

КОРРЕЛЯЦИОННОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ



СОДЕРЖАНИЕ

Личностные особенности и их оценка: связи внутри опросника OPQ32	3
Методы исследования	4
Корреляционные связи за период 2012-2017 гг	5
Сравнение групп респондентов по шкалам	11
Оценка влияния фактора «пол»	12
Оценка влияния фактора «возраст»	13
Оценка влияния фактора «страна»	14
Оценка влияния фактора «уровень должности»	15
Корреляционные связи шкал OPQ32 и мотиваторов	16
Автор исследования	19

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ИХ ОЦЕНКА: СВЯЗИ ВНУТРИ ОПРОСНИКА ОРQ32

Измерение личностных качеств и особенностей характера человека – важный аспект процесса оценки и подбора персонала. Наряду со способностями (например, к анализу вербальной и числовой информации) они выступают важными факторами, определяющими успешность человека на той или иной позиции. Например, человек, обладающий высоким уровнем общительности, более вероятно будет успешен в работе, связанной с различной коммуникацией. Вместе с тем, он может испытывать дискомфорт, если его потребность в общении с другими людьми не будет задействована в работе. Оценка таких склонностей ложится в основу полноценного, комплексного исследования работников во всех сферах, связанных с кадрами.

Личностный опросник OPQ32 представляет собой методику, направленную на оценку стилей поведения человека в рабочих ситуациях. Он был разработан компанией SHL и уже много лет входит в подавляющее большинство программ оценки клиентов, предлагаемых нашей компанией. Применение опросника OPQ32 по всему миру позволило доказать его высокую степень надежности в измерении личностных характеристик кандидатов, а также собрать колоссальный массив данных для исследований. Шкалы опросника описывают тридцать две основные личностные характеристики, которые в свою очередь объедены в три блока:

- Управление людьми (затрагивает основные параметры, связанные с коммуникацией, взаимодействием и самоощущением человека в группе);
- Управление задачами (включает аспекты, отражающие склонность к работе с разными видами информации и описывающие разные способы взаимодействия с данными);
- Управление собой (состоит из шкал, отражающих характеристики эмоций, внутренних стремлений и установок человека).

Полученная по итогам оценки информация может быть полезна для принятия разного рода кадровых решений. Важно заметить, что наиболее эффективная оценка строится на понимании взаимосвязи личностных характеристик между собой, анализе сочетаний результатов по разным шкалам. Рассматривая полученный профиль как систему связанных между собой параметров, можно получить комплексное представление о возможном поведении кандидата в разных рабочих ситуациях. Так, можно прогнозировать, как человек будет вести себя в ситуациях разного рода коммуникации, при работе с разными видами информации с учетом его мотивации и эмоциональной сферы. Эта информация, в сочетании с результатами других методов оценки, поможет сделать вывод о соответствии кандидата должности, сильных сторонах его личности, а также областях для развития.

Помимо индивидуальных сочетаний выраженности тех или иных шкал, существуют также общие закономерности взаимосвязи личностных характеристик человека. Иными словами, какие-то черты характера и поведенческие проявления будут более вероятно связаны друг с другом у большинства людей, чем другие. Понимание этих связей дает возможность углубить анализ личности каждого респондента, что повышает ценность оценки в каждом конкретном случае.

В связи с этим мы поставили перед собой задачу изучения внутренних взаимосвязей опросника OPQ32. Цель исследования заключалась в том, чтобы понять, какие закономерности есть во взаимосвязи личностных характеристик человека между собой и в их влиянии друг на друга, что может повлиять на проявление тех или иных склонностей в поведении. Мы провели анализ связей между шкалами опросника, а также сравнение респондентов в различных группах.

Были рассмотрены группы по полу, возрасту, уровню должности и стране проживания респондентов. Эти параметры были выбраны, т.к. мы предполагаем, что гендерные, возрастные, культурные различия, а также содержание рабочих задач могут оказывать влияние на личностные особенности кандидатов.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В исследовании были применены следующие методы:

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ (методом альфа-факторизации с вращением VARIMAX). Этот метод позволяет проанализировать связи шкал опросника засчет объединения их в группы по общему смыслу с использованием вычислений. Взаимосвязанные шкалы с большей вероятностью попадут в одну и ту же группу, что позволит интерпретировать их сочетание содержательно. Таким образом, мы увидим, какие личностные особенности наиболее вероятно будут связаны с другими.

КОРРЕЛЯЦИОННЫЙ АНАЛИЗ (с использованием коэффициента r-Спирмена). Этот метод позволяет увидеть, какие параметры связаны между собой на статистически значимом уровне. Статистическая значимость даёт нам возможность быть уверенными в том, что обнаруженные связи не носят случайный характер и обладают достаточной силой. В корреляционном анализе мы можем выделить следующие виды связей:

- Прямые связи (положительный коэффициент корреляции) означают, что чем более выражен один параметр, тем выше показатели по другому;
- Обратные связи (отрицательный коэффициент корреляции) говорят о том, что, чем выше значение одной шкалы, тем ниже будут показатели по другой.

Также мы можем оценить силу найденных связей по числовому значению коэффициента корреляции. Помимо анализа корреляционных связей между шкалами опросника OPQ32 в целом, были рассмотрены связи шкал опросника OPQ32 со шкалами мотивационного опросника MQ5. Они позволяют дополнить наше представление о личности респондента, заполняющего опросники, и понять, как личностные черты связаны с ведущими мотивационными факторами.

РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ (оценка компонентов дисперсии). Этот вид регрессионного анализа позволяет дать ответ на вопрос: влияет ли рассматриваемый нами фактор на показатели по той или иной шкале, и в какой степени это влияние выражено. В нашем случае в качестве факторов выступали пол респондентов, их возраст, уровень должности, а также страна проживания.

КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ СВЯЗИ ЗА ПЕРИОД 2012-2017 ГГ.

Корреляционный анализ позволяет получить представление о том, как связаны шкалы опросника между собой. Положительные корреляции предполагают прямую взаимосвязь баллов по шкалам (т.е. при повышении баллов по одной шкале, будут закономерно повышаться баллы по другой). Отрицательные корреляции отражают обратную взаимосвязь между переменными (т.е. в случае повышения баллов по одной шкале, баллы по другой будут, напротив, понижаться). Важно понимать, что наличие корреляционной связи между переменными не предполагает причинноследственной связи между ними. Исходя из этого метода, мы можем говорить только о наличии связи и не более того.

В данной таблице представлены корреляции шкал опросника OPQ32, для выявления которых был использован коэффициент корреляции r-Спирмана. Все корреляции являются статистически значимыми ($r \ge |0,3|$, p = 0,01). Объем выборки - 55 589 респондентов. Интерпретация выявленных связей представлена ниже, после таблиц с данными по корреляционному и факторному анализу.

	-,349**	Скромность
	-,376**	Традиционализм
Контроль	-,412**	Тревожность
	,341**	Соревновательность
	,391**	Мотивированность на достижения
Живость	,412**	Принадлежность к группе
Принадлежность к группе	-,402**	Интерес к оцениванию
Социальная уверенность	-,448**	Тревожность
	,439**	Эмоциональный контроль
Скромность	-,344**	Мотивированность на достижения
Забота	,320**	Доверие
Интерес к оцениванию	,300**	Перспективное мышление
	-,403**	Инновативность
	,541**	Следование правилам
Традиционализм	,378**	Тревожность
	-,415**	Мотивированность на достижения
Инновативность	-,360**	Следование правилам
VINNOBATVIBNOCTD	-,305**	Тревожность

Продолжение таблицы на следующей странице.

	-,330**	Внимание к деталям
Интерес к разнообразию	-,301**	Обязательность
	-,346**	Следование правилам
Внимание к деталям	,474**	Обязательность
онимание к деталям	,445**	Следование правилам
Обязательность	,319**	Следование правилам
Устойчивость	,402**	Невозмутимость
Соревновательность	,449**	Мотивированность на достижения

Также был проведен факторный анализ методом альфа факторизации с вращением по методу VARIMAX. Группировка шкал OPQ32 по выделенным компонентам представлена в следующей таблице:

Фактор	Шкалы	Нагрузка
	Оказание влияния	,425
	Контроль	,575
1	Скромность	-,727
ı	Тревожность	-,544
	Эмоциональный контроль	-,725
	Мотивированность на достижения	,491
	Традиционализм	-,526
	Инновативность	,422
2	Интерес к разнообразию	,618
2	Внимание к деталям	-,717
	Обязательность	-,629
	Следование правилам	-,729
	Живость	,700
3	Принадлежность к группе	,666
3	Интерес к оцениванию	-,647
	Перспективное мышление	-,605

Продолжение таблицы на следующей странице.

Фактор	Шкалы	Нагрузка
	Демократизм	,594
4	Забота	,627
4	Доверие	,680
	Соревновательность	-,416
	Социальная уверенность	,538
5	Устойчивость	,675
	Невозмутимость	,763
	Прямота	,538
6	Независимость	,675
	Решительность	,763
	Интерес к точным данным	-,386
7	Интерес к поведению	,419
	Адаптивность	,735
8	Концептуализм	,820
9	Оптимизм	,792
10	Активность	,823

Таким образом, в ходе корреляционного анализа были выявлены определенные группы корреляционных связей, дополненные результатами факторного анализа. Далее эти группы будут рассмотрены более подробно.

1. Группа шкал «Менеджер»

Этот блок корреляций объединяется вокруг шкалы «Контроль». Он описывает профиль кандидата, который оценивает себя как человека, имеющего управленческие склонности.

Здесь мы видим, что «Контроль» положительно связан с «Мотивированностью на достижения» и с «Соревновательностью». Одна из возможных интерпретаций состоит в том, что управление рассматривается работниками чаще не как стремление к руководству в чистом виде, а как инструмент реализации карьерных целей, достижения превосходства в соревновании с коллегами. И здесь, с точки зрения управленческого потенциала, «Соревновательность» скорее играет позитивную роль.

Также есть шкалы, которые имеют обратную связь «управленческими» переменными. Это шкалы «Скромность», «Тревожность» и «Традиционализм». Они описывают профиль человека, скорее не склонного к управлению. Такой человек в большей степени, по сравнению с большинством людей, склонен к тревоге, не склонен распространяться о своих достижениях, не нуждается в признании своих заслуг, а также придерживается принятых методов работы. При этом «Тревожность» имеет отрицательную корреляцию с «Социальной уверенностью», но напрямую «Социальная уверенность» с «Контролем» не связана. Это говорит о том, что часто возникающая переоценка с точки зрения управленческого потенциала людей, которые уверенно чувствуют себя в коммуникации, не всегда обоснована. Также мы видим, что «Скромность» имеет положительную корреляцию с «Эмоциональным контролем».

Таким образом, линия управленческих склонностей в поведении связана, в первую очередь, с карьерой и достижениями, а скромность, тревожность, эмоциональный контроль и традиционализм – напротив, оказываются несовместимыми с этой сферой.

Данные корреляционного анализа в данном случае подтверждаются проведенным факторным анализом, где в качестве одного из факторов выявляется конструкт, содержащий шкалы «Оказание влияния», «Контроль», «Мотивированность на достижения», «Живость» (с положительными нагрузками), а также «Тревожность», «Эмоциональный контроль» и «Скромность» (с отрицательными нагрузками). Формулируя гипотезу о том, что входит в профиль человека, воспринимающего себя как склонного к управлению другими людьми, можно сказать, что большое значение здесь имеют следующие параметры:

- мотивированность на достижения;
- соревновательность;
- стремление убеждать;
- возможность выйти за принятые рамки;
- эмоциональная открытость;
- стремление к признанию;
- низкая тревожность.

2. Группа шкал «Реализатор»

Этот блок объединяет своего рода процессуальные характеристики и состоит из шкал «Тревожность», «Традиционализм», «Следование правилам», «Обязательность» и «Внимание к деталям». Все эти склонности отвечают за поддержание процесса решения задач, за добросовестность и надежность, за мотивацию и сосредоточенность. Здесь вырисовывается портрет обязательного человека, который всё делает, как принято, с достаточной мотивацией и скрупулёзно. Часть этих шкал также отрицательно связана со шкалами «Интерес к разнообразию» и «Инновативность». Эти две шкалы в некоторой степени противопоставлены описанному портрету, т.к. предполагают выход за рамки привычного и сложности с рутинной работой.

Корреляции этого блока также дополняются результатами проведенного факторного анализа, где в одну из компонент вошли шкалы «Следование правилам», «Обязательность», «Внимание к деталям» и «Традиционализм» (с отрицательными нагрузками), а также «Инновативность» и «Интерес к разнообразию» (с положительными нагрузками). Таким образом, профиль исполнителя будет включать в себя:

- следование правилам и стандартам;
- соблюдение сроков;
- внимание к деталям;
- сниженное стремление к разнообразию и генерированию новых идей.

Рассматривая эти два блока («управленческий» и «исполнительский») мы видим, что они указывают нам на необходимость разделения двух ролей:

- человека, стремящегося к принятию управленческих решений и контролю за деятельностью других в рабочем процессе;
- роли, связанной с поддержанием текущих задач и их добросовестной реализацией.

Если исходить из тех негативных корреляций, которые мы видим, эти две роли в значительной степени противопоставлены друг другу. Иными словами, достаточно сложно совместить в одном человеке одновременно и высокий управленческий потенциал, и высокую исполнительность.

3. Группа шкал «Анализ и общение»

Здесь мы видим положительную связь шкалы «Принадлежность к группе» со шкалой «Живость» и отрицательную со шкалой «Интерес к оцениванию». Это можно трактовать как то, что фокус внимания на общении снижает качество анализа при решении рабочих задач (и наоборот, погружение в анализ снижает уровень общительности). Таким образом, есть возможность разделить людей на тех, кто более ориентирован на общение и коммуникацию и тех, кто ориентирован на задачи (people-focused и task-focused people). Данный блок связей также нашел подтверждение в ходе факторного анализа: одна из выявленных компонент содержит шкалы «Перспективное мышление» и «Интерес к оцениванию» (с отрицательными нагрузками), а также «Принадлежность к группе» и «Живость» (с положительными нагрузками).

4. Группа шкал «Коммуникация»

Также была зафиксирована положительная связь шкал «Забота» и «Доверие». Вероятнее всего, наличие такой связи означает, что то, насколько человек доверяет окружающим его людям, влияет на ту дистанцию, которую он устанавливает с ними во взаимодействии (с точки зрения включения в их проблемы). Дополняется данная связь компонентой, выявленной в ходе факторного анализа, в которую вошли шкалы «Забота», «Доверие» и «Демократизм» (с положительными нагрузками), а также «Соревновательность» (с отрицательной нагрузкой). Можно сделать вывод, что:

- люди с высоким уровнем доверия к окружающим более склонны обсуждать решения и стремиться помочь окружающим;
- при этом они не склонны стремиться к превосходству над окружающими.

5. Группа шкал «Стабильность»

В рамках данного блока можно констатировать положительную связь шкал «Устойчивость» и «Невозмутимость». Человек, умеющий отключиться от возникающих проблем, не будет воспринимать критику и замечания в свой адрес слишком остро, будет иметь возможность быстро отходить от неё. Дополняется данная связь и результатами факторного анализа (выявленная компонента включает шкалы «Устойчивость», «Невозмутимость» и «Социальная уверенность» с положительными нагрузками). Исходя из этого, можно предположить, что то, насколько человек уверенно чувствует себя в ситуациях коммуникации, а также способен переключаться с затруднительных ситуаций, будет влиять на способность человека переносить критику в свой адрес.

6. Группа шкал «Люди/Цифры»

В ходе факторного анализа был также выявлен блок, включающий в себя шкалы «Интерес к поведению» и «Адаптивность» (с положительными нагрузками), а также «Интерес к точным данным» (с отрицательной нагрузкой). Данная взаимосвязь между шкалами может свидетельствовать о том, что чрезмерный абстрактный анализ препятствует анализу поведения окружающих, необходимому для гибкой перестройки поведения.

7. Группа шкал «Автономия»

Также в рамках факторного анализа была зафиксирована взаимосвязь шкал «Решительность», «Прямота» и «Независимость» (все шкалы имеют положительные нагрузки в рамках выделенной компоненты). Интерпретируя данный блок связей, можно говорить о том, что, вероятно, если у человека есть независимое мнение и он готов его высказать, то он более быстро и уверенно будет принимать решения.

8. Группа шкал «Автономные шкалы»

Также в ходе факторного анализа было выявлено, что шкалы «Концептуализм», «Оптимизм» и «Активность» являются в большей степени самостоятельными конструктами. По своему содержанию они связаны с другими шкалами, но наиболее высокие факторные нагрузки они имеют именно в рамках своих автономных компонент. Это, вероятнее всего, говорит о том, что указанные параметры являются, скорее, более общими, фоновыми и базисными поведенческими склонностями.

СРАВНЕНИЕ ГРУПП РЕСПОНДЕНТОВ ПО ШКАЛАМ

Для углубления понимания внутренней структуры опросника и факторов, влияющих на баллы по шкалам, было проведено сравнение респондентов по группам, исходя из следующих параметров:

Пол

В исследовании были задействованы результаты прохождения опросника кандидатами в количестве 23 104 женщин и 32 484 мужчин.

Возраст

Возраст кандидатов находится в диапазоне от 17 до 78 лет. Для удобства анализа выборка была поделена на 3 подгруппы по возрасту:

- 17-30 лет 12 837 человек;
- 31-50 лет 36 162 человека;
- 51 год и более 4 986 человек.

Страна

В исследовании были задействованы данные кандидатов из следующих стран:

- Россия 44 687 человек;
- Украина 3 553 человека;
- Казахстан 6 330 человека.

Уровень должности

В исследовании использовалось стандартное деление на уровни должности кандидатов (Директор, Старший менеджер, Менеджер, Руководитель группы, Специалист, Рабочий, Стажер, Самостоятельная занятость, Не работаю). Для удобства анализа данные были разбиты на следующие блоки:

- Управленческие должности (Директор, Старший менеджер, Менеджер, Руководитель группы) 31 681 человек;
- Исполнительские должности (Специалист, Рабочий, Стажер) 21109 человек;
- Нестабильная занятость (Самостоятельная занятость, Не работаю) 2 417 человек.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ГРУППОВЫХ ФАКТОРОВ

Была проведена оценка влияния каждого из групповых факторов (пол, возраст, страна, уровень должности) на баллы по каждой из шкал OPQ32 с использованием оценки компонентов дисперсии. Результаты представлены в таблицах ниже. Приведены числовые показатели для тех шкал, для которых влияние фактора составило 5% и более. Также ниже приводятся таблицы с указанием средних значений по каждой из влияющих шкал, и отражено, на какое количество стандартных отклонений (SD) они различаются между группами.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРА «ПОЛ»

Активность	10%
Оптимизм	7%
Инновативность	6%
Контроль	6%
Соревновательность	6%

Забота	6%
Тревожность	5%
Невозмутимость	5%
Принадлежность к группе	5%

Шкалы OPQ	Среднее значение по шкале		Mepa	
шкалы оро	Женщины	Мужчины	различия (кол-во SD)	
Активность	15,6597	13,7806	0,46	
Оптимизм	16,4355	15,0151	0,37	
Инновативность	11,0215	12,6541	0,36	
Контроль	15,0219	16,6975	0,35	
Соревновательность	11,4566	13,1541	0,35	
Забота	15,9730	14,7156	0,35	
Тревожность	11,8770	10,0337	0,33	
Невозмутимость	9,7162	10,9411	0,31	
Принадлежность к группе	11,6226	10,5013	0,31	

Наиболее значимое влияние пол оказывает на баллы по шкале «Активность» (10% влияния, среднее значение по шкале у женщин на 0,46 SD больше, чем у мужчин). Это означает, что женщины, по сравнению с мужчинами, более склонны описывать себя как стремящихся к активности, высокой загруженности в рабочих процессах, с готовностью работающих в режиме многозадачности.

По шкале «Оптимизм» влияние фактора пола составило 7% (среднее по шкале у женщин на 0,37 SD выше, чем у мужчин). Таким образом, женщины чаще описывают себя как видящих позитивные стороны в различных рабочих ситуациях.

В случае со шкалами «Инновативность», «Контроль», «Соревновательность» и «Забота», влияние фактора пола на разброс баллов составило 6%. Мужчины в среднем описали себя как более инновативных и творческих (различие в средних значениях 0,36 SD), более стремящихся к управлению (различие в средних значениях 0,35 SD), более стремящимися к первенству и превосходству над коллегами (различие в средних значениях 0,35 SD). Женщины же в среднем описали себя как более склонных включаться в проблемы коллег и оказывать им поддержку (различие в средних значениях 0,35 SD).

Влияние фактора пола на шкалы «Тревожность», «Невозмутимость» и «Принадлежность к группе» составило 5%. Средние показатели по тревожности у женщин оказались выше (различие в средних значениях 0,33 SD). То же касается и принадлежности к группе: для женщин построение отношений в коллективе в среднем чуть более значимо, чем для мужчин (различие в средних значениях 0,31 SD). Мужчины же в среднем описали себя как более устойчивых к критике (различие в средних значениях 0,31 SD).

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРА «ВОЗРАСТ»

Мотивированность на достижения	17%
Доверие	9%
Традиционализм	8%

Шкалы OPQ	Среднее значение по шкале		Мера
шкалы ора	17 - 30 лет	31 – 50 лет	различия (кол-во SD)
Мотивированность на достижения	16,5583	14,8222	0,44
Доверие	9,2256	10,6237	0,31
Традиционализм	9,8963	10,5836	0,16
	17 – 30 лет	51 и более лет	
Мотивированность на достижения	16,5583	12,0203	1,14
Доверие	9,2256	12,8028	0,80
Традиционализм	9,8963	13,2126	0,76
	31 – 50 лет	51 и более лет	
Мотивированность на достижения	14,8222	12,0203	0,70
Доверие	10,6237	12,8028	0,49
Традиционализм	10,5836	13,2126	0,60

В данном случае мы видим, что значимо фактор возраста влияет на шкалы «Мотивированность на достижения» (17%), «Доверие» (9%) и «Традиционализм» (8%). Показатели по шкале «Мотивированность на достижение» с увеличением возраста уменьшаются. Это может означать, что к определенному возрасту человек достигает некоторых карьерных целей и они перестают быть для него настолько значимым приоритетом. Показатели по шкале «Доверие» растут от одной возрастной группы к другой. Таким образом, мы можем сказать, что люди более старшего возраста более склонны доверять окружающим. Также с увеличением возраста кандидатов растут показатели по шкале «Традиционализм». Из этого следует, что, чем старше человек, тем более он склонен придерживаться устоявшихся, проверенных методов решения рабочих задач.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРА «СТРАНА»

Оказание влияния 5%

Шкалы OPQ	Среднее значение по шкале		Мера
шкалы орд	Россия	Украина	различия (кол-во SD)
Оказание влияния	9,5743	12,0402	0,54
	Россия	Казахстан	
Оказание влияния	9,5743	9,7194	0,03
	Украина	Казахстан	
Оказание влияния	12,0402	9,7194	0,51

Фактор страны значимо влияет на баллы по шкале «Оказание влияния» (5%). Самые высокие средние значения по данной шкале мы можем наблюдать у жителей Украины. Показатели жителей России и Казахстана по данной шкале оказываются ниже, но между собой практически не различаются. Исходя из этого, можно предположить, что жители Украины в среднем более склонны с удовольствием убеждать других, включаться в переговоры и подбирать аргументы для обоснования своей точки зрения перед другими людьми.

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРА «УРОВЕНЬ ДОЛЖНОСТИ»

Контроль 14%

Шкалы OPQ	Среднее значение по шкале		Мера
шкалы орд	Управление	Исполнители	различия (кол-во SD)
Контроль	17,3124	14,1333	0,66
	Управление	Неполная занятость	
Контроль	7,3124	15,1945	0,44
	Исполнители	Неполная занятость	
Контроль	14,1333	15,1945	0,22

Как видно из таблиц выше, фактор уровня должности влияет на показатели по шкале «Контроль». Самые высокие баллы по данной шкале мы можем наблюдать у кандидатов, занимающих управленческие позиции. Это представляется логичным с точки зрения содержания их рабочих задач. Несколько ниже средний балл по шкале «Контроль» у респондентов из группы «Нестабильная занятость» (подгруппы «Самостоятельная занятость» и «Не работаю»). Группа представляется достаточно разнородной и, очевидно, в ней имеются как люди, склонные к организации деятельности других людей, так и те, кто к этому не стремится. Самый низкий из 3-х представленных групп средний балл по шкале «Контроль» мы видим у группы «Исполнители». Это также, вероятно, связано с содержанием их рабочих задач, в большинстве случаев не предполагающих организацию и контроль деятельности других людей.

Обобщая данные, полученные по результатам сравнения групп кандидатов по разным параметрам, можно сказать, что некоторые из них ощутимо влияют на показатели по определенным шкалам. Так, самое яркое влияние оказывают фактор «Пол» на шкалу «Активность» и фактор «Возраст» на шкалу «Мотивированность на достижения». Вместе с тем, следует понимать, что влияние рассмотренных факторов на каждую из шкал не превышает 17%, а большинство факторов влияет на них в диапазоне от 5% до 6%. Следовательно, влияние этих факторов стоит учитывать, но не следует переоценивать.

КОРРЕЛЯЦИОННЫЕ СВЯЗИ ШКАЛ ОРQ32 И МОТИВАТОРОВ

Также в рамках данного исследования были подсчитаны корреляции между поведенческими склонностями, измеряемыми шкалами опросника OPQ32 и мотиваторами, измеренными опросником MQ5. Результаты представлены в таблице ниже:

Шкалы OPQ32	Коэффициент корреляции*	Шкалы MQ5
Контроль	,319	Соревнование
	,506	Полномочия
Оказание влияния	,325	Влияние на коммерческий результат
Соревновательность	,447	Соревнование
	,337	Полномочия
Мотивированность на достижения	,362	Соревнование
	,370	Полномочия
	,416	Карьерный рост
	,318	Задача как вызов
Традиционализм	-,368	Полномочия
	-,346	Неопределенность
	-,338	Интересная работа
	-,344	Задача как вызов
Следование правилам	-,319	Автономия
	-,422	Неопределенность
	-,318	Интересная работа
Скромность	-,303	Полномочия
Тревожность	-,300	Полномочия
Интерес к разнообразию	,302	Интересная работа
Активность	,398	Уровень активности

^{*}Все корреляции релевантны на уровне значимости от p=0,05 до p=0,01. Представлены корреляции r≥|0,3|.

Как мы видим, в результате анализа было выделено 10 блоков корреляций, а именно:

1. OPQ32 «Контроль» и MQ5 «Соревнование» и «Полномочия» (положительные корреляции)

Исходя из этой корреляционной связи, мы можем предположить, что людей, склонных к организации и контролю деятельности других чаще будет мотивировать стремление к первенству и достижению превосходства, а также к получению руководящих полномочий. Это представляется логичным, а также согласуется с описанными выше.

2. OPQ32 «Оказание влияния» и MQ5 «Влияние на коммерческий результат» (положительные корреляции)

Данная связь предполагает, что люди, которые с удовольствием проводят переговоры и стремятся убеждать других в своей точке зрения, продвигать её, будут более мотивированы пониманием вклада их деятельности в коммерческий результат работы.

3. OPQ32 «Соревновательность» и MQ5 «Соревнование» и «Полномочия» (положительные корреляции)

Интерпретируя эту корреляционную связь, можно констатировать, что люди, стремящиеся к соревнованию с коллегами, достижению высоких результатов, превосходящих достижения окружающих, будут мотивированы возможностью эту склонность реализовать, а также добиться управленческих полномочий. Таким образом, как и в случае со связью шкал OPQ32 «Контроль» и «Соревновательность», стремление к соревнованию не является изолированной чертой и мотиватором, а выступает, скорее, средством расширения полномочий до управленческого круга.

4. OPQ32 «Мотивированность на достижения» и MQ5 «Соревнование», «Полномочия», «Карьерный рост» и «Задача как вызов» (положительные корреляции)

Эти корреляционные связи предполагают, что люди, ориентированные на карьерные достижения, будут с большей вероятностью мотивированы возможностью быть первыми, расширять круг своих полномочий до руководящих, продвигаться по карьерной лестнице и решать сложные задачи, требующие дополнительных усилий. Эта группа корреляций еще раз подчеркивает тесную связь стремления к карьерному развитию и соревновательной мотивации, а также дополняет её тем, что для того, чтобы реализовывать это стремление, нужно быть готовым решать сложные, нетривиальные задачи.

5. OPQ32 «Традиционализм» и MQ5 «Полномочия», «Неопределенность», «Интересная работа» и «Задача как вызов» (отрицательные корреляции)

Эта группа корреляций предполагает, что человек, склонный придерживаться принятых подходов, будет демотивирован необходимостью контролировать и организовывать деятельность других, работать в условиях неопределенности и разнообразия задач, а также их высокой сложности.

6. OPQ32 «Следование правилам» и MQ5 «Автономия», «Неопределенность» и «Интересная работа» (отрицательные корреляции)

Этот блок корреляций предполагает, что люди, которые стремятся четко следовать заданным правилам и способам решения задач, будут некомфортно себя чувствовать в условиях неопределенности, необходимости самостоятельно принимать решения, а также решать разнообразные задачи. Все эти ситуации, так или иначе, предполагают поиск и выбор способа решения проблемы, возможно, выход за рамки правил. Это будет противоречить склонности этих людей делать все в рамках заданной инструкции и демотивировать их.

7. OPQ32 «Скромность» и MQ5 «Полномочия» (отрицательные корреляции)

Эта корреляционная связь предполагает, что люди, которые не стремятся к признанию их достижений окружающими, будут, скорее, избегать расширения своих полномочий.

8. OPQ32 «Тревожность» и MQ5 «Полномочия» (отрицательные корреляции)

Исходя из этой связи, люди, склонные сильно беспокоиться за результат своей работы и возможные ошибки, будут с большей вероятностью избегать руководящих полномочий. Вероятно, это связано с высокой степенью ответственности, которая заставляет их тревожиться еще больше.

9. OPQ32 «Интерес к разнообразию» и MQ5 «Интересная работа» (положительные корреляции)

Данная связь представляется тематически логичной: люди, ищущие разнообразия в работе и способах её выполнения, будут более мотивированы разнообразными интересными задачами.

10. OPQ32 «Активность» и MQ5 «Уровень активности» (положительные корреляции)

Эта группа корреляций предполагает, что человек, склонный придерживаться принятых подходов, будет демотивирован необходимостью контролировать и организовывать деятельность других, работать в условиях неопределенности и разнообразия задач, а также их высокой сложности.

Таким образом, мы можем увидеть, что корреляционные связи шкал OPQ32 и MQ5 тематически дополняют связи шкал OPQ32 между собой. Так, сфера карьерных достижений оказывается тесно связанной с соревновательной мотивацией, расширением полномочий, выполнением сложных, нетривиальных задач. Ранее мы говорили о том, что традиционализм, следование правилам и тревожность связаны, скорее, с поддержанием процессов и добросовестным выполнением текущих задач. В данном блоке корреляций мы, как и ранее, видим, что они в определенной мере противопоставляются управленческой сфере, расширению полномочий, работе в условиях автономии и неопределенности и разнообразия задач.

АВТОР ИССЛЕДОВАНИЯ



ЕЛИЗАВЕТА ПУШКИНА, специалист отдела исследований и разработок SHL Russia&CIS

Закончила Московский государственный психолого-педагогический университет по специальности Клиническая психология, защитила диплом по валидизации психометрических инструментов.

Работает в SHL с 2017 года. Активно участвует в проектах по анализу, валидизации и разработке опросников и тестов.

Сферы интересов: влияние личностных особенностей человека на эффективность его работы, использование личностных опросников в оценке компетенций, гештальт-психотерапия.

SHL RUSSIA

SHL Russia&CIS / ООО «Бизнес Психологи»

105082, Россия, Москва Спартаковский пер., дом 2, стр. 1 БЦ «Платформа», подъезд 8, 4 этаж тел.: +7 (495) 646-75-16 e-mail: shl@shl.ru

Филиал в Санкт-Петербурге

197022, Россия, Санкт-Петербург ул. Профессора Попова, д. 37, литер А бизнес-центр «Сенатор», офис 307 тел.: +7 (812) 332-17-28 факс: +7 (812) 332-17-28 e-mail: shl_spb@shl.ru

Филиал в Казахстане

050043, Казахстан, Алматы ул. Жандосова, д. 98 БЦ «Навои Тауэрс», офис 415 тел.: +7 (727) 334-10-05 e-mail: shl@shl.kz

Филиал в Украине

01030, Украина, г. Киев ул. Б. Хмельницкого, 52 бизнес-центр «Vector», офис 523 тел.: +38 (044) 383-67-70 e-mail: ukraine@shl.com.ua

www.shl.ru

2019 © SHL Russia&CIS