

Временная трансспектива и субъектность как факторы развития управленца в эпоху цифровизации.

Научный руководитель – Толстых Наталия Николаевна

Бухарина Алина Юрьевна

Аспирант

Московский государственный психолого-педагогический университет, Факультет социальной психологии, Москва, Россия
E-mail: a.bukharina@tndassociation.com

Общество цифровой экономики или общество IV Технологической революции - это среда, в которой уже находится человечество на современной стадии развития. Это повлекло за собой изменения и в социальной сфере.

Актуальность исследования определяется необходимостью разработки новых подходов к психологическому сопровождению карьерного развития управленцев разных уровней в эпоху цифровой экономики, в которую уже вступил современный мир: необходимо уже со студенческой скамьи отбирать не просто будущих управленцев, но лидеров корпораций, государственных организаций и бизнеса.

Целью данной работы было выявление поколенческих особенности Временной трансспективы (ВТ) и субъектности у представителей разных групп высокопотенциальных специалистов-управленцев.

В работе использовался следующий комплекс *методов*:

1. Методы сбора теоретической информации
2. Методы сбора эмпирической информации: анкетирование, интервью, экспертная оценка, Опросник временной перспективы Ф.Зимбардо (Zimbardo Time Perspective Inventory - ZTPI), Метод мотивационной индукции (la method d'induction motivationnelle. - МИМ (ММИ)), — вербальная проективная методика Ж. Нюттена.
3. Методы обработки результатов исследования: качественный и количественный, в том числе статистический; анализ эмпирических данных: статистические критерии W-критерий Вилкоксона (критерий знаковых рангов Вилкоксона), U-критерий Манна — Уитни, «Хи-квадрат», Коэффициент корреляции Пирсона, Коэффициент корреляции Спирмена. Использована программа IBM SPSS Statistics v.25.

База исследования - Экономический факультет Московского государственного университета им. М.В.Ломоносова, ГК «ТехноНИКОЛЬ». ТехноНИКОЛЬ - крупнейший в России и Европе производитель и поставщик кровельных, гидроизоляционных и теплоизоляционных материалов, имеющий российские и зарубежные активы.

Выборку исследования составили

- 68 студентов 2-4 курсов, входящие в программу «МАХ» Экономического факультета и факультета «Менеджмент» МГУ им.Ломоносова (Группа МАКС).
- 24 управленца, входящие в кадровый резерв «ШКР» Корпорации «ТехноНиколь» на позиции уровня ГД-4 и ГД-5 (Группа МИ)
- 16 управленцев уровня ТОП-менеджмента, входящие в кадровый резерв «КРУС» Корпорации «ТехноНиколь» на позиции уровня ГД-1, ГД-2, ГД-3.

Выборка группы студентов была обусловлена двумя факторами:

- Экономический факультет МГУ им. Ломоносова готовит будущих управленцев и является одним из признанных лидеров в данной сфере;
- В программу МАХ попадают только лучшие студенты, проявившие себя в процессе обучения, а также прошедшие специализированную оценку (Ассесмент).

Выборка группы действующих управленцев, входящих в кадровые резервы корпорации «ТехноНиколь», объясняется следующими факторами:

- Корпорация «ТехноНиколь» показывает постоянные темпы роста производительности и численности сотрудников. В данный момент численность персонала превышает 8.200 человек.

- ТехноНиколь - это частная компания, имеющая 2х российских акционеров, а также зарубежные активы.

В свою очередь 2 группы разного уровня кадровых резервов, взятых в одной компании, позволили приблизить данное исследование к максимально чистому естественному эксперименту.

Эмпирическое исследование проводилось в несколько этапов:

1. Перевод анкет ZTPИ и ММИ в электронный формат
2. Размещение электронных анкет в форме опроса Google-форм
3. Проведение опроса
4. Выгрузка полученных данных в MS Excel
5. Интерпретация и расшифровка данных
6. Преобразование данных
7. Обработка данных, SPSS Statistics v.25

Далее будут рассмотрены только статистически достоверные данные.

Исходя из анализа опросника ZTPИ, данные которого представлены в Рис. 1., видно, что существуют различия в восприятии временной перспективы между студентами и действующими управленцами. Причем показатели менеджеров среднего звена и Топ-менеджеров похожи, имеют различия только на уровне тенденции по факторам «Позитивное прошлое», «Фаталистическое настоящее» ($p < 0,05$). Самые серьезные различия ($p < 0,001$) наблюдаются между студентами и группой Топ-менеджеров по всем факторам.

Стоит отметить, что у всех трех групп испытуемых самым высоким показателем является фактор «будущее». Данный фактор предполагает, что поведение в большей степени определяется стремлениями к целям и вознаграждениям будущего нежели желанием наслаждаться настоящим. Однако при этом, действующие ТОП- и миддл-менеджеры готовы отказывать себе в удовольствии жить «здесь и сейчас», что характерно для феномена откладывания жизни «на потом» у российского поколения 35+, в то время, как студенты не готовы так серьезно жертвовать настоящим ради будущего, что видно из фактора «гедонистическое настоящее». При этом у студентов высокий показатель по фактору «негативное прошлое». Вероятно, это может быть связано с неуверенностью в себе, связанной со слишком высоко поставленной жизненной планкой, что мы увидели через мотивационные индикаторы ММИ (Рис.3).

Интересен факт, что временная перспектива действующих управленцев более резко очерчена: четкая ориентация на будущее, низкие показатели негативного прошлого, фаталистического настоящего и гедонистического настоящего. Это люди, которые уверенно стоят на ногах, верят в завтрашний день и свои собственные силы. Профиль студента более «сплюснут»: ориентация на будущее соседствует с желанием тратить время на удовольствия настоящего. Тем более такие лестные призывы имеют популярность в социальных сетях и иных медиа. Желание сделать карьеру временами перекрывает неуверенность в себе, своих силах и некоторая инфантильность, которую отмечают действующие управленцы в молодежи.

Сравнение 3х групп по мотивационным и временным индикаторам в методике Ж.Нюттена ММИ является логическим продолжением данного исследования (Рис.2).

Было выявлено, что серьезные значимые различия $p < 0,001$ существуют по следующим индикаторам: Т (в момент заполнения теста), D (день), М (месяц), Y (в течение 1-2 лет),

A1 (18-45 лет), A2 (после 45 лет и до старости), L(в течение жизни), P- (в прошлом), x (обобщённый объект), A (во «взрослой жизни»), Eпроект (в течение продолжения обучения/нахождения в проекте по развитию, кадровом резерве). Несмотря на то, что у всех групп объективно высокие показатели по критерию I (мотивационный объект является качеством или способностью, которыми субъект хотел бы обладать не только на данный момент, но и в более или менее отдаленном будущем), различие между группами по нему наблюдается на уровне тенденции, $p < 0,05$.

Единственный фактор, по которому не наблюдается различий между группами, это O - old, то есть отношение к периоду старости.

С точки зрения мотивационного профиля полученные данные подтверждают наличие изначальной гипотезы о том, что между группами изучаемых управленцев существуют статистически значимые различия практически по всем параметрам при $p < 0,001$: S(self, личностные аспекты), SR (Self-realization, саморазвитие), R (Realization, реализация, результаториентированная деятельность), R2 - (профессиональная деятельность), R3 (учебная деятельность), Rпроект (достижения в рамках проекта/кадрового резерва), C (контакт с другими), C3 (цели, формулируемые для других), E(познавательная активность), T (экзистенциальные ценности), P (желание обладать/приобретать что-то вещественное), L (отдых), U(неклассифицируемые ответы), Smax(возведенное в абсолют свойство личности), Seg (эгоцентрическая мотивация), Spre(self-preservation)-самосохранение, SpreT(самосохранение на экзистенциальном уровне), Sc(представление, или восприятие человеком самого себя), Rсемья (введенный нами индикатор достижений во имя семьи), Rальт (Стремление активно что-то сделать для других людей).

Полученные данные дают основания для более глубокого анализа и интерпретации, однако уже на данном этапе нам удалось получить достоверные данные подтверждающие наличие поколенческих особенностей Временной трансспективы (BT) и субъектности у представителей разных групп высокопотенциальных специалистов-управленцев, что является фактором их карьерного развития.

Источники и литература

- 1) 1. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2004. — 608 с.
- 2) 2. Сырцова, А. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо / А. Сырцова, Е.Т. Соколова, О.В. Митина // Психологический журнал. - 2008. - №3. — С. 101 — 109.

Иллюстрации

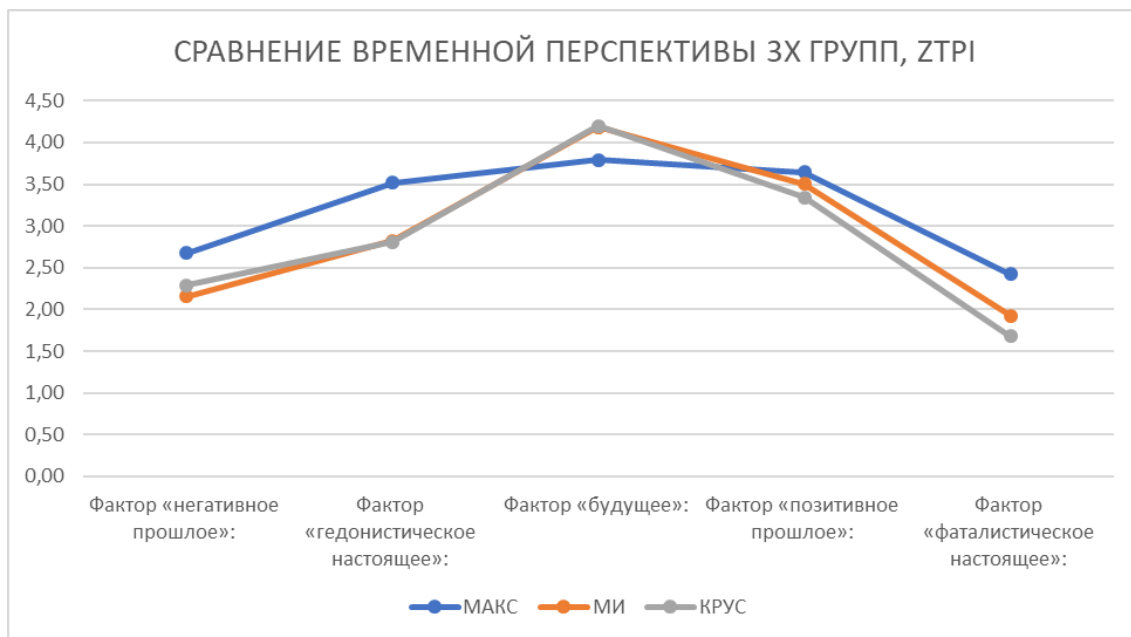


Рис. 1. Сравнение временной перспективы 3х групп, ЗТРП

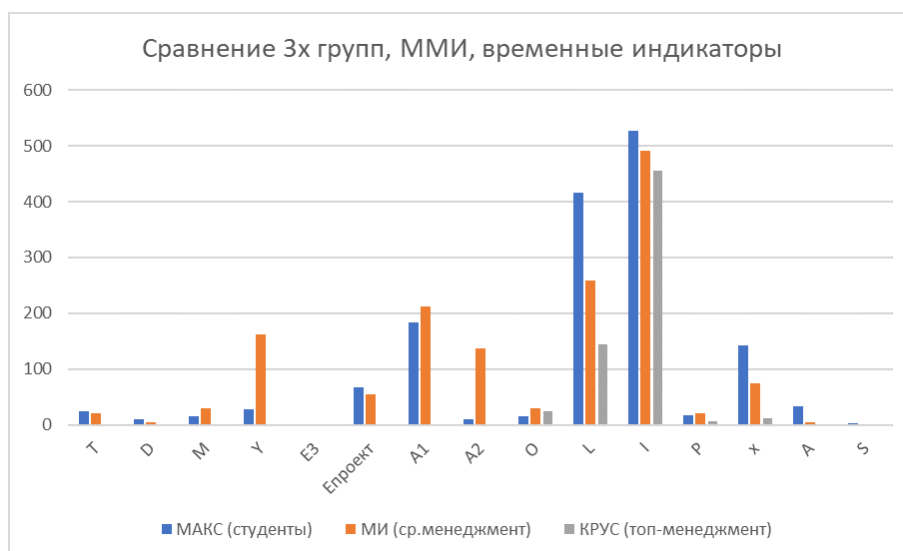


Рис. 2. Сравнение 3х групп, ММИ, временные индикаторы

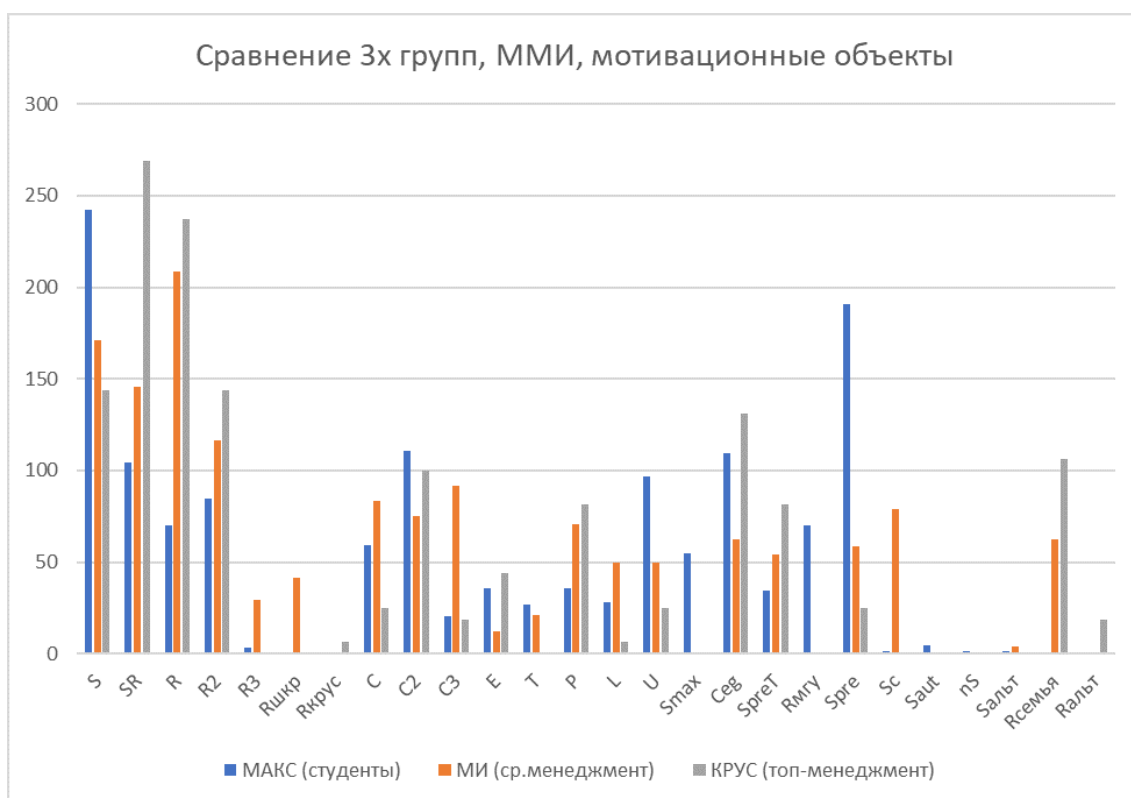


Рис. 3. Сравнение 3х групп, ММИ, мотивационные объекты