МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Кубанский государственный университет»

Кафедра социальной психологии и социологии управления

 Допустить к защите в ГАК

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г.

 Научный руководитель,

 канд. психол. наук, доцент

 Флоровский С. Ю. \_\_\_\_\_\_\_\_

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

ЛИЧНОСТАНЯ ОБУСЛОВЛЕННОСТЬ РОЛЕВЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ В КОМАНДНОЙ РАБОТЕ

Работу выполнил \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В. Ротарь

Факультет управления и психологии, направление 030300 - Психология

Нормоконтролёр,

преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.А. Марьяненко

Краснодар 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение…………………………………………………………………..…. 4

1 Ценностно-мотивационные свойства личности как факторы ролевых

 предпочтений в командной работе: теоретический анализ проблемы… 7

 1.1 Психологические механизмы взаимоотношений в командной

 работе…………………….………………….………………………… 7

 1.2 Ценностно-мотивационные свойства личности человека и

 ролевые предпочтения в командной работе как предмет

 психологического изучения…………………….…………………… 16
 1.3Влияние ценностно-мотивационных свойств личности на выбор
 ролевых предпочтений в командной работе…….…………….…… 20

2 Эмпирическое исследование личностной обусловленности ролевых

 предпочтений в командной работе…………………..……………….….. 28

 2.1 Организация и методы исследования ……………….……….…….. 28
 2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического

 исследования………………………………….……..…….…………. 33

Заключение……………………………...……………….…………..………. 46

Список использованных источников…………………….……………….... 48

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Командная работа важна по многим причинам: она позволяет структурировать бизнес-процессы и активизирует деятельность компании, способствует распространению, сохранению и расширению знаний и навыков среди персонала, что обеспечивает более эффективную работу. Кроме того, совместная работа помогает обеспечить удовлетворение человеческих потребностей, таких как безопасность, принадлежность к группе, признание (уважение), влияние, самореализация, достижение целей и т. д.

Согласованность действий любой команды обеспечивается оптимальным распределением ролей среди участников. Выбор ролей зависит от ценностно-мотивационных свойств личности, которые определяют ролевые предпочтения и функциональные назначения членов команды трудового коллектива.

Актуальность проблемы нашего исследования определяется противоречием между:

Необходимостью изучения психологического аспекта ценностно-мотивационных свойств личности в процессе формирования профессиональных компетенций личности и недостатком реального опыта командной работы у студентов, оказавшихся в условиях выбора ролевых предпочтений.

Данное противоречие являются основанием проблемы исследования: каково влияние ценностно-мотивационных свойств личности на выбор ролевых предпочтений в командной работе.

Цель исследования: выявить устойчивые связи между ценностно-мотивационными свойствами личности студентов и предпочитаемыми ими ролями в командной работе.

Объект исследования**:** личность как субъект совместной (командной) деятельности.

Предмет исследования:взаимосвязь ролевых предпочтений с ценностно-мотивационными свойствами личности.

Гипотеза исследования:можно предположить, что ценности и мотивы участника команды являются значимым психологическим фактором, определяющим ролевые предпочтения личности в командной работе.

Объект, предмет, цели и гипотеза исследования определили следующие задачиисследования:

1. Изучить психологическую литературу по проблеме исследования.
2. Проанализировать психологические аспекты командной работы.
3. Раскрыть особенности ценностно-мотивационных свойства личности и понятие ролевые предпочтения человека в условиях командной работы.
4. Определить качественные характеристики ценностно-мотивационных свойств личности и степень их влияния на выбор ролевых предпочтений в командной работе.
5. Подобрать ряд психодиагностических методик, которые соответствуют целям и задачам исследования.
6. Осуществить социально-психологическую диагностику ценностно-мотивационной сферы личности, а также определить командно-ролевые предпочтения студентов.
7. Выявить связи ценностно-мотивационных свойств личности с ролевыми предпочтениями студентов и сравнить полученные профили с типологией Белбина.

 В соответствии с поставленными целями и задачами дипломной работы был использован комплекс методов исследования: теоретических (анализ литературных источников); эмпирических (личностно-психологическое и социально-психологическое тестирование). Основная часть эмпирических данных была получена при помощи следующих диагностических инструментов: методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса [54]; методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса [54]; методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационной сфере О.Ф.Потемкиной [63]; тест
Р. М. Белбина "Командные роли" [7]. Математическая обработка результатов заключалась в вычисление средних значений, процентных долей, стандартного отклонения, коэффициент корреляции Пирсона (r-Пирсона).

Методологической основой исследованияявляются методологические и теоретические положения российских (Е. П. Ильин, М. В. Удальцова,
В. П. Пугачев, О. А.Волкогонова и др.) и зарубежных (М. Х. Мескона,
М. Альберта и Ф. Хедоури, Р.М. Белбин и др.) учёных в области психологии, социологии, социальной психологии и управления персоналом.

Теоретическая значимость и научная новизна исследования:былиполучены новые данные об устойчивых связях между ценностно-мотивационными характеристиками и ролевыми предпочтениями в командной работе, личности, ориентированной на совместную деятельность командного типа, но имеющей ограниченный опыт участия в ней.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что был получен фактический материал, имеющий значение для повышения качества командной работы за счет учета психологического компонента ценностно-мотивационной сферы личности при определении ролей внутри команды, что может способствовать повышению эффективности совместной деятельности командного типа и оптимизации развития личности как продуктивного участника такой деятельности.

База исследования: сбор эмпирических данных проходил на базе Кубанского государственного университета среди студентов-бакалавров 2-го и 3-го курса факультета управления и психологии таких направлений, как «психология», «управление персоналом», «государственное и муниципальное управление». Объём выборки составил 51 человек в возрасте от 19 до 22-х лет.

1 Ценностно-мотивационные свойства личности как факторы ролевых предпочтений в командной работе: теоретический анализ проблемы

1.1 Психологические аспекты командной работы

Команда − это особый тип группы, характеризующийся наличием особых черт, которые определяют эффективность её деятельности.

Если мы рассмотрим этимологию слова «команда» (от франц. commande, от англ. command), то оно пришло к нам из средневековья. В свое время в рыцарском ордене было слово «командор», которое обозначало один из высших рангов рыцаря, позднее это слово использовалось в некоторых странах и стало обозначать: главу отряда кораблей, председатель яхт-клуба, глава автомобильного, велосипедного и других. Если мы попытаемся подробнее взглянуть на этимологию этого слова, то ясно, что суть слова отражается в корне «com», что означает «согласованность, взаимность действий, их завершенность».

Существуют различные подходы к определению понятия «команда». Сложность определения этого термина привела к тому, что некоторые исследователи стремятся исключить определение «команды», анализируя достоинства, трудности и проблемы совместной работы [36, 44, 68, 70].

Понятие «команда» довольно просто формулирует профессор
В. П. Пугачев, заведующий отделом управления персоналом Института государственного управления и социальных исследований. Он считал, что команда − сплоченная рабочая группа или трудовой коллектив [62]. Оказывается, любой отдел, сектор и другое функциональное подразделение компании, является рабочим коллективом, и его следует считать командой. Трудно согласиться с этим определением команды, поскольку не каждый трудовой коллектив имеет необходимый уровень сплоченности, единство в понимании целей и задач совместной работы.

Более развернутую характеристику понятия «команда» дают ученые МГУ О. А. Волкогонова и А. Т. Зуб, они считали, что команда – это группа людей, имеющих высокую квалификацию в определенной области и максимально преданных общей цели деятельности, для достижения которой они действуют сообща, взаимно согласовывая свою работу [2].

Преподаватель Института бизнеса и делового администрирования Академии народного хозяйства при Правительстве РФ А. И. Кочеткова в своей монографии посвятила целую главу вопросу формирования и развития команды. Она полагает, что команда − небольшая группа сотрудников, которые стремятся достичь общей цели, постоянно взаимодействуя и координируя свои усилия [38].

Профессор ВАВТ Л. Г.Зайцев, подчеркивает мысль о том, что понятие «команды» отличается от понятия «группы» и считал, что команда − это рабочая группа, в которой обеспечивается единство членов и уровень противоречий внутри группы находится на минимальном уровне [26].

В. П. Медведев являясь профессором ВАВТ, дает определение термину «команда» и выделяет два основных элемента команды. Это ее численность и целеполагание. Он считает, что команда − это группа людей, состоящая из трех или более человек, созданная для выполнения определенных совместных действий [46].

Деятельность команды и поведение участников осуществляется по определенным правилам. Эти правила работы представляют собой набор неписаных принципиальных позиций и значимых общепринятых норм, которые добровольно принимаются членами команды. Правила обеспечивают внутреннюю организацию команды, «разделение труда», координацию, гармонизацию и единство действий, четкую систему контроля. Правила регламентируют внутренние взаимоотношения, действия и поведение команды.

В качестве характеристик команды мы можем отметить следующие:

- единство целей членов команды. Сотрудники должны понимать цель команды одинаково, чтобы «не тянуть в разные стороны» при ее реализации;

- Способность и желание работать;

- Способность и желание общаться друг с другом;

- Отношения партнерства и доверия друг к другу. В этой характеристике чрезвычайно важно понимать роль каждого члена команды для реализации общего дела;

- Сплоченность;

- Обратная связь. Устойчивая обратная связь позволяет членам команды понять, как они воспринимаются коллегами и другими. [78].

Психологические основы формирования команды

К сожалению, не всегда руководители полностью учитывают психологические явления, которые являются необходимой основой для формирования и эффективного функционирования команды.

Эффективное достижение целей во многом зависит от следующих факторов: численности и состава команды, норм команды, сплоченности, конфликтности, статуса, функциональной роли ее членов и работы менеджера по управлению своей командой. Рассмотрим этот вопрос более подробно.

Численность. Размер команды должен быть строго ограничен. Всем известен тот факт, что численность команды в спортивных играх составляет от пяти до пятнадцати человек. Вне этих пределов команда становится неконтролируемой, гибкость и чувство ответственности снижаются, а недостатки становятся непреодолимыми пороками. По словам В. Крюгера, число «5−9» указывает верхний и нижний пределы максимальной пользы для командной производительности [44]. Многие зарубежные исследователи считают, что оптимальное количество членов группы составляет 5 человек. По мере увеличения группы связь между ее членами становится более сложной, и достичь согласия становиться трудно. Существует также растущая тенденция к неформальному разделению на подгруппы, что может привести к непоследовательным целям и усилению конфликтов [82].

Состав. Под термином «состав» понимается степень сходства индивидов и точек зрения, подходы к решению проблем. Чтобы найти оптимальное решение, требуется, чтобы команда состояла из разных личностей − это более эффективно, чем если бы у членов команды были одинаковые точки зрения.

Групповые нормы. Нормы предназначены для того, чтобы информировать членов команды, об ограничениях поведения и характере работы. Отдельный человек может рассчитывать на принадлежность к команде, ее признание и поддержку только в том случае, если ее действия соответствуют этим нормам.

Сплоченность команды (командная солидарность). В команде с высокой сплоченностью, ее участники испытывают сильную тягу друг к другу. У таких команд обычно меньше проблем с сообщением, а те, которые есть, менее серьезны. У них меньше недоразумений, напряженности, враждебности и недоверия, а производительность их работы, качество их решений выше. Потенциальным негативным следствием высокой степени сплоченности является групповое единомыслие.

Групповое единомыслие. Члены команды считают, что разногласие подрывает их ощущение принадлежности к команде, и поэтому следует избегать разногласий. В результате решения, принимаемые такой командой, не всегда эффективны. Команда пытается принять решение, которое никого не обидит и не оскорбит.

Конфликтность. С одной стороны, разница в мнениях членов команды ведет к более эффективной работе, но, с другой стороны, это может привести к конфликтам внутри команды и четко выраженным конфликтам. Это связано с тем, что все сотрудники организации хотят чувствовать себя членами даже небольшой, но команды, потому что они чувствуют чувство безопасности даже в небольшой группе. Но в то же время личность и профессионал всегда присутствуют с желанием оставаться человеком, желанием отличаться от коллег и получать общественное признание в своем текущем статусе. Поэтому разумно поддерживать приемлемый уровень конфликта при обсуждении рабочих проблем.

Распределение ролевых функций в команде

Члены команды менеджера должны обладать квалификацией и желанием совместно участвовать в достижении целей организации и структурного подразделения. Но командная работа предполагает, что каждый из них четко осознает свою роль и роль других членов команды. Распределение ролевых функций является ключевым фактором, определяющим эффективность командной работы.

Отечественные и зарубежные эксперты в области управления, как теоретики, так и практики, оценивают подходы к распределению ролевых функций среди членов команды по-разному.

Среди американских ученых есть мнение, что в команде все роли ее членов можно разделить на две группы: целевые и поддерживающие [56].

Целевые роли, такие роли, как «генератор идей», «информатор», «эксперт», «разработчик», «координатор» и «завершитель», бесспорно, подразумевают огромную функциональную нагрузку.

Рассмотрим каждую роль более подробно.

Генератор идей разрабатывает новые идеи, новые решения, новые подходы, новую организацию. Он инициирует деятельность всей команды.

Информатор собирает и представляет команде всю необходимую информацию.

Эксперт оценивает выдвинутые предложения.

Разработчик объясняет, приводит примеры, развивает идею, пытается предсказать будущую судьбу предложения, если оно будет принято.

Координатор объясняет взаимосвязь идей, обобщает предложения, объединяет деятельность различных членов группы.

Завершитель суммирует, подытоживает все предложения, обобщает их, формулирует окончательное решение.

В сочетании ролей функции и способности людей в команде сбалансированы. Они быстро учатся на своих ошибках, сосредотачиваются на потребителе, хорошо анализируют свою деятельность. Такая команда мотивирована, действует с интересом.

Очень близко к рассмотренному варианту подход к распределению ролей в команде предлагает Р. М. Белбин (Кембриджский университет). В своей классификации ролей в команде (таблица 1), центральные фигуры совпадают с концепцией М. Х. Мессона, М. Альберта и Ф. Хедури [8].

Таблица 1 − Классификация ролей в команде доктора Белбина

|  |  |
| --- | --- |
| Роль в команде | Характеристика ролей |
| 1 | Мыслитель (Innovator, Plant) | Оригинальный мыслитель, который дает жизнь новым идеям. Независимый сотрудник с развитым воображением, но, как и другие люди, имеет негативные черты характера - может быть слишком чувствителен к критике. Для успеха необходимо развивать отношения с руководителем группы или координатором. |
| 2 | Разведчик (Resource Investigator) | Точно так же, как Новатор может принести новые идеи группе, но эти идеи будут заимствованы извне, благодаря широким контактам. Немного бесцеремонный, гибкий и ищущий возможности. Не допускает развития групповой инертности. Негативные качества характера включают в себя лень, самоуспокоенность, а иногда и кризис или давление обстоятельств, чтобы мотивировать его. |

Продолжение таблицы 1

|  |  |
| --- | --- |
| Роль в команде | Характеристика ролей |
| 3 | Председатель (Chair) | Контролирует и направляет группу к достижению целей. Может заранее определить, кто из сотрудников подходит для выполнения необходимых задач. Обычно спокойный, уверенный и аккуратный. Однако иногда он склонен к чрезмерному господству, и группа становится продолжением своего сильного «я». |
| 4 | Формирователь (Shaper) | Энергичный и способный реализовывать идеи. Он видит мир как проект, который требует реализации. Обычно уверенный, динамичный, эмоциональный и импульсивный. Мотор группы, но может быть раздражительным, несдержанным, нелюбезным. |
| 5 | Оценщик (Monitor - Evaluator) | Оценивает предложения и занимает позицию наблюдателя для продвижения по службе. Не позволяет группе двигаться неправильно. Дискретный, бесстрастный, имеет аналитический ум. Может показаться безразличным, бескорыстным, иногда становится чрезмерно критичным. |
| 6 | Коллективист (Team Worker) | Стремится объединить и привнести гармонию в отношения между членами группы. Он занимает позицию понимания чужих проблем. По своей природе добрый человек стремится к установлению неформальных отношений. Однако может быть нерешительным в сложных или кризисных ситуациях. |

Продолжение таблицы 1

|  |  |
| --- | --- |
| Роль в команде | Характеристика ролей |
| 7 | Исполнитель (Organizer, Implementer) | Может преобразовать стратегический план в конкретные задачи управления, которые доступны для решения. Хороший организатор, методический и прагматичный. Определяется с группой, лояльным и честным сотрудником. Однако он может быть негибким, неумолимым. |
| 8 | Доводчик (Completer - Finisher) | Отлично умеет создавать отчеты о работе группы. Обеспокоена точным выполнением взятых на себя обязательств и старается не упускать из виду даже мельчайшие детали. «Перфекционист», заставляет придерживаться точного графика дел, но может стать излишне тревожным |

Среди российских подходов к подбору людей в команду рассмотрим подход Л. Б. Уткиной [38]. Автор выделяет четыре основных роли в команде (таблица 2).

Таблица 2 − Классификация ролей по Л. Б. Уткиной

|  |  |
| --- | --- |
| Роль | Содержание роли |
| Труженик | Много и упорно трудится над личным решением, не любит соратников и помощников.  |
| Администратор | Имеет склонность к административной работе, любит порядок, правила, закон, почитает иерархию.  |
| Инноватор | Обладает предпринимательским, инновационным складом ума, характера. Готов к риску и авантюрам.  |
| Интегратор | Обладает способностью создавать дух товарищества и взаимопонимания, любит общение, умеет сплачивать, обладает чутьем, хорошо разбирается в людях. |

Примечательный подход к распределению ролей предлагается
М. Колосовой в ее статье «Как подобрать людей в команду» в журнале «Профиль» 11 сентября 2000 года. Его главный девиз: таланты одного из участников команды должны дополняться талантами других, но не дублироваться. Психолог определяет следующие роли:

- Оригинал - это человек с необычайным воображением, способный выдвигать идеи, отличные от общепринятых, для поиска проблемы вне коробки;

- Аналитик - это человек, чьи основные силы способны объективно оценивать ситуацию, анализировать положительные и отрицательные аспекты текущей работы, выполнять поставленные задачи;

- Практикующий - человек, который имеет ведущую психическую функцию - восприятие реальности, развитую способность воплощать самые фантастические идеи;

- Координатор - человек, чья сильная сторона - блестящая память, способность полностью смотреть на ситуацию, знание того, что происходит;

- Хороший парень - человек, который имеет добродушие, нотками веселья и радости. Он - душа команды и делает ее «живой».

Естественно возникает вопрос: какова роль менеджера-лидера в команде? Менеджер как руководитель команды выполняет свою деятельность, как правило, (рисунок 1) в следующих направлениях [7]:

**Создание команды**

**Управление командными процессами**

**Совершенствование работы команды**

Рисунок 1 − Ролевые функции менеджера-лидера в команде

Отметим наиболее сложные действия руководителя-менеджера команды:

- помогать членам команды в переориентации их отношений, доминирующих мотивах поведения и опыта (стремления каждого члена команды должны быть перенесены с отдельных на командные задачи);

- помощь членам команды в их стремлении реализовать себя как единое сообщество, имеющее те же социальные ценности и нормы поведения;

- повысить степень доверия и взаимопонимания между членами команды;

- улучшение связи в команде между ее участниками.

1.2 Ценностно-мотивационные свойства личности человека и ролевые предпочтения в командной работе как предмет психологического изучения

Ценности являются одним из регуляторов человеческого поведения. Они диктуют нам, какое поведение или результат желательно или нежелательно.

Понятие «ценность» заимствовано психологией из философии, где оно определяется как «специфическое социальное определение объектов окружающего мира, раскрывающее их положительное или отрицательное значение для человека и общества» [80].

Внешне ценности определяются как свойства объекта или явления, но они не присущи ему не только из-за внутренней структуры самого объекта, но и потому, что он вовлечен в сферу социального бытия человека и стал носителем определенных социальных взаимоотношений. По отношению к предмету (человеку) ценности служат объектами его интересов и для его сознания выполняют роль повседневных ориентиров в объективной и социальной реальности. Наряду с такими предметными ценностями, которые являются объектами интересов, некоторые явления общественного сознания, которые выражают эти интересы в идеальной форме (понятия добра и зла, справедливости и несправедливости, идеалы, моральные нормы и принципы), также являются значениями , Эти формы сознания не только описывают некоторые реальные или воображаемые явления реальности, но делают их оценкой, одобряют или осуждают их, требуют их реализации или устранения, т. е. являются нормативными по своему характеру.

Мы можем говорить о трех формах существования ценности [70]:

1) ценность выступает как общий идеал, как концепция атрибутов должного, разработанного общественным сознанием;

2) ценность представляется в объективированной форме в виде произведений материальной и духовной культуры или человеческих действий - конкретных предметных проявлений идеалов социальной ценности;

3) социальные ценности, преломленные через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности как личные ценности, которые являются одним из источников мотивации ее поведения.

В рамках этого исследования для нас важно последнее понимание ценности.

У каждого человека есть индивидуальная, конкретная иерархия личных ценностей, которые служат связующим звеном между духовной культурой общества и духовным миром личности. Их система формируется в процессе деятельности.

По словам Б. С. Братуся иерархия ценностей − это общие смысловые структуры (в случае их понимания - личные ценности), которые составляют составляющие единицы сознания индивида, которые определяют основные и относительно постоянные человеческие отношения с основными сферами его жизни [14].

Ценности отражаются в сознании человека в форме ценностных ориентаций − стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентаций. Ценностные ориентиры − это субъективные концепции ценностей, которые занимают довольно высокое положение в иерархической структуре регулирования человеческой деятельности.

Система ценностных ориентаций обусловливает содержательную часть ориентации личности, формирует основу ее отношений с окружающим миром, с людьми, является основой мировоззрения и ядром мотивации для жизнедеятельности.

Таким образом, ценностные ориентации как предмет психологических исследований занимают место на пересечении двух крупных предметных областей: мотивация, с одной стороны, и мировоззренческие структуры сознания, с другой [46].

В современной российской психологии категория ценности уже давно существует в рамках социальной психологии и психологии личности как одного из компонентов понятия «ценностные ориентации» и теории диспозиционной регуляции социального поведения личности. В зарубежной философии и психологии ценности − это категория гуманистического и экзистенциального подхода, они реализуют принцип, который изучает человека, у которого есть ресурс свободы, любви и спонтанности, и действует в рамках предметно-объектных отношений (E. Фромм, Ш. Бюлер, Р. Мей и др.).

Б. И. Додонов [26] полагает, что ценности могут быть разделены по критерию статуса на два типа: фактические и признаваемые. Фактические ценности определяется «соответствием предмета или явления понятию потребности как объекта нужды», но не потребностью «воспринимаемого и испытанного субъектом». Признаваемые ценности – это объекты или явления, которые «возводятся» в ранг ценностей самими людьми, обществом или всем человечеством. Такие ценности служат ориентиром в формировании поведения человека. Здесь человек выступает скорее как член сообщества и поэтому обязательно участвует в деятельности, является субъектом деятельности, даже если оказывают на него определенное влияние. Следовательно, только признанная ценность может служить мотивом поведения. Мотив в этом случае следует понимать как ценность, по отношению к которой деятельность направлена на подтверждение этой ценности или ее освоение [26]. В качестве критерия, позволяющего отличать фиктивные и признанные значения, В. И. Додонов предлагает рассматривать потребность, поскольку потребность может определить значение для людей определенных ценностей. Все потребности, согласно Б. И. Додонова, могут быть разделены на три группы. Первая группа включает в себя потребности - объективные нужды, которые обеспечивают жизнь и развитие. Вторая группа включает в себя потребности-свойства − это основные свойства личности, которые обеспечивают ее связи с реальностью и ее собственными обязанностями, определяют образ жизни и деятельности личности. И, наконец, третья группа включает в себя потребности, которые отвечают за нормальное функционирование организма, которые отражаются в отсутствия веществ, энергии и т. д.

Ориентация человека на любую ценность происходит только в результате предварительного признания этой ценности - неоднократная положительная оценка (рациональная или эмоциональная). Человек может иметь много ценностей, которые он признает, но не все из них оказывают на него значительное влияние, можно говорить об ориентации только тогда, когда «субъект так или иначе спроектировал» в сознании (либо в подсознании) овладение ценностью.

Одним из известных зарубежных разработчиков категории ценности является М. Рокич. По его мнению, ценность − это «устойчивое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель существования предпочтительнее с личной или социальной точек зрения, чем противоположный способ поведения или конечная цель существования».

Ценность − это основное содержание, которое направляет действия и суждения человека в определенных ситуациях с сиюминутными целями в соответствии с первичными принципами существования.

По словам М. Рокича, ценности характеризуются следующими особенностями:

1) общее количество ценностей, являющихся собственностью человека, относительно невелико;

2) все люди имеют одинаковые ценности, хотя и в разной степени;

3) ценности организованы в системы;

4) источники ценностей прослеживаются в культуре, обществе и личности;

5) влияние ценностей можно проследить почти во всех социальных явлениях, заслуживающих изучения [46].

М. Рокич выделяет два класса ценностей - терминальные и инструментальные.

Терминальные ценности– убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться [46].

Инструментальные ценности – убеждения в том, что какой-то образ действий является с личной и общественной точек зрения предпочтительным в любых ситуациях [46].

1.3 Влияние ценностно-мотивационных свойств личности на выбор ролевых предпочтений в командной работе

Анализ научной литературы выявил тот факт, что четкого определения понятия «организационные ценности» в литературе нет. Вариантом определения рассматриваемого понятия может быть утверждение .
Т. Ю. Базарова и Б. Л. Ереминой, что организационные ценности являются «критериями оценки поведения в организации» [78, с. 31]. Ценности описываются как нормативные требования к поведению человека в организации и его личности. Ценности сводятся к заявленным принципам, которые должны быть доведены до сознания каждого члена организации.

Мы предполагаем, что каждый член организации имеет свои представления об организационных ценностях, на формирование которых влияют различные факторы (опыт работы в организации, отношения с коллегами и менеджментом и т. д.). Совокупность представлений всех членов команды является основой формирования ценностей организации, которые могут быть объективированы и представлены в виде списка.

Многие исследователи объясняют организационные ценности как совпадении важнейших ценностных ориентаций всего персонала организации [44].

Цели нашего исследования удовлетворяются моделью взаимодействия личных ценностей и пространства единства ценностно-ориентированного развития, разработанного А. В. Петровским.

По мнению А. В. Петровского, единство ценностной ориентации является характеристикой системы внутригрупповых отношений, показывающая степень совпадения оценок, взглядов и позиций группы по отношению к объектам (лицам, задачам, идеям, событиям), которые наиболее значимы для группы в целом [59].

Высокая степень совпадения мнений, оценок, позиций отдельных лиц по вопросам, значимым для группы, является результатом активной совместной деятельности. Это совпадение выступает важным источником интенсификации внутригруппового общения и повышения эффективности совместной деятельности. Поэтому правильнее рассматривать, как пишет
А. В. Петровский, характер и частоту взаимодействия (общения) в группе как следствие единства отношений и ценностных ориентаций членов группы, к которым она приходит в результате совместной активной активности [61].

Г. М. Андреева также пишет, что «происходит более глубокая интеграция группы, когда ценности предметной деятельности все больше разделяются отдельными индивидами, потому что индивиды включаются в совместную деятельность. Эта деятельность становится настолько значимой в жизни каждого, он принимает ее ценности не под влиянием развития коммуникаций, а сам факт его все более и более полного и активного включения в деятельность группы » [2, с. 217].

Таким образом, ценностно-ориентационное единство группы формируется путем изменения индивидуальных ориентаций ценностей каждого члена группы посредством ее включения в совместные действия. В результате ценности этой деятельности становятся содержанием индивидуального сознания.

Ценностно-ориентационное единство вовсе не означает совпадения оценок и позиций членов организации во всех отношениях. Единство ценности в команде - это, прежде всего, сближение оценок в моральной и деловой сферах, в подходе к целям и задачам совместной деятельности.

Н. Н. Обозов отмечает, что для нормального функционирования группы важна оптимальная координация личных и групповых устремлений. Вы не можете просить членов этого сообщества полностью отказаться от своих индивидуальных желаний, но в тех случаях, когда возникает вопрос о существовании группы в целом, личные устремления должны подчиняться общим требованиям, общим для всех участников [56].

В рамках данной работы мы хотели бы упомянуть о понятии «социальный характер» Э. Фромма, которое, как нам кажется, может помочь в понимании феномена ценностно-ориентационного единства. Фромм выражает мнение о том, что, основной функцией социального характера является формирование и направление человеческой энергии в рамках данного общества во имя продолжения функционирования данного общества [82]. Если характер индивида более или менее совпадает с социальным характером, он сам будет стремиться делать именно то, что необходимо и желательно в конкретных условиях его культуры. Фромм указывает, что если энергия большинства людей в данном обществе направляется в одном направлении, то они имеют одинаковую мотивацию и, более того, они восприимчивы к тем же идеям и идеалам [82]. Основными компонентами социального характера являются ценности и мотивация.

Хотя Фромм говорит об обществе в целом, мы предполагаем, что вышеизложенное можно отнести к конкретной организации, где владение социальным характером всеми членами коллектива может означать существование единой ценности и мотивационной ориентации.

Проблема самоактуализации личности на рабочем месте в отечественных и зарубежных исследованиях тесно связана с проблемой удовлетворенности работой (А. Г. Здравомыслов, А. Ядов, А. Свенцицкий,
В. Врум, Э. Лулер, Л. Портер ). Существует довольно большое количество определений понятия «удовлетворенность работой» и факторы, от которых это зависит. Удовлетворение работой рассматривается как отношение человека, как эмоциональное состояние, оценка, установка или сочетание взаимосвязанных взглядов, чувств, мотивов [68].

И. Попова определяет удовлетворение работой как выраженное отношение рабочего к конкретным условиям предприятия [71].

Другие авторы рассматривают удовлетворенность как последовательную систему отношений, которая включает отношения к содержанию труда, условиям труда, отношениям к себе, людям, с которыми человек вступает в контакт в пространстве своей работы [71].

Исходя из этого понимания удовлетворенности работой, можно выделить характеристики работы, от которой зависит степень устойчивости удовлетворенности.

А. В. Карпов выделяет следующие характеристики: характер, содержание и объем работы; достойные условия оплаты и продвижения; состояние рабочего места и его среды; коллеги и руководители; распорядок и правила поведения; все формы компенсации [37, с.154].

Эти характеристики довольно общие. В отношении каждой реальной ситуации они могут быть указаны или дополнены в зависимости от направления деятельности организации, характеристик рабочего коллектива и т. д. Приоритет этих характеристик может значительно различаться как между отдельными членами организации, так и между различными организациями.

По мнению А. Л. Свенцицкого удовлетворенность работой это психическое состояние человека, вызванное соотношением уровня его требований и реальных возможностей их реализации [68].

Это определение удовлетворенности работой позволяет точно раскрыть психологическое содержание феномена самореализации личности на рабочем месте. А. Л. Свенцицкий говорит, что соответствие между требованиями личности и возможностями их реализации порождает особое состояние удовлетворенности работой. То есть удовлетворенность работой является конкретным психологическим показателем, посредством которого мы оцениваем, реализует ли человек себя в работе или нет.

Таким образом существует следующая взаимосвязь: ценности как глубокие психологические основания, влияют на самореализацию. А индикатором того факта, что самореализация действительно происходит, является феномен удовлетворенности работой.

Удовлетворение работой, как психическое состояние, имеет свою собственную динамику. В процессе работы может происходить повышение или понижение удовлетворенности человека своей работой, что и определяет уровень притязаний человека.

Притязания мы рассматриваем как потребности, которые основаны на мотивах, возникающих в процессе работы.

Понятие «мотив» интерпретируется психологами неоднозначно и используется для обозначения различных явлений. В роли мотива могут быть потребности, интересы, влечения, эмоции, отношения, идеалы, т.е. все, что мотивирует человеческую деятельность, для которой оно совершается.

Леонтьев определяет мотив как то, что в реальности, отраженной человеком, побуждает и направляет его деятельность [45]. В мотиве конкретизируется потребность. Последние не только определяют мотив, но изменяются и обогащаются вместе с изменением диапазона объектов, удовлетворяющих их потребности. В то же время существует способы удовлетворения потребностей.

Мотивы, связанные с работой человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии и мотивы выбора места работы [36].

Для этого исследования важна первая группа мотивов.

Е. П. Ильин рассматривает следующие стимулы, которые заставляют человека трудиться.

Первая группа причин − это мотивы общественного характера. Это признание необходимости приносить пользу обществу, это желание помочь другим людям, это также общественное отношение к необходимости работать.

Вторая группа - получение материальных благ для себя и семьи для удовлетворения материальных и духовных потребностей.

Третья группа - удовлетворение потребностей в самоактуализации, самовыражении. В ту же группу входят мотивы, связанные с удовлетворением потребности в общественном признании и уважении со стороны коллег и общественности.

Существует три уровня развития потребностей [38]: удовлетворяемые, действительные и абсолютные. Удовлетворяемыми потребностями являются те, которые были реализованы человеком как необходимость и являются или могут быть предметом его потребления. Наряду с удовлетворяемой частью в системе потребностей имеет долю полностью или частично неудовлетворяемых потребностей. Они также реализуются, но они не могут быть удовлетворены обществом и выступать в качестве дополнительных запросов, сформированных на основе перспективных, а не текущих производственных возможностей. Совокупность удовлетворяемых и неудовлетворяемых потребностей формирует фактические потребности работника. Они находятся в постоянном движении, модификации, связанные с прогрессом. Это движение направлено на развитие абсолютных потребностей. Абсолютные потребности являются вечным ориентиром в жизни человека, потому что всегда есть временный шаг их передачи в реальность, в ходе которого производство порождает новые модели товаров и услуг, которые удовлетворяют эту потребность на более высоком уровне.

Эта линия развития потребностей предполагает, что человеку нужны только материальные блага. Однако идеал современного общества − это всесторонне развитый человек, обладающий разнообразными потребностями - материальными, духовными (потребность в познании и эстетическом наслаждении), социальный (потребность в социальной активности, свободе, труде).

Исследования показали [38], что помимо удовлетворения собственных потребностей человека нет другой движущей силы, которая заставляет и побуждает его действовать таким образом, а не иначе. Необходимо поощрять людей выбирать способ их удовлетворения в соответствии с критерием эффективности (максимальное удовлетворение при минимальных затратах). С этой точки зрения человек подходит к выбору организации, в которой он будет работать. Он соизмеряет свои первоначальные потребности с точки зрения степени насущности и сравнивает их с позицией организации в удовлетворении потребностей своих коллег. Существует сопряжение целей организации и целей самого человека для полного удовлетворения потребностей обоих, т.е. мотивация. Поэтому у человека есть мотивация и он стремится прилагать усилия для достижения целей организации, что позволяет удовлетворить его собственные потребности.

Мотивация − это понятие, которое используется в психологии для объяснения последовательности поведенческих действий, направленных на достижение конкретной цели, варьирующуюся в зависимости от различных обстоятельств. Понятие «мотивация» включает в себя моменты активации, управления и реализации целенаправленного поведения человека [65, с. 80].

На основе углубленного изучения потребностей человека мотивы его трудовой деятельности раскрываются как сознательные внутренние побуждения к действию. В соответствии с ними внешние импульсы даются человеку − стимулы. Взаимодействие и взаимозависимость мотивов и стимулов включают механизм личной заинтересованности человека в результатах работы. Но следует помнить, что роль различных мотиваторов труда существенно зависит от существующих в данный момент общественных взаимоотношений, реализуемой деятельности, направления личности, половых различий субъектов труда.

В психологии существует два вида мотивации: положительная и отрицательная. Положительная мотивация − желание добиться успеха в своей деятельности. Это связано с проявлением сознательной активности и связано с проявлением положительных эмоций и чувств.

Отрицательная мотивация связана с осуждением, неодобрением, которые влекут за собой наказание в материальном и психологическом плане. При отрицательной мотивации человек стремится избежать неудачи. Страх наказания приводит к появлению негативных эмоций и чувств. И следствием этого является нежелание работать в этой области.

Как сказал Л. С. Выготский мотивация − это «ментальная система», т. е. особый вид психических процессов, регулирующих деятельность человека. В отечественной и зарубежной психологии подходы к анализу мотивации не идентичны. Наиболее распространенной в российской психологии была концепция, основанная на идее личной ориентации (С. Л. Рубинштейн,
А. В. Петровский). Он основан на понимании системы мотивов, определяющих избирательность человеческих отношений и деятельности.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что в ходе группового взаимодействия ценности как глубокие психологические основания, влияют на самореализацию. А индикатором того факта, что самореализация действительно происходит, является феномен удовлетворенности работой, который зависит от степени реализации мотивов человека. Эффективность в ходе командной работы заключается в балансе между личными и групповыми мотивами и ценностями. Также можно предположить, что принятие групповых ценностей зависит от степени включенности в трудовую деятельность.

Проведенный в данной главе теоретический анализ проблемы изучения влияния ценностно-мотивационных свойств личности на выбор ролевых предпочтений в командной работе позволяет сделать следующие выводы и обобщения.

Эффективность командной работы напрямую зависит от оптимального распределения ролей среди её участников. Участники командной работы не только должны отличаться по выполняемым ролям, но и различаться в личностном плане для избегания единства во мнениях. Таланты одного из участников команды должны дополняться талантами других, но не дублироваться.

Ценностные ориентиры и мотивация выступают в роли одних из ведущих регулирующих факторов на основе которых человек реализует свои ролевые предпочтения, которые, в свою очередь, дают возможность обеспечить удовлетворение человеческих потребностей, таких как безопасность, принадлежность к группе, признание (уважение), влияние, самореализация, достижение целей и т. д.

2 Экспериментальная организация изучения личностной обусловленности ролевых предпочтений в командной работе

2.1 Организация и методы исследования

Для проверки моей гипотезы были выбраны следующие методики:

1) Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

2) Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

3) Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационной сфере О. Ф. Потемкиной.

4) Тест Р. М. Белбина "Командные роли". Классификация ролей в группе.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач
Т. Элерса.

Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач
Т. Элерса. определяет насколько сильно респондент ориентирован на защиту, т.е. к стратегии избегания неудач.

Личность, у которой преобладает мотив избегания неудач, предпочитает малый, или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. У нее, как правило, высокий уровень защиты и страха перед несчастными случаями. И она чаще попадают в подобные неприятности.

Доминирование у человека мотива избегания неудач приводит к занижению самооценки и уровню притязаний. Повторяющиеся неудачи могут привести такого человека в состояние привычной подавленности, к устойчивому снижению веры в себя и к хронической боязни неудач. У таких людей, как правило, низкий уровень развития мотивации достижения. Люди с низким уровнем мотивации к успеху проявляют неуверенность в себе, тяготятся выполняемой работой. Выполнение трудных заданий вызывает у них дискомфорт.

Установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов:

1. степени предполагаемого риска;
2. преобладающей мотивации;
3. опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства: первое – когда без риска удается получить желаемый результат; второе – когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю. Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

Стимульный материал представляет собой список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке испытуемому необходимо выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно его характеризует.

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом [54].

Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Элерс исходил из положения: "Личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает средний или низкий уровень риска. Ей свойственно избегать высокого риска. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к успеху."

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет».

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом [54].

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационной сфере О.Ф. Потемкиной.

Методика состоит из 80 вопросов: 40 вопросов направлены на выявление степени выраженности социально-психологических установок на «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат», 40 вопросов направлены на выявление степени выраженности социально-психологических установок «свобода – власть», «труд – деньги».

При ориентации на процесс люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

Люди, ориентирующиеся на результат, одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Альтруизм наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека.

Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто.

Люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т.д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия. Ведущей ценностью для людей с ориентацией на деньги является стремление к увеличению своего благосостояния.

Главная ценность для людей, ориентирующихся на свободу – свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «деньги».

Для людей с ориентацией на власть ведущей ценностью является влияние на других, на общество.

В настоящее время, когда происходит ломка многих устоявшихся ранее взглядов на жизнь, исследование изменений установок в мотивационно-потребностной сфере личности имеет чрезвычайное значение. Особенности этих ориентаций интересны при профессиональном отборе, профориентации, индивидуально-психологическом и групповом консультировании. Также анализ мотивационных установок может быть интересен и в самых неожиданных ситуациях, например, при консультировании по вопросам семьи и брака. Как показал опыт автора, разногласие в социально-психологических установках часто вносит разлад в брачно-семейные отношения. Целесообразнее, если разногласия в установках будут выявлены заранее и будут попытки их преодоления [63].

Тест Р. М. Белбина "Командные роли". Классификация ролей в группе.

Методика состоит из 7 вопросов, на каждый из которых есть восемь вариантов ответа. Испытуемому не обязательно выбирать только один вариант ответа. В каждом из семи вопросов необходимо распределить 10 баллов с точки зрения их привлекательности. Если только один из вариантов подходит, то ему присуждаются все 10 баллов, а если несколько, то баллы распределяются [7].

Выборка эмпирического исследования

Для проверки гипотезы с использованием методик Р. М. Белбина,
О. Ф. Потёмкиной и Т. Элерса была использована выборка студентов.

Объём выборки составил 51 человек в возрасте от 19 до 22-х лет.

Распределение выборки по полу:

девушки − 22 человека (43%);

юноши − 29 человек (57%).

Распределение выборки по возрасту:

19 лет − 11 человек (22%);

20 лет − 25 человек (49%);

21 год − 14 человек (27%);

22 года − 1человек (2%).

Основная занятость выборки − обучение в ВУЗе.

Процедура сбора эмпирических данных

Сбор эмпирических данных проходил на базе Кубанского государственного университета среди студентов факультета управления и психологии.

Испытуемым были представлены бланки с текстовым стимульным материалом, которые им предстояло заполнить. Сам процесс заполнения бланков проходил в аудиториях с несколькими студентами или группой студентов.

Иногда испытуемые задавили вопросы относительно заполнения бланков или подсчёта баллов. Самые частые вопросы касались заполнения методики Р.М. Белбина из-за не привычной системы заполнения бланков.

Среди трудностей, которые возникли в процессе сбора эмпирических данных следует отметить сложность самого процесса поиска респондентов. Не всегда у студентов бывает достаточное количество свободного времени, чтобы пройти психологические методики, а уж тем более если их четыре.

Другой проблемой с которой я столкнулся стала проблема непонимания казалось бы простым языком написанных инструкций к методикам. И если отдельные респонденты задавали уточняющие вопросы, то некоторые просто заполняли методики по своему усмотрению или сами того не замечая допускали ошибки, что впоследствии привело к сокращению итоговой выборки.

Также, часть выборки, а именно 13 человек (25%), прошли методики дистанционно и прислали результаты по электронной почте.

2.2 Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования

Полученные данные были запротоколированы в электронной таблице Excel и подвергнуты математической обработке (вычисление средних значений, стандартного отклонения, коэффициент корреляции Пирсона).

После проведения методики Т. Элерса по мотивации избегания неудач были получены следующие эмпирические факты:

1) У шести респондентов (12%) был отмечен низкий уровень мотивации избегания неудач, что говорит о высокой самооценке, высоком уровне притязаний, высокой уверенности в себе.

2) У сорока трёх респондентов (84%) наблюдается средний уровень мотивации избегания неудач, они обладают адекватной самооценкой, умеренными притязаниями и в разумном плане уверенны в себе. Их выбор чрезмерно сложных или чрезмерно лёгких заданий носит ситуативный характер.

3) У двух респондентов (4%) наблюдается высокий уровень мотивации избегания неудач, что проявляется в заниженной самооценке, неуверенности в себе, сниженных притязаниях. Они предпочитают браться либо за очень легкую либо за чрезмерно сложную работу.

Рисунок 2 − Результаты методики Т. Элерса по мотивации избегания неудач

После проведения методики Т. Элерса по мотивации достижения были получены следующие эмпирические факты:

1) У семи респондентов (14%) выявлен низкий уровень мотивации достижения, что говорит о высоком расчёте на успех при выполнении задач. Предпочитают задачи повышенной сложности и не всегда много и кропотливо работают для достижения успеха.

2) У тридцати четырёх испытуемых (67%) мотивация достижения проявляется на среднем уровне, что говорит об умеренном расчёте на успех при выполнении задач.

3) Десять респондентов (20%) обладают высокой мотивацией достижения, что проявляется в выборе задач низкого или среднего уровня сложности, избегание сложных задач и высокого риска.

Рисунок 3 − Результаты методики Т. Элерса по мотивации достижения

После проведения методики Р. М. Белбина "Командные роли" были получены следующие эмпирические данные:

1) У четверых испытуемых (8%) предпочитаемой является роль доводчика, они старательны и добросовестны, ищут ошибки и упущения, контролируют сроки выполнения поручений.

2) У четверых испытуемых (8%) предпочитаемой является роль исполнителя. Они дисциплинированны, надежны, консервативны и эффективны. Исполнители обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства.

3) Одиннадцать человек (22%) предпочитают роль коллективиста. Они мягкие, восприимчивые, дипломатичные, умеют слушать, стараются предотвращать конфликты в группе.

4) Четверо испытуемых (8%) предпочитают роль мыслителя. Они интроверты, изобретательны, обладают богатым воображением, умеют решать нестандартные проблемы.

5) Семь респондентов (14%) предпочитают роль оценщика. Они рассудительны, проницательны, обладают стратегическим мышлением. Видят все альтернативы и взвешивают все варианты.

6) Восемь респондентов (16%) предпочитают роль председателя. Они зрелые, уверенные, самодисциплинированные, спокойные, несуетливые, поощряющие и поддерживающие других.

7) Пять испытуемых (10%) предпочитают роль разведчика. Они экстраверты, общительны, любознательны и социально ориентированы, умело используют командные ресурсы.

Рисунок 4 − результаты методики Р. М. Белбина "Командные роли"

8) Восемь респондентов (16%) предпочитают роль формирователя. Они экстраверты, побуждают других к действию, ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, склонностью к фрустрации, общительностью и подозрительным отношением к людям.

По результатам методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационной сфере О. Ф.Потемкиной были получены следующие эмпирические данные:

1) Если смотреть по результатам всей группы, то наименее выраженной является ориентация на власть(ср. знач. 5,1), это говорит о том, что в целом в группе не выражена тенденция к влиянию на других.

2) Также по результатам группы было отмечено, что наиболее выраженной (ср.знач. 7,3) ценностной ориентацией является ориентация на процесс, что говорит о том, что в группе большую важность играет сам процесс выполнения какой-либо задачи, его интерес и увлекательность, однако если процесс выполнения задачи перестаёт быть интересным, то энтузиазм заметно падает.

Результаты корреляционного анализа данных:

Таблица 4 − Результаты корреляционного анализа (r-Пирсона, n=51 чел.)

- Выявлена статистически значимая (r = 0,282, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на деньги и ролью Исполнителя у студентов. Таким образом, чем большую ценность для студентов играет финансовая выгода, тем предпочтительнее для них будет роль Исполнителя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,306, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на результат и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на результат у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,368, p < 0,01) сильная прямая связь между ориентацией на альтруизм и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем выше альтруистические ценности у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,379, p < 0,01) сильная прямая связь между ориентацией на труд и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на труд у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,403, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на свободу и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем менее ценна свобода для студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,591, p < 0,01) сильная прямая связь между ориентацией на власть и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на власть у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,437, p < 0,01) сильная обратная связь между мотивацией к избеганию неудач и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем менее выявлена мотивация к избеганию неудач у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,647, p < 0,01) сильная прямая связь между мотивацией к достижению и ролью Председателя у студентов. Таким образом, чем более развита мотивация к достижению у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Председателя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,3, p < 0,05) умеренная обратная связь между ориентацией на деньги и ролью Формирователя у студентов. Таким образом, чем ниже ориентация на деньги у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Формирователя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,471, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на свободу и ролью Формирователя у студентов. Таким образом, чем ниже ориентация на свободу у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Формирователя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,648, p < 0,01) сильная прямая связь между ориентацией на власть и ролью Формирователя у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на власть у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Формирователя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,554, p < 0,01) сильная обратная связь между мотивацией избегания неудач и ролью Формирователя у студентов. Таким образом, чем ниже уровень мотивации к избеганию неудач у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Формирователя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,566, p < 0,01) сильная прямая связь между мотивацией к достижению и ролью Формирователя у студентов. Таким образом, чем выше уровень мотивации к достижению у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Формирователя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,396, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на альтруизм и ролью Мыслителя у студентов. Таким образом, чем меньше уровень альтруистических ценностей у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Мыслителя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,296, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на деньги и ролью Мыслителя у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на деньги у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Мыслителя.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,292, p < 0,05) умеренная прямая связь между мотивацией избегания неудач и ролью Мыслителя у студентов. Таким образом, чем выше мотивация избегания неудач у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Мыслителя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,347, p < 0,05) умеренная обратная связь между мотивацией достижения и ролью Мыслителя у студентов. Таким образом, чем ниже мотивация достижения у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Мыслителя.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,371, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на деньги и ролью Разведчика у студентов. Таким образом, чем меньше деньги являются ценностью у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Разведчика.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,289, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на свободу и ролью Разведчика у студентов. Таким образом, чем больше свобода является ценностью для студента, тем предпочтительнее для него будет роль Разведчика.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,310, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на результат и ролью Оценщика у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на результат у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Оценщика.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,556, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на альтруизм и ролью Оценщика у студентов. Таким образом, чем меньше альтруизм являются ценностью для студента, тем предпочтительнее для него будет роль Оценщика.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,360, p < 0,01) сильная прямая связь между ориентацией на эгоизм и ролью Оценщика у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на эгоизм у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Оценщика.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,455, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на труд и ролью Оценщика у студентов. Таким образом, чем меньше труд является ценностью у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Оценщика.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,353, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на деньги и ролью Оценщика у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на деньги у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Оценщика.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,343, p < 0,05) умеренная обратная связь между мотивацией достижения и ролью Оценщика у студентов. Таким образом, чем ниже мотивация достижения у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Оценщика.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,315, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на альтруизм и ролью Коллективиста у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на альтруизм у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Коллективиста.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,434, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на эгоизм и ролью Коллективиста у студентов. Таким образом, чем меньше эгоизм является ценностью у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Коллективиста.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,321, p < 0,05) умеренная прямая связь между ориентацией на свободу и ролью Коллективиста у студентов. Таким образом, чем выше ориентация на свободу у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Коллективиста.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,482, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на власть и ролью Коллективиста у студентов. Таким образом, чем меньше власть является ценностью у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Коллективиста.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,412, p < 0,01) сильная прямая связь между мотивацией избегания неудач и ролью Коллективиста у студентов. Таким образом, чем выше мотивация избегания неудач у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Коллективиста.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,288, p < 0,05) умеренная обратная связь между мотивацией достижения и ролью Коллективиста у студентов. Таким образом, чем ниже мотивация достижения у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Коллективиста.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,463, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на альтруизм и ролью Доводчика у студентов. Таким образом, чем меньше альтруизм является ценностью у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Доводчика.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,412, p < 0,01) сильная обратная связь между ориентацией на труд и ролью Доводчика у студентов. Таким образом, чем меньше труд является ценностью у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Доводчика.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,347, p < 0,05) умеренная обратная связь между ориентацией на власть и ролью Доводчика у студентов. Таким образом, чем ниже ориентация на власть у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Доводчика.

- Выявлена статистически значимая (r = 0,313, p < 0,05) умеренная прямая связь между мотивацией избегания неудач и ролью Доводчика у студентов. Таким образом, чем выше мотивация избегания неудач у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Доводчика.

- Выявлена статистически значимая (r = -0,461, p < 0,01) сильная обратная связь между мотивацией к достижению и ролью Доводчика у студентов. Таким образом, чем меньше мотивация к достижению у студента, тем предпочтительнее для него будет роль Доводчика.

Сопоставление полученных результатов с ролевой моделью Белбина:

1) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Доводчика относятся:

- Повышенный уровень эгоистических ценностей, а также повышенная мотивации избегания неудач;

- Пониженный уровень альтруистических, трудовых, властных ценностей, а также низкая мотивация к достижению.

Если сопоставлять полученные данные с описанием роли по Белбину, то можно найти сходства и различия. К сходствам можно отнести то, что Доводчики сконцентрированы на своих целях, а команда выступает в роли инструмента (альтруизм r = -0,463; эгоизм r = 0,281). К расхождениям относится то, что Доводчик сконцентрирован непосредственно на работе и доведении её до конца, но результаты говорят об обратном (ориентация на труд r = -0,412).

2) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Коллективиста относятся:

- Повышенный уровень ценностей свободы, альтруизма, а также повышенная мотивация избегания неудач;

- Пониженный уровень ценностей ориентированных на результат, эгоизм, власть, а также низкая мотивация достижения.

При сопоставлении полученных результатов и описанию роли Коллективиста у Белбина можно наблюдать явные сходства. Например, Коллективист играет в команде поддерживающую роль, старается сводить к минимуму конфликты, заботится о членах группы (альтруизм r = 0,315; эгоизм r = -0,434). Для них главную роль играет поддержание благоприятных отношений внутри команды, а не результат работы (ориентация на результат r = -0,251). В сложных ситуациях могут быть нерешительны и стараются их избегать (мотивация избегания неудач r = 0,412).

3) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Оценщика относятся:

- Повышенный уровень ценностей ориентированных на результат, эгоизм и деньги, а также повышенная мотивация избегания неудач;

- Пониженный уровень трудовых и альтруистических ценностей, а также пониженная мотивация достижения.

Если сопоставлять полученные данные с описанием роли по Белбину, то можно найти некоторые сходства и различия. К сходствам можно отнести то, что Оценщик помогает команде достичь результата предостерегая от неправильных решений (ориентация на результат r = 0,311). Различия с классификацией Белбина проявляются в том, что Оценщик сосредоточен на анализе и решении различных трудовых ситуаций, хотя полученные данные этому противоречат (ориентация на труд r = -0,456). Также Оценщик тщательно обдумывает каждый вариант и решение, что характеризуется мотивацией достижения (мотивация достижения r = -0,289).

4) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Разведчика относятся:

- Повышенный уровень ценностей альтруизма и свободы;

- Пониженный уровень таких ценностей как власть и деньги.

При сопоставлении полученных результатов и описанию роли разведчика у Белбина видны сходства. Для Разведчика характерна деятельность вне команды, но на её благо (идеи, ресурсы), а какие-либо ограничения в свободе действий могут повлиять на его работоспособность (альтруизм r = 0,256; свобода r = 0,289). Занимаясь поисковой деятельностью и установлением внешних полезных контактов Разведчику удобнее выполнять роль подчиненного нежели лидера (ориентация на власть r = -0,271).

5) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Мыслителя относятся:

- Повышенный уровень денежных ценностей и повышенная мотивация к избеганию неудач;

- Пониженный уровень альтруистических и трудовых ценностей, а также низкая мотивация достижения.

Если сопоставлять полученные данные с описанием роли по Белбину, то можно найти некоторые различия. Например, Мыслитель целью свой деятельности ставит генерацию идей для решения проблем и введения инноваций в процесс труда, однако результаты показывают обратную связь (ориентация на труд r = -0,244).

6) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Формирователя относятся:

- Повышенный уровень ценностей ориентированных на власть и рабочий процесс, а также высокий уровень мотивации достижения;

- Пониженный уровень ценностей ориентированных на свободу и деньги, а также низкий уровень мотивации избегания неудач.

При сопоставлении полученных результатов и описанию роли Формирователя у Белбина можно наблюдать явные сходства. Формирователь предпочитает руководить и организовывать рабочий процесс команды (ориентация на процесс r = 0,247; ориентация на власть r = 0,649). Формирователь склонен проявлять нетерпение к подчинённым, ограничивает их и оказывает давление (ориентация на свободу r = -0,471). В работе он кропотлив и усерден, требует лояльности от подчинённых (мотивация достижения r = 0,566).

7) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Председателя относятся:

- Повышенный уровень ценностей ориентированных на альтруизм, результат работы, труд и власть, а также высокий уровень мотивации достижения;

- Пониженный уровень ценностей ориентированных на свободу и низкий уровень мотивации избегания неудач.

При сопоставлении полученных результатов и описанию роли Председателя у Белбина можно наблюдать явные сходства. Из сходств следует отметить, что Председатель как и Формирователь занимается организацией работы команды, но при этом не подавляет их, а доверяет и принимает их такими какие они есть (ориентация на альтруизм r = 0,369; ориентация на власть r = 0,591). Зрелая и сильная личность, которая грамотно оценивает свои силы и возможности команды (мотивация достижения r = 0,648). Председатель, как и любой руководитель, контролирует деятельность своих подчинённых и делегирует им полномочия (ориентация на свободу r = -0,403).

8) К ценностно-мотивационным свойствам личности студентов, которые обуславливают выбор командной роли Исполнителя относятся:

- Повышенный уровень ценностей ориентированных на деньги, труд и результат труда;

- Пониженный уровень мотивации избегания неудач.

При сопоставлении полученных результатов и описанию роли Исполнителя у Белбина можно наблюдать явные сходства. Исполнитель всегда стремится к достижению поставленной цели, способны выполнить поставленную задачу, даже если она не приносит им удовольствия (ориентация на результат r = 0,273; ориентация на труд r = 0,236). Исполнители дисциплинированы, уверенные в себе и отличаются низким уровнем беспокойства (мотивация избегания неудач r = -0,239).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В начале нашего исследования была представлена гипотеза:

Мы предполагаем, что ценности и мотивы участника команды являются психологическим индикатором, определяющим ролевые предпочтения личности в командной работе

В результате проведения методик, таких как опросник диагностика мотивации достижения и избегания неудач Т. Элерса, методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационной сфере
О. Ф. Потемкиной и тест Р. М. Белбина "Командные роли" а также использования статистических методов в программе Excel были получены убедительные эмпирические факты, свидетельствующие в пользу подтверждения выдвинутой гипотезе.

Полученные данные можно будет эффективно использовать в процессе обучения молодых специалистов, которые планируют в будущем заниматься управленческой деятельностью.

Однако были получены и весьма противоречивые результаты. Некоторые из результатов вызывают сомнения и вопросы из-за их расхождения с ролевой моделью Белбина. Например, у представителей командной роли мыслителей была отмечена положительная корреляция с мотивацией избегания неудач, хотя в концепции Белбина у данной командной роли все признаки, относящиеся к мотивации достижения (расчётливость, спокойствие, взвешивание рисков). Можно предположить, что такой результат был получен из-за молодости, отсутствия, либо недостатка опыта командной работы у респондентов. Проходя методику Белбина, испытуемые могли отвечать, не руководствуясь реальным опытом, а лишь своим предполагаемым поведением ситуации из вопроса

Также к причинам расхождения между результатами исследования и типологией Белбина может быть дисбаланс между групповыми мотивами и ценностями, который привести к искажению результатов.

Другой причиной может быть наличие некой переменной или переменных, которая оказывает влияние на выбор командной роли не менее чем мотивация и ценность. К подобным переменным могут относиться такие феномены, как самореализация, степень удовлетворённости потребностей (безопасность, принятие, уважение и др.)

Полученные противоречия в результатах, которые были выявлены при анализе и сравнении данных, и предполагаемые причины их возникновения , могут служить основанием для будущих исследований в области личностной обусловленности ролевых предпочтений в командной работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Авдеев, В. В. Управление персоналом: технология формирования команды / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика. − 2003. − 544 с.

2 Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. − М.: «Аспект Пресс». − 2007. − 414 с.

3 Аширов, Д. А. Организационное поведение / Д. А. Аширов. − М: «Проспект». − 2006. − 360 с.

4 Баева, Л. В. Ценности молодежи в глобализирующемся постнеклассическом обществе / Л. В. Баева, Л. В. Баев // Философия образования / Ред. Н. В. Наливайко. − 2005. − №1. − С. 33−44.

5 Базаров, Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т. Ю. Базаров. − М.: «Академия». − 2006. − 224 с.

6 Балобанова, Н. В. Природная мотивация: усиливать или не дать снизиться? / Н. В. Балобанова // Управление персоналом / Ред.
И. Д. Гончаров. – 2006. − №17. – С. 32−35.

 7 Белбин, Р. М. Команды менеджеров. Как объяснить их успех или неудачу / Р. М. Белбин. − М.: Гиппо. − 2003. − 315 с.

8 Белбин, Р. М. Роли в команде и самооценка предпочитаемых Вами ролей / Р. М. Белбин // Эффективный менеджер. Взгляды и иллюстрации / Ред. Дж. Биллсберри. − 1997. – С. 20.

9 Белбин, Р. М. Типы ролей в командах менеджеров / Р. М. Белбин. – М.: Дело. − 2004. − 240 с.

10 Блинов, А. Мотивация персонала корпоративных структур/
А. Блинов // Маркетинг / Ред. Е. П. Голубков. − 2001.− № 1. − С. 88−101.

11 Блинов, А. О. Искусство управления персоналом: Учебное пособие для экономических колледжей и вузов / А. О. Блинов, О. В. Василевская. – М.: ГЕЛАН. − 2001. − 411 с.

12 Бобнева, М. И. Социальные нормы и регуляция поведения /
М. И. Бобнева. − М.: Наука. − 1978. – 294 с.

13 Боринштейн, Е. Р. Система ценностных ориентаций личности в условиях социально-культурной трансформации / Е. Р. Боринштейн // Грани / Ред. Т. А. Жилкина. − 2004. − №3. − С. 95−100.

14 Братусь, Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – М.: Мысль. − 1988. − 301 с.

15 Васенина, И. Ценностные ориентации студенческой молодежи и экстремизм / И. Васенина // Высшее образование в России / Ред.
М. Б. Сапунова. − 2007. − № 11. − С. 116−119.

16 Виханский, О. С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учеб. пособие / О. С. Виханский, А. И. Наумов. − М.: МГУ. − 1995. – 438 с.

17 Виханский, О. С. Стратегическое управление / О. С. Виханский. – М.: Гардарики. − 2000. – 296 с.

18 Гадзаова, Л. П. Формирование ценностной картины мира у студентов / Л.П. Гадзаова // Высшее образование сегодня / Ред.
В. М. Филиппова. − 2007. − № 10. − С. 40−42.

19 Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. Пособие / Т. П. Галкина. − М.: Финансы и статистика. − 2001. − 224 с.

20 Глухов, В. В. Основы менеджмента: учебник для вузов /
В. В. Глухов. − С. Петербург.: Спец.литература. − 1995. − 608 с.

21 Голобурдонова, Н. А. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала / Голобурдонова Н. А. // Экономические науки / Ред. А. В. Мищеров. – 2006. − № 23. – С. 65−69

22 Громова, О. Н. Организация управленческого труда / О. Н. Громова, В. М. Мишин. – М.: Экономика. − 1993. − 542 с.

23 Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика / Ред.
К. И. Микульский. − 2000. − № 1. − С. 169−174.

24 Денисова, А. Материальное стимулирование управленческих проектных команд / А. Денисова // Управление организацией / Ред.
С. Сергеева. − 2007. − №3. − С. 26−29.

25 Добрынина, В. Ценностные ориентации учащихся и студенческой молодежи / В. Добрынина, Т. Кухтевич // Alma mater / Ред. Л. Г. Тюрина. – 2003. − №2. – С. 13−15.

26 Додонов, Б. И. Эмоция как ценность / Б. И. Додонов − М.: Наука. − 1978. − 272 с.

27 Донских, О. А. Трансформация ценностных ориентаций /
О. А. Донских // Философия образования / Ред. Н. В. Наливайко. − 2005. −
№ 2. − С. 121−127.

28 Донцов, А. И. Группа-коллектив-команда: Модели группового развития / А. И. Донцов, Е. М. Дубовская, Ю. М. Жуков // Социальная психология : хрестоматия / сост. Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – М.: Аспект Пресс. − 2008. – С. 214−226.

29 Дружинин, В. Н. Экспериментальная психология / В. Н. Дружинин. — СПб: Издательство «Питер». − 2000. — 320 с.

30 Думчене, А. О сочетании прагматических и гуманистических ценностей студентов / А. Думчене // Социологические исследования / Ред.
Ж. Т. Тощенко. − 2007. − № 5. − С. 132−136.

31 Дьяченко, Е. В. Экспериментальная психология: Курс лекций /
Е. В. Дьяченко, О. В. Боголюбова. − Екатеринбург.: Издательство РГППУ. − 2012. − 167 с.

32 Едронова, В. Н. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда / В. Н. Едронова, Р. И. Бутина // Экономический анализ / Ред. Н. П. Любушин. – 2004. − №15. – С. 16−21.

33 Еременко, В. Создание и развитие команды / В. Еременко // Управление компанией / Ред. С. Сергеева. – 2004. №1. − С. 21−26

34 Журавлева, Н. А. Динамика ценностных ориентаций молодежи в условиях социально-экономических изменений / Н. А. Журавлева // Психологический журнал / Ред. А. Л. Журавлев. − 2006. − № 1. − С. 35−44.

35 Здравомыслов, А. Г. Потребности, интересы, ценности /
А. Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат. − 1986. − 223 с.

36 Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие для вузов /
Е. П. Ильин. − СПб.: Питер. − 2000.− 508 с.

37 Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов – М.: Гардарики. − 1999. − 584 с.

38 Карташева, Л. В. Поведение в организации / Л. В. Карташова,
Т. Д. Никонова, Т. О. Соломанидина. — М.: ИНФРА-М. − 1999. − 220 с.

39 Карякин, А. М. Командная работа: основы теории и практики /
А. М. Карякин, В. В. Пыжиков. − М.: Дело. − 2008. − 212 с.

40 Карякин, А. М. Рабочие команды: основы теории и практики /
А. М. Карякин. − Иваново: «Ивановский государственный энергетический университет имени В. И. Ленина». − 2003. − 136 с.

41 Кибанов, А. Я. Формирование системы управления персоналом /
А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров − М.: ГАУ. − 2003. − 212 с.

42 Комаров, Е. И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом/ Е. И. Комаров// Управление персоналом / Ред.
А. Гончаров. − 2002. − № 1. − С. 38−41.

43 Кричевский, Р. Л. Если вы руководитель / Р. Л. Кричевский. − М.: Дело. − 1996. − 348 с.

44 Ладанов, И. Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М.: УЦ «Перспектива». − 1997. − 288 с.

45 Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность / А. Н. Леонтьев. − М.: Политиздат. − 1975. − 130 с.

46 Леонтьев, Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций /
Д. А. Леонтьев. – М.: «Смысл». − 1992. − 17 с.

47 Махорт, Н. Проблема мотивации в трудовой деятельности /
Н. Махорт // Управление персоналом / Ред. А. Гончаров. − 2002. − № 7. − С. 35−36.

48 Михайлева, Е. Г. Ценности и ценностные ориентации в современной образовательной среде / Е. Г. Михайлева. – Х.: Издательство НУА. − 2004. – 48 с.

49 Михеев, В. Современная команда менеджмента проекта / В. Михеев // Директор информационных систем / Ред. Л. Мазурик. − 2001. − №5. − С. 16−27.

50 Мишурова, И. В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие / И. В. Мишурова, П. В. Кутелев. – М.: ИКЦ «МарТ». − 2003. – 224 с.

51 Наумова, Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. – М.: Наука. − 1988. – 320 с.

52 Научитель, Е. Д. Ценностные ориентации молодежи /
Е. Д. Научитель // Практическая психология и социальная робота / Ред.
О. В. Губенко. – 1999. − №3.− С. 36−38.

53 Некрасов, С. Д. Математические методы в психологии (MS Excel): учебное пособие / С. Д. Некрасов. − Краснодар: Кубанский гос. ун-т. − 2014. − 145 с.

54 Никифорова, Г. С. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: учебное пособие / Г. С. Никифорова,
М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. − СПб.: Речь. − 2003. — 448 с.

55 О’Шонесси, Дж. Принципы организации управления фирмой / Дж. О’Шонесси – М.: Прогресс. − 1979. — 133 с.

56 Обозов, Н. Н. Психология менеджмента / Н. Н. Обозов. – Киев: Лыбидь. − 1997. −153 с.

57 Паркинсон, М. Использование психологии в бизнесе. Практическое руководство для менеджеров / М. Паркинсон. − М.: HIPPO. − 2003. − 243 с.

58 Петров, А. В. Ценностные предпочтения молодежи: диагностика и тенденции изменений / А. В. Петров // Социологические исследования / Ред. Ж. Д. Тощенко. − 2008. − № 2. − С. 83−90.

59 Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив /
А. В. Петровский. – М.: Политиздат. − 1982. — 255 с.

60 Подольская, Е. А. Ценностная ориентация личности как предмет социально философского исследования: Автореф. дис. … канд. филос. наук: 09.00.01 / Подольская Елена Андреевна. − Моск. гос. ун-т им.
М. В. Ломоносова. – Москва, 1984. – 23 с.

61 Петровский, А. В. Психологическая теория коллектива /
А. В.Петровский. – М.: Педагогика. − 1979. – 240 с.

62 Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А.Бодалева, А. А.Дергача,
Л. Г.Лаптева. – М.: Изд-во Института Психологии. − 2002. − 640 с.

63 Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика: Методики и тесты / Д. Я. Райгородская. – Самара: «Бахрах». − 1999. – 672 с.

64 Ричи, Ш. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов /
Ш. Ричи, П. Мартин. – М.: Юнити-Дана. − 2004. – 399 с.

65 Розанова, В. А. Психология управления. Учеб. Пособие /
В. А. Розанова. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез». − 1999. − 352 с.

66 Ручка, А. А. Ценностный подход в системе социологического знания / А. А. Ручка.− Киев: Наукова Думка. − 1987. − 154 с.

67 Салиев, Р. З. Ценностные ориентации молодежи / Р. З. Салиев // Социологические исследования / Ред. Ж. Т. Тощенко – 1997. − №8. − С. 24−30

68 Свенцицкий, А.Л. Психология управления организацией /
А. Л. Свенцицкий. – СПб.: СПб ГУ. − 1999. − 222 с.

69 Семенов, В. Е. Ценностные ориентации современной молодежи /
В. Е. Семенов // Социологические исследования / Ред. Ж. Т. Тощенко. − 2007. − № 4. − С. 37−43.

70 Словарь практического психолога. / Сост. С. Ю.Головин. – Минск: Харвест, 1998.

71Старобинский, Э. Е. Как управлять персоналом? /
Э. Е. Старобинская. – М.: ЗАО "Бизнес-школа Интел-Синтез, 1995 — 241 с.

72 Сурикова, Я. А. Взаимосвязь ценностных ориентаций и значимых событий в построении субъективной картины жизненного пути личности /
Я. А. Сурикова // Высшее образование сегодня / Ред. В. М. Филиппов. − 2007. − № 12. − С. 62−66.

73 Танаев, В. Практическая психология управления / В. Танаев,
И. Карнаух. − М.: АСТ-Пресс Книга. − 2003. − 304 с.

74 Титаренко, Л. Ценностные ориентации молодежи от иллюзий к реальности / Л. Титаренко // Современное общество / Ред. П. А. Астафичев – 1994. − № 3. – С. 56−65.

75 Тюрина, В. А. Ценностные ориентации: Учеб. Пособие /
В. А. Тюрина, Е. Д. Научитель. – К.: ООО «Международное финансовое агентство». − 1998. – 30 с.

76 Удальцова, М. В. Теории мотивации: Учебное пособие /
М. В. Удальцова. – Новосибирск: НГАЭиУ. − 2002. − 59 с.

77 Управление персоналом. / Под ред. Т. Ю.Базарова, Б. Л.Еремина. – М.: Юнити. − 1998. − 560 с.

78 Фаткин, Л. Командообразование в организации как фактор эффективности совместной деятельности // Проблемы теории и практики управления / Ред. А. А. Хачатурян. − 2001. − №1 − С. 106−111.

79 Фролов, И. Т. Философский словарь / И. Т.Фролов. – М.: Политиздат. − 1986. − 720 с.

80 Херриот, П. Команды: старые мифы и новая модель/ П. Херриот // Взгляды и иллюстрации / Ред. Дж. Биллсберри. – Жуковский: МИМ ЛИНК. − 2001. − С. 206−223.

81 Хьелл, Л., Зиглер Д. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: ПитерКом. − 1999. − 419 с.

82 Цветаев, В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. – СПб: Питер. − 2002. − 563 с.

83 Шуванов, В. И. Социальная психология менеджмента /
В. И. Шуванов − М.: Юнити. − 2002. − 463 с.

84 Энциклопедический социологический словарь/ Под ред. В. Осипова. – М., 1995. – 625 с.

85 Яхонтова, Е. С. Эффективность управленческого лидерства /
Е. С. Яхонтова. − М.: Теис. − 2002. − 501 с.

86 Rokeach M. The nature of human values / M. Rokeach. — N.Y.: Free Press. − 1973. − 438 p.