**Введение**

Владея навыками самомотивации – человек способен более эффективно управлять своим временем. Особенно актуально это для руководителей, работа которых во многом направлена на то, чтобы мотивировать других людей. Следует осознавать тот факт, что внутренняя мотивация руководителя должна отличаться от самомотивации подчиненных несколькими важными свойствами. Во-первых, самомотивация управленца должна быть в несколько раз сильнее, что бы действеннее преодолевать проблемы и разрешать задачи повышенной трудности и значимости. Во-вторых, самомотивация руководителя во многом отражается на эффективности работы всей организации, так как работники при выполнении работы в первую очередь ориентируются на руководство.

**Проблемы самомотивации руководителя**

Объектом изучения при исследовании проблем самомотивации явилась управленческая среда предприятий г. Пензы. Источниками исследования послужили справочные материалы по изучаемой проблематике, данные научных и экономических журналов и газет, публикации в Интернете. Данные социологического опроса руководителей г. Пензы позволили определить некоторый круг проблем, которые отрицательным образом влияют на самомотивацию руководителя. Данный социологический опрос состоял из анкеты, состоящей из 25 вопросов, касающихся проблемы самомотивации. Все респонденты, принявшее участие в опросе - являлись или руководящими работниками организаций или частными предпринимателями.

Анализ данных опроса показал, что в целом – руководители, которые принимали участие в анкетировании, уделяют недостаточное внимание внутренней мотивации в силу ряда причин – занятость на работе, возможность справляться с делами «и так» и, наконец, просто нежелание развиваться. Более половины опрошенных управленцев предпочитают справляться с «горящими делами», пренебрегая правилами Парето, матрицой Эйзенхауэра и т.д. Только 43% руководителей знакомы и применяют такой метод самомотивации, как само-вознаграждение. Несмотря на то, что общепринятая данная форма самомотивации является одной из самых распространенных в мире. И только 13% респондентов знакомы

и используют метод «самонаказания», который используется, если работа не была выполнена или была выполнена плохо. При этом 53% респондентов его не применяют вообще. При этом наблюдалась следующая тенденция - руководитель, который не был знаком с методом само-вознаграждения, в 80% случаев не указывал и метод самонаказания, и наоборот. Сложно говорить о развитой и качественной системе самомотивации, если не применяются наиболее простые методы внутреннего стимулирования.

Рекомендуемые методы позволяют снизить влияние негативных факторов на уровень самомотивации руководителя. Для того чтобы побеждать негативные факторы, которые содействуют понижению самомотивации, руководителю необходимо периодически проводить инвентаризацию своего времени, осознать, на что оно тратится. Это позволяет сделать хронометраж - непрерывный учет времени в течение определенного периода.

Кроме того, развить устойчивость к негативным факторам помогает «определение четких границ времени». Сосредоточивание руководителя на негативных целях ведет к снижению самомотивации. Негативные цели программируют на неудачи, лишая возможности выигрыша. Позитивные цели, полны энергии, и веры в потенциал успешного достижения запланированного.

Для того чтобы снизить влияние негативных факторов, которые так или иначе влияют на формирование системы самомотивации у руководителя, во-первых, необходимо научиться расслабляться физически. Для этого могут подойти самые различные виды спорта - такие как йога (методы медитации), так и экстремальные виды спорта, например скалолазание или дайвинг. Во-вторых, руководителям необходимо ознакомиться с психологическими приемами, которые помогают посмотреть на кажущую неразрешимой проблему с другой стороны, или повысить свое настроение, и, как следствие, работоспособность, научиться этому можно на специальных психологических курсах.

**Референтность в системе управления персоналом**

В наши дни все большее внимание менеджеров привлекают психологические способы мотивации, подбора и отбора персонала. В связи с этим встает вопрос о неформальной структуре организации, которая оказывает значительное влияние на показатели производительности и удовлетворения от труда работников. Являясь одним из факторов функционирования социальной группы, предметом нашего исследования является референтность сотрудников к организации.

История изучения референтности ведет нас в начало XX века, однако на данный момент нет даже однозначного и общепринятого определения референтных групп. Под референтной группой понимают и просто группу, «к которой индивид причисляет себя психологически», – это одно из первых определений референтной группы, которое дает Т. Ньюком, и «группу реальную или воображаемую, цели деятельности и ценностные ориентации членов которой – эталоны для личности, считающей ее для себя референтной группой», – современное общее определение референтной группы в отечественное социальной психологии.

В западной и отечественной социальной психологии и социологии сложились различные традиции в изучении влияния неформальных структур организации на ее непосредственную деятельность. В отечественной психологии в основу его трактовки был положен момент значимой избирательности при определении субъектом своих ориентаций (мнений, позиций, оценок). Специфика референтности заключается в том, что направленность субъекта на некоторый значимый для него объект реализуется посредством обращения к другому значимому лицу. Таким образом, референтность имеет форму субъект-субъект-объектных отношений, т.е. таких, при которых отношение субъекта к значимому для него объекту опосредствуется связью с другим субъектом.

Теория референтных групп в американской социальной психологии развивалась в рамках интеракционистской ориентации и понятие «референтная группа» тесно связано в основном с понятием «роль» и «символ интеракции».

Однако большинство психологов, занимающихся данной проблемой, согласны с тем, что понятие референтной группы и, особенно, ее функции связаны с нормами и ценностями человека.

Таким образом, что сотрудники организации, для которых она является референтной группой, усваивают ее нормы и ценности в качестве своих личных, стремятся быть принятыми в ней, тем самым повышая свой статус. Мы предполагаем, что эти сотрудники как носители организационных ценностей могут наиболее продуктивно исполнять управляющие функции, обладая необходимым лидерским потенциалом.

Для определения степени принятия организационных норм и ожиданий поведения сотрудников мы предлагаем использовать технику репертуарных решеток. Эта методика основана на теории личностных конструктов Дж. Келли. Он определяет конструкт как «особое субъективное средство, сконструированное самим человеком, проверенное (валидизированное) на собственном опыте, с помощью которого человек выделяет, оценивает и прогнозирует события, организует свое поведение, «понимает» других людей и реконструирует систему взаимоотношений и строит «образ Я». Конструкты представляют собой сложные организованные системы. В силу общности и социального опыта человека многие конструкты у разных людей схожи.

Репертуарные решетки, в отличие от других методов, направлены не на изучение объекта шкалирования, а на получение информации о человеке, заполняющем решетку.

Они дают возможность для реконструкции внутренней картины мира испытуемого, в этом заключается их индивидуализированный характер. Факторный анализ, проводимый по индивидуальным данным, выделяет актуальные эмпирические обобщения конкретного испытуемого. Таким образом, техника репертуарных решеток – своеобразный компромисс между идеографическими описательными методами и стандартизированными измерительными методами.

**Психологические основания понятия карьеры**

Большая Советская Энциклопедия определяет карьеру как «быстрое и успешное продвижение в области общественной, научной, служебной или другой деятельности; достижение известности, славы или материальной выгоды». В Советское время это понятие употреблялось зачастую близко к другому термину – карьеризму - погоне за личным успехом в служебной, научной или другой деятельности, вызванной корыстными целями в ущерб общественным интересам (согласно, той же БСЭ). Негативное отношение, заложенное в последнее определение, было продиктовано общей идеологической установкой, господствовавшей в том обществе.

В то же время на протяжении последних двух десятилетий в западной, а также отечественной психологии наметился бурный рост интереса к понятию карьеры, вызванный особенностями процессов, проходивших в наших обществах. Являясь интердисциплинарным, этот социокультурный феномен не мог не вызвать внимания и у психологов.

За эти годы накопилось большое число работ, посвященных карьере и ее особенностям. Большинство из них (как отечественных, так и зарубежных) можно назвать выполненными по следующей схеме: сначала автор вводит определение карьеры, а затем – исходя из этого определения - старается проанализировать какой-то аспект этого феномена (например, модели карьерного роста или факторы, влияющие на профессиональный успех). Так, получается, что любой исследователь остается «заложником» собственного понимания карьеры, на котором и базируется дальнейшие выводы.

Большая часть исследователей рассматривает карьеру как динамическое образование, выделяя в качестве основных детерминант объективные переменные, такие как карьерный рост, повышение заработной платы, общее количество продвижений по службе. Исходя из такого понимания карьеры, выделяются факторы, влияющие на динамику карьеры: стратегии ее построения, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, характеристики организации и самой личности (Хаммер, 2008). Каждый из этих факторов разделяется на дополнительные переменные, в отношении которых проводятся различные эксперименты. Кстати, последние отечественные эмпирические исследования свидетельствуют о ведущей роли интраиндивидуальных детерминант, влияющих на карьерный рост, и, в частности, выделение такого конструкта как самоэффективность (вера в эффективность собственных действий) как ведущей «внутренней» детерминанты карьерного продвижения.

Другая ветвь научного творчества, также рассматривающая карьеру с точки зрения ее объективных показателей, рассматривает различные модели карьерного роста как индивидуального пути продвижения сотрудника внутри организации. Так, в недавнем масштабном исследовании, проходившем в Нижнем Новгороде и вовлекшем более 1000 руководителей различных звеньев и организаций, было выявлено, что все многообразие карьер исчерпывается различными вариантами пересечения 4 основных моделей, названных «трамплином», «лестницей», «змеей» и «перепутьем». Так, первый вариант, предусматривающий постепенное восхождение руководителя до высшей должности и подразумевающий максимально длительное время пребывания в ней до выхода на пенсию, характеризует карьерные пути руководителей «застойных» предприятий. Модель «лестницы» напоминает «трамплин», однако по достижении наивысшей для данного сотрудника карьерной позиции начинается постепенный «спуск». В такой модели бывший начальник до выхода на пенсию занимается консультационными проектами, а его карьерные передвижения контролируются, например, Советом директоров или правлением. Модель карьеры «змея» интересна тем, что предусматривает горизонтальное перемещение работника по должностям перед повышением на следующий этап – так сотрудник лучше осознает конкретные функции различных отделов и становится более компетентным руководителем. Модель карьеры «Перепутье» является американским индивидуализированным вариантом карьерного продвижения и подразумевает череду постоянных аттестаций. Схожие модели разрабатываются и другими отечественными и зарубежными авторами.

Однако научная картина исследований карьеры была бы неполной, если бы в ней не учитывалась другая важная составляющая этого понятия – так называемый «субъективный профессиональный успех» как совокупность суждений человека о его достижениях и результатах, т.е. уровень удовлетворенности. Действительно, как можно объективно сравнивать успешность той или иной карьеры, не зная, насколько сам человек считает свою карьеру успешной?

В центре многих исследований находится связь успешности объективных критериев построения карьеры с различными организационными культурами. Нам представляется интересным внести свой вклад в дело построения моделей успешной карьеры, рассмотрев успех не только с его «внешней», но и внутренней стороны. Ведь сравнение карьер генерального директора крупной компании и руководителя научного института с точки зрения зарплат и продвижения по службе оставляет картину, неполную вследствие отсутствия понимания внутренней удовлетворенности собственной карьерой.

Построив исследование путем сравнения особенностей успешных и неуспешных карьер руководителей и менеджеров в организациях с различными организационными культурами, мы сможем «на выходе» получить модель-рекомендацию для построения карьеры разными людьми в различных типах компаний и организаций.

**Заключение**

Таким образом, сравнив представления об организационном поведении менеджеров более высокого звена с представлениями менеджеров среднего звена, а также с провозглашаемой миссией и философией организации, мы можем определить, насколько организация с ее нормами и ценностями является референтной группой для сотрудника. Мы полагаем, что процедуру диагностики индивидуальных представлений можно применять в качестве инструмента профессионального отбора и формирования кадрового резерва.

**Список литературы**

1. Архангельский Г.А. Организация времени: о личной эффективности к развитию фирмы. СПб.: Питер 2008.
2. Брег.П.С. Формула совершенства. – Спб.: Наука, 2007.
3. Ваше преуспевание в ваших руках/Д. Карнеги, Л. Дж. Питер, С.Н. Паркинсон, А. Блох. – М.: Республика, 2008.
4. Ищенко. С. Труд для человека может быть как суровым испытанием, так и радостью. – 2007. – №5.
5. Манурова Р. Стресс-менеджмент: техника управления стрессом в профессиональной деятельности // Управление персоналом. – 2007. – №9.
6. Келли Г. Две функции референтных групп// Современная зарубежная социальная психология. Тексты/Под ред. Г. М. Андреевой и др. – М., 2004. – С. 197-203
7. Колосова В.В., Гремина Е.В. Психологический анализ содержания системы личностных конструктов менеджеров//Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, серия «Социальные науки» - 2006. – С. 54-66
8. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение/Перевод с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского – СПб: Издательство «Питер», 2008. – 448с.
9. Франселла Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности (предисловие Ю.М.Забродина, В.И.Похилько). М., 2006. – 236 с.
10. Щедрина Е.В. Референтность как характеристика системы межличностных отношений / Е.В. Щедрина // Психологическая теория коллектива / Под ред. А.В. Петровского. – М., 2009. – С. 111-127.
11. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты. // Вопросы психологии №4, 2008 г.
12. Богатырева, О. О. Психологические предпосылки карьерного роста // Вопросы психологии. - 2008. - № 3.
13. Егоршин А.П. Карьера одаренного менеджера. М., 2007.