Оглавление

[**Введение** 3](#_Toc6622688)

[**1.** **Теоретические основы исследования мотивов власти как диспозиции менеджера** 6](#_Toc6622689)

[1.1 Механизмы проявления личностного мотива власти 6](#_Toc6622690)

[1.2 Методы исследования власти 10](#_Toc6622691)

[2 Исследование мотива власти как личная диспозиция менеджера 15](#_Toc6622692)

[2.1 Цель и обоснование выбора методики исследования мотивов власти 15](#_Toc6622693)

[2.2 Характеристика методов исследования мотивов власти 17](#_Toc6622694)

[2.3 Результаты проведенного исследования 24](#_Toc6622695)

[**Заключение** 32](#_Toc6622696)

[**Список использованных источников** 33](#_Toc6622697)

[Размещено 33](#_Toc6622698)

**Введение**

Личность в системе управления обозначает наличие комплекса качеств, которые руководитель должен в себе развивать, чтобы стать настоящим лидером коллектива, эффективно управлять предприятием. Эффективное управление сейчас является ключевой предпосылкой в сфере успешного функционирования на рынке. Именно личность играет важнейшую роль в управлении, только достойный руководитель может привести свою компанию к успеху. Немало примеров выдающихся руководителей, имена которых останутся надолго в истории управления.

Здесь также следует отметить трудовую мотивацию для желания быть лидером.

В структуре элементов трудовой мотивации особое место занимают мотивы. С помощью мотивов работник по ряду побудителей трудового поведения (потребности, интересы, ценностные ориентации) осуществляет выбор, соотнося их с трудовой ситуацией. В общем виде мотивы поведения человека делятся на эгоистические и альтруистические. Первые направлены на благосостояние индивидуума, вторые - на благосостояние семьи, коллектива и общества в целом.

В некоторых источниках мотивы трудового поведения группируются в зависимости от того, какие виды потребностей (материальные, культурные, социальные) доминируют на той или иной фазе жизненного и трудового цикла. Первую и самую широкую группу мотивов трудового поведения составляют те из них, которые связаны с обоснованием выбора сферы профессиональной и трудовой специализации. В их основе лежат потребности, установки и ценности, касающиеся реализации общественно и личностно значимых целей в социально-экономическом воспроизведении личности. Сюда входят следующие мотивы: 1) мотивы по обеспечению жизненно важных благ, с помощью которых удовлетворяются первоочередные и важнейшие социальные нужды. Легко проследить их связь с материальной заинтересованностью, с ориентацией на заработок. Основная направленность таких мотивов - обеспечение себя и членов семьи; 2) мотивы призвания, фиксирующие осмысленное стремление человека соединить свою функциональную активность с определенным родом деятельности. 3) мотивы престижа, выражающие стремление работника реализовать свою социальную роль, получить достойный социальный статус.

Мотивация власти чрезвычайно важна для организационного поведения, так как является одной из ведущих характеристик эффективных менеджеров. Дэвид МакКлелланд исследовал потребность во власти, или как он ее назвал nPow(needforpower). По его определению, потребность во власти – это желание влиять на других людей. Г.Юкл отмечает, что сущность потребности во власти заключается в следующем:

- влиять на людей так, чтобы они меняли свои позиции или поведение;

- контролировать людей и их деятельность;

- властвовать над другими;

- иметь возможность контролировать информацию и ресурсы;

- наносить поражение своим оппонентам и врагам

Мотивацию власти можно описать как совокупность стремлений челове­ка иметь возможность влиять на индивидуумы или группы людей с по­мощью средств власти (таких, например, как принуждение и привилегии, позитивное и негативное подкрепление в форме одобрения или наказания). В случае возникновения разногласия между притязаниями на руководство и реальными возможно­стями власти возникает мотивационное напряжение и человек стремится увеличить уровень контроля и влияния на других. Борьба за высокое положение в административной иерархии представляет собой пример таких действий.

Теоретический анализ существующих работ, посвященных исследованию мотива власти и саморазвития личности, показал, что история изучения данного образования до сих пор имеет спорные и нерешенные вопросы, требующие более глубокого и разностороннего рассмотрения. Поэтому, необходимо изучить механизмы проявления мотива власти.

Объект исследования – личность будущего менеджера (управленца) на примере студенческой группы. Предмет исследования – мотив власти как личностная диспозиция (предрасположенность) будущих менеджеров.

Целью исследования является изучение мотива власти в его проявлениях и исследование наличия мотива власти как личностной диспозиции в студенческих группах

С целью выявления у студентов общего уровня потребности к власти было проведено эмпирическое исследование.

В исследовании приняли участие студенты кафедры «Менеджмент и управление персоналом организации» ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщений» второго курса. Общая совокупность испытуемых составила 24 человек.

1. **Теоретические основы исследования мотивов власти как диспозиции менеджера**

## 1.1 Механизмы проявления личностного мотива власти

Самооценка тесно связана с уровнем притязаний личности, т.е. стремлением к достижению целей той степени сложности, на которую человек считает себя способным. В основе уровня притязания личности лежит такая оценка своих способностей, сохранение которой стало для человека потребностью.

Уровень притязаний  характеризует: уровень трудности,  достижение которого является общей целью серии будущих действий  (идеальная  цель); выбор  субъектом  цели  очередного  действия,  формирующейся  в   результате переживания  успеха или неуспеха ряда прошлых действий (уровень притязаний  в данный  момент);  желаемый  уровень  самооценки  личности  (уровень  Я).

Расхождение между притязаниями и реальными возможностями человека ведет к тому, что он начинает неправильно себя оценивать, вследствие чего его поведение становится неадекватным (возникают эмоциональные срывы, повышенная тревожность, агрессивность и др.).

Люди с реалистичным уровнем притязаний отличаются уверенностью в своих силах, настойчивостью в достижении цели, большей продуктивностью, критичностью в оценке достигнутого.

**Мотив власти, его проявления.** Мотив власти кратко можно определить как устойчивое и отчетливо выраженное стремление человека иметь власть над другими людьми. Г.Маррей дал такое определение этому мотиву: мотив власти - это склонность управлять социальным окружением, в том числе людьми, воздействовать на поведение других людей разнообразными способами, включая убеждение, принуждение, внушение, сдерживание, запрещение и т.п.; побуждение других поступать в соответствии со своими интересами и потребностями; добиваться их расположения, сотрудничества; доказывать свою правоту, отстаивать собственную точку зрения; влиять, направлять, организовывать, руководить, надзирать, править, подчинять, властвовать, диктовать условия; судить, устанавливать законы, определять нормы и правила поведения; принимать за других решения, обязывающие их поступать определенным образом; уговаривать, отговаривать, наказывать; очаровывать, привлекать к себе внимание, иметь последователей.

Другой исследователь мотивации власти Д.Верофф психологически уточнил определение данного явления следующим образом: под мотивацией власти понимается стремление и способность получать удовлетворение от контроля над другими людьми.

Эмпирическими признаками наличия у человека мотива, или мотивации, власти являются следующие: постоянные и достаточно отчетливо выраженные эмоциональные переживания, связанные с удержанием или утратой психологического или поведенческого контроля над другими людьми; удовлетворение от победы над другим человеком в какой-либо деятельности или огорчение по поводу неудачи; нежелание подчиняться другим людям, активное стремление к независимости; склонность управлять, доминировать над людьми в разнообразных ситуациях общения и взаимодействия с ними.

К явлениям, изучаемым в психологии в связи с мотивацией власти, относятся лидерство, влияние людей друг на друга, руководство и подчинение, а также многие феномены, связанные с воздействием индивида на группу и группы на индивида. В отличие от других наук, изучающих феномен власти, психология акцентирует внимание на личных мотивах властвования, а также на психологических аспектах использования человеком данной ему власти над людьми. О психологических аспектах власти говорят тогда, когда один человек вынуждает другого что-то делать против его воли. Считается, что люди, стремящиеся к власти над другими людьми, обладают особо выраженным мотивом власти. По своему происхождению он, вероятно, связан со стремлением человека к превосходству над другими людьми.

Впервые данный мотив привлек к себе внимание в исследованиях неофрейдистов. Он был объявлен одним из главных мотивов человеческого социального поведения. А. Адлер, ученик З. Фрейда, считал, что стремление к превосходству, совершенству и социальной власти компенсирует естественные недостатки людей, испытывающих так называемый комплекс неполноценности. Аналогичной точки зрения придерживался другой представитель неофрейдизма - Э. Фромм.

Было установлено, что психологически власть одного человека над другими людьми подкрепляется несколькими способами: возможностью награждать и наказывать людей; способностью принуждать их к совершению определенных действий; системой правовых и моральных норм, дающих одним право управлять, а другим вменяющих в обязанность подчиняться и следовать распоряжениям власть имущих; авторитетом, которым один чело-век обладает в глазах другого, являясь для него образцом для подражания, знатоком, в общем таким, что этому человеку крайне необходимо.

Замечено, что индивидуальные различия в склонности к обладанию властью над другими людьми проявляются в следующих личностных качествах: умениях получать доступ и распоряжаться источниками власти, способности менять психологию другого человека в нужном направлении, оказывать влияние на его поведение, в предпочтении тех или иных средств психологического воздействия. Такие различия обнаруживаются и в целях, ради которых человек стремится получить власть над другими людьми.

Проявление властных тенденций оказалось связанным не только с мотивом власти как специфической личностной диспозицией, но также и с особенностями складывающейся ситуации. Показано, что в тех случаях, когда образующаяся ситуация способствует таким проявлениям, интенсивность и количество действий, связанных с мотивацией власти и свидетельствующих о стремлении иметь власть, увеличивается.

Подведем итоги. Есть психологи, которые за мотив принимают любой фак­тор, имеющий, с точки зрения самого человека, особое значение как стимул к какой-либо деятельности, определяя ее ход и результаты. К. Обуховский, справедливо кри­тикуя такой подход, отмечает, что в этом случае мотивом может быть и наличие алкоголя в крови, и боль, вызванная уколом булавки, и препятствие на пути к цели, т. е. — любые внешние стимулы. Детерминация поведения не всегда означает его мотивацию. Мотивация — это внутренняя детерминация поведения и деятельности, которая, конечно же, может быть обусловлена и внешними раздражителями, окру­жающей человека средой. Но внешняя среда воздействует на человека физически, в то время как мотивация — процесс психический, преобразовывающий внешние воздействия во внутреннее побуждение.

Б. Ф. Ломов отмечает, что в исследовании психических явлений попытка искать одну-единственную детерминанту того или иного явления — это тупиковый путь. Любое явление определяется системой детерминант. Справедливость этой мысли видна из изложенного в данной главе.

Рассмотрим ряд равенств: *мотив-потребность,*обладает побудительной си­лой, но не имеет направленности; *мотив=предмет удовлетворения потребнос­ти,*обладает направленностью, но не объясняет ее причину; *мотив=основание,*дает объяснение причины и смысл действия или поступка, но лишен побуждающей функции. Монистические подходы к рассмотрению сущности мотива, когда за него принимают то потребность, то цель, то намерение, то побуждение, то свойства лич­ности, то состояния, себя не оправдывают; нет единства взглядов и по другим вопро­сам. Например, существенно расходятся мнения о том, откуда берется побуждаю­щая действие или поступок сила. Одни считают, что она берется из потребности, другие — из предмета удовлетворения потребности, третьи — из личностного смыс­ла деятельности, четвертые — из эмоционального переживания потребности. Не­удивительно, что для многих авторов (В. Г. Асеев, В. И. Ковалев, Р. С. Немов) мотив является лишь одним из видов побуждений, наряду с потребностями, целями, стрем­лениями, интересами и намерениями.

Во многом это связано с тем, что нет четкого понимания самих этих феноменов: что такое потребность, что принимать за цель, каковы соотношения между потреб­ностью и нуждой, детерминацией и мотивацией, мотивацией и мотивом.

Принятие разными авторами за мотив различных психологических феноменов приводит одних к пессимизму и отказу изучать, мотивы как психологическое явле­ние, а других — к выбору наиболее «удобной» для той или иной научной дисципли­ны трактовки мотива. Так, один из педагогов (Л. П. Кичатинов, 1989), рассмотрев ряд подходов к пониманию сущности мотива, сделал заключение, что педагогиче­ским запросам в большей мере соответствует понимание мотива как личностного смысла деятельности субъекта. С его точки зрения, такая трактовка мотива педаго­гически перспективна, так как указывает главное направление по его формирова­нию: научить воспитанников гармонично сочетать личное и общественное в своей деятельности. Таким образом, автор на первый план поставил педагогическую целе­сообразность такой трактовки мотива, а соответствует ли эта трактовка реально­сти, его не очень волнует. Ведь легче желаемое принять за действительное.

## 1.2 Методы исследования власти

Любое комплексное исследование власти обязательно должно дать ответ на вопрос о том, кто обладает властью, т.е. определить субъекта власти. При всем многообразии форм властных отношений и ситуаций, в которых власть реализуется, для выявления субъектов власти в основном использовались три метода: позиционный (positional)[188], репутационный (reputational) и решенческий (decisional)[189]. Позиционный метод отличается тем, что в качестве субъекта власти рассматривает индивида или группу людей, которые имеют право занимать определенные статусные позиции в формальной социальной иерархии. Репутационный метод трактует субъектов власти, основываясь на репутации, т.е. мнения респондентов (экспертов) об их возможностях воздействовать на управленческие процессы. Решенческий метод означает, что к субъектам власти тех людей, которые оказывают наибольшее влияние на процесс принятия решений. Также многие исследователи различают и иные методы исследования власти, например, ресурсный метод, сетевой метод. Т. Кларк насчитывает до десяти различных способов выявления лидеров, в том числе метод социального участия (social participation approach), который показывает степень вовлеченности людей в различные формы активности (главным образом в добровольных организациях), метод выявления лидера мнений (opinion leadership approach), исследование классового поведения (studies of social class related behavior), анализ прессы (analysis of newspaper stories) и др. До сегодняшнего дня продолжается полемика по поводу выбора оптимальной исследовательской стратегии. Но в основном в эмпирических исследованиях власти широкое распространение получили только три первых метода.

Позиционный метод признан наиболее экономным, кроме того он не требует таких затрат ресурсов, как репутационный и, особенно, решенческий. Поэтому он используется чаще других, особенно для изучения власти на национальном уровне, так как данные о происхождении и статусе получить значительно легче, чем информацию об участии в принятии решений.   
Внешне процедура сбора эмпирических данных, анализа и составления соответствующих заключений выглядит элементарной: исследователь определяет совокупность наиболее влиятельных организаций, статусов и должностей и выясняет, какие типы людей их занимают. Он начинает с составления списка элитных секторов, затем выбирает наиболее важные организации в каждом секторе и, наконец, определяет верхние позиции в каждой организации, обладатели которых могут считаться наиболее влиятельными членами социума. При наличии многочисленной справочной литературы, баз данных, электронных ресурсов и их относительной доступности это технически легко осуществимо.   
Однако при использовании метода сразу возникает ряд методологических и операциональных проблем, вызывающих определенные сомнения в его адекватности и надежности. Главная проблема состоит в том, что власть автоматически приписывается определенным формальным позициям в социальной структуре, что естественным образом вытекает из понимания власти в общности как имеющей стабильные основания в социальных институтах. На этом фактически строится теоретикометодологическое обоснование метода. Например, Ч.Р. Миллс, использовавший позиционный метод для объяснения структуры власти в послевоенном американском обществе и сделавший метод весьма популярным среди американских и западноевропейских исследователей власти, фактически исходил из того, что любое сообщество обладает устойчивой и относительно стабильной конфигурацией власти, укоренившейся в общественных институтах. Власть не принадлежит людям как таковым; чтобы ее иметь, необходим доступ к основным институтам, поскольку именно институциональные позиции детерминирует властные возможности людей. Если наиболее известных, влиятельных и богатых отделить от занимаемых ими должностей и тем самым лишить их связанных с ними ресурсов, то эти люди станут политически бессильными, бедными и неизвестными. Разумеется, не вся власть сосредоточе  
на в этих институтах и осуществляется с помощью институциональных ресурсов, но только благодаря им она становится значимой и стабильной [Mills, 2000: 9-11]. Поэтому группу людей, обладающих наибольшей властью, составляют те, кто занимает ключевые позиции в ведущих политических институтах.   
Во «Властвующей элите» Миллс вначале рассматривает несколько институтов, которые оказывают наибольшее влияние на политическую жизнь американского общества и аккумулируют основной потенциал социальной власти. К ним он относит государство, военную структуру и крупнейшие экономические корпорации, «дающие ключ к пониманию роли высших кругов в Америке» [Ibid.: 5]. В соответствии со своими социологическими взглядами Миллс утверждает, что люди, занимающие важнейшие позиции («командные посты») в этих институтах, и составляют «властвующую элиту» американского общества. Далее он обстоятельно анализирует характеристики и поведение этих людей, считая, что только исследование власти элиты дает возможность «реалистично и серьезно вновь поднять вопрос об ответственном правлении» [Ibid.: 25].   
То, что люди, занимающие ключевые посты в крупнейших организациях, обладают значительными ресурсами власти, не вызывает сомнений. Однако речь идет именно о ресурсах власти, но еще не о власти как определенном социальном отношении, зависящем не только от ресурсов субъекта, но и от ряда других обстоятельств. В строгом смысле слова позиционный метод указывает лишь на лиц, обладающих формальными (легальными) ресурсами власти, создающими потенциал власти (т.е. способность иметь власть), который может быть реализован (в виде способности навязать волю объекту), но может и остаться только потенциалом. К числу важнейших факторов, влияющих на властное отношение, относится и совокупность ресурсов объекта, позволяющих противодействовать попыткам осуществления власти. При этом ресурсы субъекта обусловливают власть лишь в том случае, если они мобилизованы и эффективно используются. В свою очередь, мобилизация ресурсов зависит от определенных качеств, умений и возможностей обладателя ресурсами. Таким образом, подтверждение наличия власти требует эмпирической проверки самого процесса использования ресурсов и оценки соответствия достигнутого с помощью ресурсов результата целям субъекта, на что справедливо указали критики метода из плюралистического лагеря [Dahl, 1958: 463-469].   
Некоторые исследователи подчеркивают, что разные позиции в общественной структуре характеризуются разными типами ресурсов и, соответственно, властью в разных общественных секторах [Hoffman-Lange, 1987: 44]. Например, президент корпорации может иметь частную экономическую власть, а председатель Совета по образовательной политике — власть контролировать и руководить сферой образования. Наконец, позиционный метод не в силах обнаружить тех субъектов власти, чье влияние обусловлено неформальными ресурсами. Этот момент особенно важно учитывать при изучении обществ, в которых традиционно сильное влияние на процесс осуществления управления оказывают личные связи и широко используются коррупционные и мафиозно-криминальные способы решения проблем. Но даже если закрыть глаза на вышеназванные трудности, у исследователя могут оставаться серьезные сомнения в том, что ключевые позиции дают их обладателям возможность реализовать свою волю. В этом контексте следует учесть, что возможности носителей институциональных и структурных позиций могут быть ограничены какими-то внешними факторами, например, господствующей идеологией, необходимостью реагировать на те или иные неконтролируемые ими события, идти навстречу пожеланиям электората или тех групп, которые непосредственно не представлены в структурах власти и управления.   
Все вышесказанное относится к проблемам концептуально-методоло- гического характера, от решения которых, в конечном счете, зависит ответ на вопрос, что именно обнаруживает используемый метод. Наряду с этим возникают серьезные трудности в самом применении метода. Главная из них заключается в определении адекватной конфигурации государственных, политических, экономических, гражданских и других институтов и организаций, обладающих наиболее значимым набором ресурсов политической власти, и в ее отражении в списке учитываемых позиций.

# 2 Исследование мотива власти как личная диспозиция менеджера

## 2.1 Цель и обоснование выбора методики исследования мотивов власти

Объект исследования – личность будущего менеджера (управленца) на примере студенческой группы. Предмет исследования – мотив власти как личностная диспозиция (предрасположенность) будущих менеджеров.

Целью исследования является изучение мотива власти в его проявлениях и исследование наличия мотива власти как личностной диспозиции в студенческих группах

С целью выявления у студентов общего уровня потребности к власти было проведено эмпирическое исследование.

В исследовании приняли участие студенты кафедры «Менеджмент и управление персоналом организации» ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщений» второго курса. Общая совокупность испытуемых составила 24 человек.

При отборе методов исследования мы руководствовались следующими критериями. К явлениям, изучаемым в науке в связи с мотивацией власти, относятся лидерство, стремление к успеху, социально-психологическая активность личности, влияние людей друг на друга, руководство и подчинение, а также многие феномены, связанные с воздействием индивида на группу и группы на индивида. Характеризуя потребность во власти, можно установить, что она может быть не только и не столько компенсаторной, сколько инструментальной. Это означает, что потребность во власти может быть использована для удовлетворения других личностных потребностей, таких как потребность в достижении, в уважении, в одобрении и в безопасности. Поэтому, выбор методики исследования опирался в первую очередь на исследовании потребности личности в достижении успеха, потребность во влиянии и власти, мотива стремления к признанию. Охарактеризуем каждый аспект исследования.

Значимым компонентом лидерской мотивации является мотив достижения успеха. Данный мотив является наиболее изученным в психологической науке. От степени развития потребности в успехе в решающей мере зависит то, чего в конечном итоге достигает в своей жизни человек. Лидерское, в том числе и властное поведение характеризуется высокой мотивацией достижения и постановкой таких задач, выполнение которых воспринимается символом или признаком значительного успеха.

Мотивы достижения успеха в структуре лидерской мотивации органично связаны с потребностью личности в признании. В науке отмечается, что при развитом мотиве достижения у людей с высокой вероятностью проявляется стремление быть всегда на высоте и получать положительные отзывы о своей деятельности от окружающих. Одобрение окружающих для них важнее денег. В частности такие люди даже свое свободное время часто посвящают деятельности, связанной с их основной работой. Потребность в достижении имеет отношение к мастерству, манипулированию, организации физического и социального окружения, преодолению препятствий, установлению высоких стандартов работы, соревнованию, победе над кем-либо.

Потребность в достижении тесно связана с мотивов проявления власти. При этом, потребность во власти может быть усилена другими потребностями или, напротив, вступить в конфликт с потребностью в любви, аффилиации, достижении. Поэтому, в состав лидерской мотивации с высоким уровнем вероятности может быть включен для исследования также мотив аффилиации. Аффилиация в дословном переводе (англ. to affiliate – присоединять, присоединиться) интерпретируется в качестве стремления не просто быть в обществе, общаться с другими, но и быть принятым и понятым. Она включает в себя радость оказания помощи другим людям, предпочтение общества одиночеству, интерес к друзьям и сострадание к их неприятностям, сопереживание успеху других, преобладание в отношениях с людьми обязанностей над правами. В самом общем виде необходимость в аффилиации увязывается со стремлением человека получить поддержку в сложных жизненных ситуациях, снизить тревожность, преодолеть страх и т.д. Блокирование данной потребности сопровождается возникновением чувства одиночества, отчуждения, фрустрации. Обладание данным мотивом проявляется в виде чувства привязанности, верности, устойчивых предпочтений во взаимодействии. На внешнем уровне мотив аффилиации проявляется в общительности, в стремлении сотрудничать с другими людьми, постоянно находиться вместе с ними. Для менеджера-лидера значимым является то, что отношения между людьми, выстроенные на основе аффилиации, характеризуются доверительностью, открытостью взаимоотношений, основанных на симпатиях и взаимопомощи. Укреплению лидерских позиций может способствовать то, что доминирование у человека мотива аффилиации порождает стиль общения с людьми, характеризующийся уверенностью, непринужденностью, открытостью и смелостью.

Таким образом, исследование указанных выше аргументов, кажется нам вполне обоснованным, т.к. в комплексе характеризует мотиваторы проявления власти.

## 2.2 Характеристика методов исследования мотивов власти

В рамках данной работы, для изучения склонности личностей эмпирической группы к проявлению власти использовалась диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности, которая помогает определить ведущие потребности – мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Маккелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей – исходный момент личностного менеджмента.

Инструкция по применению методики: студентам были предложены 15 утверждений, по которым необходимо выразить свое согласие («полностью согласен» – ПС) или несогласие («не согласен» – НС) по 5-тибалльной системе (табл. 1). Для удобства обработки результатов, выбранный ответ необходимо подчеркнуть либо обвести кружком.

Таблица 1 – Тест-диагностика мотиваторов социально-психологической активности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Утверждения | ПС | НС |
| 1 | Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше. | 5 4 3 2 1 | |
| 2 | Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю. | 5 4 3 2 1 | |
| 3 | Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы. | 5 4 3 2 1 | |
| 4 | Мне нравится выполнять непростую работу. | 5 4 3 2 1 | |
| 5 | Мне нравится брать на себя ответственность. | 5 4 3 2 1 | |
| 6 | Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся. | 5 4 3 2 1 | |
| 7 | Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности. | 5 4 3 2 1 | |
| 8 | Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки. | 5 4 3 2 1 | |
| 9 | У меня хорошие отношения с коллегами по работе. | 5 4 3 2 1 | |
| 10 | Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их. | 5 4 3 2 1 | |
| 11 | Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях. | 5 4 3 2 1 | |
| 12 | Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций. | 5 4 3 2 1 | |
| 13 | Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий. | 5 4 3 2 1 | |
| 14 | Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня. | 5 4 3 2 1 | |
| 15 | Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку. | 5 4 3 2 1 | |

Обработка теста: для того чтобы определить доминирующие потребности студентов, необходимо заполнить табл. 2, с выделенными шкалами диагностики: достижение успеха в целом (утверждение 1, 4, 7, 10, 13), стремление к власти (утверждение 2, 5, 8, 11, 14), тенденция к аффилиации (утверждение 3, 6, 9, 12, 15). Каждому исследуемому необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует его ответу на каждый вопрос.

В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определит доминирующую потребность – мотивационную доминанту личностной активности.

Интерпретация результатов: об уровне выраженности каждой из трех шкал говорят следующие показатели:19 и более – высокий; 8-18 – средний; 7 и менее – низкий.

Таблица 2 –Шкалы диагностики мотиваторов социально-психологической активности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Достижение успеха в целом | | Стремление к власти | | Тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению) | |
| Номер утверждения | Балл | Номер утверждения | Балл | Номер утверждения | Балл |
| 1 |  | 2 |  | 3 |  |
| 4 |  | 5 |  | 6 |  |
| 7 |  | 8 |  | 9 |  |
| 10 |  | 11 |  | 12 |  |
| 13 |  | 14 |  | 15 |  |
| Итого |  | Итого |  | Итого |  |

Источник методики: Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – C.94-95.

Помимо указанной методики выше методики, при исследовании мотива власти, можно применить тест-опросник «Мотив власти» Ильина Е.П.

Суть данной методики заключается определении способности человека проявлять свою волю вопреки сопротивлению других людей.

Инструкция по применению методики: студентам предлагается выбрать по каждому утверждению опросника один из удовлетворяющих ответов и отметить его в бланке для ответов (табл. 3) – выбранный ответ необходимо подчеркнуть либо обвести кружком.

Таблица 3 – Тест-опросник «Мотив власти»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Вопросы | Варианты ответов |
| 1 | В выборе сферы работы мною в первую очередь движет возможность: | а) принимать независимые решения  б) более полно реализовать свои возможности  в) руководить людьми |
| 2 | Я могу взять в напарники человека, наделенного равными со мной полномочиями, ради: | а) экономии времени  б) чтобы разделить бремя ответственности  в) чтобы было с кем посоветоваться |
| 3 | Примите ли вы советы от подчиненных: | а) да  б) сомневаюсь  в) нет |
| 4 | Считаете ли вы, что вправе управлять другими людьми и принимать за них решения: | а) да  б) вероятно, да  в) нет |
| 5 | Умеете ли вы так управлять поведением людей, чтобы они не чувствовали вашего давления: | а) да  б) не знаю  в) нет |
| 6 | Какое отношение ваших подчиненных к вам вы хотели бы видеть больше: | а) уважение  б) боязнь  в) признание авторитета |
| 7 | Делегировали бы вы другим решение задач, которые по вашему убеждению являются вашей прерогативой как обладателя власти: | а) нет  б) не знаю  в) да |
| 8 | Стали бы вы консультироваться относительно собственных действий с вашим заместителем: | а) нет  б) не знаю  в) да |
| 9 | Считаете ли вы необходимым информировать подчиненных о намерении принять то или иное решение: | а) нет  б) не знаю  в) да |

Обработка теста: за ответы по позициям опросника 1в, 2а, Зв, 4а, 5в, 66, 7а, 8а, 96 начисляется по 3 очка; за ответы – 1а, 2в, 36, 46, 56, 6в, 76, 86, 9в начисляется по 2 очка; за ответы опросника – 16, 26, За, 4в, 5а, 6а, 7в, 8в, 9а начисляется по 1 очку. Далее, определяется общая сумма очков.

Интерпретация результатов методики: чем большую сумму очков набирает опрашиваемый, тем сильнее у него выражено стремление к власти. В целом можно придерживаться такой градации: от 25 до 27 баллов – мотив власти выражен довольно сильно, от 15 до 25 баллов – мотив власти проявляется на среднем уровне, менее 15 баллов – мотив власти выражен довольно слабо.

Источник методики: Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000. – 265 с.

Кроме того, в данной работе исследуется мотивация достижения успеха как основа проявления уверенности в себе и воздействия на окружающих. Поэтому, в опросе студентов использовалась методика психологической диагностики мотиваций достижения успеха студентов, разработанная С.А. Пакулиной. В ней определены девять ключевых категорий успеха, характерных для студентов университетов: успех-материальный уровень; успех-удача; успех-признание; успех-власть; успех как результат, личный успех; успех-психическое состояние; успех-преодоление; успех-призвание. Их анализ позволяет выявить предпочтение студентов к внешнему (экстериоризированному) успеху, т.е. к успеху, направленному на внешнюю, предметную сферу или внутреннему (интериоризированному) успеху, успеху затратной внутренней деятельности человека.

Таким образом, данная методика рассматривает две категории мотивации достижения успеха внешнюю и внутреннюю.

Внешнюю мотивацию достижения успеха (экстериоризированный успех) составляют:

1. Успех-удача, или везение по основанию «созревание во времени», определяет неустойчивый, ситуативный результат деятельности.

2. Успех как материальный уровень жизни представляет собой ценность материального продукта деятельности, внешнее, результативное достижение, определяющее удовлетворение второго уровня потребностей по А. Маслоу.

3. Социальное подкрепление составляет успех-признание, который определяет популярность личности в социальном окружении, одобрение авторитетными людьми.

4. Успех-власть выступает как потребность доминирования над другими, желание субъекта контролировать социальное окружение.

Внутреннюю мотивацию достижения успеха (интериоризированный успех) составляют:

5. Успех как результат собственной деятельности представляет собой ориентацию на достижение результата в деятельности.

6. Личный успех характеризуется высоким уровнем притязаний, самоуважением, стремлением к познанию и актуализации своих возможностей.

7. Успех как психическое состояние характеризуется положительным эмоциональным подъемом, переживанием чувства удовлетворенности, заключается в усилении и поддержке исходного побуждения к цели и обладает закрепляющим действием, на базе которого формируются более сильные мотивы деятельности.

8. Успех как преодоление препятствий выражается в поисковых действиях в зоне нереально возможного успеха и обеспечивает настойчивость в преодолении возникающих трудностей в учении и адаптации.

9. Успех-призвание предполагает рефлексивную оценку значимости не только результата, а прежде всего самой деятельности, поведения и растворения себя в профессиональном деле, составляет потенциал личности. Человек, воспринимающий карьеру как призвание, сосредоточен на целях, задачах и усилиях необходимых для их достижения. Согласно Я.С. Хаммеру, такая концентрация усилий приводит к достижению желаемых результатов (объективному успеху), за которой следует удовлетворенность собственной деятельностью (субъективный успех).

Инструкция по применению методики: студентам предлагается анкета-опросник, состоящая из 36 вопросов и определяющая предпочтения студентов к каждой из девяти входящей в методику категории успеха (табл. 4).

Таблица 4 – Анкета-опросник «Успех для меня – это...»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вариант ответа | | Вариант ответа | |
| 1 | Переживание удовлетворения, радости | 19 | Проявление себя в творчестве |
| 2 | Устойчивая позиция личности в конкретной ситуации | 20 | Личное благосостояние |
| 3 | Удачное достижение желаемой цели | 21 | Источник внутренних сил человека |
| 4 | Материальное благополучие | 22 | Профессионализм, мастерство |
| 5 | Реализация возможности делать что хочешь | 23 | Везение в большинстве случаев |
| 6 | Власть, влияние на других | 24 | Признание Вашего авторитета окружающими |
| 7 | Самоутверждение | 25 | Высокий социальный статус |
| 8 | Умение выделиться в обществе | 26 | Самореализация |
| 9 | Душевное равновесие, эмоциональная стабильность | 27 | Удовлетворенность в любви и здоровье |
| 10 | Возможность полнее проявить себя, свои способности | 28 | Служение высшей идее |
| 11 | Самоуважение, удовлетворенность собой | 29 | Свое дело в предпринимательстве |
| 12 | Положительный результат в учебе, работе | 30 | Осуществление ожидаемого результата |
| 13 | Благоприятное стечение обстоятельств | 31 | Возможность попасть в нужное окружение |
| 14 | Возможность командовать людьми | 32 | Ощущение положительного эмоционального подъема |
| 15 | Общественное признание, одобрение | 33 | Популярность, значимость для других |
| 16 | Хорошее самочувствие, настроение | 34 | Самостоятельность, независимость, свобода действий |
| 17 | Возможность поездить по миру | 35 | Возможность принимать решения за других |
| 18 | Уверенность в безопасности | 36 | Дело по душе, интересная работа |

Каждому студенту предлагалось оценить эти 36 выделенных значений понятия «успех для меня – это...» в ключевых областях своей жизни, связав их со смыслом достижений и успешных результатов в его поведении.

Обработка теста: каждое суждение следовало оценить в пределах от 1 до 5 баллов, обозначив значимость сделанного выбора в соответствующей графе анкеты в следующих оценках: 5 баллов – очень значимо; 3–4 балла – значимо; 1–2 балла – незначимо.

Источник методики: Пакулина С.А. Психологическая диагностика мотивации достижения успеха студентов в вузе / С.А. Пакулина [Электронный ресурс] URL: http://lib.herzen.spb.ru/text/pakulina\_12\_88\_23\_32.pdf.

Для обработки результатов по каждому из представленных методов исследования применялась математическая обработка данных.

## 2.3 Результаты проведенного исследования

По результатам исследования мотиваторов социально-психологической активности студентов кафедры «Менеджмент и управление персоналом организации» ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет путей сообщений» второго курса были получены следующие данные о доминирующей потребности (табл. 5).

Таблица 5 – Доминирующая потребность по диагностике мотиваторов социально-психологической активности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Баллы | Доминирующая потребность | № | Баллы | Доминирующая потребность |
| 1 | 13 | Стремление к власти | 13 | 16 | Достижение успеха в целом |
| 2 | 20 | Достижение успеха в целом | 14 | 11 | Достижение успеха в целом |
| 3 | 19 | Тенденция к аффиляции | 15 | 10 | Стремление к власти |
| 4 | 10 | Достижение успеха в целом | 16 | 20 | Тенденция к аффиляции |
| 5 | 15 | Достижение успеха в целом | 17 | 10 | Достижение успеха в целом |
| 6 | 11 | Стремление к власти | 18 | 15 | Достижение успеха в целом |
| 7 | 5 | Тенденция к аффиляции | 19 | 9 | Достижение успеха в целом |
| 8 | 20 | Достижение успеха в целом | 20 | 8 | Достижение успеха в целом |
| 9 | 3 | Тенденция к аффиляции | 21 | 20 | Стремление к власти |
| 10 | 17 | Достижение успеха в целом | 22 | 8 | Достижение успеха в целом |
| 11 | 5 | Стремление к власти | 23 | 20 | Стремление к власти |
| 12 | 20 | Достижение успеха в целом | 24 | 16 | Стремление к власти |

Анализ результатов диагностики по методике «Диагностика мотиваторов социально – психологической активности личности» позволил выделить следующие ведущие потребности – мотиваторы личности студентов.

У десяти опрашиваемых проявился средний уровень достижения успеха в целом. Для этих людей стремление к приобретению власти над другими людьми не имеет существенного значения. В мотивационных профилях этих людей преобладает стремление достигать высоких успехов в труде или учебе. Высокий уровень достижения успеха был отмечен у трех студентов. Этих людей отличает сильное стремление к успеху и при достаточно большой активности, упорстве и настойчивости такая личность стать хорошим специалистом своего дела, т.е. эффективным менеджером.

У четырех опрашиваемых студентов преобладает средний уровень стремления к власти, т. е. для них характерен средний уровень мотивации власти, стремление к приобретению власти над другими людьми у них развито в средней степени. У двух студентов преобладает высокий уровень стремления к власти. Это означает, что для них характерен высокий уровень мотивации власти, т. е. у них доминирует стремление к приобретению власти над другими людьми. Однако, при обучении таких студентов считаем важным донести для будущих специалистов положение о том, что все-таки основной целью и ценностью карьеры является, прежде всего, профессионализм, а потом проявление власти и стремление к ее упрочению для собственной стабильности.

У одного опрашиваемого был выявлен низкий уровень стремления к власти. Как правило, лица с низкой потребностью во власти избегают руководящих постов и испытывают дискомфорт, когда им приходится руководить или оказывать влияние на других. Такие люди не всегда уверены в себе или же убеждены, что указывать что-либо другим некорректно. Поэтому, без специальной работы у таких студентов не складывается целостное отношение к своей карьере, несформирована система представлений о ней, возможностях и путях карьерного роста; отсутствует карьерная готовность. Следует отметить, что стихийному во многих своих частях процессу развития и формирования конкурентоспособного специалиста необходимо противопоставить целенаправленное, согласованное во всех звеньях обучение и воспитание будущего профессионала.

У двух студентов преобладает высокий уровень тенденции к аффиляции, еще у двух, наоборот – низкий. Для них характерно стремление к общению, они без труда могут завести разговор с незнакомцами, часто бывают душой компании. Не выносят одиночества и добиваются лучших результатов только в окружении людей. Им важен обмен идеями и мнениями «вживую». В этом направлении такие люди больше стремиться к установлению дружеских отношений, а не к применению власти по отношению к окружающим. Низкий уровень аффилиации больше свойственен интровертам. Такие люди, как правило, независимы и самодостаточны, для них важно личное пространство. Долгое общение с окружающими их выматывает, а душевное равновесие восстанавливается только в одиночестве. Дело не в недостатке социальных навыков, а в желании устанавливать и поддерживать близкие отношения с небольшим кругом друзей, не знакомясь постоянно с новыми людьми для самоутверждения личности.

В обобщенном виде, уровень выраженности доминирующей потребности по группе исследуемых студентов представлен в табл. 6 и рис. 1.

Таблица 6 – Доминирующая потребность (в %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень выраженности | Достижение успеха в целом | | Стремление к власти | | Тенденция к аффиляции | |
| Количество | % | Количество | % | Количество | % |
| Высокий | 3 | 12,50 | 2 | 8,33 | 2 | 8,33 |
| Средний | 10 | 41,67 | 4 | 16,67 | 2 | 8,33 |
| Низкий | 0 | 0 | 1 | 4,17 | 0 | 0 |

Рисунок 1 – Доминирующая потребность (в %)

В целом в выборке преобладает средний уровень достижения успеха в целом (41,7%). Высокий уровень достижения успеха наблюдается у 12,5% опрошенных. Низкий уровень достижения успеха в целом не выявились вовсе. Высокий и средний уровни стремления к власти выявлены соответственно у 8,33% и 16,67% опрошенных. Низкий уровень стремления к власти проявились у 4,17% опрошенных студентов. Высокий и средний уровень тенденции к аффиляции проявился у 8,33% и 8,33% испытуемых соответственно. Низкий уровень тенденции к аффиляции не выявились совсем.

Далее, результаты исследования по методике «Мотив власти» представлены в табл. 7.

Таблица 7 – Результаты диагностики по методике «Мотив власти»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Студенты | Результат | Студенты | Результат |
| 1 | 17 | 13 | 16 |
| 2 | 16 | 14 | 14 |
| 3 | 12 | 15 | 18 |
| 4 | 25 | 16 | 16 |
| 5 | 17 | 17 | 17 |
| 6 | 15 | 18 | 25 |
| 7 | 11 | 19 | 18 |
| 8 | 18 | 20 | 17 |
| 9 | 17 | 21 | 17 |
| 10 | 26 | 22 | 27 |
| 11 | 17 | 23 | 13 |
| 12 | 16 | 24 | 17 |

По данной методике пять человек набрали низкий уровень выраженности мотива власти (от 9 до 16 баллов), что может говорить о слабо выраженном мотиве власти, т.е. стремление контролировать окружающих и ситуацию вокруг себя выражено довольно слабо, либо совсем отсутствует, так же на ряду с со стремлением устанавливать рамки и нормы поведения. Пятнадцать опрошенных в данном случае набрали среднее количество баллов (до 25 баллов). Нужно отметить, что даже эти средние показатели были достаточно близки к границе низкого уровня, т.е. выше 16-18 баллов из никто не набрал. Здесь так же можно говорить о достаточно низком стремлении контролировать свое социальное окружение и события, но наряду с этим, могут, выдвигаться определенные рамки по отношению к другим людям, а так же мотив власти как стремление и способность получать удовлетворение от контроля над другими людьми выражен средне, но если поработать над собой, расставить приоритеты, быть уверенным в своих действиях, можно найти рычаги влияния на свое окружения. Возможно в настоящее время эти студенты не получают удовольствия от контроля над своим социальным окружением. И только четыре опрошенных человека набрали высокое количество баллов (более 25), что свидетельствует о преобладании у таких людей стремления к власти и оказания воздействия на отдельные индивидуумы или группы людей с помощью средств власти (таких, например, как принуждение и привилегии, позитивное и негативное подкрепление в форме одобрения или наказания).

Результаты исследования по методике «Успех для меня – это...», разработанной С.А. Пакулиной представлены в табл. 8.

Из табл. 8 хорошо видно, что наибольшие значения суммарных ответов (выше 4,0 балла) относятся к значимым для студентам внутренним мотивациям успеха (13 из 36): наличия дела по душе (4,67 балла, практически как очень значимая мотивация для всех опрошенных), удачное достижение желаемой цели (4,59 балла), самоуважение и самореализация (по 4,38 балла), удовлетворенность в любви и здоровье (4,38 балла), самостоятельность, профессионализм, хорошее настроение и душевное равновесие, положительный результат в учебе, работе (от 4,00 до 4,33 балла). Наименьшие значения для опрошенных студентов имеют такие мотивации успеха, как обладание властью над другими, возможность командовать людьми и возможность принимать за них решения (всего от 2,85 до 2,53 балла). В целом, для студентов-менеджеров более значимыми является переживание радости; иметь положительный результат в учебе; самоуважение; самореализация; ощущение положительного подъёма, удовлетворенность в любви и здоровье.

Таблица 8 – Результаты опроса «Успех для меня – это...»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Вариант ответа | | Среднее значение суммарного ответа по группе | Вариант ответа | | Среднее значение суммарного ответа по группе |
| 1 | Переживание удовлетворения, радости | 3,88 | 19 | Проявление себя в творчестве | 3,58 |
| 2 | Устойчивая позиция личности в конкретной ситуации | 4,06 | 20 | Личное благосостояние | 4,12 |
| 3 | Удачное достижение желаемой цели | 4,59 | 21 | Источник внутренних сил человека | 3,97 |
| 4 | Материальное благополучие | 3,98 | 22 | Профессионализм, мастерство | 4,32 |
| 5 | Реализация возможности делать что хочешь | 3,97 | 23 | Везение в большинстве случаев | 3,45 |
| 6 | Власть, влияние на других | 2,85 | 24 | Признание Вашего авторитета окружающими | 3,35 |
| 7 | Самоутверждение | 3,74 | 25 | Высокий социальный статус | 3,49 |
| 8 | Умение выделиться в обществе | 3,19 | 26 | Самореализация | 4,38 |
| 9 | Душевное равновесие, эмоциональная стабильность | 4,20 | 27 | Удовлетворенность в любви и здоровье | 4,33 |
| 10 | Возможность полнее проявить себя, свои способности | 4,14 | 28 | Служение высшей идее | 3,15 |
| 11 | Самоуважение, удовлет-воренность собой | 4,38 | 29 | Свое дело в предпринимательстве | 3,33 |
| 12 | Положительный результат в учебе, работе | 4,24 | 30 | Осуществление ожидаемого результата | 4,32 |
| 13 | Благоприятное стечение обстоятельств | 3,56 | 31 | Возможность попасть в нужное окружение | 3,80 |
| 14 | Возможность командовать людьми | 2,64 | 32 | Ощущение положительного эмоционального подъема | 4,11 |
| 15 | Общественное признание, одобрение | 3,42 | 33 | Популярность, значимость для других | 3,09 |
| 16 | Хорошее самочувствие, настроение | 4,24 | 34 | Самостоятельность, независимость | 4,31 |
| 17 | Возможность поездить по миру | 3,98 | 35 | Возможность принимать решения за других | 2,53 |
| 18 | Уверенность в безопасности | 3,81 | 36 | Дело по душе, интересная работа | 4,67 |

Анализ данных по распределению оценок значимости от «незначимо» (1-2 балла) к «очень значимо» (5 баллов) по видам мотивации успеха всеми участниками опроса, представленных в табл. 9, позволяет уточнить наиболее и наименее значимые для всех студентов вне зависимости от направления подготовки виды успеха.

Таблица 9 – Распределение оценок значимости по видам мотивации успеха всеми участниками опроса

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | Количество оценок 1, % | Количество оценок 2, % | Количество оценок 3, % | Количество оценок 4, % | Количество оценок 5, % |
| 1 | 3,72 | 4,91 | 24,20 | 33,50 | 33,67 |
| 2 | 1,35 | 3,38 | 20,14 | 38,07 | 37,06 |
| 3 | 0,34 | 0,34 | 5,25 | 27,92 | **66,16** |
| 4 | 2,03 | 4,74 | **18,95** | **42,13** | 32,15 |
| 5 | 2,71 | 7,28 | 20,14 | 30,29 | 39,59 |
| 6 | **14,89** | **24,70** | 30,63 | 20,30 | 9,48 |
| 7 | 3,72 | 7,95 | **25,89** | **35,70** | 26,73 |
| 8 | **7,28** | **18,10** | 34,52 | 28,09 | 12,01 |
| 9 | 1,35 | 3,89 | 13,71 | 35,87 | 45,18 |
| 10 | 0,51 | 2,20 | **17,09** | **42,98** | 37,23 |
| 11 | 0,68 | 2,54 | 11,00 | 29,78 | **56,01** |
| 12 | 1,18 | 3,72 | 11,84 | 36,55 | 46,70 |
| 13 | 3,72 | 12,01 | **29,61** | **33,84** | 20,81 |
| 14 | **19,63** | **29,78** | 24,53 | 18,78 | 7,28 |
| 15 | 5,58 | 13,20 | **30,63** | **34,86** | 15,74 |
| 16 | 2,37 | 3,38 | 10,49 | 35,87 | 47,88 |
| 17 | 4,06 | 8,80 | 16,07 | 27,41 | 43,65 |
| 18 | 4,06 | 6,94 | 24,03 | 33,67 | 31,30 |
| 19 | 6,26 | 12,52 | 25,55 | 28,60 | 27,07 |
| 20 | 0,85 | 3,72 | 17,43 | 38,24 | 39,76 |
| 21 | 2,37 | 4,91 | **18,95** | **41,29** | 32,49 |
| 22 | 1,18 | 1,52 | 10,32 | 38,24 | 48,73 |
| 23 | 6,43 | 11,68 | 32,49 | 29,27 | 20,14 |
| 24 | 6,43 | 13,71 | 34,01 | 29,95 | 15,91 |
| 25 | 4,91 | 13,03 | 29,61 | 33,50 | 18,95 |
| 26 | 0,68 | 1,35 | 10,15 | 35,03 | **52,79** |
| 27 | 1,86 | 4,06 | 9,81 | 27,58 | **56,68** |
| 28 | **10,15** | **17,94** | 31,64 | 27,58 | 12,69 |
| 29 | **10,32** | **15,23** | 27,07 | 26,23 | 21,15 |
| 30 | 0,85 | 2,37 | 9,98 | 37,23 | 49,58 |
| 31 | 3,21 | 7,61 | 24,20 | 35,87 | 29,10 |
| 32 | 1,35 | 2,37 | 18,44 | 39,76 | 38,07 |
| 33 | **8,46** | **19,29** | 36,21 | 27,07 | 8,97 |
| 34 | 0,85 | 2,71 | 12,69 | 32,32 | **51,44** |
| 35 | **21,15** | **30,96** | 27,24 | 15,06 | 5,58 |
| 36 | 0,68 | 0,34 | 5,08 | 19,29 | **74,62** |

Из табл. 9 видно, что наиболее значимыми для студентов понятия успеха (более 50% оценки позиции 5.) являются: дело по душе (74,44%), удачное достижение желаемой цели (66,16%), удовлетворение в любви и здоровье (56,68%), самоуважение, удовлетворенность собой (56,01%), самореализация (52,79%) и самостоятельность, независимость, свобода действий (51,44%). Наименее значимыми (более 39% суммарно по позициям 1. и 2.) являются возможность принимать решения за других (52,11%), возможность командовать людьми (49,41%) и власть, влияние на других (39,59%).

Приоритетно значимыми (выше 60% суммарно по позициям 3 и 4) являются общественное признание, одобрение (65,49%), благоприятное стечение обстоятельств (63,45%), самоутверждение (61,59%), материальное благополучие (61,08%), источник внутренних сил человека (60,24%) и возможность полнее проявить себя, свои способности (60,07%). Эти результаты хорошо коррелируют с результатами табл. 1 и свидетельствуют о приоритетности внутренне ориентированных понятий успеха участниками опроса.

**Заключение**

Следует также отметить, что установленные в данном исследовании характерные поведенческие особенности, приводящие к определенным доминирующим мотивациям достижения успеха, такие как высокий уровень позитивной самооценки своих внутренних ресурсов для достижения успеха, оптимистичность, стремление к переменам, заметное безразличие к власти совпадают с общими характерными чертами поколения Y, к которому относятся все опрошенные студенты.

В целом, проведенные в работе исследования показывают, что современное поколение студентов имеет свое новое особое мировосприятие. Установка студентов различных направлений обучения на достижение своего будущего благополучия, личного и профессионального успеха только своими усилиями и внутренними ресурсами является в значительной степени неожиданной как для исследователей, так и для многих преподавателей, участвовавших в опросе университетов. Полученные результаты ставят много вопросов о необходимости особого учета имеющихся у студентов доминантных мотиваций достижения успеха в обучении, в создании новых сред развития и обучения, в реализации адекватных новым вызовам образовательных, социальных и общественно-значимых программ и проектов для молодежи. Новые особенности ценностных установок и поведения молодых людей могут стать основой более динамичного развития образования, включения молодых людей в реальную практику, подготовки их к ожидаемым экономическим и социальным изменениям.

**Список использованных источников**

Бэрон Р., Ричардсон Д. Агрессия. – СПб: Питер, 2016.: ил. – (Серия «Мастера психологии»), С.26

Маслоу А. Мотивация и личность. 3 – е изд./Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2017. – (Серия «Мастера психологии»), С.172.

Сайт [http://psychologiya.com.ua/issledovaniya/3544-pochemu-lyudi-vedut-sebya-agressivno-teorii-agressii.html(18.03.1](http://psychologiya.com.ua/issledovaniya/3544-pochemu-lyudi-vedut-sebya-agressivno-teorii-agressii.html(18.03.12)8 02:15)

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2014.: ил. – (Серия «Мастера психологии»), С.238-239.

Х. Хекхаузен Агрессия как цель действия: гипотеза катарсиса http://flogiston.ru/library/agr\_hek11 (08.04.2016 21:14)

Реан А.А. Агрессия и агрессивность личности.// Психологический журнал. 2016. №5. С.3-18.

Сайт <http://www.masterskaya-club.ru/zlost-i-agressiya-u-detej.html>( 18.03.12. 23:25)

Мескон, Майкл Х., Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин. Основы менеджмента: Пер. с англ.-М.:Дело, 2016. - С.15.

Виханский, О.С., Наумов, А.И. Менеджмент : учебник / О.С.Виханский, А.И.Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2016.-С.33.

Веснин В.Рю Менеджмент в вопросах и ответах: учеб. пособие.- М.: ТК Велби, Изд – во Проспект, 2015.-С.127.

Сайт http://www.le-x.ru/stati/oschuschenie-nekompetentnosti-privodyat-k-agressii-sredi-menedzherov.html(дата обращения - 01.05.2018г., 19:07).

Сайт [http://www.saitar.com/stuff/14-1-0-5205 (дата](http://www.saitar.com/stuff/14-1-0-5205%20(дата) обращения 23.03.18.)

Сайт http://diploma.at.ua/publ/mezhlichnostnye\_otnoshenija/ocenka\_agressivnosti\_v\_otnoshenijakh\_test\_a\_assingera(дата обращения 23.03.18 2:15)

Размещено