40 лет - 1 год.

Полный диапазон ответов респондентов представлен на рисунке 3.

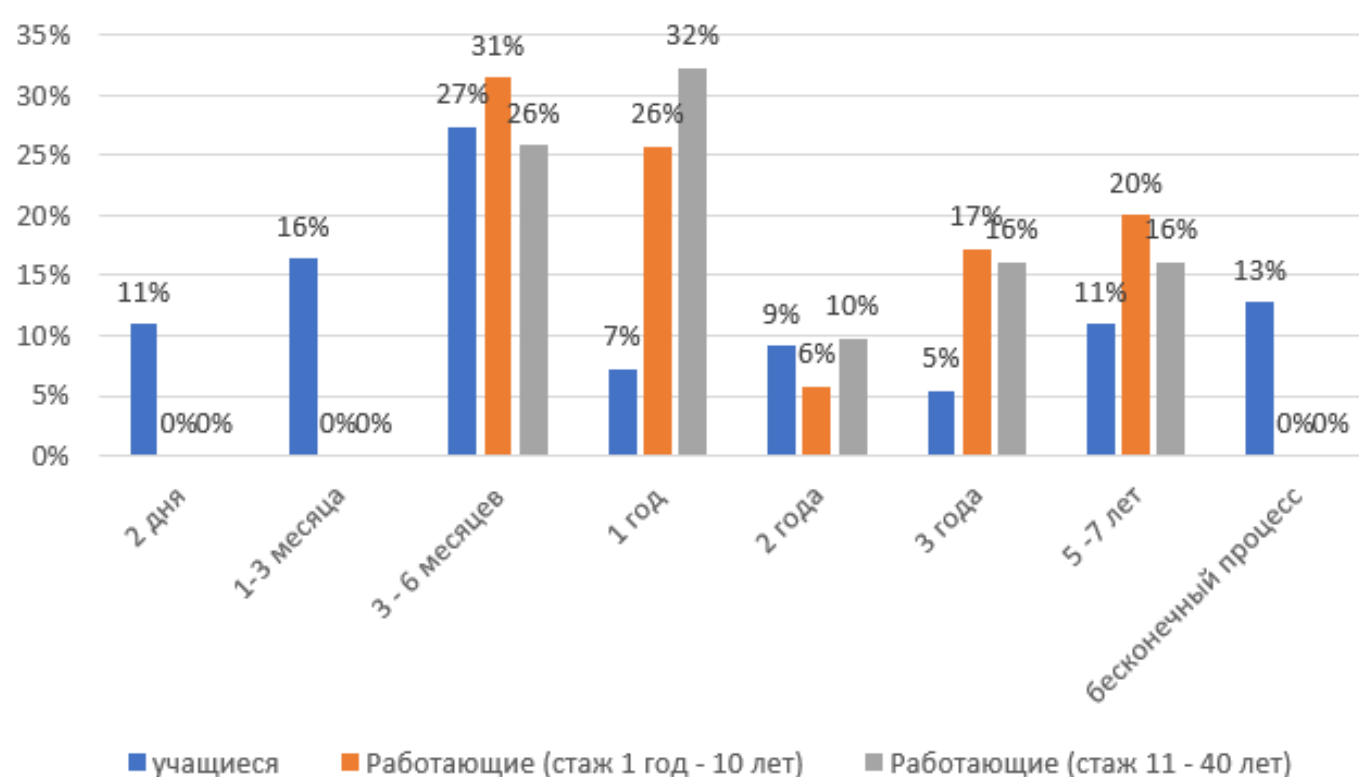


Рисунок 3 – Распределение ответов респондентов по группам стажа на вопрос о минимальном сроке для достижения успеха в управленческой деятельности

Изменение сроков может быть объяснено конкретизацией целей и определением конкретных путей ее достижения, происходящей в процессе профессионального развития, а также выработкой необходимых для достижения целей компетентностей, позволяющих достигнуть целей за более определенные промежутки времени.

Мотивация достижения

В результате проведенного кластерного анализа (метод к-средних) были выделены кластеры респондентов по уровню мотивации достижения – высокий, низкий и средний (рис. 4). В дальнейшем мы распределили кластеры мотивации достижения по группам стажа профессиональной деятельности (рис. 5).

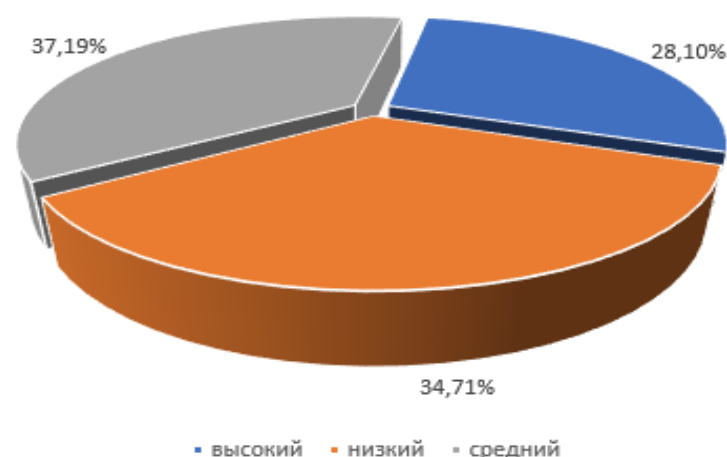


Рисунок 4 – Процентное соотношение кластеров мотивации достижения по выборке

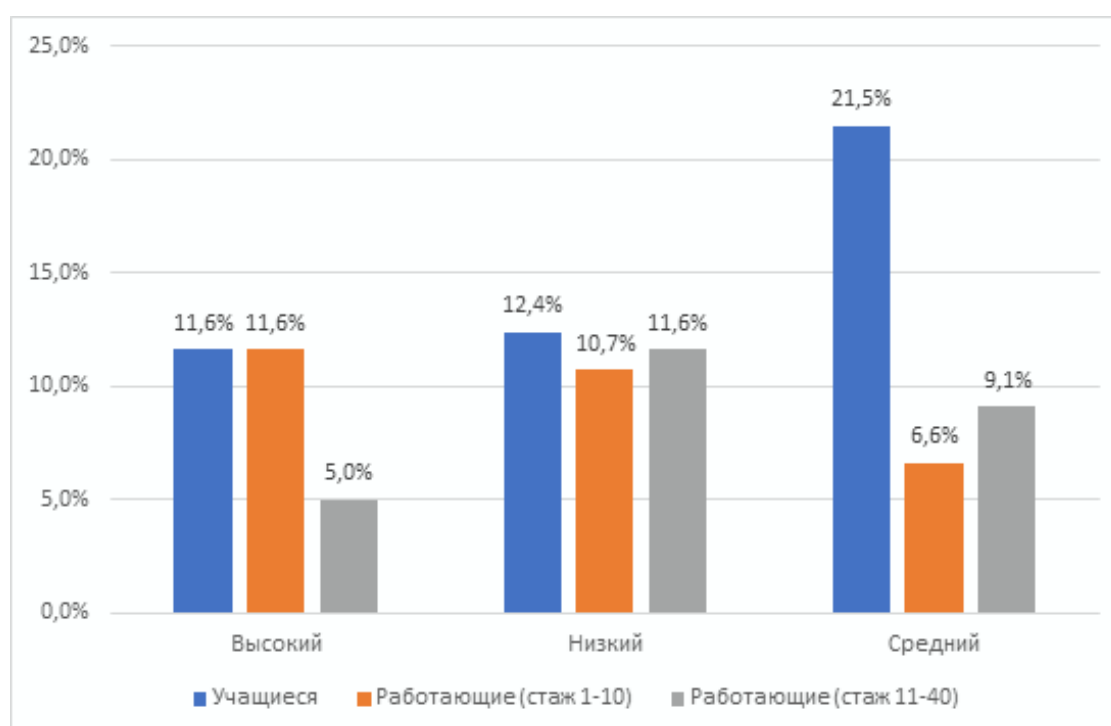


Рисунок 5 – Распределение кластеров моделей успеха у респондентов с различными уровнями мотивации достижения (χ^2 Пирсона = 8,117 при $p < 0,05$)

После проверки критерием хи квадрат Пирсона были выявлены следующие особенности:

- для учащихся респондентов характерен средний уровень мотивации достижения успеха;
- для работающих менеджеров со стажем от 1 года до 10 лет характерен высокий уровень мотивации достижения успеха;
- менеджерам со стажем работы от 11 до 40 лет присущ низкий уровень мотивации достижения успеха.

Исходя из представленных в таблице результатов, у учащихся респондентов доминирует средний уровень мотивации достижения успеха. Возможной причиной является высокий уровень загруженности респондентов, связанный с подготовкой к итоговой государственной аттестации и к защите курсовых работ. Для работающих менеджеров со стажем от 1 года до 10 лет характерен высокий уровень мотивации достижения успеха. Данный результат может быть обусловлен относительно недавней сменой ведущего вида деятельности (с учебы на работу), детерминирующим интерес к профессии и желание достигать высоких результатов в профессиональной деятельности, строить карьеру. Менеджерам со стажем работы от 11 до 40 лет присущ низкий уровень мотивации достижения успеха. Данный факт может быть связан с ростом уровня притязаний в процессе профессионального развития личности: цели, представляющиеся сложными, масштабными и энергоемкими для учащихся менеджеров и менеджеров с опытом работы до 10 лет, воспринимаются менеджерами со стажем профессиональной деятельности от 11 до 40 лет легкодостижимыми или не стоящими затрат ресурсов. Респонденты со стажем от 11 до 40 лет либо достигли успеха, либо больше не стремятся к его достижению.

В результате дальнейшего анализа данных были найдены значимые различия в распределении кластеров моделей успеха по кластерам мотивации достижения. Так, у респондентов, имеющих высокий уровень мотивации достижения, доминирует американское представление об успехе. Для респондентов, имеющих низкий уровень мотивации достижения – компромиссное представление об успехе. Для респондентов со средним уровнем мотивации достижения характерны советское и компромиссное представление об успехе. Возможную причину данного распределения можно найти в описании выдвинутых моделей успеха Клочковой О.Ю., согласно которым, в Американской модели успеха провозглашается успех как достижение материального благосостояния с помощью упорного труда, достижения высоких результатов, для Советской модели успеха характерна меньшая направленность на достижение личного успеха, личность более ориентирована на то чтобы «не выбиваться» из пределов норм, соответственно, высокие результаты в профессиональной деятельности не являются целью личности, имеющей советское представление об успехе; базисом Компромиссной модели, помимо Советской, является Гедонистическая модель успеха, в которой упорный труд и стремление к достижению не приемлемы.

Выводы

Понятие «успех» встречается во всех сферах жизни общества, став обыденностью для современного российского человека. Представления об успехе, являющиеся своеобразным вектором, направляющим деятельность личности, несмотря на кажущееся единообразие, характеризуются некоторой несхожестью в различных социальных группах. Вопреки тому, что социальные представления являются одним из факторов, обуславливающих устойчивость когнитивных структур личности, для социальных представлений свойственна динамика, изменчивость их периферических элементов. Детерминируемые данными процессами противоречивые тенденции в представлениях об успехе, порожденные различиями ценностей поколений, культур и традиций, отражаются в различиях представлений об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности. Проведенное исследование в той или иной степени подтвердило первоначально выдвинутые гипотезы.

1. Гипотеза исследования о существовании значимых различий в представлениях об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности подтвердилась частично. Значимых различий в моделях представлений об успехе и в определениях управленческого успеха у менеджеров с различным стажем в профессиональной деятельности не выявлено. Это может свидетельствовать не столько о полном отсутствии таких различий, сколько о том, что не обнаружены различия в выраженности признаков моделей представлений об успехе, по которым эти различия выявлялись. Вполне вероятно, что, если использовать иные, более конкретные признаки и показатели, отображающие сущность субъективных психологических представлений менеджеров с различным стажем об успехе, то такие различия будут проявлены. Это может стать задачей дальнейшей исследовательской работы. Кроме того, перспективным воспринимается исследование различий в представлениях об успехе у менеджеров и у специалистов в иных областях профессиональной деятельности.

Была выявлена динамика в представлениях об управленческом успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности, заключающаяся в следующих особенностях: 1) Респонденты, являющиеся на момент исследования студентами, наиболее значимыми личностно-профессиональными характеристиками успешного управленца считают ответственность, целеустремленность, коммуникативные навыки, инновационность и творчество. Минимальным сроком для достижения управленческого успеха учащиеся считают временной интервал от 3 до 6 месяцев. 2) Менеджеры со стажем профессиональной деятельности от 1 до 10 лет наиболее значимыми личностно-профессиональными характеристиками успешного управленца считают ответственность, целеустремленность и коммуникативные навыки. Минимальным сроком для достижения управленческого успеха менеджеры со стажем от 1 года до 10 лет считают временной интервал от 3 до 6 месяцев. 3) Менеджеры со стажем профессиональной деятельности от 11 до 40 лет наиболее значимыми личностно-профессиональными характеристиками успешного управленца считают ответственность и целеустремленность. Минимальным сроком для достижения управленческого успеха менеджеры со стажем от 11 до 40 лет считают 1 год.

Установлено, что мотивация достижения и возраст влияют на формирование представлений об успехе, при этом влияние мотивации достижения выражено в большей мере, чем влияние возраста. Пол и ведущий вид деятельности не имеют влияния на представления об успехе.

2. Гипотеза о существовании значимых различий в уровнях мотивации к успеху у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности подтвердилась частично – была выявлена динамика в уровнях мотивации у респондентов с различным стажем профессиональной деятельности: для учащихся респондентов характерен средний уровень мотивации достижения успеха; для работающих менеджеров со стажем от 1 года до 10 лет – высокий уровень мотивации достижения успеха; менеджерам со стажем работы от 11 до 40 лет присущ низкий уровень мотивации достижения успеха.

Также были выявлены значимые различия в уровнях мотивации достижения и доминирующей модели представлений об успехе. У респондентов, имеющих высокий уровень мотивации достижения, доминирует американское представление об успехе. Для респондентов, имеющих низкий уровень мотивации достижения – компромиссное представление об успехе. Для респондентов со средним уровнем мотивации достижения характерны советское и компромиссное представление об успехе.

Также необходимо выделить несколько ограничений проведенного исследования, которые одновре-

менно могут стать направлениями дальнейшего изучения динамики представлений об успехе. Во-первых, при изучении результатов исследования стоит обращать внимание на несоразмерность групп респондентов: группа учащихся респондентов превосходит по численности группы работающих респондентов. Во-вторых, необходимо расширить выборку исследования, которая не должна ограничиваться менеджерами двух организаций и студентами РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. В-третьих, необходимо учитывать количество смен рабочих мест, выделить количество управленческого опыта в профессиональном стаже.

Основные положения и материалы данной работы могут найти применение в практике профессионально-ориентированной работы психологов, менеджеров, коучей, так как представления об успехе у менеджеров с различным стажем профессиональной деятельности лежат в основе выстраивания вектора личностного и профессионального развития специалиста. Помимо этого, систематизированный теоретический материал, результаты эмпирического исследования и разработанный диагностический инструментарий могут найти применение в составлении тренинга на тему «Успех в управленческой деятельности» с целью формирования мотивов успеха, влияющих на развитие мотивации персонала и на эффективность деятельности организации в целом.

Список использованной литературы:

1. Адамова Л.Е. Особенности мотивации достижения на вузовском этапе становления личности // Вестник Донского государственного аграрного университета. 2012. № 1. С. 96-102.
2. Американский характер: Очерки культуры США. М., 1991. С. 191-205.
3. Гаджиев К.С. Американская нация: национальное самосознание и культура. М., 1990. С. 6-56.
4. Емельянова Т.П. Конструирование социальных представлений в условиях трансформации российского общества. М.: 2006.
5. Емельянова Т.П. Социальное представление – понятие и концепция: итоги последнего десятилетия // Психологический журнал. 2001. Т. 22, №6. С. 39-47.
6. Загороднова Т.В. Понятие «успех» в теории социальных представлений // Проблемы современной науки. 2012. № 3. С. 70-77.
7. Кирюшина М.В. Гендерный аспект социального успеха в современном обществе // Вестн. НГУ им. Н.И. Лобачевского. Сер. Социальные науки. 2008. № 2. С. 111-124.
8. Клочкова О. Ю. Модель успеха как фактор профессионального выбора (на примере студентов московских педагогических вузов) : Дис. ... канд. Социол. Наук : 22.00.04 : Москва, 2003. 154 с.
9. Кубышкина М. Л. Психологические особенности мотивации социального успеха. – Дис...канд.психол.наук. СПбГУ, 1997.
10. Кучина О.П. Мотивация достижения успеха профессиональной деятельности субъекта // Образование и саморазвитие. 2010. Т. 3, № 19. С. 129-134.
11. Лабунская В. А. «Социальная психология личности в вопросах и ответах» М., 1999. 201 с. С. 162.
12. Менеджмент организации: введение в специальность: Учебное пособие для вузов / А.А. Одинцов. М.: Издательство «Экзамен», 2004. 320 с. С. 7.
13. Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса / Розанова В.А. Психология управления. М.: Смысл, 1999. С. 105-106.
14. Плавник Н.К. Переживание счастья при мотивации избегания неудачи // научные труды республиканского института высшей школы, №3(17), 2017. С. 296-301.
15. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты. М.: Бахрах-М, 2011. 672 с.
16. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю. Концептуальные подходы к изучению предикторов будущей управленческой успешности - в сб. научн.тр. V научно-пр. интернет конф. «Проблемы управления человеческими

ресурсами».- / под общ ред. М.А. Пономаревой, Н.А. Азарёнок. – Минск: Академия упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2020. С. 150-156.

17. Синягина Н.Ю., Вержибок Г.В. Молодое поколение: ориентиры успешности // Личность: ресурсы и потенциал. №2. 2019. <http://science.potentiales.ru/pdf/2/issue9.pdf>

18. Тодышева Т. Ю. К вопросу об успешности профессиональной деятельности менеджеров // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2008. №54. (дата обращения: 29.10.2019).

19. Тугушева А. Р. Социальные представления и содержательные компоненты установки на успешность у молодежи // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2008. №3-4.

20. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. Мн.: Харвест, 2003. 640 с. (Библиотека практической психологии).

21. Хиггс П. Эгоистическое поколение: исследование концепции : пер. с англ. / П. Хиггс, К. Джиллеард // Социология власти. 2014. № 3. С. 10-30.

22. Хриптович В. А. Поколение инфантильных / В. А. Хриптович // Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк. 2015. № 15 (2). С. 206-213.

23. Gillear C. Contexts of Ageing: Class, cohort and community / C. Gillear, P. Higgs. - Cambridge : Polity Press, 2015. 224 p.

24. Laura M. Little, Janaki Gooty, Michele Williams/ The role of leader emotion management in leader–member exchange and follower outcomes /The Leadership Quarterly/ Elsevier (2016) pp. 85–97.

25. Sternberg R.J. Successful Intelligence. Simon & Schuster, 1996.

Dynamics of representations about the success of managers with different professional experience

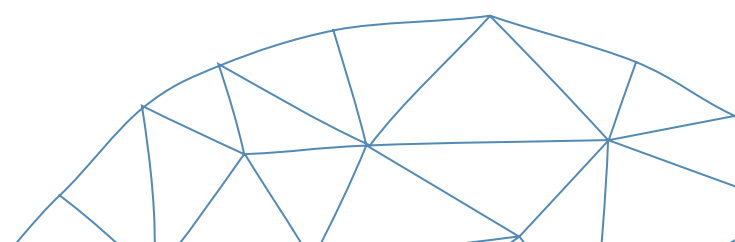
Mikhan'kova P.V.

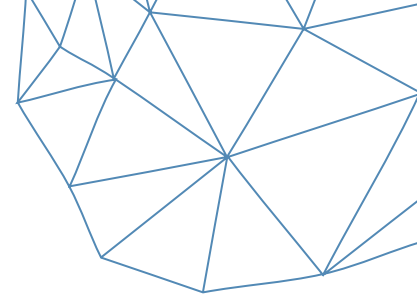
Expert of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow

E-mail: mikhankovapv@gmail.com

Abstract

The article presents the data of studying the dynamics of representations about the success of managers with different professional experience. Changes in such perceptions of managers with different experience, including personal and professional characteristics of a successful manager, minimum terms for achieving managerial success, as well as levels of motivation for achievement, are reflected. The data of the research of the problem among students, future managers as well as middle managers of Liebherr-Rusland Ltd. and ANO «SC Svyaz-Certificate» are given. On the array of results obtained, the characteristics of a successful manager are determined.





Key words

• managerial success • managers • perceptions of success • changes in success models of managers with different professional experience •

References

1. Adamova L.E. Peculiarities of motivation achievement at the university stage of personality formation (in Russian) // Vestnik of Don State Agrarian University. 2012. № 1. pp. 96-102.
2. American character: Essays on the culture of the USA. M., 1991. pp. 191-205.
3. Gadzhiev K.S. American Nation: National Consciousness and Culture. M., 1990. pp. 6-56.
4. Emelianova T.P. Design of Social Perceptions in the Conditions of Transformation of Russian Society. M.: 2006.
5. Emelianova, T.P. Social representation - concept and concept: results of the last decade (in Russian) // Psychological journal. 2001. vol. 22, №6. pp. 39-47.
6. Zagorodnova T.V. Concept of «success» in the theory of social representation // Problems of modern science. 2012. № 3. pp. 70-77.
7. Kiryushina M.V. Gender aspect of the social success in the modern society // MPEI Vestnik. NSU named after N.I. Lobachevsky. Ser. N.I. Lobachevskiy NSU. Ser. 2008. № 2. pp. 111-124.
8. Klochkova O. The model of success as a factor of professional choice (by the example of students of Moscow pedagogical universities) : Cand. ... Cand. Sociol. Science : 22.00.04 : Moscow, 2003. 154 p.
9. Kubyshkina M.L. Psychological features of motivation of social success. - Cand. psychol. science. SpBSU, 1997.
10. Kuchina O.P. Motivation of success of professional activity of the subject // Education and self-development. 2010. vol. 3, № 19. pp. 129-134.
11. Labunskaya V. A. «Social Psychology of the Individual in Questions and Answers» M., 1999. 201 p. P. 162.
12. Management of the Organization: Introduction to the specialty: Textbook for High Schools / A.A. Odintsov. - Moscow: Publishing House «Exam», 2004. 320 p. P. 7.
13. Methods of Diagnostics of Motivation to Achieve Success by T. Ehlers / Rozanov V.A. Management Psychology. - Moscow: Sense, 1999. pp. 105-106.
14. Plavnik N.K. Experience of happiness at motivation of avoidance of failure // scientific works of the Republican Institute of Higher School, №3 (17), 2017, pp. 296-301.
15. Raygorodsky D.Ya. Practical psychodiagnostics: Methods and tests. M.: Bahrah-M, 2011. 672 p.
16. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu. Conceptual approaches to the study of predictors of future managerial success - in the collection of scientific articles. V scientific-practical internet-conference «Problems of human resources management». Under general editorship of M.A. Ponomaryova, N.A. Azaryonok. - Minsk: Academy of Upr. under the President of the Republic of Belarus, 2020. pp.150-156.
17. Sinyagina N.Yu., Verzhibok G.V. Young generation: guidelines for success.-Personality: resources and potential. №2. 2019. <http://science.potentiales.ru/pdf/2/issue9.pdf>.
18. Todysheva T.Yu. To the question about the managers' professional activity success (in Russian) // Izvestia RGPU named after A.I. Herzen. 2008. №54. (date of address: 29.10.2019).
19. Tugusheva, A.R. Social representations and the content components of an attitude to success at young people (in Russian) // Izv. Saratov, Un. Acmeology of Education, Ser. Psychology of Development. 2008. №3-4.
20. Urbanovich A.A. Management psychology: Textbook. 2003. 640 p. (Library of practical psychology).
21. Higgs P. Egoistic generation: study of the concept : per. from English / P. Higgs, K. Gilliard // Sociology of power. 2014. № 3. pp. 10-30.
22. Khryptovich V. A. Generation of the infantile / V.A. Hriptovich // Sci. tel. Resp. inta vysh. shk. 2015. № 15 (2). pp. 206-213.

23. Gilleard C. Contexts of Ageing: Class, cohort and community / S. Gilleard, P. Higgs. - Cambridge : Polity Press, 2015. 224 p.

24. Laura M. Little, Janaki Gooty, Michele Williams/ The Role of Leadership emotion management in Leader-member exchange and follower outcomes /The Leadership Quarterly/ Elsevier (2016) pp. 85–97.

25. Sternberg R.J. Successful Intelligence. Simon & Schuster, 1996.

