



МОТИВАЦИОННЫЕ ПРЕДИКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОЕКТНЫХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

ЛЕОНОВА А.Б.*, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
e-mail: ableonova@mail.com

СУЛТАНОВА Ф.Р.**, МГУ имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,
e-mail: faniya2014@gmail.com

Статья посвящена поиску психологических предикторов эффективности деятельности проектных и производственных организаций. В качестве методологической основы работы принята концептуальная модель Н. Моон и соавторов. В экспериментально-эмпирическом исследовании приняли участие 203 сотрудника шести предприятий. На основе данных иерархического линейного регрессионного анализа построены прогностические модели эффективности деятельности с неидентичным комплексом предикторов для производственных ($R^2=0,455$; $p=0,0001$) и проектных организаций ($R^2=0,701$; $p=0,0001$). В ходе исследования было установлено, что показатели организационного уровня обладают большей предикторской способностью по отношению к эффективности деятельности предприятий, чем в отношении индивидуальной трудовой деятельности. Показано, что успешность проектных организаций прямо зависит от сложности и значимости содержания деятельности персонала. Комплекс предикторов эффективности производственных предприятий включил: организационный стаж, мотивационную ориентацию на автономию и психологический климат. Полученные результаты позволят руководителям повысить эффективность организаций за счет психологических ресурсов персонала предприятий.

Ключевые слова: психология, эффективность деятельности организаций, мотивационно-ценностные ориентации сотрудников, организационная культура.

Введение

В настоящее время ведутся многочисленные дискуссии о состоянии постиндустриального общества, его особенностях и психологических характеристиках. Основной формой предприятий при таком обществе являются организации сферы услуг, в том числе и проектных [13; 17]. Однако в нашей стране сложилась особая ситуация, когда промышленное производство остается одним из основных китов, на котором держится экономика. Учитывая вышесказанное, для данного эмпирического исследования были выбраны два типа организаций — проектные и производственные. Различия в этих типах предприятий

Для цитаты:

Леонova А.Б., Султанова Ф.Р. Мотивационные предикторы эффективности деятельности проектных и производственных организации // Экспериментальная психология. 2018. Т. 11. №. 1. С. 114—127. doi:10.17759/exppsy.2018110107

* Леонova А.Б. Доктор психологических наук, заведующая кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия. E-mail: ableonova@mail.com

** Султанова Ф.Р. Аспирант кафедры психологии труда и инженерной психологии факультета психологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия. E-mail: faniya2014@gmail.com



колоссальны, они отличаются не только экономическими показателями (отрасль деятельности, конечный продукт, объем прибыли), но и психологическими: организационной культурой, содержательно разными профессиональными задачами, необходимым набором компетенций и, предположительно, психологическими характеристиками персонала исследуемых предприятий [10; 17]. В данном исследовании была предпринята попытка установить взаимосвязь между эффективностью организации и психологическими показателями персонала предприятия.

Тема эффективности деятельности предприятий является одной из самых актуальных на данное время не только в практической организационной психологии, но также экономике и науках об управлении [5]. В современном конкурентном мире ежедневно рождаются и умирают тысячи организаций, предприятия либо становятся успешными и эффективными, либо исчезают. Зачастую причинами неудач компаний являются непонимание руководителями важности внешних факторов среды или нереализованность организационных ресурсов и потенциала сотрудников предприятий [11]. И в то время как вопрос объективной оценки эффективности деятельности организаций в исследованиях остается нерешенным, количество исследовательских работ, связанных с попытками поиска психологических коррелятов эффективности работы предприятий, продолжает расти [10; 11]. Результаты исследований оказываются самыми разнообразными. Так, одним из факторов, влияющих на эффективность деятельности организаций, считают личность лидера и его индивидуальный стиль руководства; Day D.V рассматривает трансформационный стиль лидерства как наиболее успешный с экономической точки зрения [9]. При таком стиле лидерства руководитель является примером, вдохновляющим и мотивирующим подчиненных на успешное для компании поведение. Следующим фактором является сложившаяся на предприятии организационная культура, которая, по мнению многих авторов, вносит вклад в успешность деятельности компании, обеспечивая формирование важных для фирмы ценностей и установок, таких как трудолюбие, профессионализм, готовность к риску и ответственности [11]. Как показывают исследования, креативность и готовность персонала к инновациям на индивидуальном, групповом и организационном уровне увеличивают успех и прибыль предприятий [7]. Таким образом, предприятие будет успешным, если компания провозглашает своими основными ценностями инновационность и креативность, также если эти установки разделяются персоналом организации и поддерживаются на уровне рабочих групп. Еще одним предметом исследований является взаимосвязь таких важных для эффективной деятельности организации факторов, как психологическое благополучие и личная эффективность; результаты исследования голландских ученых демонстрируют тот факт, что «счастливые» люди работают продуктивнее и успешнее [16]. А.М. Сидоренков в серии опубликованных исследований обнаружил, что социально-психологические характеристики групп, такие как доверие, идентичность, различного рода противоречия оказывают значимое влияние на субъективное восприятие эффективности работы малых групп [5]. Многими авторами, в том числе и отечественными, было показано, что индивидуальные психологические факторы позволяют увеличить успешность деятельности персонала [1], а значит, и предприятий. Таким образом, эффективность достигается за счет внутренних ресурсов компании, а не за счет больших экономических вложений. Учет мотивационно-ценностных ориентаций персонала позволяет достичь экстраординарных результатов в профессиональной деятельности. Поэтому актуальная задача психологии производственных отношений заключается, с нашей точки зрения, в выявлении и анализе индивидуаль-



но-психологических коррелятов успешной деятельности организаций именно среди мотивационно-ценностных ориентаций.

Один из главных принципов анализа современных организаций основан на последовательном рассмотрении психологических особенностей деятельности сотрудников на каждом из трех общепринятых уровней — *индивидуальном, групповом и организационном*. Такой подход создает более цельный контекст для изучения психологических аспектов работы сотрудников и его взаимосвязей с различными аспектами эффективности деятельности организаций [14]. Этот подход открывает более широкие перспективы для рассмотрения мотивационно-ценностных ориентаций как фактора, предопределяющего совместную деятельность персонала организаций.

Данная работа направлена на поиск психологических предикторов эффективности деятельности организаций на примере производственных и проектных фирм. Вопрос оценки эффективности деятельности организаций в нашем исследовании был решен на основании концептуального подхода Муна и его коллег (Н. Moon & co-authors.), выбранного нами в качестве методологической базы исследования. Основой данного подхода является анализ влияния мотивационно-ценностных ориентаций на эффективность деятельности организации с точки зрения следующих ее показателей: продуктивность, креативность, жизнеспособность [12]; данные показатели, как полагает Moon, являются основными критериями, позволяющими всесторонне оценить эффективность деятельности организации, ее Жизнеспособность (адаптивность) — характеристика устойчивости организации к внешним изменениям производственной и экономической среды. Основная цель любой компании — создание и реализация какого-либо продукта, таким образом, продуктивность — это количественная экономическая характеристика организации. Креативность (инновационность) — качественная характеристика организации, тот фактор, который определяет ее конкурентоспособность на современном рынке.

В настоящей статье предложено концептуальное обоснование нового подхода к изучению взаимосвязи организационной культуры и мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в структуре групповых взаимодействий с точки зрения их влияния на эффективность деятельности организации.

Предлагаемая в работе иерархическая модель анализа мотивации позволяет объяснить, каким образом мотивация сотрудников организации влияет на динамику групповых взаимодействий и формирование организационной культуры. В данной модели выделяются три типа мотивов (ориентаций), формирующих различные типы взаимоотношений между сотрудниками рабочих групп: конкуренция, кооперация и автономия. Таким образом, три межличностных мотива образуют основу описания организационной культуры. Смещение мотивов: (а) «конкуренции и кооперации» связано с повышением продуктивности совместной деятельности, (б) «конкуренции и автономии» — с жизнеспособностью организации, (в) «кооперации и автономии» — с креативностью работы персонала. Взаимосвязь таких феноменов, как эффективность, конкуренция и кооперация выделяли и отечественные исследователи (А.М Сидоренков), наметившие также перспективу исследований, направленных на изучение эффективности деятельности и социально-психологических характеристик, как групп, так и организаций [3; 5]. В рамках описанной иерархической модели был также предложен метод установления взаимосвязей между межличностными мотивами и результатами деятельности организации, достижение которых опосредовано формированием определенного типа организационной культуры.



Методика и организация исследования

Целью экспериментально-эмпирического исследования является поиск психологических предикторов эффективности деятельности производственных и проектных организаций среди мотивационно-ценностных ориентаций с учетом организационной культуры и социально-психологического климата компании. Цели исследования были конкретизированы посредством двух гипотез.

Гипотеза 1 — показатели мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников являются предикторами эффективности деятельности организаций.

Гипотеза 2 — комплекс факторов, вносящих вклад в эффективность деятельности проектных организаций, и комплекс факторов, обеспечивающих функционирование производственных организаций, различаются в количественном и качественном отношении.

Обработка данных осуществлялась при помощи статистического пакета “SPSS”, версия 21.0. Анализ данных проводился с использованием различных процедур статистической обработки данных.

Для достижения поставленной цели последовательно решались следующие задачи: 1) проведение эмпирического исследования и первичная обработка полученных данных, направленная на подсчет сырых баллов по каждой из шкал диагностических методик; 2) построение и анализ диагностических профилей по методикам оценки мотивационно-ценностных ориентаций; (3) выявление значимых различий в оценке мотивационно-ценностных ориентаций персонала двух типов организаций — проектных и производственных при помощи однофакторного дисперсионного анализа; 4) выявление значимых различий в оценке эффективности деятельности проектных и производственных организаций на основе однофакторного дисперсионного анализа; 5) определение мотивационных предикторов эффективности деятельности организаций методом иерархического регрессионного анализа; 6) содержательная интерпретация полученных данных и формулировка выводов по основным результатам проведенного исследования.

В эмпирическом исследовании приняли участие 203 сотрудника из шести организаций среднего бизнеса, входящих в один холдинг, а именно:

- *производственные организации*, 131 сотрудник трех предприятий, производящих аппараты воздушного охлаждения, градирни и промышленные вентиляторы;
- *проектные организации*, занимающиеся разработкой аппаратов воздушного охлаждения и промышленных вентиляторов, в исследовании приняли участие 72 сотрудника трех организаций.

Характеристики обследуемой выборки и организаций представлены в таблице (табл. 1), в нее вошли данные о количестве, гендерном составе, роде занятий сотрудников, общем и организационном стаже работы.

Данные об образовании обследуемого персонала организаций и должностях сотрудников представлены ниже в таблице (табл. 2).

Для реализации целей исследования и проверки поставленных гипотез был подобран пакет диагностических методик, позволяющий собрать данные о факторах, определяющих эффективность деятельности организаций, а именно: мотивационно-ценностные ориентации, характеристики социально-психологического климата, особенности организационной культуры [2; 3; 14].



Таблица 1

Характеристики выборок обследованных организаций

	Организация	Количество обследованных сотрудников. Гендерный состав	Стаж работы в организации (лет)	Общий стаж работы (лет)
Производственные организации	Организация 1	12 сотрудников: 9 мужчин, 3 женщины	1,6 (от 2 месяцев до 7 лет)	20,04 (от 7 до 36 лет)
	Организация 2	95 сотрудников: 82 мужчины, 13 женщин	7 (от 2 месяцев до 15 лет)	20,6 (от 6 месяцев до 47 лет)
	Организация 3	24 сотрудника: 13 мужчин, 10 женщин	3,9 (от 7 месяцев до 6 лет)	28,3 (от 8 до 45 лет)
Проектные организации	Организация 4	11 сотрудников: 8 мужчин, 3 женщины	4,8 (от 1 года до 8 лет)	23,27 (от 4 до 44 лет)
	Организация 5	25 сотрудников: 18 мужчин/ 7 женщин	3,4 (от 6 месяцев до 8 лет)	17,5 (от 2 до 48 лет)
	Организация 6	36 сотрудников: 23 мужчины, 13 женщин	9,6 (от 1 года до 22 лет)	25,2 (от 5 до 54 лет)

Таблица 2

Характеристики выборок обследованных организаций

Тип организации	Образование сотрудников	Руководящая должность
Производственные организации	Высшее — 54%; иное (в том числе н/в и ср.) — 46%	Руководящ. должн. — 45%; неруководящ. должн. — 54%; пропущенное — 1%
Проектные организации	Высшее — 85%; иное (в том числе н/в и ср.) — 15%	Руководящ. должн. — 30,5%; неруководящ. должн. — 68%; пропущенное — 1,5%

Данные о мотивационно-ценностных ориентациях были собраны по результатам заполнения следующих методик.

- *Опросник «Якоря карьеры»*. Методика разработана Э. Шейном, переведена на русский язык и адаптирована В.А. Чикер и В.Э. Винокуровым [6]. Данная методика направлена на определение ценностных ориентаций человека, влияющих на выбор профессиональной карьеры. В их число входят следующие показатели: 1) профессиональная компетентность, 2) менеджмент, 3) автономия, 4) стабильность, 5) служение, 6) вызов, 7) интеграция стилей жизни, 8) предпринимательство.

- *Опросник «Диагностика мотивационной структуры личности»*. Методика была разработана В.Э. Мильманом [4] и позволяет проанализировать мотивационную структуру личности сотрудника. Опросник состоит из 7 шкал: 1) жизнеобеспечение, 2) комфорт, 3) социальный статус, 4) общение, 5) общая, 6) творческая и 7) социальная активность. Данная методика направлена на выявление устойчивых мотивационных установок личности.



Для получения полной картины данных о предикторах эффективности организаций в пакет методик были также включены и следующие опросники по оценке социально-психологического климата и привлекательности различных аспектов организационной культуры:

- *Методика «Атмосфера в группе»* — разработана Ф. Финдлером и в русскоязычной версии предложена Ю.Л. Ханиным [4], используется для оценки социально-психологического климата в группе. Методика состоит из 10 первичных шкал, отражающих различные аспекты совместной деятельности. Подсчитываются показатели по двум субшкалам: «эмоциональный комфорт» и «эффективность совместной деятельности», на основе которых рассчитывается общий индекс групповой сплоченности.

- *Опросник «Привлекательность организационной культуры»* — разработан В.М. Снетковым [4] и позволяет выявить степень привлекательности отдельных аспектов организационной культуры. Результаты методики оцениваются по 11 субшкалам: 1) творческая работа, 2) упрощенная работа, 3) хорошие условия работы, 4) финансовое обеспечение труда, 5) потребность в хороших взаимоотношениях, 6) потребность в признании, 7) трудовая мотивация, 8) участие персонала в управлении, 9) потребность в успехах организации, 10) сплоченность коллектива и 11) организованность труда.

- *Методика «Оценка субъективного отношения к организационной культуре»* — разработана А. Майером и представлена в русскоязычной адаптации В.А. Чикера [4]. Опросник позволяет всесторонне оценить организацию, организационную культуру и отношение сотрудника к ней. В методике требуется оценить различные аспекты работы сотрудника в организации по следующим шкалам: 1) мои коллеги, 2) мой начальник, 3) моя деятельность, 4) условия моей работы, 5) организация и руководство, 6) мое развитие, 7) защищенность рабочего места, 8) оплата моего труда, 9) рабочее время, 10) работа в целом и 11) жизнь в целом.

Анализ эффективности деятельности организаций характеризуется известными ограничениями, связанными со сложностью оценки и соотнесения доходов различных по размеру, задачам и профилю организаций. Нельзя сказать, что компания, имеющая меньший годовой оборот капитала, менее эффективна, чем другая компания, которая имеет больший оборот, но также характеризуется большим количеством финансовых затрат, связанных с издержками производства. Таким образом, в данном исследовании мы основывались на мнении экспертов, которыми являлись совет директоров и акционеры холдинга, куда входили все участвующие в эмпирическом исследовании организации. Для получения данных об эффективности деятельности той или иной организации экспертам было предложено заполнить анкету, в которой каждое утверждение необходимо было оценить по шкале от 1 до 5 применительно к каждой обследуемой организации. В соответствии с предложенной Н. Моор схемой анализа, все утверждения оценивались по трем основным критериям эффективности: продуктивность, креативность и жизнеспособность организации в целом. Общая эффективность деятельности составляет среднее арифметическое значение трех показателей [3; 14].

Для получения баллов по шкале «Продуктивность» были оценены следующие утверждения: «организация работает продуктивно», «продукция всегда изготавливается в срок», «организация способна выполнять необходимое клиенту число заказов», «с экономической точки зрения организация работает успешно».

Критерий эффективности организации «Креативность» оценивался на основании следующих критериев: «организация создает инновационную продукцию», «организация создает уникальную продукцию», «организация зарегистрировала несколько патентов»,



«деятельность организации основана на использовании передовых технологий», «сотрудники организации отличаются креативностью и нестандартным подходом к делу».

Шкала «Жизнеспособность/адаптивность» предприятий включала в себя следующие критерии оценки: «организация будет существовать еще много лет», «организация уже успешно пережила ряд экономических кризисов», «что бы ни случилось в стране или в мире, организация будет продолжать функционировать».

Таким образом, для каждого из шести обследуемых предприятий по итогам опроса экспертов, среди которых были акционеры и руководители высшего звена (генеральные и финансовые директора), была получена одна оценка эффективности предприятия.

Результаты и их интерпретация

С целью проведения сравнительной характеристики данных, полученных по результатам обследования двух основных типов организаций, было проведено сопоставление полученных средних значений по всему набору диагностических показателей по каждой из использованных методик с учетом нормативных диапазонов оценок. Ниже можно ознакомиться с графическим изображением полученных усредненных данных по диагностическим методикам для основных обследуемых организаций (рис. 1 и рис. 2).

Усредненные диагностические профили методики «Якоря карьеры» демонстрируют сходные тенденции в оценке карьерных мотиваций у сотрудников проектных и производственных организаций (рис. 1). Так, на одинаково низком уровне значений находятся баллы шкал «Предпринимательство» и «Менеджмент», что свидетельствует о нежелании персонала заниматься собственным бизнесом или руководить другими людьми. Можно выдвинуть предположение, что высокими значениями данных показателей будут отличаться лишь отдельные сотрудники, а не весь персонал предприятия в целом. Были получены высокие значения по шкалам «Служение» и «Стабильность». Сходные данные были получены и в других наших исследованиях [3], это позволяет предположить, что для сотрудников российских компаний ориентация на работу с людьми, оказание им помощи и стабильность — одни из важнейших карьерных мотиваций в настоящее время.

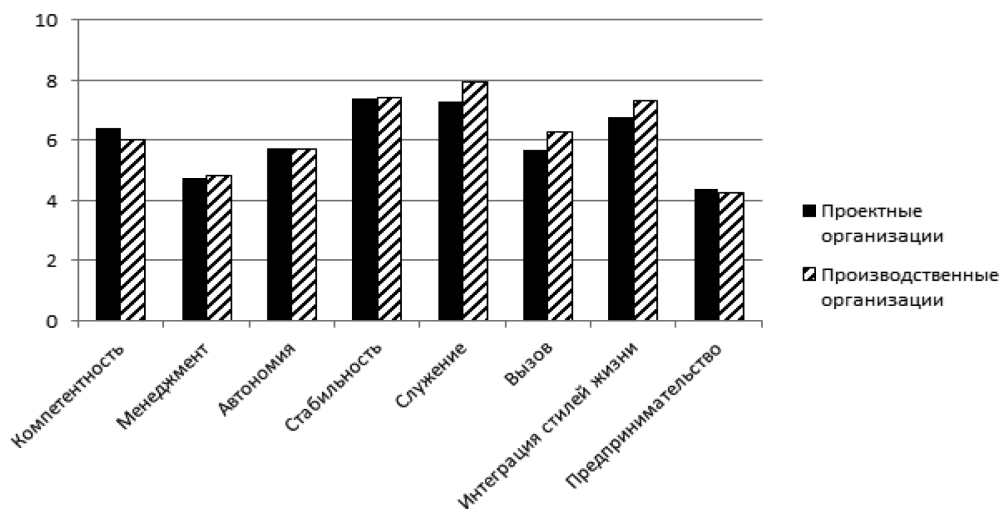


Рис. 1. Профили по шкалам методики «Якоря карьеры» для проектных и производственных организаций



Анализируя нормы методики «Диагностика мотивационной структуры личности» и полученный профиль, можно сделать вывод о том, что усредненные баллы по всем шкалам находятся в диапазоне умеренных значений (рис. 2). Ожидаемо выше персонал проектных предприятий мотивирован на комфорт и творческую активность, что объясняется самим стилем работы конструкторских бюро, обеспечивающим сотрудникам выполнение творческих задач в комфортных для работы условиях. В остальном же сотрудники производственных предприятий демонстрируют по сравнению с группой сотрудников проектных организаций чуть более высокий уровень мотивации по всем показателям, а именно: жизнеобеспечение, социальный статус, общение, общая и социальная активность. Сотрудники проектных организаций демонстрируют более низкие значения показателей мотивационно-ценностных ориентаций, что может быть связано с более высоким уровнем образования персонала, 85% сотрудников имеют высшее образование (табл. 2); известно, что уровень критичности образованных людей влияет на уровень субъективной оценки личностных характеристик.

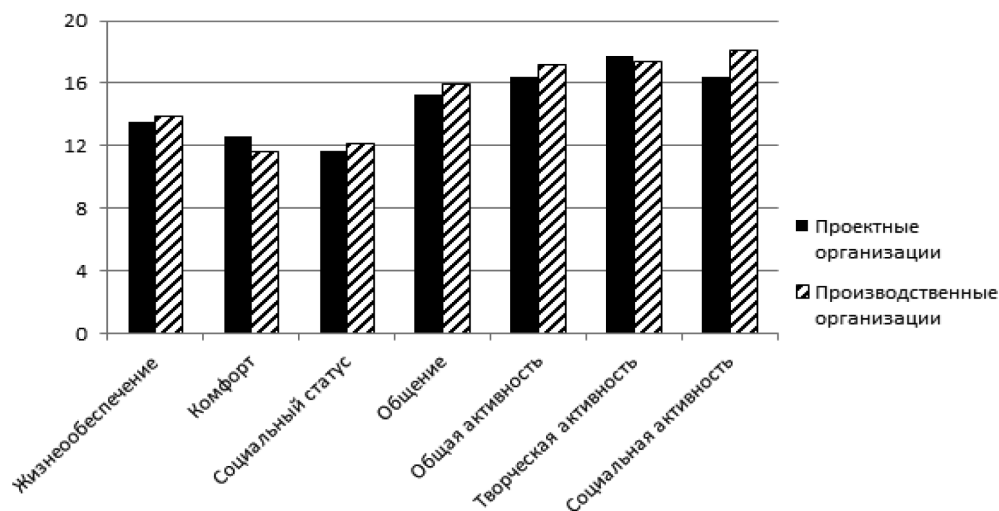


Рис. 2. Профили по шкалам методики «Диагностика мотивационной структуры личности» для проектных и производственных организаций

Данные, представленные на рис. 2, свидетельствуют о том, что персонал как проектных, так и производственных организаций склонен давать схожие ответы и, несмотря на различия в сфере деятельности предприятий, мотивационные профили имеют сходный вид. Для выявления достоверных различий по диагностическим показателям методик был проведен однофакторный дисперсионный анализ, в результате которого был выявлен ряд достоверных различий в мотивационных ориентациях сотрудников и эффективности деятельности организаций двух исследуемых типов (табл. 3, 4).

Таким образом, у сотрудников производственных предприятий более выражена мотивационная ориентация на служение, вызов, социальную активность и интеграцию стилей жизни. Эти данные можно объяснить особенностями выборки производственного предприятия, в исследовании приняли участие по большей части сотрудники, занимающие административные или руководящие должности. Работа этой категории персонала, как правило, направлена на организацию труда коллег и подчиненных, требует от них решения сложных новых задач, проявления коммуникативных компетенций. Кроме того, специфика работы



на производственном предприятии характеризуется большим упором на коллективную деятельность, когда результаты труда обеспечиваются всеми участниками производственного процесса, временными рамками и планом производственных работ. Что касается результатов оценки мотивационных ориентаций сотрудников проектных организаций, то последние значительно выше оценивают собственную профессиональную компетентность и возможность реализации творческого подхода к решению задач; данная ситуация может объясняться тем, что рабочий процесс в компаниях такого типа характеризуется меньшим количеством рутинных операций и требует от сотрудников индивидуального творческого вклада в решение поставленных задач, применения ими содержательных навыков и знаний.

Таблица 3

Значимые различия между проектными и производственными организациями по мотивационно-ценностным ориентациям

Мотивационно-ценностные ориентации сотрудников	F	Значимость
Профессиональная компетентность	2,836	0,094
Служение	5,552	0,019
Вызов	3,745	0,054
Интеграция стилей жизни	5,804	0,017
Социальная активность	4,145	0,043

Результаты однофакторного дисперсионного анализа показали наличие значимых различий по шкалам мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников между проектными и производственными организациями, что подтвердило целесообразность поиска предикторов эффективности организаций отдельно по двум типам организаций: проектным и производственным.

Также был проведен однофакторный дисперсионный анализ, направленный на выявление значимого различия в оценке эффективности деятельности проектных и производственных организаций.

Таблица 4

Экспертная оценка эффективности работы организаций, значимые различия между проектными и производственными организациями

	Средний балл (стандартное отклонение)		Различия
	Проектные организации	Производственные организации	F (Уровень значимости)
Эффективность деятельности организации	3,99 (0,42)	3,5 (0,16)	139,76 (0,0001)

Полученные результаты свидетельствуют о высокой оценке эффективности деятельности обеих организаций со стороны экспертов (4 и 3,5 балла из 5 возможных), но, тем не менее, эффективность работы проектных организаций оценивается экспертами значительно выше эффективности работы производственных организаций (см. табл. 4).

Для достижения цели эмпирического исследования был проведен иерархический линейный регрессионный анализ, в котором прежде была уравнена выборка по: а) демографическим характеристикам, б) оценкам групповых характеристик, в) организационным



характеристикам. Далее был осуществлен поиск индивидуальных мотивационных показателей, влияющих на эффективность организаций. В результате статистического анализа были получены регрессионные модели для проектных и производственных организаций, которые приведены ниже (табл. 5).

Таблица 5

Предикторы эффективности деятельности производственных и проектных организаций

Производственные организации		Проектные организации	
Эффективность организаций			
<i>Скорректированный $R^2=0,455$; ($P=0,0001$)</i>		<i>Скорректированный $R^2=0,701$ ($P=0,0001$)</i>	
Предикторы	β (P)	Предикторы	β (P)
Организационный стаж	0,013 (0,001)	Моя деятельность	0,446 (0,025)
Эффективность совместной деятельности	-0,021 (0,001)	Упрощенная работа	-0,075 (0,042)
Атмосфера в группе	0,013 (0,001)	Материальное обеспечение	0,148 (0,024)
Рабочее время	-0,046 (0,065)	Условия работы	-0,385 (0,044)
Автономия	0,025 (0,006)	Организация труда	-0,103 (0,010)

На основании полученных результатов можно сделать следующие выводы: гипотеза 1 о значимом вкладе мотивационно-ценностных ориентаций сотрудников в эффективность деятельности организаций не подтвердилась. Основной вклад в успешность работы предприятий, согласно нашим данным, вносят тип организационной культуры и степень привлекательности организации в целом. Гипотеза 2 о целесообразности поиска предикторов эффективности деятельности отдельно для проектных и производственных организаций подтвердилась. Результаты, приведенные в табл. 5, позволяют сделать вывод о том, что эффективность деятельности производственных и проектных организаций определяется совершенно разным комплексом показателей, и большую часть их составляют показатели организационного уровня. В случае производственных предприятий наибольшей прогностической способностью обладают такие параметры, как организационный стаж сотрудника, эффективность совместной деятельности, атмосфера в группе, рабочее время и мотивация на автономию. Данные можно интерпретировать следующим образом: для достижения высокой эффективности деятельности производственного предприятия необходимо обеспечить сотрудникам следующие условия труда: благоприятный психологический климат, уменьшение текучести кадров, возможность решения профессиональных задач индивидуально и в коллективе, определение сроков окончания производственных работ. Интерес представляют и психологические факторы, которые обладают предикторской способностью по отношению к эффективности деятельности проектных организаций. Среди предикторов оказались только организационные показатели, и вопреки гипотезе исследования ни одна индивидуальная мотивационная характеристика не внесла свой вклад в эффективность деятельности конструкторских бюро. Сотрудники проектных организаций максимально успешно работают, выполняя интересные и сложные задачи, получая за это хорошее материальное вознаграждение. Интересно, что, несмотря на то, что служащие проектных организаций достаточно высоко оценивают свое желание работать в комфортных условиях труда (рис. 2), этот организационный фактор, как и четкая организация труда, понижает эффективность их работы.



Выводы

Таким образом, в результате проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы:

1. Реализованная в исследовании модель поиска предикторов эффективности деятельности организаций позволила получить достоверные результаты, описывающие специфику деятельности и мотивационные особенности как сотрудников проектных предприятий, так и персонала производственных предприятий.

Эффективность деятельности производственных организаций определяется наличием в штате сотрудников с большим организационным стажем, ориентацией персонала не только на индивидуальное, но и на коллективное выполнение профессиональных задач в сочетании с благоприятным социально-психологическим климатом и жестким графиком работы.

На эффективности деятельности проектных организаций положительно сказывается содержательно сложная и интересная работа, выполняемая сотрудниками в большей степени индивидуально, адекватное ей материальное вознаграждение, однако комфортные условия и свободный график как принцип организации трудовой деятельности несколько снижают продуктивность работы предприятия.

2. Большой вклад в эффективность деятельности предприятий вносят факторы организационной культуры, индивидуальные мотивационно-ценностные ориентации не оказывают ожидаемого значительного влияния на успешность работы организаций и полностью отсутствуют среди предикторов проектных предприятий.

3. Результаты применения процедуры иерархического регрессионного анализа свидетельствуют о существенных различиях в прогностических критериях эффективности деятельности для двух типов организаций.

Полученные в нашем исследовании данные имеют прикладное значение с точки зрения практического применения в работе с персоналом обоих типов организаций; с учетом выявленных трудовых и мотивационных характеристик персонала руководители и менеджеры по персоналу могут повышать эффективность деятельности организации, изменяя организационную культуру предприятия, внося определенные коррективы в повышение мотивации персонала и обеспечивая оптимальные условия его работы.

Финансирование

Работа выполнена при поддержке гранта РФФИ № 17-06-00994.

Литература

1. Барабанщикова В.В., Иванова С.А. Влияние организационно-личностных факторов на уровень выраженности прокрастинации у сотрудников современной организации // Экспериментальная психология. 2016. Т. 9. № 1. С. 95–111. doi: <http://dx.doi.org/10.17759/exppsy.2016090108>
2. Елизаров С.Г. Мотивационно-ценностная включенность малой группы в условиях развивающей социальной среды // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы». Курск. М.: КРЕДО, 2017. С. 255–257.
3. Леонова А.Б., Султанова Ф. Р. Взаимосвязи привлекательности организационной культуры и мотивационно-ценностных установок сотрудников рабочих групп // Основные тенденции развития психологии труда и организационной психологии: сб. статей. М.: Изд-во Института психологии РАН, 2015. С. 614–623.



4. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб: Речь, 2001.
5. Сидоренков А.В., Сидоренкова И.И., Ульянова Н.Ю. Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. Ростов н/Д: Мини Тайп, 2014. 245 с.
6. Чукеп В.А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб: Речь, 2003.
7. Anderson N., Poto nik, K., Zhou J. Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework // *Journal of Management*. 2014. Vol. 40 № 5. P. 1297–1333. doi: 10.1177/0149206314527128
8. Coulter M. Strategijski menadzment na delu, forth edition. Belgrade: Datastatus, 2010.
9. Day D.V., Fleenor J.W., Atwater L.E., Sturm R.E., McKee R.A. Advances in leader and leadership development: A review of 25years of research and theory [Электронный ресурс] // *The Leadership Quarterly*. 2014. Vol. 25. Issue 1. P. 63–82. ISSN 1048-9843, <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.004>.
10. Gelfand M.J., Aycan Z., Erez M., & Leun, K. Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior: A Hundred-Year Journey [Электронный ресурс] // *Journal of Applied Psychology*. 2017. Vol. 102. No. 3. PP. 514-529
11. Gogan L.M. et al. The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance / *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2016. P. 194 – 202.
12. Hartnell C.A., Ou A.Yi, Kimicki A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions // *Journal of Applied Psychology*. American Psychological Association. 2011. Vol. 96. № 4. P. 677–694. doi:10.1037/a0021987
13. Landy F., Conte J.M. Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology, 4th ed. Hoboken, NJ.: Wiley, 2016.
14. Moon H., Narda R. Quigley и Marr J.C. How interpersonal motives explain influence of organizational culture on organizational productivity, creativity and adaptation: The ambidextrous interpersonal motives (AIM) model of organizational culture// *Journal of Organization Psychology Review*. 2012. Vol. 2. № 2. P. 109–128.
15. Roe R. What makes a competent psychologist // *The European Psychologist*. 2002. Vol. 7. № 3. P. 192–203.
16. Taris T, Schreurs P. Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis [Электронный ресурс] // *Work & Stress*. 2009. Vol. 23. № 2. P. 120–136. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370903072555>
17. Whitley R. Project-based firms: new organizational form or variations on a theme? // *Ind. Corp. Change*. 2006. Vol. 15. № 1. P. 77–99. doi: 10.1093/icc/dtj003

MOTIVATIONAL PREDICTORS OF THE EFFICIENCY OF PROJECT AND PRODUCTIVE ORGANIZATIONS

LEONOVA A.B.* , *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*
e-mail: ableonova@mail.com

SULTANOVA F.R.** , *Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,*
e-mail: faniya2014@gmail.com

For citation:

Leonova A.B., Sultanova F.R. Motivational predictors of the efficiency of project and productive organizations. *Ekspierimental'naya psikhologiya = Experimental psychology (Russia)*, 2018, vol. 11, no. 1, pp. 114–127. doi:10.17759/exppsy.2018110107

* Leonova A.B. PhD in psychology, Head of the department of organizational psychology, Lomonosov Moscow State University. E-mail: ableonova@mail.com

** Sultanova F.R. PhD student, Lomonosov Moscow State University. E-mail: faniya2014@gmail.com



This paper investigates psychological predictors of the efficiency of project and product organizations. We used conceptual model of H. Moon and colleagues as a methodological basis. 203 employees of six organizations took part in the empirical study. Hierarchical linear regression analysis revealed prognostic models of the efficacy with non-identical complex of predictors for production ($R^2=0,455$; $p=0,0001$) and project organizations ($R^2=0,701$; $p=0,0001$). It was found that the characteristics of organizational level have a bigger predicting ability of efficiency of organizations, rather than individual working activity. It was found that the success of project organizations depends on the complexity and significance of the content of the personal's activity. The complex of predictors of the efficiency of product organizations includes: organizational experience, motivational orientation towards autonomy, psychological climate. These results can be used to ameliorate the efficiency of the organizations, aiming to impact the psychological resources of the employees.

Keywords: psychology, efficiency of organizations, motivational orientation of employees, management culture.

Funding

This work was supported by grant RHSF № 17-06-00994

References

1. Barabanshchikova V.V., Ivanova S.A. Vliyaniye organizatsionno-lichnostnykh faktorov na uroven' vyrazhennosti prokrastinatsii u sotrudnikov sovremennoi organizatsii [The impact of management and personality on procrastination in modern organization]. *Ekspierimental'naya psikhologiya [Experimental Psychology]*, 2016, vol. 9, no. 1, pp. 95–111. (In Russ.).
2. Elizarov S.G. Motivatsionno-tsennostnaya vkluchennost' maloi gruppy v usloviyakh razvivayushchei sotsial'noi sredy [Motivational inclusion of a small group in the conditions of developing environment]. *Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Effektivnost' lichnosti, gruppy i organizatsii: problema, dostizheniya i perspektivy» [Russian Conference «Efficiency of a personality, group and organization»]*, M, KREDO, 2017, pp. 255–257. (In Russ.).
3. Leonova A. B., Sultanova F.R. Vzaimosvyazi privlekatel'nosti organizatsionnoi kul'tury i motivatsionno-tsennostnykh ustanovok sotrudnikov rabochikh grupp [The interaction between the attraction of an organizational culture and motivational intentions of the employees]. *Osnovnyye tendentsii razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii. Sbornik statei. [The main tendencies of the development of organizational psychology. Proceedings.]*, Moscow, Izd-vo Instituta psikhologii RAN, 2015, pp. 614–623. (In Russ.).
4. *Praktikum po psikhologii menedzhmenta i professional'noi deyatel'nosti [Practical lessons in psychology of management]*. G.S. Nikiforova, M.A. Dmitriyev, V.M. Snetkova. SPb, Rech', 2001. (In Russ.).
5. Sidorenkov A.V., Sidorenkova I.I., Ul'yanova N.Yu. Sotsial'no-psikhologicheskie kharakteristiki i effektivnost' malyykh grupp v organizatsii: monografiya. [Social and psychological characteristics of the efficiency of the small groups in the organizations]. Rostov, Mini Taip, 2014. (In Russ.).
6. Chiker V.A. *Psikhologicheskaya diagnostika organizatsii i personala. [Psychological diagnostics of employees in the organizations]*. SPb, Rech', 2003. (In Russ.).
7. Anderson N., Potočník, K., Zhou J. Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 2014, vol. 40, no. 5, pp. 1297–1333. DOI: 10.1177/0149206314527128
8. Coulter, M. *Strategijski menadzment na delu, forth edition*. 2010. Datastatus, Belgrade
9. Day D.V., Fleenor J.W., Atwater L.E., Sturm R.E., McKee R.A. Advances in leader and leadership development: A review of 25years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 2014, vol. 25, no. 1, pp. 63–82.
10. Gelfand M.J., Aycan Z., Erez M., & Leung K. Cross-Cultural Industrial Organizational Psychology and Organizational Behavior: A Hundred-Year Journey. *Journal of Applied Psychology*, 2017, vol. 102, no. 3, pp. 514–529.



11. Gogan L. M. et al. The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2016, vol. 221, pp. 194 – 202.
12. Hartnell, C.A., Ou, A.Yi, Kinicki. A. Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 2011, vol. 96, no. 4, pp. 677–694. doi:10.1037/a0021987
13. Landy F., Conte J.M. *Work in 21st Century: an introduction to industrial and organizational psychology*, 4th ed. Hoboken, NJ, Wiley, 2016.
14. Moon H., Narda R. Quigley и Marr J.C. How interpersonal motives explain influence of organizational culture on organizational productivity, creativity and adaptation: The ambidextrous interpersonal motives (AIM) model of organizational culture. *Journal of Organization Psychology Review*, 2012, vol. 2, no. 2, pp. 109–128.
15. Roe R. What makes a competent psychologist. *The European Psychologist*, 2007, vol. 7, no. 3, pp. 192–203.
16. Taris T., Schreurs P. Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 2009, vol. 23, no. 2, pp. 120–136. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370903072555>
17. Whitley R. Project-based firms: new organizational form or variations on a theme? *Ind Corp Change*, 2006, vol. 15, no. 1, pp. 77–99. doi: 10.1093/icc/dtj003