

Санкт-Петербургский государственный университет

Выпускная квалификационная работа на тему:
**ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК И
ВОВЛЕЧЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА С
ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИХ РАБОТЫ**
по направлению подготовки 37.03.01 - Психология
основная образовательная программа «Психология»

Выполнил:
Студент 4 курса
 очная форма обучения
Хисамов Айдар Зуфарович

Рецензент:

к. пс.н., доцент

Доминьяк Владислав Игоревич

Научный руководитель:

к. пс.н., доцент

Родионова Елена Анатольевна

Санкт-Петербург

АННОТАЦИЯ

В курсовой работе исследовались личностные особенности руководителей среднего звена, особенности вовлеченности в работу. Выборка состояла из 30 человек - 25 мужчин и 5 женщин в возрасте от 25 до 45 лет, работающих в нефтяной компании. Испытуемым было предложено четыре методики: Пятифакторный опросник личности ("Большая пятерка") Р.МакКрае и П.Коста (1992), Многомерная шкала перфекционизма Хьюитта-Флетта, Утрехтская шкала вовлеченности в работу (UWES-17) У.Шауфели и А.Бэккера (2003), Методика "Определение успешности" Е.Е.Сапоговой и И.В.Трухачевой (2007).

Основная гипотеза состояла в том, что определенные личностные характеристики и степень вовлеченности в работу влияют на эффективность ее выполнения.

Получены следующие результаты:

- 1) Установлена связь между вовлеченностью и эффективностью - чем выше вовлеченность, тем выше эффективность.
- 2) Личностные характеристики (понимание, ответственность, открытость, самоконтроль, предусмотрительность, эмоциональная устойчивость) не влияют на эффективность выполняемой деятельности.
- 3) Была обнаружена положительная связь между коэффициентом эффективности сотрудника и личностной характеристикой "настойчивость".

Ключевые слова: личностные характеристики, эффективность, определение успешности, вовлеченность, перфекционизм.

ABSTRACT

Personal characteristics of middle-level managers and the level of engagement in work were studied. The sample consisted of 30 people (25 men and 5 women aged 25 to 45 years) working in an oil company. Methods: "Big Five" by R.McCrae and P.Costa (1992), Hewitt-Flett Multidimensional Perfectionism Scale, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) by W.Shaufeli and A.Bakker (2003), "Determination of Success" by Sapogova and Trukhacheva (2007).

The main hypothesis was that certain personality traits and the degree of engagement in the work affects the efficiency of working.

Results:

- 1) The higher the level engagement of the higher is the level of the work efficiency.
- 2) The following personality traits (openness, responsibility, forethought, emotional stability, self-control) do not affect the effectiveness of the activities performed.
- 3) A positive relationship between the personal characteristic "persistence" and the employee's efficiency coefficient was found.

Keywords: personality traits, work efficiency, opinion about success, engagement, perfectionism.

Оглавление

Generating Table of Contents for Word Import ...

ВВЕДЕНИЕ

Высокая эффективность персонала - это то, чего хочет добиться любой руководитель. "Эффективность менеджера — это прежде всего эффективность взаимодействий, слаженность, кооперация и уровень мотивации руководимой им команды. При равных ресурсах и сходной организационной структуре в конкурентной борьбе выигрывают организации с более эффективно работающими командами" [15]. Стоит отметить, что существует масса факторов, влияющих на эффективность менеджера, и одно из ведущих мест в этой массе занимают внутриличностные черты.

Были выделены важные для успешного менеджера личностные особенности, среди которых: "склонность к лидерству, умение выстраивать отношения в малой группе, социальная смелость, независимость, самостоятельность в поведении, организованность, сдержанность, эмоциональная стабильность, уравновешенность, высокий самоконтроль, стрессоустойчивость, доброжелательность, чувствительность,

интуитивность во взаимоотношениях с людьми, готовность к формированию новых групп и сотрудничеству" [19].

Стоит так же отметить и социально-поведенческие особенности, которые в силу специфики работы менеджера имеют непосредственное влияние на успешность этой самой работы: "готовность активно действовать в сложных условиях, умение находить адекватный способ решения проблем, умение ладить с людьми, избегать проявления негативного отношения к ним" [19].

Менеджер среднего звена - это чаще всего руководитель отдела. Его основная функция - получение задачи, передача ее в доступном виде своим подчиненным, контроль за выполнением.

В наши дни есть определенная тенденция противопоставлять друг другу "лидера" и "босса". Лидер обучает своих подчиненных, вызывает энтузиазм, показывает на личном примере, развивает людей, выражает доверие, спрашивает, идентифицирует себя с группой. Босс указывает на свою власть, вызывает страх, использует людей, требует доверия, приказывает, видит себя отдельно от подчиненных.

Принято выделять три стиля лидерства:

- 1) авторитарный - решения не обсуждаются и принимаются руководителем;
- 2) демократический - обсуждение решения в группе, поощрение руководителем инициативы, активный обмен информацией между руководителем и подчиненными;
- 3) попустительский - добровольный отказ руководителя от управленческих функций, эти функции переходят к подчиненным.

Правильного стиля лидерства не существует, но в зависимости от условий и ситуации какой-то стиль подойдет лучше и будет способствовать лучшим результатам.

Практический интерес к изучению влияния личностных черт на эффективность руководителя состоит в том, что этот вопрос актуален в настоящее время для многих организаций с большим штатом сотрудников.

Высшее руководство любой компании заинтересовано в том, чтобы сотрудники достигали максимальных результатов и тут становятся очень важными личностные особенности человека, руководящего этими сотрудниками.

Цель исследования заключается в изучении личностных характеристик, степени вовлеченности и эффективности работы руководителей среднего звена.

Поставленная цель предусматривает решение следующих задач:

- 1) Определить личностные характеристики руководителей среднего звена
- 2) Выявить уровень перфекционизма
- 3) Определить уровень вовлеченности
- 4) Определить самооценку успешности
- 5) Выявить взаимосвязь личностных характеристик, уровня перфекционизма, самооценки успешности и уровня вовлеченности с эффективностью работы руководителей среднего звена.

Предмет курсовой работы: личностные характеристики, вовлеченность, эффективность сотрудников организации, самооценка успешности, уровень перфекционизма.

Объект исследования: менеджеры среднего звена, двадцать пять мужчин и пять женщин в возрасте от 25 до 45 лет.

Структура курсовой работы состоит из 3 частей:

- теоретическая (анализ литературы)
- методическая (описание логики организации и проведения исследования)
- практическая (проведение эмпирического исследования)

Теоретико-методологическую основу исследования составляют: Диспозициональная теория личности Г.Олпорта, теория личности Б.Г.Ананьева, трехмерная модель перфекционизма П.Хьюитта и Г.Флетта,

многомерная модель перфекционизма Р.Фроста, модель вовлеченности А.Бэккера и У.Шауфели.

В исследовании использовались следующие методики:

- 1) Пятифакторный опросник личности ("Большая пятерка") Р.МакКрае и П.Коста (1992)
- 2) Многомерная шкала перфекционизма Хьюитта-Флетта
- 3) Методика "Определение успешности" Е.Е.Сапоговой и И.В.Трухачевой (2007)
- 4) Утрехтская шкала вовлеченности в работу (UWES-17) У.Шауфели и А.Бэккера

ГЛАВА 1. Личностные характеристики и оценка эффективности

1.1. Определение личности и личностные характеристики

По В.А.Ганзену, личность – общественный индивид, объект и субъект социальных отношений и исторического процесса, проявляющий себя в общении, в деятельности, в поведении.

По А.Н.Леонтьеву, "личность – совокупность общественных отношений, реализующихся в многообразных деятельности" [13].

По И.С.Кону, понятие личности обозначает "человеческого индивида как члена общества, обобщает интегрированные в нем социально значимые черты" [10].

По В.Н.Мясищеву, "личность - высшее интегральное понятие. Личность характеризуется, прежде всего, как система отношений человека к окружающей действительности" [17].

"Личность есть относительно поздний продукт общественно-исторического и онтогенетического развития человека" [13].

"Человек становится субъектом отношений по мере того, как он развивается во множестве жизненных ситуаций в качестве объекта отношений со стороны других людей, взрослых и сверстников, коллектива и руководителей, людей, находящихся в различных социальных позициях и играющих разные роли в истории его развития" [2].

"Общим объективным основанием свойств личности является система общественных отношений. В этом смысле общество порождает личность. Личность и общество не противостоят друг другу как две разные взаимодействующие силы. Личность - это член общества и его продукт" [17].

Б.Г.Ананьев рассматривает человека с трех сторон. Эти стороны являются компонентами, благодаря единству которых человек живет и функционирует. Человек рассматривается как индивид, как личность и как субъект деятельности.

На свойства индивида влияют наследственность и среда. Первичные характеристики индивида: возраст, пол, конституция, билатеральность, нейродинамика, уровень развития психических функций. Вторичные характеристики: структура органических потребностей, задатки, темперамент.

На свойства личности влияют свойства индивида и социальная среда. Первичные характеристики: эпоха, поколение, национальность, семья, экономическое состояние, политическая деятельность. Вторичные характеристики: типичный характер эпохи, социальное происхождение, социальное положение, правовая характеристика личности, общественные роли.

Субъект деятельности оказывается под влиянием сознания и деятельности. Характеристики: познание-общение-игра, трудоспособность, жизнеспособность, работоспособность, общие и специальные способности.

Обобщая вышеописанное, можно сделать вывод, что личность - это совокупность характеристик, принятых в течение жизни; то, в чем выражается человек в социальных отношениях. Личность человека

формируется и развивается в процессе социальных отношений в течение жизни.

Под личностными характеристиками в своей работе я подразумеваю те характеристики личности, которые в той или иной степени влияют на качество и характеристики выполняемых действий или принимаемых решений.

Развитие мотивационной сферы в единстве с формированием обобщенных навыков поведения ведет, согласно Г.Олпорту, к формированию основных свойств личности, называемых им чертами. "Черта - предрасположенность вести себя сходным образом в широком диапазоне ситуаций. Это такие психологические особенности, которые преобразуют множество стимулов и обуславливают множество эквивалентных ответных реакций" [23, с.190].

"Со стороны своего жизненного содержания каждая черта характера представляет собой определенное отношение личности к окружающей действительности, к жизненным условиям ее развития. <...> Чертой характера является или становится лишь существенное отношение к обстоятельствам жизни и к собственным действиям".

"По-другому черты характера Б.Г.Ананьев называет внутренними свойствами личности". [3, с.372]

Статус и социальные функции — роли, мотивация поведения и ценностные ориентации, структура и динамика отношений — все это характеристики личности, определяющие ее мировоззрение, жизненную направленность, общественное поведение, основные тенденции развития. Совокупность таких свойств и составляет характер как систему свойств личности, ее субъективных *отношений* к обществу, другим людям, деятельности, самой себе, постоянно реализующихся в общественном поведении, закрепленных в образе жизни. "*Переход отношений в черты характера* — одна из основных закономерностей характерообразования" [2].

Таким образом, можно сказать, личностные качества - это структуры, которые отличают две личности друг от друга через проявление их в

общении, в поведении и в том числе в деятельности. В то же время стоит отметить, что личностные качества бывают разными. Каждое в степени своего проявления способствует или мешает эффективному выполнению задачи.

1.1.1. Шкала "Общительность (открытость) - замкнутость"

Данный первичный фактор входит в состав вторичного фактора "Экстраверсия-Интроверсия".

Исходя из описания фактора, можно сказать, что "типичные экстраверты отличаются общительностью, любят развлечения и коллективные мероприятия, имеют большой круг друзей и знакомых, ощущают потребность общения с людьми, с которыми можно поговорить и приятно провести время.

"Интроверты обладают ровным, несколько сниженным фоном настроения. Они озабочены своими личными проблемами и переживаниями. Такие люди обычно сдержанны, замкнуты, избегают рассказывать о себе, не интересуются проблемами других людей. Они предпочитают книги общению с людьми."

Мы считаем, что данные по этой шкале могут дать значимые результаты, так как если учитывать специфику работы менеджера среднего звена, а именно необходимость общения с коллегами, руководство людьми, то становится понятно, что открытость должна способствовать более высоким профессиональным достижениям.

1.1.2. Шкала "Понимание-непонимание"

Данный первичный фактор входит в состав вторичного фактора "Привязанность-Обособленность".

Описание для первого фактора следующее: "Высокие значения по данному фактору определяют позитивное отношение человека к людям. <...>

они хорошо понимают других людей, чувствуют личную ответственность за их благополучие, терпимо относятся к недостаткам других людей. <...>

Взаимодействуя с другими, такие люди стараются избегать разногласий, не любят конкуренции, больше предпочитают сотрудничать с людьми, чем соперничать.

Характеристика по фактору "Обособленность": "Свои интересы они ставят выше интересов других людей и всегда готовы их отстаивать в конкурентной борьбе. "

Исходя из описания шкалы, мы предполагаем, что личностные черты, выражаемые по этой шкале, имеют прямое влияние на профессиональную деятельность менеджера, так как большая часть его работы строится на межличностных отношениях. Можно предположить, что значения по этой шкале влияют на стиль руководства: низкие значения - попустительский стиль, средние значения - демократический стиль, высокие значения - авторитарный стиль.

1.1.3. Шкала "Ответственность-Безответственность"

Входит во вторичный фактор "Самоконтроль-Импульсивность".

Самоконтроль: "На полюсе высоких значений находятся такие черты личности, как добросовестность, ответственность, обязательность, точность и аккуратность в делах."

Импульсивность: "Это такой тип личности, для которого характерны естественность поведения, беспечность, склонность к необдуманным поступкам. Такой человек может недобросовестно относиться к работе, не проявляя настойчивости в достижении цели."

Мы полагаем, что значения по этой шкале должны непременно влиять на успешность менеджера, так как ответственность, обязательность, точность повышают результаты любого сотрудника.

1.1.4. "Самоконтроль поведения - Импульсивность"

Входит во вторичный фактор "Самоконтроль-Импульсивность".

Самоконтроль: "Такие люди редко чувствуют себя полностью раскованными настолько, чтобы позволить себе дать волю чувствам."

Импульсивность: "Он не прилагает достаточных усилий для выполнения принятых в обществе требований и культурных норм поведения, может презрительно относиться к моральным ценностям. Человек, имеющий такую черту, склонен совершать асоциальные поступки."

Мы склонны думать, что в реалиях работы менеджера, с учетом перевеса межличностного взаимодействия в его функционале, очень важными становятся умение ладить с людьми, избегать проявления негативного отношения к ним, о чем и будут свидетельствовать показатели по данной шкале.

1.1.5. Шкала "Предусмотрительность-Беспечность"

Входит во вторичный фактор "Самоконтроль-Импульсивность".

Самоконтроль: "На полюсе высоких значений находится такие черты личности, как добросовестность, ответственность, обязательность, точность и аккуратность в делах."

Импульсивность: "Такой человек, как правило, живет одним днем, не заглядывая в свое будущее."

1.1.6. "Беззаботность-Тревожность"

Входит во вторичный фактор "Эм.устойчивость-Эм.неустойчивость"

ЭУ: "Низкие значения по этому фактору свойственны лицам самодостаточным, уверенным в своих силах, эмоционально зрелым, смело смотрящим в лицо фактам, спокойным, постоянным в своих планах и привязанностях, не поддающимся случайным колебаниям настроения. Эмоционально устойчивые люди сохраняют хладнокровие и спокойствие даже в самых неблагоприятных ситуациях. Они чаще пребывают в хорошем расположении духа, чем в плохом."

ЭН: "Высокие значения по этому фактору характеризуют лиц, неспособных контролировать свои эмоции и импульсивные влечения. В поведении это проявляется как отсутствие чувства ответственности, уклонение от реальности, капризность. Такие люди чувствуют себя беспомощными, неспособными справиться с жизненными трудностями. Их поведение во многом обусловлено ситуацией. Они с тревогой ожидают неприятностей, в случае неудачи легко впадают в отчаяние и депрессию."

Исходя из описания этой шкалы, можно предположить, что адекватная оценка ситуации, спокойствие, хорошее настроение должны способствовать продуктивной работе и менеджеров, и рядовых сотрудников.

1.1.7. Шкала "Сенситивность-Нечувствительность"

Входит во вторичный фактор "Экспрессивность-Практичность".

Экспрессивность - "Он чаще доверяет своим чувствам и интуиции, чем здравому смыслу, мало обращает внимания на текущие повседневные дела и обязанности, избегает рутинной работы. Это эмоциональный, экспрессивный, с хорошо развитым эстетическим и художественным вкусом человек."

Практичность: "Такой человек не любит резких перемен в своей жизни, он предпочитает постоянство и надежность во всем, что его окружает. Он несентиментален, поэтому его трудно вывести из равновесия, повлиять на сделанный выбор.

Ко всем жизненным событиям такой человек подходит с логической меркой, ищет рациональных объяснений и практической выгоды."

Ориентация на чувства и ощущения или же ориентация на аргументы и факты. Мы считаем, что это имеет влияние на то, каким образом менеджер ведет свою трудовую деятельность.

Мы использовали методику Пятифакторный опросник личности ("Большая пятерка") Р.МакКрае и П.Коста (1992), которая позволяет

диагностировать степень выраженности каждого из пяти факторов (экстраверсия – интроверсия; привязанность – обособленность; самоконтроль – импульсивность; эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость; экспрессивность – практичность).

1.2. Понятие перфекционизма и его определение

Долгое время психологи считали перфекционизм видом нервного расстройства. В 1980 году психолог Дэвид Бёрнс описал перфекционистов как «людей, чьи стандарты выходят далеко за пределы достигаемого или разумного, людей, которые изо всех сил упорно и неустанно совершают усилия ради невозможных целей, определяют собственную ценность исключительно категориями продуктивности и успеха». С недавних пор психологи начали рассматривать перфекционизм как более сложное явление и изучать случаи, когда он не носит исключительно негативного характера. Было даже обнаружено, что в некоторых случаях перфекционизм полезен, поскольку побуждает людей упорно трудиться и устанавливать высокие личные стандарты.

В свете вышесказанного на сегодняшний день психологи различают позитивный (адаптивный и благотворный) и негативный (дезадаптивный и невротический) перфекционизм. Т.Бен-Шахар говорит о том, что "два вида перфекционизма существенно различаются как по своей внутренней природе, так и по своим последствиям". Он разделяет негативный перфекционизм(называет перфекционизмом) и позитивный перфекционизм (оптимализм). Говоря о различиях между перфекционистом и оптималистом, Т.Бен-Шахар приходит к выводу, что "Ключевое различие между перфекционистом и оптималистом состоит в том, что первый, по сути дела, отрицает реальность, в то время как последний ее принимает (...) Перфекционист считает, что счастливая жизнь состоит из непрерывного потока позитивных эмоций. В погоне за счастьем он отторгает негативные

эмоции. Он не позволяет себе печалиться из-за упущенной возможности получить работу или ощущать глубокое чувство боли, которое следует за разрывом серьезных отношений. Оптималист допускает, что для живого человека негативные эмоции неизбежны. Он принимает грусть и боль, позволяя подобным чувствам углубить его общее восприятие жизни" [4].

Стоит добавить, что существует множество концепций перфекционизма, различающихся по подходу и выделяемыми авторами компонентами.

В модели Р.Фроста было выделено 6 компонентов: личные стандарты, организованность, неуверенность в действиях, беспокойство по поводу ошибок, родительские ожидания, родительская критика.

Модель Фроста подвергалась критике за смешение черт перфекционизма и его этиологических предпосылок (родительских компонентов), однако, по мнению Ясной В.А. и Ениколопова С.Н. [24], модель имеет ряд достоинств: 1) это одна из первых моделей, в рамках которой были выделены не только негативные, но и позитивные формы перфекционизма; 2) подвергшиеся критике «этиологические факторы» – репрезентации родительской требовательности – зачастую сопровождают дезадаптивный перфекционизм и потому могут считаться его неотъемлемыми составляющими.

Канадские исследователи П.Хьюитт и Г.Флетт предложили трехмерную модель перфекционизма: *Я-ориентированный перфекционизм, объектно-направленный перфекционизм, социально предписанный перфекционизм* [27].

Перфекционизм, ориентированный на себя (ПОС) - предъявление чрезвычайно высоких требований к себе.

Перфекционизм, ориентированный на других (ПОД) - предъявление чрезвычайно высоких требований к другим.

Социально предписанный перфекционизм (СПП) - расценивание предъявляемых окружающими требований как чрезвычайно завышенные и нереалистичные.

Позднее эти авторы предложили рассматривать перфекционизм в межличностном контексте как экспрессивный стиль и разработали модель *перфекционистской самопрезентации*. Это понятие обозначает определенный стиль самопредъявления – тенденцию скрывать черты, которые кажутся их обладателю недостатками.

Перфекционистская самопрезентация включает в себя три аспекта: *перфекционистское самопредъявление* (демонстрация собственного совершенства), *непроявление несовершенства* (избегание поведенческой демонстрации несовершенства) и *необнаружение несовершенства* (избегание вербального признания своего несовершенства) и входит наряду с *Я-ориентированным* и *социально предписанным* перфекционизмом в более общий конструкт перфекционизма [28].

Невозможно пройти мимо психоаналитического подхода, которая утверждает о связи между перфекционизмом и уровнем самооценки.

Б.Сороцкий считал, что "в основе потребности в совершенстве часто лежат глубокие переживания стыда. Он выделяет невротический и нарциссический типы перфекционизма. Оба связаны со снижением самооценки, но различным образом" [31].

Невротический перфекционизм – это реакция на требования давящего Сверх-Я. Его функция – защита от чувства вины и обретение любви дифференцированных объектов. Несоответствие требованиям Сверх-Я ведет к понижению самооценки.

Нарциссический перфекционизм – это попытка соответствовать грандиозному образу Я, чтобы избежать стыда и потери восхищения плохо дифференцируемых Я-объектов. Его функция – восстановление / поддержание неустойчивых репрезентаций Я и объекта. Нарушение самооценки – причина перфекционизма, а не его следствие.

Мы использовали методику Многомерная шкала перфекционизма Хьюитта-Флетта (см. Приложение 2), основанную на трехмерной модели

перфекционизма Хьюитта-Флетта, которая позволяет диагностировать уровень перфекционизма и определить характер соотношения его составляющих у испытуемого [7].

Таким образом, перфекционизм - это свойство личности, характеризующееся желанием достичь идеального результата. Может быть направлено как на себя, так и на окружающих людей.

1.3. Понятие вовлеченности и его определение.

Темой вовлеченности занимались как зарубежные, так и отечественные психологи.

Термин «вовлечение» был впервые применен К. Томпсоном и означает следующее: «Чтобы донести обещание бренда до потребителя, работник должен полностью понимать и разделять ценности бизнеса» [33].

П.-Л.Ландсберг рассматривал вовлеченность как "акт особого рода, идущий не через социум или коллектив, а через личность" [29].

Ж.-Ж.Ламбен под вовлеченностью понимает "состояние энергии (активация), переживаемое человеком по поводу деятельности, связанной с потреблением" [12].

Е.С.Власова определила вовлеченность как "состояние эмоциональной и интеллектуальной приверженности компании" [6].

Исходя из всех вышеописанных терминов, можно сказать, что вовлеченность - это некоторое состояние, которое отмечается повышенной мотивацией в выполнении индивидуальной или коллективной деятельности.

Перейдем от понимания вовлеченности к ее моделям. Модели вовлеченности представляют собой взаимосвязь совокупности факторов, от степени проявления которых, собственно, зависит состояние вовлеченности.

Модель вовлеченности AonHewitt [25] включает в себя 6 компонентов, содержащих 22 драйвера.

- 1) Компания (Companypactices) - взаимодействие; фокус на потребителе; разнообразие и инклюзивность; инфраструктура; распределение функций по способностям и навыкам.
- 2) База (Thebasics) - оплата труда; безопасность труда; комфорт; рабочая среда; баланс между работой и свободным временем.
- 3) Работа (Thework) - сотрудничество; расширение возможностей, автономия; задачи.
- 4) Рабочие процессы (Performance) - возможности развития карьеры; обучение и развитие; управление рабочими процессами; управление людьми; премии и взаимодействие между сотрудниками.
- 5) Руководство (Leadership) - высшее руководство; прямое начальство.
- 6) Бренд (Brand) - репутация; корпоративные требования.

Модель вовлеченности от DeloitteReview [26] содержит 5 компонентов, в каждом из которых существует 4 подкомпонента, таким образом 20 элементов.

- 1) Значимость работы (Meaningfulwork) - автономия в принятии решений; выбор задач; малый состав отдела; свободное время для собственных проектов за рамками рабочего функционала.
- 2) Руководство (Hands-onmanagement) - понятные и простые цели; обсуждение результатов, помощь; "выращивание" менеджеров; развитие методов управления.
- 3) Позитивная рабочая обстановка (Positiveworkenvironment) - культура взаимодействия; наличие зон для отдыха, спорта; независимость от пола, национальности, возраста при формировании состава отделов и т.д.
- 4) Возможности роста (Growthopportunity) - обучение и поддержка; похвала за инициативу, активность.

5) Лояльность (Trustinleadership) - понимание миссии организации; вкладывание средств в развитие персонала; прозрачные и честные отношения с руководством; вдохновение, побуждение к работе.

Очень интересное замечание со стороны автора статьи: оплата труда не была включена в перечень важных драйверов по той простой причине, что она не является фактором вовлеченности, а является так называемым "гигиеническим фактором". Это говорит нам о том, что при недостаточном размере оплаты труда человек уйдет из организации, но повышение размера оплаты труда не приведет к пропорциональному росту вовлеченности.

Можно заметить немало общего в двух предложенных моделях вовлеченности, а именно: возможности роста, климат в рабочем коллективе, отношения с руководителем, некоторая свобода в принятии решений - это наиболее важные драйверы, без которых лояльность к организации представить тяжело.

А.Бэккер и У.Шауфели выделили у вовлеченности три компонента: энергичность, энтузиазм, поглощенность [32].

Энергичность характеризуется высоким уровнем энергии, психической устойчивостью, готовностью прилагать усилия при выполнении работы и продолжением выполнения работы при возникающей трудности.

Энтузиазм характеризуется активной включенностью в работу, сотрудник испытывает чувства значимости, вдохновения, гордости.

Поглощенность характеризуется максимальной концентрацией и включенностью в работу; иногда сотруднику бывает тяжело отвлечься от работы.

Этими же авторами вовлеченность противопоставляется выгоранию, однако отмечается, что нет совершенно точной отрицательной корреляции между их значениями.

Следует добавить, что вовлеченность некоторыми авторами включается в понятие приверженности и является одним из его компонентов.

Организационная приверженность - это психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней. Отсутствие приверженности выражается в отчуждении работника от организации.

В организационной приверженности можно выделить три компонента.

- идентификация - осознание организационных целей как собственных;
- вовлеченность - желание предпринимать личные усилия, вносить свой вклад для достижения целей организации;
- лояльность - эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом.

Вовлеченность в работу организации предполагает:

- готовность, если этого требуют интересы организации, к дополнительным усилиям, не ограничиваясь должностными обязанностями;
- чувство самоуважения, основанное на удовлетворенности своими профессиональными достижениями и своей работой;
- заинтересованность в достижении значимых для организации рабочих результатов;
- ответственность за результаты своей работы;
- вера в успех организации;
- уважительное отношение к коллегам, готовность им помочь;
- понимание деятельности организации в контексте ее значимости

Факторы, негативно влияющие на вовлеченность:

Ограничение самостоятельности в работе; неоправданное использование авторитарного стиля, излишнее давление со стороны руководства; плохие условия труда; плохая организация работы; выполнение несвойственной

работы; недостаточное внимание к проблемам подчиненных; низкий уровень развития деловых качеств руководителя; отсутствие профессиональной перспективы; длительное решение проблем; несоответствие квалификации работников сложности выполняемой ими работы.

Мы использовали методику "Утрехтская шкала вовлеченности в работу" (UWES-17) У.Шауфели и А.Бэккера (в адаптации Д.Кутузовой, 2006) [11], основанную на их модели вовлеченности, которая позволяет диагностировать уровень вовлеченности и определить характер соотношения его составляющих у испытуемого.

1.4. Понятие и определение эффективности и самооценка успешности

Начнем с универсальных определений эффективности без учета специфики работы. В любом случае, эти определения подходят для любого вида деятельности.

"Эффективность заключается в соответствии полученного результата поставленным целям и задачам. Также это понятие определяют либо количеством затрат, необходимых для получения определенного результата, либо результатом, полученным при определенных затратах" [16].

В данном определении основным критерием эффективности является то, насколько полученный результат соответствует заранее установленной цели.

«Эффективность труда выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах труда. Эффективность труда определяется отношением полученного результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности людей» [8].

Здесь основной критерий - соответствие полученного результата объему затрат для ее достижения.

«Социально–экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели (или решения задачи), соотнесенную со степенью рациональности расходований использованных при этом ресурсов» [5].

Собирая воедино вышеописанные определения, мы можем сказать, что есть три параметра, от которых зависит эффективность: цель, результат, затраты. Получается, для того, чтобы труд был максимально эффективным, нужно добиться такой ситуации, при которой достигнутый результат был бы в высшей степени приближенным к заранее установленной цели, а ресурсы, затраченные на достижение результата, были бы использованы как можно более рационально.

"Искусство руководителя проявляется не только в налаживании коммуникаций, координировании и направлении работы подчиненных, но и в умении делегировать им необходимые полномочия и ответственность, предоставлять право высказывать и отстаивать собственное мнение, сохраняя за собой функцию контроля. До 80% проблем, возникающих у менеджеров, связано с людьми. Работая в коллективе, он должен постоянно выполнять функции информирования, мотивирования, воспитания. Потеря доверия подчиненных — самое плохое, что может произойти в Профессиональной карьере руководителя. Репутацию первоклассного менеджера заслуживает тот, кто не боится окружить себя способными людьми, кто постоянно ищет таких сотрудников, проявляет заботу о молодых талантах, помогая раскрыть им свой творческий потенциал. Такой руководитель исходит из убеждения, что каждый человек представляет собой личность, имеющую неотъемлемое право на свободное и естественное проявление своей индивидуальности. От профессионального мастерства менеджера зависит, насколько полно сможет он реализовать в своей практической работе все перечисленные функции" [18].

Из вышесказанного можно выделить параметры, которые определяют эффективность работы менеджера:

- возможность выражения собственного мнения сотрудниками отдела

- стратегия разрешения проблем
- информированность, мотивированность сотрудников отдела
- уровень доверия к начальству

Вышеописанные параметры эффективности менеджера являются неизмеримыми. Существуют также измеримые, объективные показатели успешности менеджера. Стоит отметить, что неизмеримость никоим образом не умаляет важность этих критериев. И даже более того, низкие измеримые показатели могут быть связаны с проблемами в указанных выше неизмеримых параметрах.

Для контроля измеримых показателей в среднем и крупном бизнесе в наше время используют систему KPI (Key Performance Indicators) - "ключевые показатели эффективности" [1].

KPI- это совокупность измеримых показателей (оптимально - от 2-х до 5-ти), определяющих эффективность сотрудника.

Пример таких показателей: план продаж, процент выполненных в срок заявок, соблюдение бюджета, ошибки в работе и т.д.

"Для расчета коэффициента эффективности сотрудника необходимо установить три порога:

- 1) Критический уровень - минимальное значение показателя, которое определяет выполнение/невыполнение плана;
- 2) Нормальный уровень - результат, который ожидает получить работодатель;
- 3) Целевой уровень - такой результат, достижение которого мотивирует сотрудника (например, премия)" [9].

KPI рассчитывается по следующей формуле:

$$KPI = \frac{\text{Результат} - \text{Крит.ур.}}{\text{Норм.ур.} - \text{крит.ур.}} \times 100\%$$

Каждая организация, каждый отдел располагает собственными показателями KPI. Следовательно, отрицательные показатели эффективной работы одного предприятия вполне могут являться положительными для другого, если те находятся в разных условиях (иной рынок, этап развития предприятия, кадровый состав, уровень подготовки менеджмента и проч.).

В организации, сотрудники которой участвовали в исследовании, существует своя система подсчета коэффициента КРІ. Она состоит из 3-х показателей:

- 1) Количественные показатели производства продукции на подразделение;
- 2) Показатели брака;
- 3) Самооценка + оценка руководителя по взаимодействию с коллективом.

По каждому из показателей выставляется определенный балл, максимальное количество баллов - 10.

Мы также пришли к выводу, что на эффективность руководителей среднего звена может иметь влияние их понимание успешности. Важно, как для себя определяет понятие "успешность" менеджер и какие пути он видит для достижения успеха.

Мы использовали методику "Определение успешности" Е.Е.Сапоговой и И.В.Трухачевой (2007) [21], которая позволяет диагностировать отношение к успеху и путям его достижения.

ВЫВОДЫ

Личность - это совокупность характеристик, принятых в течение жизни; то, в чем выражается человек в социальных отношениях.

Личностные качества - это структуры, которые отличают две личности друг от друга через проявление их в общении, в поведении и в том числе в деятельности. В то же время стоит отметить, что личностные качества бывают разными. Каждое в степени своего проявления способствует или мешает эффективному выполнению задачи.

Перфекционизм - это свойство личности, характеризующееся желанием достичь идеального результата. Может быть направлено как на себя, так и на окружающих людей.

Вовлеченность - это некоторое состояние, которое отмечается повышенной мотивацией в выполнении индивидуальной или коллективной деятельности.

Трудовая деятельность является эффективной, если результат соответствует цели, а затраченные ресурсы на достижение результата использованы рационально.

Вспомним определение профессии менеджера: "**Менеджер** — это специалист по управлению, который разрабатывает планы, определяет, *что и когда* делать, *как и кто* будет выполнять намеченное (управление персоналом), *разрабатывает рабочие процедуры* (технологии) применительно ко всем стадиям управленческого цикла, осуществляет контроль" [18], и вспомним, что успешность его работы зависит от взаимодействия в команде, слаженности, кооперации и уровня мотивации в руководимой им команде.

Параметры, которые определяют эффективность работы менеджера:

- возможность выражения собственного мнения сотрудниками отдела
- стратегия разрешения проблем
- информированность, мотивированность сотрудников отдела
- уровень доверия к начальству

KPI - это совокупность измеримых показателей (оптимально - от 2-х до 5-ти), определяющих эффективность сотрудника.

KPI рассчитывается по следующей формуле:

$$KPI = (\text{Результат} - \text{Крит.ур.}) / (\text{Норм.ур.} - \text{крит.ур.}) \times 100\%$$

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие предположения:

- высокий уровень перфекционизма увеличивает эффективность менеджера, но только если этому человеку так же свойственны высокая адекватная самооценка, т.е. мы говорим об адаптивном перфекционизме (оптимализме)
- оптимум для менеджера: высокая адекватная бесконфликтная самооценка
- из-за специфики работы менеджера, его успешность определяется высокими значениями в шкалах: общительность, ответственность,

предусмотрительность, эмоциональная устойчивость, самоконтроль; и средними значениями в шкалах: экспрессивность-практичность, привязанность-обособленность.

ГЛАВА 2. Организация исследования

Цель исследования заключается в изучении взаимосвязи между личностными характеристиками, степенью вовлеченности, уровнем перфекционизма и эффективностью работы менеджера среднего звена.

2.1. Этапы исследования.

Эмпирическое исследование проходило в три этапа:

1. подготовительный
2. основной
3. заключительный

1. Подготовительный этап.

Традиционно теоретический этап предусматривает теоретический анализ, выбор конкретных методов, выработку схемы проведения исследования, определение объекта, целей, задач и выдвижение гипотез.

Целью исследования было изучение взаимосвязи между личностными характеристиками и эффективностью работы на примере менеджеров среднего звена.

Исследование построено на использовании группы опросных методов эмпирического исследования.

Структура листа опроса выглядит следующим образом:

1. Обращение автора – благодарность, гарантирование конфиденциальности.
2. Общие данные - ФИО или ник, возраст.
3. **«Пятифакторный опросник личности»** - описание психологического

портрета личности по пяти независимым переменным:

нейротизм

экстраверсия

открытость опыту

сотрудничество

добросовестность

4. Многомерная шкала перфекционизма Хьюитта-Флетта -

личностная диагностическая шкала для измерения уровня перфекционизма и определения характера соотношения его составляющих у испытуемого. Ниже представлены три компонента перфекционизма:

Перфекционизм, ориентированный на себя (ПОС) - предъявление чрезвычайно высоких требований к себе.

Перфекционизм, ориентированный на других (ПОД) - предъявление чрезвычайно высоких требований к другим.

Социально предписанный перфекционизм (СПП) - расценивание предъявляемых окружающими требований как чрезвычайно завышенные и нереалистичные.

Интегральная шкала - общий уровень перфекционизма.

5. Методика "Определение успешности" Е.Е.Сапоговой и

И.В.Трухачевой - создана для анализа индивидуальных переживаний реализованности, результативности собственной жизни. В данной методике выделено шесть возможных вариантов понимания успешности:

1) «Успешность и успехи имеют значение только в той степени, в которой они признаются окружаемыми»;

2) «Успех всегда в твоих руках»;

3) «Успех – это делослучая»;

4) «Стать успешным значит самореализоваться»;

5) «Успешность определяется ресурсами микросоциального окружения»;

6) «Способный человек всегда успешен».

6. Утрехтская шкала вовлеченности в работу (UWES-17) в адаптации

Д.Кутузовой. Методика была создана в 2003 году У.Шауфели и А.Бэккером для определения степени вовлеченности в работу и соотношения его компонентов у испытуемого. В методике вовлеченность определяется тремя компонентами:

1) энергичность (высокий уровень энергии, психическая устойчивость, готовность прилагать усилия при выполнении работы и стойкость в выполнении работы при возникающей трудности);

2) энтузиазм (активная включенность в работу, сотрудник испытывает чувства значимости, вдохновения, гордости);

3) поглощенность (максимальная концентрация и включенность в работу; иногда сотруднику бывает тяжело отвлечься от работы).

2. Основной этап

Всего было произведено: единичный замер методик: "Большая пятерка", "UWES-17", "Определение успешности", "Многомерная шкала перфекционизма".

Исследование проводилось: в апреле 2017 года.

3. Заключительный этап.

Обработка и интерпретация результатов исследования.

2.2. Программа исследования

Цель исследования заключается в изучении личностных характеристик, степени вовлеченности и эффективности работы руководителей среднего звена.

Поставленная цель предусматривает решение следующих задач:

- 1) Определить личностные характеристики руководителей среднего звена
- 2) Выявить уровень перфекционизма
- 3) Определить самооценку успешности
- 4) Определить уровень вовлеченности
- 5) Выявить взаимосвязь личностных характеристик, уровня перфекционизма, самооценки успешности и уровня вовлеченности с эффективностью работы руководителей среднего звена.

Предмет курсовой работы: личностные характеристики, вовлеченность, эффективность сотрудников организации, самооценка успешности, уровень перфекционизма.

Объект исследования: менеджеры среднего звена, двадцать пять мужчин и пять женщин в возрасте от 25 до 45 лет.

Нами были сформулированы 4 гипотезы:

- 1) Существует связь между личностными характеристиками и эффективностью выполнения работы.
- 2) Существует связь между уровнем перфекционизма и эффективностью выполнения работы.
- 3) Существует связь между степенью вовлеченности в работу и эффективностью ее выполнения.
- 4) Существует связь между определением успеха и эффективностью выполнения работы.

2.3. Характеристики выборки

Эмпирическое исследование проводилось на выборке из 30 респондентов. Менеджеры среднего звена. В возрасте от 25 лет до 45 лет. Все выводы сделаны на основании данной конкретной выборки. По половому признаку выборка разделилась: 25 мужчин и 5 женщин. Возраст мужчин от 25 до 45 лет, а женщин - от 27 до 37 лет.

Возраст	25	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	45
Женщины	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Мужчины	2	2	2	1	2	4	4	2	1	1	2	1	1

ГЛАВА 3. Анализ результатов исследования

3.1. Проверка гипотезы 1. "Существует связь между проявлением выбранных личностных характеристик и эффективностью выполняемой работы"

В результате анализа средних в группе линейных менеджеров нефтеперерабатывающего предприятия были получены следующие первичные данные (рис.1):

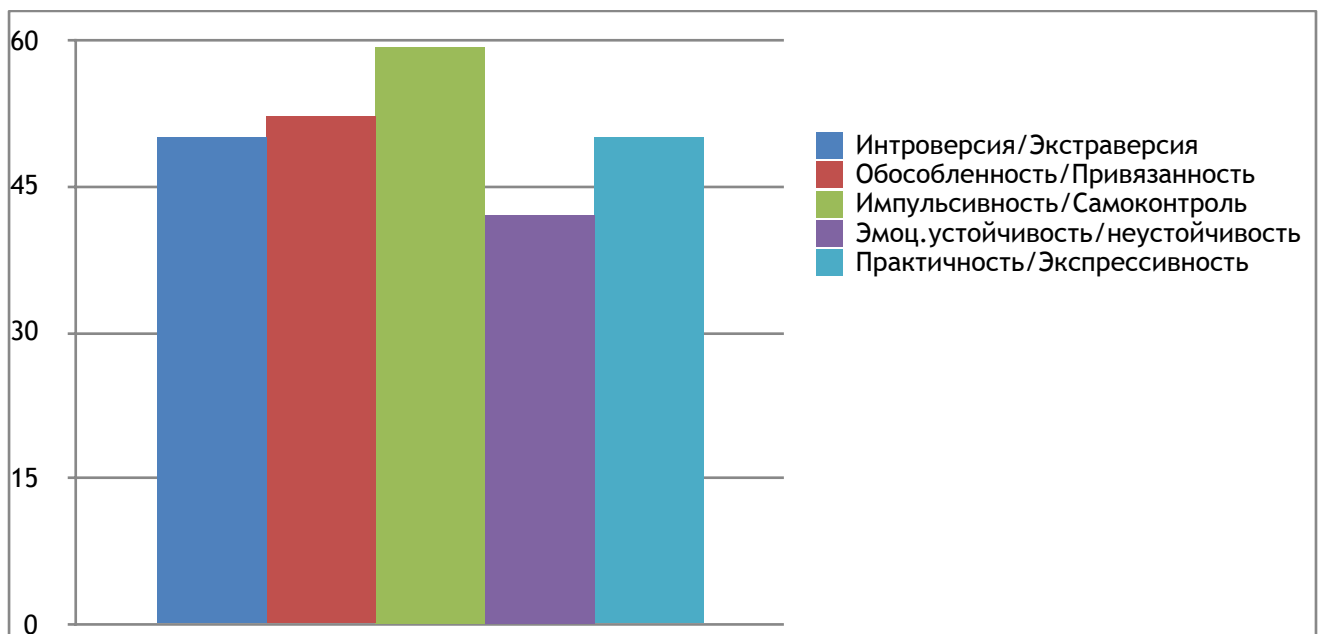


Рис.1. Соотношение вторичных шкал по "Большой пятерке".

Средний балл по вторичной шкале "Импульсивность-Самоконтроль" находится в зоне повышенного значения, баллы по вторичным шкалам "Интроверсия-Экстраверсия", "Обособленность-Привязанность", "Практичность-Экспрессивность", "Эмоциональная устойчивость - Эмоциональная неустойчивость" - в зоне среднего значения.

Это говорит о том, что сотрудники проявляют такие качества, как: добросовестность, ответственность, отзывчивость, ориентация на сотрудничество, уверенность в своих силах, спокойствие, что может быть

связано с тем, что выполняемая ими работа выдвигает такие требования к личности сотрудника.

Согласно результатам исследования, самые высокие значения в шкалах "Импульсивность-Самоконтроль" и "Обособленность-Привязанность". Это может свидетельствовать о том, что сотрудникам в этой организации в наибольшей мере свойственна ориентация на сотрудничество и ответственность во взаимоотношениях. Самые низкие значения - по шкале "Эмоциональная устойчивость - Эмоциональная неустойчивость". Это говорит нам о том, что сотрудники проявляют самодостаточность, эмоциональную зрелость, не поддаются колебаниям настроения.

Следующим нашим шагом была проверка гипотезы о том, что существует связь между проявлением выбранных личностных характеристик и эффективностью выполняемой работы.

Значимая корреляция между коэффициентом эффективности сотрудника (КРІ) и личностными характеристиками (понимание, ответственность, открытость, самоконтроль, предусмотрительность, эмоциональная устойчивость) обнаружена не была.

В то же время стоит отметить, что была найдена связь между показателем эффективности и шкалой "Слабоволие-Настойчивость" (см.Таблицу 1).

	Valid N	Spearman R	t(N-2)	p-level
КРІ & 3.2	30	0,380124	2,174665	0,038260

Таблица 1.

Можно сделать вывод, что чем в большей мере менеджеру свойственны настойчивость, усердие, прилежность, тем более эффективным он будет.

Гипотеза не подтвердилась.

3.2. Проверка гипотезы 2. "Существует связь между уровнем перфекционизма и эффективностью выполнения работы"

В результате анализа средних в группе линейных менеджеров нефтеперерабатывающего предприятия были получены следующие первичные данные (рис.2):

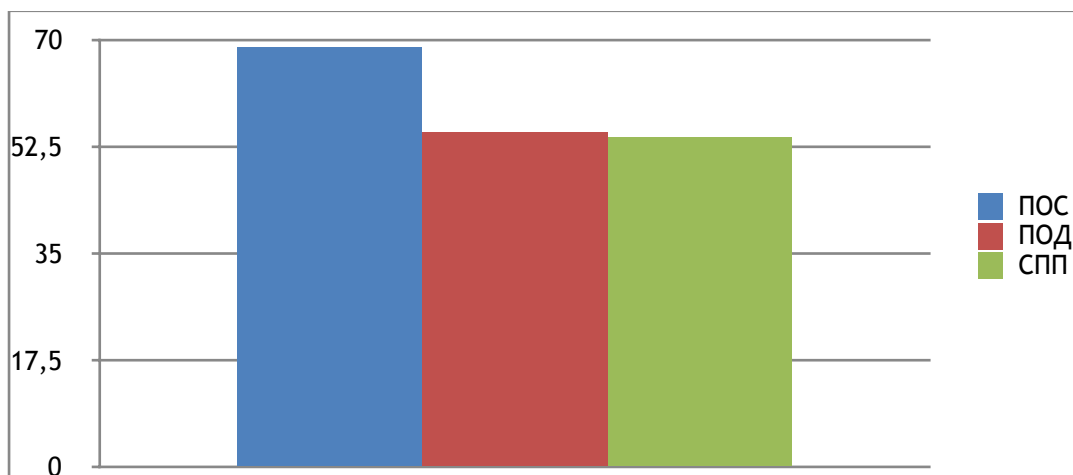


Рис.2. Соотношение компонентов перфекционизма.

Средний балл по всем трем шкалам находится в зоне среднего значения.

Это может нам говорить о том, что сотрудники организации имеют адекватную требовательность, не допуская попустительского отношения и не требуя чрезмерной точности.

Согласно результатам исследования, самые высокие значения по шкалам ПОС. Это может говорить о том, что требовательность сотрудника в первую очередь распространяется на него самого.

Следующим нашим шагом была проверка гипотезы о том, что существует связь между уровнем перфекционизма и эффективностью выполнения работы.

Мы предполагали, что существует связь между показателем перфекционизма и значениями эффективности, однако достоверно значимая связь не была обнаружена.

Гипотеза не подтвердилась.

3.3. Проверка гипотезы 3. "Существует связь между уровнем вовлеченности и эффективностью выполнения работы"

В результате анализа средних в группе линейных менеджеров нефтеперерабатывающего предприятия были получены следующие первичные данные (рис.3):

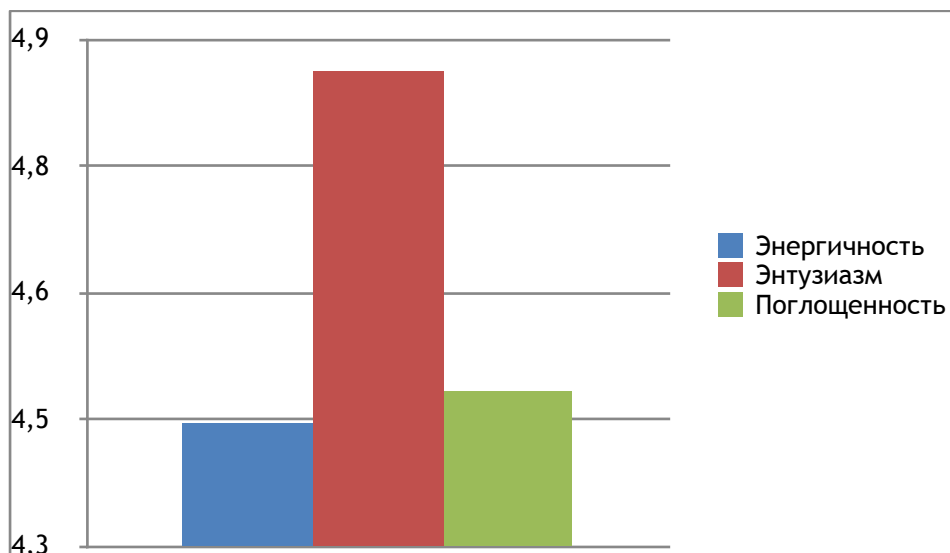


Рис.3. Средние баллы выраженности компонентов вовлеченности.

Средний балл по компоненту "энтузиазм" находится в зоне высокого значения, а баллы по компонентам "энергичность" и "поглощенность" - в зоне среднего значения.

Это может быть связано с тем, что сотрудники относительно часто испытывают чувство значимости в процессе работы, гордости за свой труд. Работа их вдохновляет и приносит им радость при решении сложных задач.

Следующим нашим шагом была проверка гипотезы о том, что существует связь между уровнем вовлеченности и эффективностью выполнения работы.

Была обнаружена положительная корреляция (см.таблицу 2) между компонентами вовлеченности (энергичность, энтузиазм, поглощенность) и коэффициентом эффективности сотрудников организации (KPI):

	Valid	Spearman	t(N-2)	p-level
N		R		

KPI & энергичность	30	0,755	6,09 7	0,00000 1
KPI & энтузиазм	30	0,596	3,92 5	0,00051 4
KPI & поглощенность	30	0,719	5,47 1	0,00000 8

Таблица 2

Можно утверждать, что чем выше уровень энергичности, энтузиазма и поглощенности, тем выше уровень эффективности выполняемой работы.

Гипотеза подтвердилась.

3.4. Проверка гипотезы 4. "Существует связь между определением успеха и эффективностью выполнения работы"

В результате анализа средних в группе линейных менеджеров нефтеперерабатывающего предприятия были получены следующие первичные данные (рис. 4):

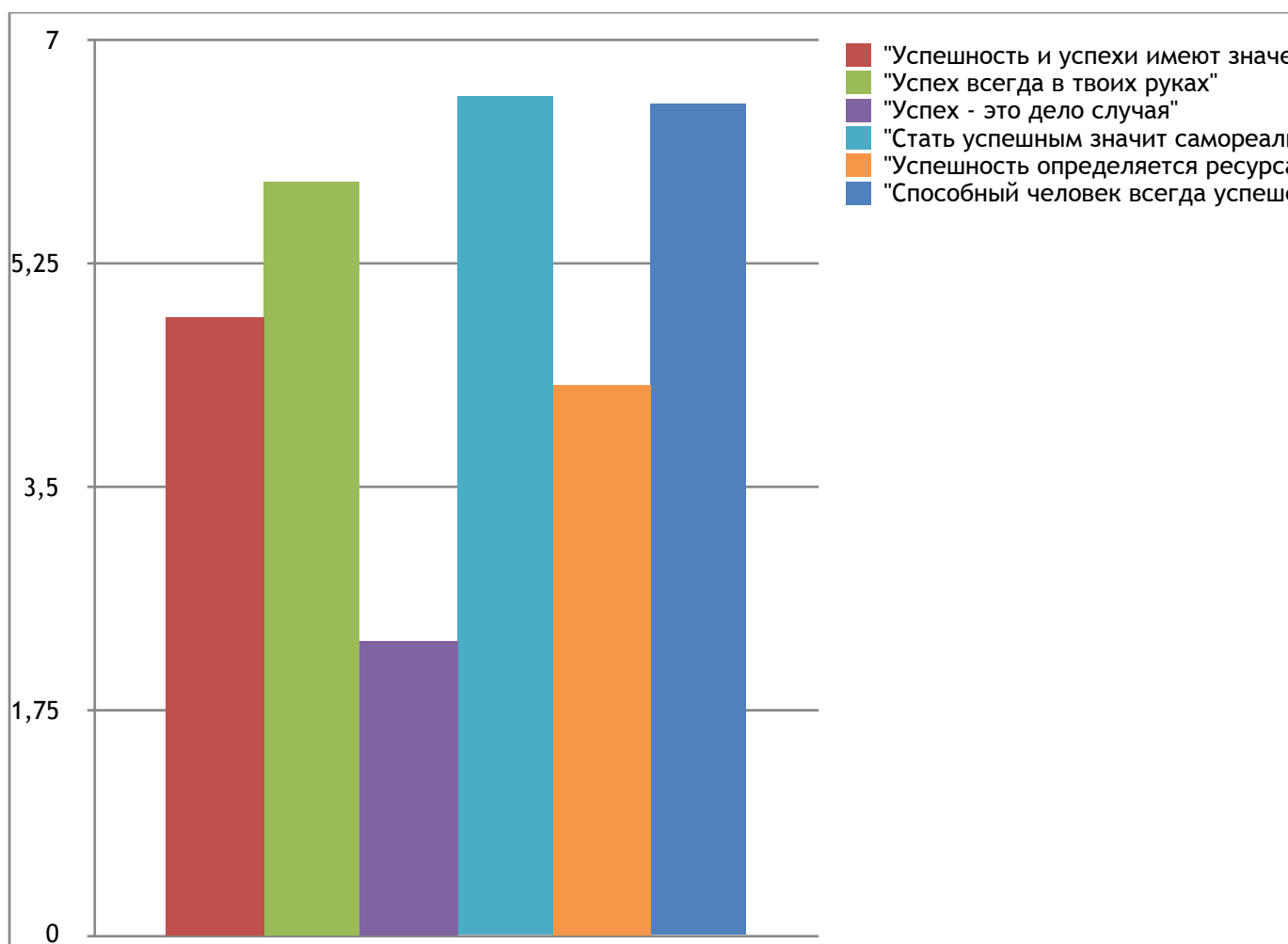


Рис.4. Соотношение вариантов при определении успешности

Анализ результатов исследования говорит о том, что средний балл по шкалам 1,2,4,5,6 находится в зоне среднего значения, а баллы по шкале 3 - в зоне низкого значения.

Это говорит о том, что у сотрудников сложившееся мнение, что успеха можно добиться только через прилагаемые к этому усилия, а не с помощью случая.

Согласно результатам исследования, самые высокие значения по шкалам 2, 4, 6. Это может быть связано с тем, что у сотрудников есть свое личное представление об успехе, свое понимание успеха и убежденность в том, что достижение успеха зависит исключительно от них.

Следующим нашим шагом была проверка гипотезы о том, что существует связь между определением успеха и эффективностью выполнения работы.

Была обнаружена отрицательная корреляция между показателем эффективности и шкалой 2 ("Успех в твоих руках") (см.Таблицу 3).

	Valid N	Spearman R	t(N-2)	p-level
KPI & Шкала 2	30	-0,519	-3,215	0,003280

Таблица 3.

Таким образом, мы делаем вывод, что чем менее выражено убеждение о том, что успех зависит от собственных действий, тем более высокие показатели эффективности у сотрудника.

Можно предположить, что причина подобной взаимосвязи в том, что менеджер в данной компании имеет некоторое убеждение, при котором он признает свою роль в достижении успеха, но и не отрицает, что доля успеха зависит от внешних факторов (необязательно случайных).

Гипотеза подтвердилась.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В результате исследования были изучены личностные характеристики, уровень перфекционизма, уровень вовлеченности и самооценка успешности.

Согласно гипотезе 1, достоверно значимая связь между личностными характеристиками (понимание, ответственность, открытость, самоконтроль, предусмотрительность, эмоциональная устойчивость) не была обнаружена.

Была найдена связь между **показателем эффективности** и шкалой **"Слабоволие-Настойчивость"**: можно сделать вывод, что чем в большей мере менеджеру свойственны настойчивость, усердие, прилежность, тем более эффективным он будет.

Согласно гипотезе 2, достоверно значимая связь между уровнем перфекционизма и ключевыми показателями эффективности так же не была обнаружена.

Согласно гипотезе 3, достоверно значимая связь была обнаружена между всеми компонентами вовлеченности ("**энергичность**", "**энтузиазм**", "**поглощенность**") и **показателем эффективности** (см. таблицу 2).

Согласно гипотезе 4 была обнаружена отрицательная корреляция между **показателем эффективности** и шкалой "**Успех в твоих руках**".

Таким образом, мы делаем вывод, что чем менее выражено убеждение о том, что успех зависит от собственных действий, тем более высокие показатели эффективности у сотрудника.

Можно предположить, что причина подобной взаимосвязи в том, что менеджер в данной компании имеет некоторое убеждение, при котором он признает свою роль в достижении успеха, но и не отрицает, что доля успеха зависит от внешних факторов (необязательно случайных).

В результате корреляционного анализа также были выявлены статистически значимые связи по шкалам (см. Приложение 5):

- (+) "**Энергичность**" и "**Стать успешным - значит, самореализоваться**". Это может говорить о том, что энергия - ресурс для достижения успеха. Успех становится в данном случае главной целью в жизни, но что такое "успех" человек определяет сам.
- (+) "**Энергичность**" и "**Способный человек успешен**". Это может говорить о том, что у человека есть вера в свои способности и вера в то, что эти способности могут его привести к успеху. Энергичность здесь как сила веры в успех.
- (-) "**Энергичность**" и "**Самоуважение/Уважение других**". Это может говорить о том, что у человека есть определенный образ себя как успешного человека и проявляемая энергичность направлена на поддержание этого образа.

- (+) **"Энергичность"** и **"Беспечность/Предусмотрительность"**. Это может говорить о том, что проявление предусмотрительности и планирования позволяет человеку продумать предстоящую задачу/ работу, тем самым в дальнейшем на нее тратится меньше умственных и физических ресурсов.
- (+) **"Энергичность"** и **"Беззаботность/Тревожность"**. Это может говорить о том, что чувство тревоги в процессе выполнения задачи будет заставлять человека максимально четко контролировать ход работы. Энергичность здесь скорее как ресурс для осуществления контроля.
- (-) **"Энтузиазм"** и **"Стать успешным - значит, самореализоваться"**.
- (-) **"Энтузиазм"** и **"Успех - дело случая"**. Это может говорить о том, что энтузиазм формируется при условии, что есть свое личное определение успеха и понимание того, как его достичь.
- (+) **"Энтузиазм"** и **"Пассивность/Активность"**. Это может говорить о том, что человек, привыкший вести активный образ жизни и не стремящийся к безмятежности, в процессе деятельности также будет занимать активную позицию.
- (+) **"Энтузиазм"** и **"Безответственность/Ответственность"**. Это может говорить о том, что человек, чувствуя ответственность за результат работы, будет придавать ей значимость.
- (+) **"Энтузиазм"** и **"Равнодушие/Теплота"**. Это может говорить о том, для человека важно в процессе деятельности чувствовать "командную работу", его привлекает элемент сотрудничества, взаимодействия, сопричастности.
- (-) **"Поглощенность"** и **"Успех - дело случая"**. Это может говорить о том, что убеждение о случайности успеха ведет к невозможности быть поглощенным, унесенным работой.

- (-) **"Поглощенность"** и **"Неаккуратность/Аккуратность"**. Это может говорить о том, что проявляемая человеком поглощенность работой ведет к тому, что он не способен параллельно с выполнением работы заниматься наведением порядка.
- (+) **"Поглощенность"** и **"Пассивность/Активность"**. Поглощенность работой - работа "поглощает", так как удовлетворяет потребность в активности, деятельности.
- (+) Между шкалой **"Поглощенность"** и **"Безответственность/Ответственность"**. Это может говорить о том, что чувство ответственности за результат способствует полной поглощенности работой.
- (-) **«Успешность и успехи имеют значение только в той степени, в которой они признаются окружаемыми»** и **"Замкнутость/Общительность"**;
- (-) **«Успешность и успехи имеют значение только в той степени, в которой они признаются окружаемыми»** и **"Избегание/Поиск впечатлений"**;
- (-) **«Успешность и успехи имеют значение только в той степени, в которой они признаются окружаемыми»** и **"Равнодушие/Теплота"**;
- (+) **«Успешность и успехи имеют значение только в той степени, в которой они признаются окружаемыми»** и **"Расслабленность/Напряженность"**;

Это может говорить о том, что убежденность в значимости успеха лишь при условии признания его другими людьми ведет к формированию внутреннего напряжения, связанного, вероятнее всего, со страхом неудачи. Это социальное давление, оказываемое окружающими, вероятно, ведет к желанию уединиться, к стремлению в зону комфорта,

где нет давления ответственности и ожиданий относительно результата.

- (+) «Успех в твоих руках» и "Интроверсия/Экстраверсия".
- (+) «Успех в твоих руках» и "Избегание/Поиск впечатлений".
- (-) "Успех - дело случая" и "Пассивность/Активность". Это может говорить о том, что убеждение о случайности успеха демотивирует человека к проявлению активности.
- (+) "Самоуважение/Уважение других" и "Способный человек успешен".

ВЫВОДЫ

- 1) Установлена связь между вовлеченностью и эффективностью - чем выше вовлеченность, тем выше эффективность.
- 2) Достоверно значимой связи между коэффициентом эффективности сотрудника (КРІ) и личностными характеристиками (понимание, ответственность, открытость, самоконтроль, предусмотрительность, эмоциональная устойчивость) обнаружено не было.
- 3) Была найдена связь между показателем эффективности и шкалой "Слабоволие-Настойчивость": можно сделать вывод, что чем в большей мере менеджеру свойственны настойчивость, усердие, прилежность, тем более эффективным он будет.
- 4) Была обнаружена отрицательная корреляция между показателем эффективности и шкалой 2 ("Успех в твоих руках").

Таким образом, мы делаем вывод, что чем менее выражено убеждение о том, что успех зависит от собственных действий, тем более высокие показатели эффективности у сотрудника.

Можно предположить, что причина подобной взаимосвязи в том, что менеджер в данной компании имеет некоторое убеждение, при котором он

признает свою роль в достижении успеха, но и не отрицает, что доля успеха зависит от внешних факторов (необязательно случайных).

5) Было обнаружено большое количество достоверно значимых связей, среди которых можно выделить: положительную связь между характеристиками "активность" и "ответственность" и компонентом вовлеченности "энтузиазм" ($p < 0,01$); положительную связь между характеристиками "активность" и "ответственность" и компонентом вовлеченности "поглощенность" ($p < 0,01$); положительную связь между компонентом вовлеченности "энергичность" и видом самооценки успешности "Способный человек успешен" ($p < 0,01$); отрицательную связь между компонентом вовлеченности "поглощенность" и видом самооценки успешности "Успех - дело случая" ($p < 0,01$).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В итоге исследования могу отметить, что из четырех гипотез подтвердились две. Также были найдены связи между факторами, возможные связи между которыми не учитывались до проведения эмпирического этапа. В ходе исследования были получены ожидаемые и любопытные результаты, которые, естественно, могут быть опровергнуты в других условиях, либо могут стать опорой для последующих результатов в дальнейших исследованиях в этой области.

Стоит отметить, что полученные результаты распространяются только на организацию, сотрудники которой участвовали в исследовании, ввиду того, что у этой компании своя устоявшаяся организационная культура, политика руководства и прочие параметры, влияющие на то, как сотрудники выполняют свои функции. Результаты исследования в другой организации с другим количеством участников могут отличаться с полученными результатами в этом исследовании.

Выбранная тема исследования является довольно актуальной в данное время, и имеет прикладной характер, ввиду того, что тема эффективности персонала

и влияющих на это факторов обретает все большую значимость в отношении эффективности целой организации.

Список используемой литературы

1. Алпатова, Н. Чем измерить эффективность? / Н. Алпатова // Управление компанией. – 2006. – № 3. – С. 34 – 36.
2. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания - СПб.: Питер, 2001. - 288 с.
3. Ананьев Б.Г. Структура характера // Психология индивидуальных различий под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и В.Я. Романова - М.: ЧеРо, МПСИ, 2006.- 776 с.
4. Бен-Шахар Т. Парадокс перфекциониста, М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 256 с
5. Виханский О.С. Стратегическое управление: Учебник. 2-е изд.; перераб. и доп. - М.: Гардарики, 2003. - 296 с. - Библиографический список: стр. 292.
6. Власова Е.С. Управление персоналом: как привлечь, удержать, мотивировать ценных сотрудников - 2011. Вторая региональная научно-практическая конференция, тезисы докладов.
7. Грачева И.И.. Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьюитта и Г. Флетта. Психологический журнал, No.006 Vol.27, 2006, с. 73-81
8. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Организация управления персоналом в организации. М.: ГАУ, 2000.
9. Ключевые показатели эффективности. Все о KPI., 03/2016
<http://vklady-investicii.ru/articles/biznes/klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-vse-o-kpi.html>
10. Кон И.С. В поисках себя. Личность и ее самосознание. - М.: Политиздат, 1984.- 336 с.

11. Кутузова Д.А. (2006). Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога: Дисс... канд.психол.наук. Москва. 2006. 213 с.
12. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива / Жан-Жак Ламбен ; пер. с франц. – СПб. : Наука, 1996. – 589 с.
13. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. М., 1977.
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984. С. 289-331
15. Маничев С.А. Психологический отбор менеджеров // Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с
16. Маркова А.К. Психология профессионализма, М.: Просвещение, 1996.197с.
17. Мясищев В.Н. Психология отношений. М.; Воронеж, 1995. С. 48-53
18. Никифоров Г.С. Основные понятия // Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г. С. Никифорова. — 2-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2004. — 639 с
19. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002.-298 стр.
20. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. М., 1940
21. Трухачева И.В. Индивидуальные представления об успешности у старшеклассников, выпускников вуза и взрослых: дипломная работа / И.В.Трухачева. - Тула: ТулГУ, 2007. - 163 с.
22. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. - Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. - 23 с.
23. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение). СПб., 1997.
24. Ясная В.А., Ениколопов С.Н. Современные модели перфекционизма
25. Aon Hewitt, 2016 Trends in Global Employee Engagement
26. Bersin J., Becoming irresistible. A new model for employee engagement, Deloitte Review, Issue 16, 2015

27. Hewitt P.L., Flett G.L. Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991, 60(3), 456–470.
28. Hewitt P.L., Flett G.L., Sherry S.B., Habke M., Parkin M., Lam R.W., McMurtry B., Ediger E., Fairlie P., Stein M.B. The interpersonal expression of perfection: Perfectionistic self-presentation and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003, 84(6), 1303–1325.
29. Landsberg, P.-L. *Reflexion sur l'engagement personnel* / P.-L. Landsberg // *Problemes du personalisme*. – 1952.
30. Robinson D., Perryman S., Hayday S., *The drivers of employee engagement*, IES Report 408, 2004
31. Sorotzkin B. The quest for perfection: Avoiding guilt or avoiding shame? *Psychotherapy*, 1985, 22(3), 564–571.
32. Schaufeli W. Bakker A. *Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*, version 1, 2003
33. Tompson K. *The Employee Revolution: Rise of Corporate Internal Marketing*. FinancialTimesPrenticeHall, 1990

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Инструкция:

Перед Вами опросник, состоящий из 75-и противоположных по значению высказываний, каждое из которых выявляет важные свойства личности и особенности поведения человека в некоторых жизненных ситуациях.

В данном опроснике нет утверждений правильных или неправильных, так же как нет “хороших” или “плохих” черт личности, поэтому следует оценить все 75 высказываний.

Все стимульные фразы разделены оценочной шкалой. Прочтите внимательно высказывание и определите, какая его часть больше соответствует особенностям Вашей личности. Если Вы считаете, что левая, то используйте для оценки символы -2 и -1 шкалы, если Вы считаете, что правая, то используйте правую часть шкалы (+2 и +1). Цифрами Вы отразите степень выраженности оцениваемого признака: 2 - сильно выражено, 1 - слабо выражено, если Вы сомневаетесь в выборе, то выбирайте 0.

Выбранный ответ обведите кружочком.

1. Мне нравится заниматься физкультурой	-2	-1	0	1	2	Я не люблю физические нагрузки
2. Люди считают меня отзывчивым и доброжелательным человеком	-2	-1	0	1	2	Некоторые люди считают меня холодным и черствым
3. Я во всем ценю чистоту и порядок	-2	-1	0	1	2	Иногда я позволяю себе быть неряшливым
4. Меня часто беспокоит мысль, что что-нибудь может случиться	-2	-1	0	1	2	«Мелочи жизни» меня не тревожат
5. Все новое вызывает у меня интерес	-2	-1	0	1	2	Часто новое вызывает у меня раздражение
6. Если я ничем не занят, то это меня беспокоит	-2	-1	0	1	2	Я человек спокойный и не люблю суетиться
7. Я стараюсь проявлять дружелюбие ко всем людям	-2	-1	0	1	2	Я не всегда и не со всеми дружелюбный человек
8. Моя комната всегда аккуратно прибрана	-2	-1	0	1	2	Я не очень стараюсь следить за чистотой и порядком

9. Иногда я расстраиваюсь из-за пустяков	-2	-1	0	1	2	Я не обращаю внимания на мелкие проблемы
10. Мне нравятся неожиданности	-2	-1	0	1	2	Я люблю предсказуемость событий
11. Я не могу долго оставаться в неподвижности	-2	-1	0	1	2	Мне не нравится быстрый стиль жизни
12. Я тактичен по отношению к другим людям	-2	-1	0	1	2	Иногда в шутку я задеваю самолюбие других
13. Я методичен и пунктуален во всем	-2	-1	0	1	2	Я не очень обязательный человек
14. Мои чувства легко уязвимы и ранимы	-2	-1	0	1	2	Я редко тревожусь и редко чего-либо боюсь
15. Мне не интересно, когда ответ ясен заранее	-2	-1	0	1	2	Я не интересуюсь вещами, которые мне не понятны
16. Я люблю, чтобы другие быстро выполняли мои распоряжения	-2	-1	0	1	2	Я не спеша выполняю чужие распоряжения
17. Я уступчивый и склонный к компромиссам человек	-2	-1	0	1	2	Я люблю поспорить с окружающими
18. Я проявляю настойчивость, решая трудную задачу	-2	-1	0	1	2	Я не очень настойчивый человек
19. В трудных ситуациях я весь сжимаюсь от напряжения	-2	-1	0	1	2	Я могу расслабиться в любой ситуации
20. У меня очень живое воображение	-2	-1	0	1	2	Я всегда предпочитаю реально смотреть на мир
21. Мне часто приходится быть лидером, проявлять инициативу	-2	-1	0	1	2	Я скорее подчиненный, чем лидер
22. Я всегда готов оказать помощь и разделить чужие трудности	-2	-1	0	1	2	Каждый должен уметь позаботиться о себе
23. Я очень старательный во всех делах человек	-2	-1	0	1	2	Я не очень усердствую на работе
24. У меня часто выступает холодный пот и дрожат руки	-2	-1	0	1	2	Я редко испытывал напряжение, сопровождаемое дрожью в теле
25. Мне нравится мечтать	-2	-1	0	1	2	Я редко увлекаюсь фантазиями

26. Часто случается, что я руковожу, отдаю распоряжения другим людям	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю, чтобы кто-то другой брал в свои руки руководство
27. Я предпочитаю сотрудничать с другими, чем соперничать	-2	-1	0	1	2	Без соперничества общество не могло бы развиваться
28. Я серьезно и прилежно отношусь к работе	-2	-1	0	1	2	Я стараюсь не брать дополнительные обязанности на работе
29. В необычной обстановке я часто нервничаю	-2	-1	0	1	2	Я легко привыкаю к новой обстановке
30. Иногда я погружаюсь в глубокие размышления	-2	-1	0	1	2	Я не люблю тратить свое время на размышления
31. Мне нравится общаться с незнакомыми людьми	-2	-1	0	1	2	Я не очень общительный человек
32. Большинство людей добры от природы	-2	-1	0	1	2	Я думаю, что жизнь делает некоторых людей злыми
33. Люди часто доверяют мне ответственные дела	-2	-1	0	1	2	Некоторые считают меня безответственным
34. Иногда я чувствую себя одиноко, тоскливо и все валится из рук	-2	-1	0	1	2	Часто, что-либо делая, я так увлекаюсь, что забываю обо всем
35. Я хорошо знаю, что такое красота и элегантность	-2	-1	0	1	2	Мое представление о красоте такое же, как и у других
36. Мне нравится приобретать новых друзей и знакомых	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю иметь только несколько надежных друзей
37. Люди, с которыми я общаюсь, обычно мне нравятся	-2	-1	0	1	2	Есть такие люди, которых я не люблю
38. Я требователен и строг в работе	-2	-1	0	1	2	Иногда я пренебрегаю своими обязанностями
39. Когда я сильно расстроен, у меня тяжело на душе	-2	-1	0	1	2	У меня очень редко бывает мрачное настроение
40. Музыка способна так захватить меня, что я теряю чувство времени	-2	-1	0	1	2	Драматическое искусство и балет кажутся мне скучными
41. Я люблю находиться в больших и веселых компаниях	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю уединение
42. Большинство людей честные, и им можно доверять	-2	-1	0	1	2	Иногда я отношусь подозрительно к другим людям

43. Я обычно работаю добросовестно	-2	-1	0	1	2	Люди часто находят в моей работе ошибки
44. Я легко впадаю в депрессию	-2	-1	0	1	2	Мне невозможно испортить настроение
45. Настоящее произведение искусства вызывает у меня восхищение	-2	-1	0	1	2	Я редко восхищаюсь совершенством настоящего произведения искусства
46. «Болея» на спортивных соревнованиях, я забываю обо всем	-2	-1	0	1	2	Я не понимаю, почему люди занимаются опасными видами спорта
47. Я стараюсь проявлять чуткость, когда имею дело с людьми	-2	-1	0	1	2	Иногда мне нет дела до интересов других людей
48. Я редко делаю необдуманно то, что хочу сделать	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю принимать решения быстро
49. У меня много слабостей и недостатков	-2	-1	0	1	2	У меня высокая самооценка
50. Я хорошо понимаю свое душевное состояние	-2	-1	0	1	2	Мне кажется, что другие люди менее чувствительны, чем я
51. Я часто игнорирую сигналы, предупреждающие об опасности	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю избегать опасных ситуаций
52. Радость других я разделяю как собственную	-2	-1	0	1	2	Я не всегда разделяю чувства других людей
53. Я обычно контролирую свои чувства и желания	-2	-1	0	1	2	Мне трудно сдерживать свои желания
54. Если я терплю неудачу, то обычно обвиняю себя	-2	-1	0	1	2	Мне часто «везет», и обстоятельства редко бывают против меня
55. Я верю, что чувства делают мою жизнь содержательнее	-2	-1	0	1	2	Я редко обращаю внимание на чужие переживания
56. Мне нравятся карнавальные шествия и демонстрации	-2	-1	0	1	2	Мне не нравится находиться в многолюдных местах
57. Я стараюсь поставить себя на место другого человека, чтобы его понять	-2	-1	0	1	2	Я не стремлюсь понять все нюансы переживаний других людей
58. В магазине я обычно долго выбираю то, что надумал купить	-2	-1	0	1	2	Иногда я покупаю вещи импульсивно
59. Иногда я чувствую себя жалким человеком	-2	-1	0	1	2	Обычно я чувствую себя нужным человеком

60. Я легко «вживаюсь» в переживания вымышленного героя	-2	-1	0	1	2	Приключения киногероя не могут изменить мое душевное состояние
61. Я чувствую себя счастливым, когда на меня обращают внимание	-2	-1	0	1	2	Я скромный человек и стараюсь не выделяться среди людей
62. В каждом человеке есть нечто, за что его можно уважать	-2	-1	0	1	2	Я еще не встречал человека, которого можно было бы уважать
63. Обычно я хорошо думаю, прежде чем действую	-2	-1	0	1	2	Я не люблю продумывать заранее результаты своих поступков
64. Часто у меня бывают взлеты и падения настроения	-2	-1	0	1	2	Обычно у меня ровное настроение
65. Иногда я чувствую себя фокусником, подшучивающим над людьми	-2	-1	0	1	2	Люди часто называют меня скучным, но надежным человеком
66. Я привлекателен для лиц противоположного пола	-2	-1	0	1	2	Некоторые считают меня обычным и неинтересным человеком
67. Я всегда стараюсь быть добрым и внимательным с каждым человеком	-2	-1	0	1	2	Некоторые люди думают, что я самонадеянный и эгоистичный
68. Перед путешествием я намечаю точный план	-2	-1	0	1	2	Я не могу понять, зачем люди строят такие детальные планы
69. Мое настроение легко меняется на противоположное	-2	-1	0	1	2	Я всегда спокоен и уравновешен
70. Я думаю, что жизнь – это азартная игра	-2	-1	0	1	2	Жизнь – это опыт, передаваемый последующим поколениям
71. Мне нравится выглядеть вызывающе	-2	-1	0	1	2	В обществе я обычно не выделяюсь поведением и модной одеждой
72. Некоторые говорят, что я снисходителен к окружающим	-2	-1	0	1	2	Говорят, что я часто хвастаюсь своими успехами
73. Я точно и методично выполняю свою работу	-2	-1	0	1	2	Я предпочитаю «плыть по течению», доверяя своей интуиции
74. Иногда я бываю настолько взволнован, что даже плачу	-2	-1	0	1	2	Меня трудно вывести из себя
75. Иногда я чувствую, что могу открыть в себе нечто новое	-2	-1	0	1	2	Я не хотел бы ничего в себе менять

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Инструкция:

Пожалуйста, выразите степень своего согласия с утверждениями, приведёнными ниже, используя числа от 1 (совершенно не согласен) до 7 (совершенно согласен).

1. Когда я над чем-нибудь работаю, я не могу расслабиться, пока не доведу это до совершенства
2. Я не склонен критиковать кого-то, за то, что он или она слишком легко сдаётся
3. В общении с близкими людьми для меня не принципиальна их успешность
4. Я не критикую своих друзей, если для них приемлемо то, что не безупречно
5. Мне трудно соответствовать требованиям окружающих
6. Одна из моих целей - быть совершенным во всем, что я делаю
7. Все, что делают окружающие, должно быть сделано качественно
8. Я никогда не задаюсь целью добиться совершенства в том, над чем работаю
9. Окружающие с пониманием относятся к тому, что я, как и все, могу ошибаться
10. Меня не раздражает, когда окружающие не делают всего, на что способны
11. Чем лучше я что-то делаю, тем большего от меня ждут
12. Мне не особенно нужно быть совершенным
13. Все, что я сделаю не совсем безупречно, будет рассматриваться окружающими как плохая работа
14. Я стремлюсь быть как можно совершеннее
15. Для меня очень важно, чтобы каждая моя попытка была удачной
16. Я многого жду от людей, которые значимы для меня
17. Я стремлюсь быть лучшим во всем, что я делаю
18. Окружающие считают, что я должен быть успешным во всем, чем я занимаюсь
19. Я не требую многого от окружающих
20. Я требую от себя не меньшего чем совершенство
21. Я буду нравиться окружающим, даже если не добьюсь выдающихся успехов во всем
22. Мне неинтересны люди, которые не стремятся стать лучше
23. Мне крайне неприятно обнаруживать ошибки в своей работе
24. Я не требую многого от своих друзей
25. Если у меня что-то получилось, это означает, что теперь я буду вынужден стараться еще больше, чтобы угодить окружающим
26. Если я прошу о чем-то, это должно быть сделано безупречно
27. Я терпеть не могу, когда окружающие допускают ошибки

28. Я ставлю перед собой большие, труднодостижимые цели
29. Люди, которые много значат для меня, никогда не должны меня подводить
30. Окружающие придерживаются хорошего мнения обо мне, даже если у меня что-то не получается
31. Я чувствую, что люди слишком требовательны ко мне
32. Я всегда должен работать в полную силу
33. Хотя люди могут этого не показывать, они разочаровываются во мне, когда я совершаю промах
34. Мне не обязательно быть лучшим во всем, чем я занимаюсь
35. Моя семья полагает, что я должен быть совершенным, ожидает от меня этого
36. Я не ставлю перед собой больших, труднодостижимых целей
37. Мои родители не особенно рассчитывали на то, что я буду успешен во всех сферах моей жизни
38. Я уважаю обычных, ничем не выдающихся людей
39. Люди ожидают от меня не меньшего, чем совершенство
40. Я очень требователен к себе
41. Люди ждут от меня большего, чем то, на что я способен
42. Я всегда должен быть успешным в учебе или работе
43. Меня не раздражает, когда значимые для меня люди не стараются изо всех сил
44. Окружающие будут продолжать считать меня компетентным, даже если я допущу ошибку
45. Я не считаю, что другие люди должны добиваться выдающихся успехов во всем, что они делают

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Вопросы, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к основной работе. Если у Вас никогда не было такого переживания, обведите 0 на бланке ответов, если то или иное переживание у Вас было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).

Никогда	Почти никогда	Достаточно редко	Иногда	Достаточно часто	Почти всегда	Постоянно
0	1	2	3	4	5	6

- | | | | | | | |
|---------|---------------------|----------------------|-----------------------|--------------|------------------------|-------------|
| Ни разу | Несколько раз в год | Раз в месяц или реже | Несколько раз в месяц | Раз в неделю | Несколько раз в неделю | Каждый день |
|---------|---------------------|----------------------|-----------------------|--------------|------------------------|-------------|
1. _____ Во время работы меня переполняет энергия
 2. _____ Моя работа целенаправленна и осмысленна
 3. _____ Когда я работаю, время пролетает незаметно
 4. _____ Во время работы я испытываю прилив сил и энергии
 5. _____ Я полон энтузиазма в отношении своей работы
 6. _____ Во время работы я забываю обо всем окружающем
 7. _____ Моя работа вдохновляет меня
 8. _____ Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу
 9. _____ Я счастлив, когда интенсивно работаю
 10. _____ Я горжусь своей работой
 11. _____ Я ухожу в работу с головой
 12. _____ Могу работать в течение длительного времени без перерывов
 13. _____ Работа ставит передо мной сложные и интересные задачи
 14. _____ Я позволяю работе «уносить» меня
 15. _____ В работе я очень настойчив и не отвлекаюсь на постороннее
 16. _____ Мне трудно отложить работу в сторону
 17. _____ Я продолжаю работать даже тогда, когда дела идут плохо

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Инструкция:

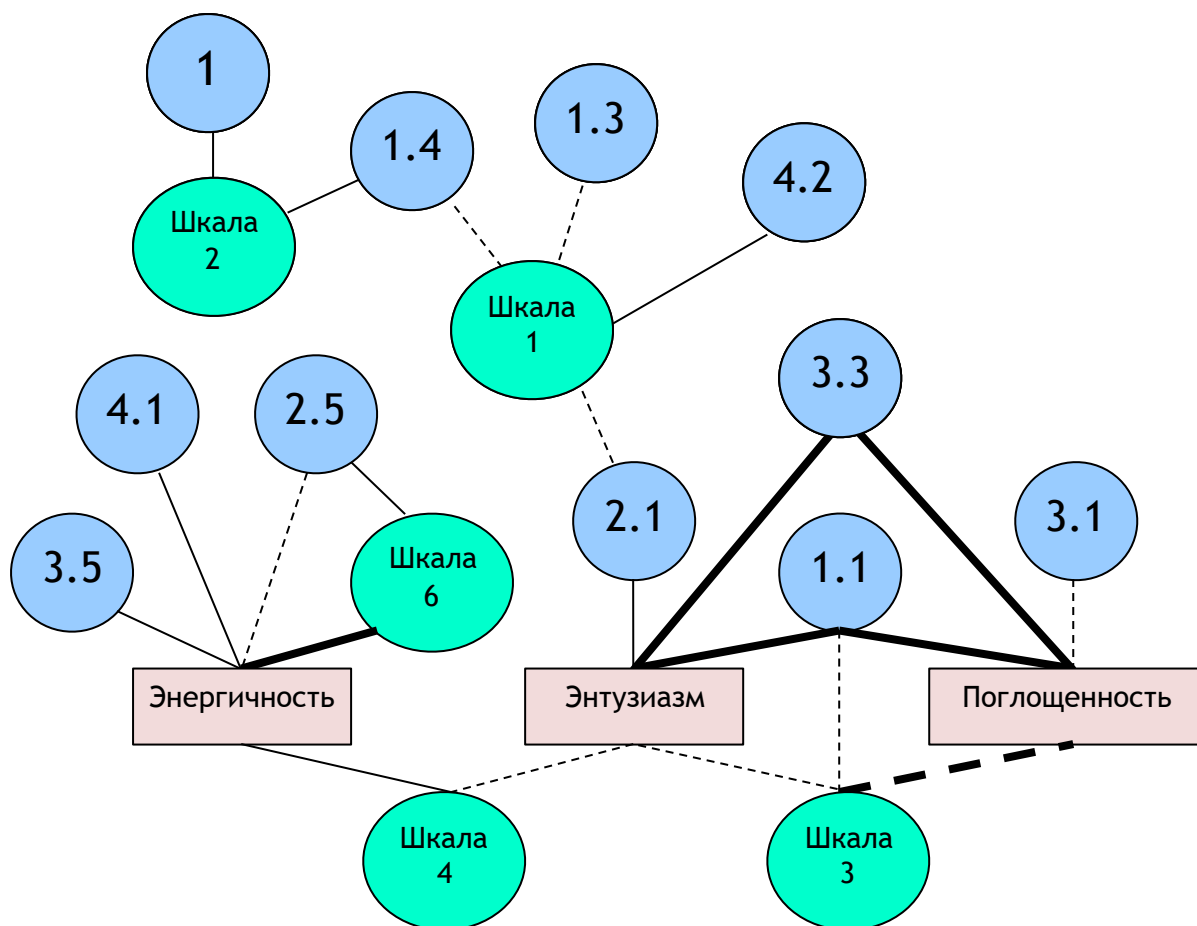
Вам предлагается ряд утверждений. Отметьте знаком «+» те из них, которые отражают ваши взгляды на успех и успешность.

1. Успех является подлинным только тогда, когда он признан окружающими.
2. Успех проявляется в преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению.
3. Минутный успех – плата за неудачи многих лет.
4. Если вы уверенно стремитесь к осуществлению своей мечты и пытаетесь жить той жизнью, о которой вы мечтали, вы добьетесь успеха, которого нельзя ожидать при обычном поведении.
5. Если у вас мало врагов, значит, вы ничего в жизни не достигли. Если же их слишком много, то вы ничего так и не достигните.
6. Человек может чего – то достигнуть, целесообразно применяя отдельные способности.
7. Успех всегда располагает нас к тому, кто его добился.

8. Успешность – результат достижения человеком значимых для него целей.
9. Если случай поможет вам, вы будете идти по жизни от успеха к успеху.
10. Главная жизненная задача человека – дать жизнь самому себе, стать тем, чем он является потенциально. Решение этой задачи определяет успех человека.
11. Для успеха в жизни умение общаться с людьми гораздо важнее обладания талантом.
12. Мудрость людей пропорционально не их опыту, а их способностью к его приобретению.
13. Успех определяется общественной оценкой в большей степени чем оценкой индивидуальной.
14. Усердие - мать успеха.
15. Успех – это неожиданное соединение таланта, счастья и труда, а иногда и недоразумения.
16. Успех – это увеличение возможностей.
17. Как правило, наибольшего успеха добивается тот, кто располагает лучшей информацией.
18. Кто рожден с талантом и для таланта, тот обретает в нем свое лучшее существование.
19. Успех одного отважного человека всегда побуждает к рвению и мужеству целое поколение.
20. Поистине серьезное стремление к какой-либо цели – половина успеха в ее достижении.
21. Вовремя прекратить удачную игру – правило успешных игроков. Когда удачи громоздятся одна на другую, есть опасность, что все рассыплется и рухнет.
22. Возможность успеха – внутри нас. Это возможность в любопытстве и любви к жизни, в самодисциплине и терпении, в понимании себя и своего назначения.
23. Многие престижные вузы страны и мира не столько дают качественное образование, сколько способствуют установлению и налаживанию полезных связей, которые в будущем работают на формирование успешной личности.
24. Возможности плодоносят, если их опыляют способности и стерегут желания.
25. Успешный человек предпочитает занятия, приносящие славу.
26. В мире добиваются успеха только тот, кто ищет нужных ему условий, и если не находит, создает их сам.
27. Ощущение успеха – это как Новый год: подарки под елкой, предвкушение сказки, волшебная ночь, успеть загадать желания...
28. По течению течь привычнее, а чтобы изменить свою судьбу, требуются усилия, дерзость, решительность и сильное желание стать, вконец, самим собой.
29. Теория равных возможностей в современном обществе не работает: удачно выбранное место рождения (чем ближе к деловому центру, тем лучше), родители и прочие родственники влияют на будущую успешную жизнь.
30. Некоторые люди рождаются на свет со способностями и силами позволяющими делать почти все, во всяком случае, эти способности таковы, что могут повести дальше, чем могут себе представить другие.
31. У по-настоящему успешного человека всегда есть последователи.
32. Успех стоит измерять не столько положением, которого человек достиг в жизни, сколько теми препятствиями, какие он преодолел, добиваясь успеха.
33. Успешные карьеры не планируются.

34. Искренность, уравновешенность, понимание самого себя и других – вот залог счастья и успеха в любой области деятельности.
35. Для достижения спокойствия и счастья следует обладать четырьмя классическими добродетелями (мужество, умеренность, разум, справедливость), но для полного счастья нужны еще здоровье и такие внешние блага, как друзья, дети, богатство, почетные должности.
36. Успешные люди обладают разнообразными физическими и умственными ресурсами.
37. Если вы хотите иметь успех, вы должны выглядеть так, как будто вы его имеете.
38. Крупный успех составляется из множества предусмотренных и обдуманых мелочей.
39. Успех – дело случая.
40. В жизни нужно стремиться обгонять не других, а самого себя.
41. Достаток и обеспеченность – неперенные атрибуты личного успеха.
42. Идеи – это капиталы, которые приносят проценты лишь в руках таланта.
43. Сначала ты работаешь на свой авторитет, потом авторитет работает на тебя.
44. То, как высоко вы подниметесь, во многом определяется тем, как высоко вы хотите забраться.
45. Удача, а не мудрость направляет человеческую жизнь.
46. В жизни нет иного смысла, кроме того, какой человек сам придает ей, раскрывая свои силы, живя плодотворно.
47. К «благополучным» семьям, как правило, относятся семьи, в которых родители многого добились в жизни. Их дом – «полная чаша», у них высокий авторитет среди окружающих, они требовательны к себе и своему ребенку.
48. Добиться успеха не означает, что вы должны сделать что-либо исключительное. Это означает, что вы должны делать то же, что и все, только исключительно хорошо.
49. Своим успехом каждый человек в значительной степени обязан мнению, которое о нем сложилось у окружающих.
50. Трудолюбие – душа бизнеса и ключ к процветанию.
51. Смелость – начало дела, но случай – хозяин конца.
52. Жизнь можно считать успешной только в одном случае – если вам удастся ее прожить по-своему.
53. Необходимые атрибуты современного успеха – знакомства, полезные связи, вращение в определенных кругах, близость к влиятельным персонам.
54. Чтобы встать на ноги, нужно иметь голову.
55. Нехорошо, когда человек хвастает, но еще хуже, когда ему нечем похвастать.
56. Успех можно добиться только тогда, когда четко представляете себе, чего вы хотите.
57. Случай в жизни человека важнее, чем благоразумие.
58. Успех бизнеса, как и брака, не в том, чтобы найти хорошего партнера, а в том, чтобы самому быть хорошим партнером.
59. Высокая должность избавляет иногда от необходимости иметь еще и дарования.
60. Шансы людей не равны, потому что люди получили от природы различные способности

ПРИЛОЖЕНИЕ 5



Условные обозначения:

- положительная связь ($p < 0,05$);
- положительная связь ($p < 0,01$);
- - - отрицательная связь ($p < 0,05$);
- - -** отрицательная связь ($p < 0,01$).

1	Интроверсия/Экстраверсия	Шкала 1	«Успешность и успехи имеют значение только в той степени, в которой они признаются окружаемыми»
1.1	Пассивность/Активность		
1.3	Замкнутость/Общительность		
1.4	Избегание/Поиск впечатлений		
2.1	Равнодушие/Теплота	Шкала 2	«Успех в твоих руках»
2.5	Самоуважение/Уважение других	Шкала 3	«Успех - дело случая»
3.1	Неаккуратность/Аккуратность	Шкала 4	«Стать успешным - значит, самореализоваться»
3.3	Безответственность/Ответственность		

3.5	Беспечность/Предусмотрительность	Шкала 6	«Способный человек успешен»
4.1	Беззаботность/Тревожность		
4.2	Расслабленность/Напряженность		