

РЕАЛИЗАЦИЯ МОТИВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ В СОСТОЯНИИ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА

Финькевич Л. В., Деревянко О. И. (Белорусский государственный педагогический университет им. М. Танка, г. Минск)

Успешность экономических изменений в Республике Беларусь во многом определяется своевременным совершенствованием системы управления, где ведущую позицию занимает руководитель. Руководитель является источником представлений о целях организации и средствах их достижения, носителем духовных ценностей организации, которые обусловлены его собственной культурой и мотивационным потенциалом.

Анализ современных тенденций совершенствования системы управления показал, что сегодня наибольшую актуальность приобретает вопрос внутренней мотивации руководителя, способной влиять на результаты функционирования всей организации [1]. В свою очередь, управленческая деятельность характеризуется определенной двойственностью положения руководителя в организации. С одной стороны, руководитель является членом организации и в то же время занимает определенную иерархическую позицию в этой организации [3]. С другой стороны, в структуре учреждений оперативного уровня руководитель выступает одновременно и субъектом, и объектом управления. Как субъект управленческой деятельности он ставит цели перед исполнителями, контролирует процесс их деятельности, корректирует и оценивает полученный результат. В то же время, как объект управления он имеет определенную личностную мотивацию, свое понимание и критерии оценивания поставленных перед ним задач, что в значительной степени влияет на результат его деятельности и общую эффективность достижения цели в системе управления. Обозначенные выше условия формируют предпосылки к развитию ролевого конфликта (РК) руководителя, который следует рассматривать как состояние психической напряженности личности, возникающее в ситуации противоречивой и/или несовместимой системы ролевых ожиданий и требований, воздействующей на личностные характеристики руководителя и систему его межличностных отношений [2]. Отмечено, что руководители с низкой степенью выраженности РК успешны в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению, которое обусловлено высоким мотивационным потенциалом профессиональной деятельности [4].

В контексте нашей проблемы актуальным является вопрос о характере взаимосвязи РК личности руководителя и реализации его мотивационного потенциала профессиональной деятельности в различных сферах экономики. Проведенное нами эмпирическое исследование позволило выявить особенности взаимосвязи РК личности руководителя и его мотивационного потенциала профессиональной деятельности в сфере здравоохранения и образования. Несмотря на то что обозначенные сферы относятся к социальным

типу профессий, они имеют ряд специфических особенностей. В частности, установлены присущие им различные типы организационной культуры. В организациях сферы здравоохранения обнаружено преобладание иерархического типа организационной культуры, а в сфере образования выявлено преобладание клановой. Результаты эмпирического исследования позволяют утверждать, что специфика организационной культуры опосредует вариативность взаимосвязи РК личности руководителя и его мотивационного потенциала профессиональной деятельности.

Нами установлено, что высокий уровень РК снижает способность руководителя к реализации своего мотивационного потенциала профессиональной деятельности. Это проявляется в снижении способности к оцениванию важности проделанной работы для общего конечного результата. Утрачивается способность оценивать свою работу как значимую и ценную. Снижается общая удовлетворенность профессиональной деятельностью, что объясняется отсутствием перспектив профессионального роста и личностного развития. Руководитель с высоким уровнем РК испытывает неуверенность в социальной защищенности, связанную с возможностью потерять работу и соответствующее материальное благосостояние. При этом выявлено, что в разных профессиональных средах характер взаимосвязи имеет отличительные особенности. В частности, в сфере образования у руководителя с высоким уровнем РК наблюдается снижение уровня ответственности за организацию деятельности, что ведет к снижению персональной ответственности за результаты своей работы. В сфере здравоохранения снижается удовлетворенность руководителя взаимодействием с другими сотрудниками организации, что негативно сказывается на межличностных отношениях. Следствием утраты способности реализовывать свой мотивационный потенциал профессиональной деятельности является постоянное самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психологическую нагрузку от деятельности и низкую удовлетворенность своим трудом.

Основной вывод, который можно сделать на основании полученных данных, – эффективность управленческой деятельности непосредственно зависит от мотивационного потенциала профессиональной деятельности. Психологическое сопровождение руководителя позволит обеспечить грамотный выбор актуальных инструментов управления мотивационной системой управленческого персонала, предусмотреть адекватные превентивные мероприятия по предупреждению РК, обеспечив тем самым профессиональное долголетие руководителя и, что немаловажно, его физическое и психологическое здоровье.

Литература

1. *Волковицкая, Г.А.* Мотивационный потенциал личности: опыт социологического анализа [Электронный ресурс] / Г.А. Волковицкая // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. 2015. – № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnyu-potentsial-lichnosti>. – Дата доступа: 17.02.2016.
2. *Ивашкин А. Г.* Актуальные проблемы управленческой деятельности [Электронный ресурс] / А. Г. Ивашкин // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2006. – № 13. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-upravlencheskoj-deyatelnosti>. – Дата доступа: 17.02.2016.
3. *Деревянко, О. И.* Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние / О. И. Деревянко // Научные труды РИВШ. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. ; редкол.: М. И. Демчук (пред.), В. Ф. Берков [и др.]. – Минск, 2013. – Ч. 2. – С. 102–110.
4. *Лисовенко, Б. С.* Креативность руководителей с различной степенью выраженности ролевого конфликта : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Б. С. Лисовенко; Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2010. – 26 с.