



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ДГТУ)**

**Отдел Бакалавриата
Кафедра: «ОПиОП»**

**«ОСОБЕННОСТИ РОЛЕВОЙ СТРУКТУРЫ КОМАНД В
ЗАВИСИМОСТИ ОТ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ И ГРУППОВОЙ
МОТИВАЦИИ»**

Выполнила: Петросян Л ...ДЗП 41

Руководитель: Ломова Н.В.

Актуальность исследования

- Мотивация персонала - одна из центральных категорий психологии управления и она занимает одно из центральных мест в системе управления любым социально-экономическим объектом
- В последнее время придается все большее значение исследованиям ролевой структуре команд, ориентированной на индивидуальную и групповую мотивацию. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного партнерского взаимодействия, обеспечивающего результаты трудовой деятельности, соответствующие интересам команды проекта.

- **Цель исследования:** изучить особенности ролевой структуры команд в зависимости от индивидуальной и групповой мотивации
- **Предмет исследования:** особенности ролевой структуры команд в зависимости от индивидуальной и групповой мотивации..
- **Объект исследования:** сотрудники сети магазинов «Эльдорадо» в количестве 83 человек.
- **Гипотеза исследования:** особенности ролевой структуры команд отличаются в зависимости от групповой и индивидуальной мотивации.

Задачи исследования:

Теоретические задачи :

- 1. Изучить основные теоретические подходы к понятию «мотивация» и рассмотреть особенности индивидуальной и групповой мотивации персонала.
- 2. Рассмотреть основные теоретические подходы к изучению ролевых позиций в команде.
- 3. Изучить специфику успешной совместной деятельности в возрасте ранней взрослости.

Эмпирические задачи

1. Изучить особенности групповой мотивации в исследуемых командах.
2. Изучить особенности делового, творческого и нравственного климата в профессиональных командах.
3. Изучить особенности индивидуальной мотивации в профессиональной деятельности членов исследуемых команд.
4. Провести анализ распределения ролей в командах с различной групповой и индивидуальной мотивацией.
5. Провести статистический анализ связи индивидуальной и групповой мотивации с выполняемой ролью в команде.

Методики исследования:

1. Тест «Диагностика групповой мотивации» И.Д. Ладанов
2. Тест «Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе» В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест.
3. Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности» В. Э. Мильмана.
4. Опросник «Определение командной роли» Р. М. Белбина.

- Для проведения эмпирического исследования нами была сформирована выборка: взяты четыре команды продавцов-консультантов сети магазинов «Эльдорадо». По количеству людей команды приблизительно равноценны. В первой группе – 22 чел., вторая группа состояла из 18 человек, третья – 21 чел., четвертая - 22 чел.
- С целью выявления степени сформированности групповой мотивации в исследуемых командах, нами была проведена **диагностика уровня развития групповой мотивации И.Д.Ладанова**. Для удобства анализа полученные значения представим на рисунке 1,2

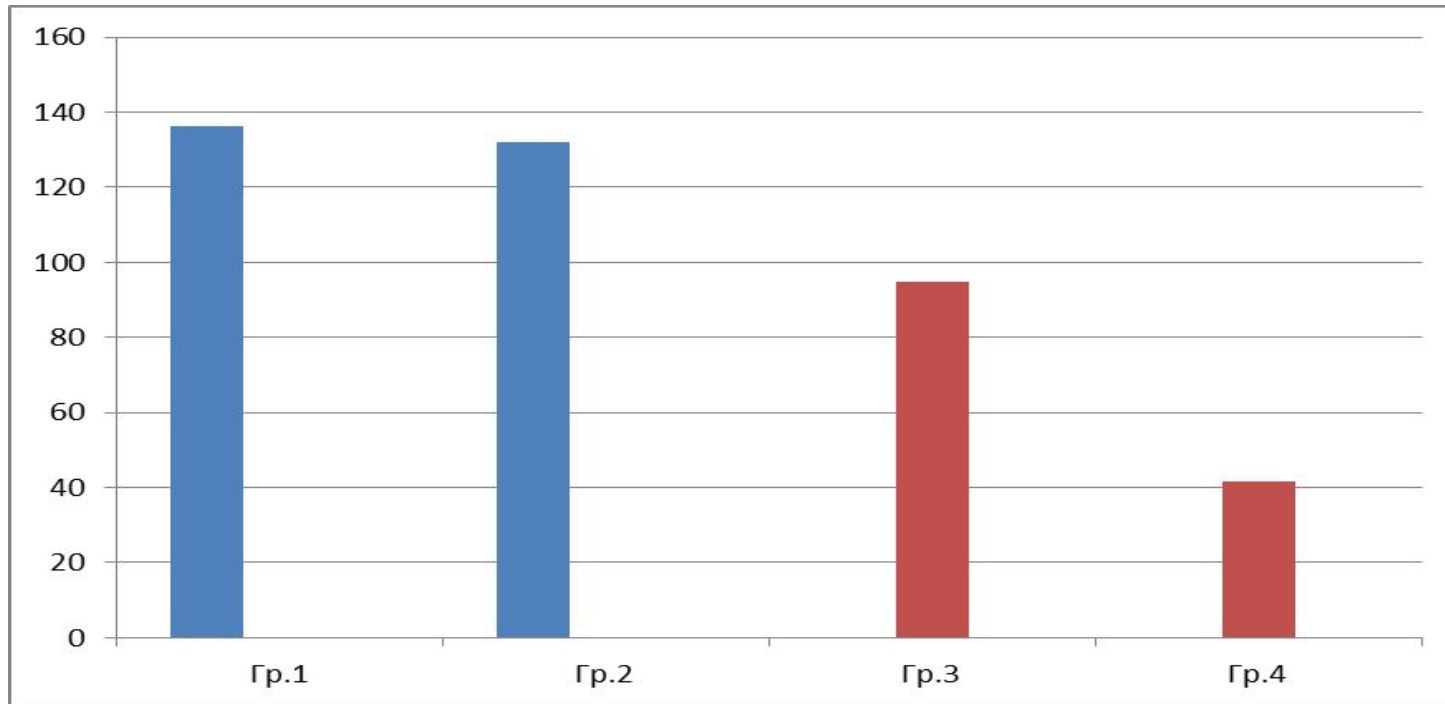


Рисунок 1.

Средние показатели групповой мотивации в исследуемых командах

Методика «Диагностика делового, творческого и нравственного климата в коллективе» В.В. Шпалинский, Э.Г. Шелест.

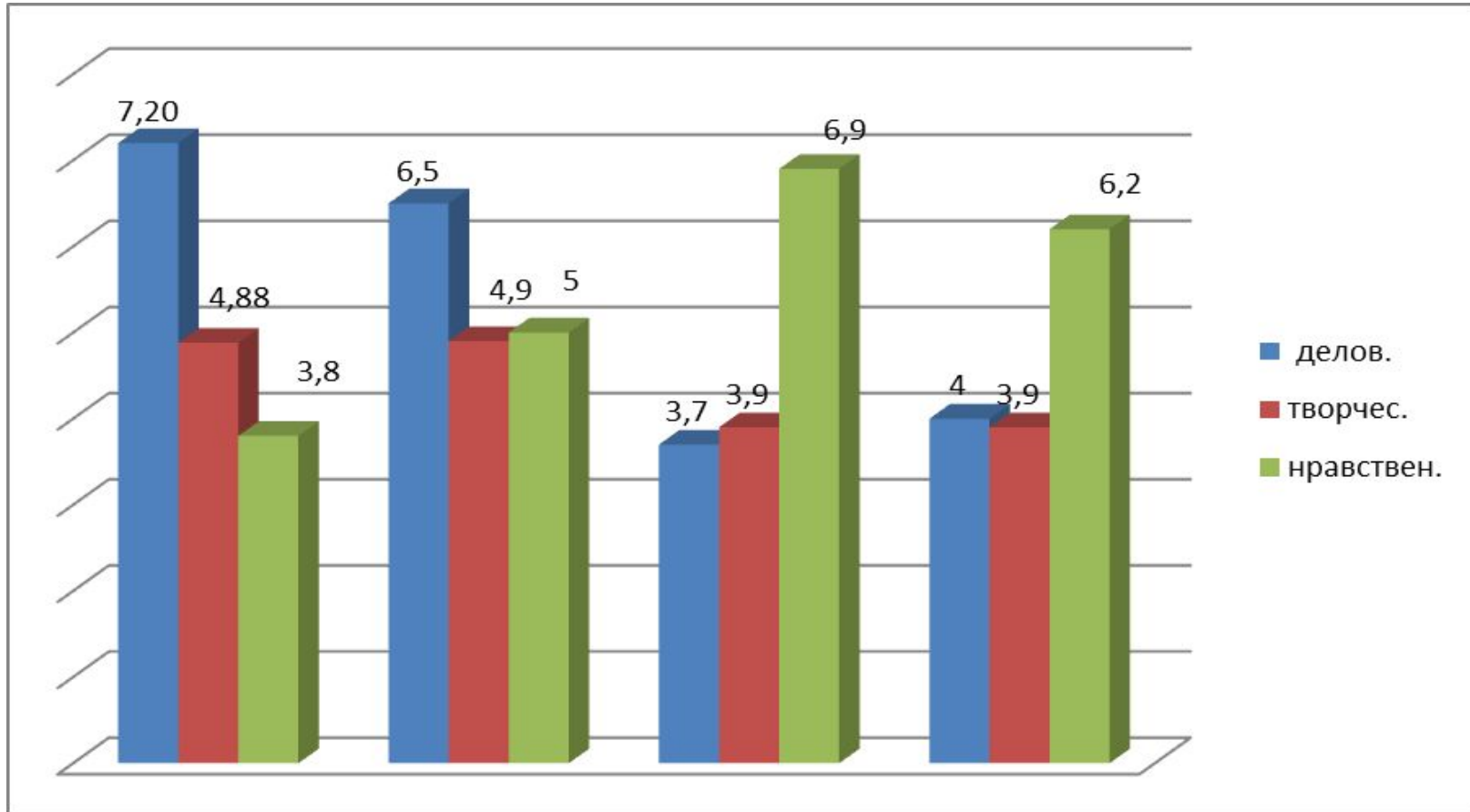


Рисунок 2 Показатели делового, творческого и нравственного климата в командах

Для изучения индивидуальной мотивации сотрудников, нами было проведено исследование с помощью опросника «Диагностика мотивационной структуры личности» В.Э. Мильмана.

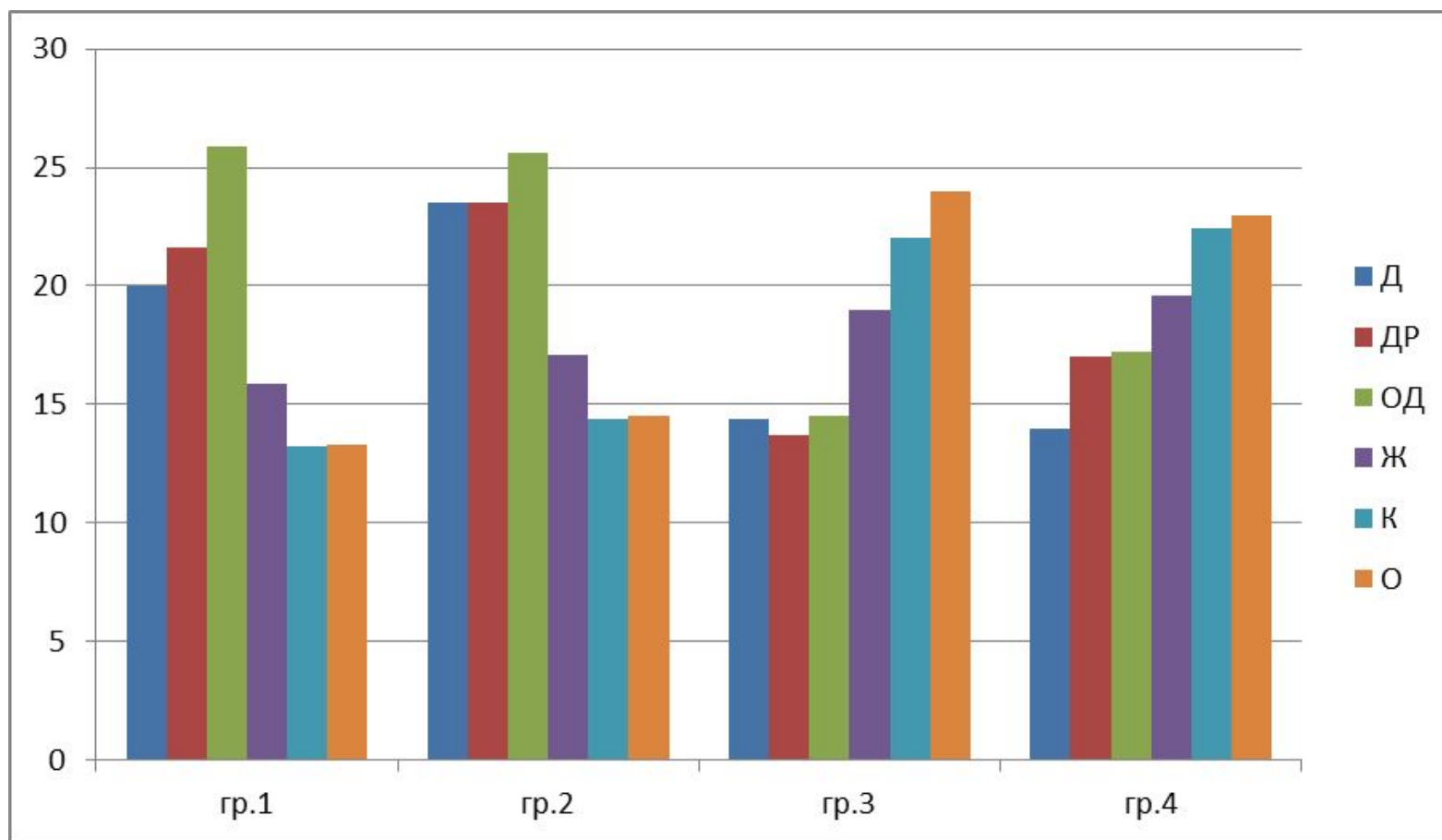


Рисунок 3 Показатели мотивационной структуры личности членов исследуемых команд

С целью изучения распределения групповых ролей в командах с различной групповой и индивидуальной мотивацией, нами было проведено исследование с помощью теста «Определение типа ролей в команде» М. Белбина.

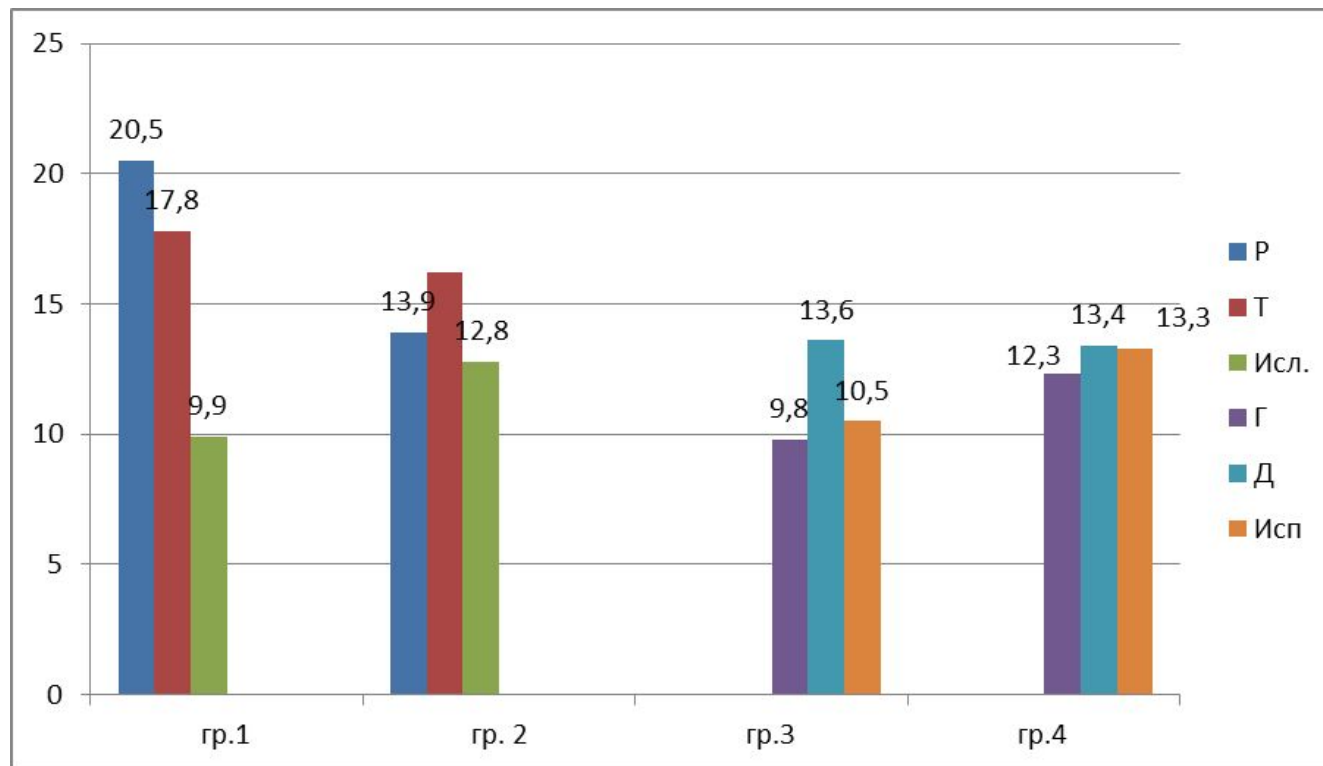


Рисунок 4 Показатели выбора типа ведущих командных ролей членов исследуемых команд

Для определения связи индивидуальной и групповой мотивации с ролевой

структурой в команде был проведён корреляционный анализ

- В 1,2 группах **с высокой мотивацией обнаружены**: значимая отрицательная взаимосвязь ($r = -0,428^*$) между командными ролями реализатор и специалист. между командной ролью координатор и групповой мотивацией ($r = 0,450^*$), значимая отрицательная взаимосвязь между командной ролью творца и групповой мотивацией ($r = -0,525^*$), значимая отрицательная взаимосвязь между индивидуальной мотивацией направленной на жизнеобеспечение и командной ролью исполнителя ($r = -0,566^{**}$). значимая взаимосвязь между командными ролями эксперт и исследователь ($r = 0,488^*$). значимая взаимосвязь между индивидуальными мотивами, направленными на общую личностную и творческую активность ($r = 0,573^{**}$) взаимосвязь между индивидуальными мотивами, направленными на социальную полезность и творческую активность активностью ($r = 0,495^*$)
- В группах 3,4 **с низкой мотивацией** обнаружены: значимая взаимосвязь, между командной ролью реализатор и индивидуальной мотивацией направленной на социальную полезность ($r = 0,443^*$). значимая взаимосвязь, между командной ролью координатор и индивидуальной мотивацией, направленной на общую активность ($r = 0,600^{**}$), значимая отрицательная взаимосвязь между командной ролью дипломат и исследователь ($r = -0,465^*$). отрицательная взаимосвязь между командной ролью дипломат и индивидуальной мотивацией направленной на общую активность ($r = -0,445^*$), значимая взаимосвязь, между индивидуальной мотивацией направленной на жизнеобеспечение и творческую активность ($r = 0,549^{**}$). .

Выводы

Особенности ролевой структуры команд отличаются в зависимости от групповой и индивидуальной мотивации.

1. Существуют различия в особенностях групповой мотивации в командах, мотивированных на достижение успеха в профессиональной деятельности и командах низко или отрицательно ориентированных на достижение успеха в профессиональной деятельности, а именно направленностью психологического климата.
2. Существуют различия в особенностях индивидуальной мотивации членов исследуемых команд. В командах с высоким уровнем мотивации на достижение успеха в профессиональной деятельности доминирует индивидуальный мотивационный профиль «рабочий», в командах с низким или отрицательным уровнем мотивации на достижение успеха в профессиональной деятельности развит индивидуальный мотивационный профиль «общежитейский».
3. Существуют различия в распределении ролей в командах с различной групповой и индивидуальной мотивацией: в командах, нацеленных на достижение успеха в деятельности, преобладают командные роли - реализатора, творца и исследователя. В то же время в командах с низкой или отрицательной мотивацией на достижение успеха в профессиональной деятельности преобладают другие командные роли – исполнителя, дипломата, генератора идей.
4. Существует связь индивидуальной и групповой мотивации с выполняемой ролью в команде.

- Таким образом, гипотеза, что особенности ролевой структуры команд отличаются в зависимости от групповой и индивидуальной мотивации доказана.
- **СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**