

ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА СЕТЕВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОАО «АЛТАЙЭНЕРГО» КАК УСЛОВИЕ ОПТИМИЗАЦИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

И.А. Савина

В статье приведен обзор основных подходов к исследованию личности руководителя, которые рассматриваются в качестве теоретической основы изучения психологических особенностей менеджеров. Описаны результаты исследования коммуникативных, эмоциональных, когнитивных особенностей руководителей сетевых предприятий, выявлены качества, затрагивающие их профессиональную деятельность.

В современных условиях организации предъявляют все более высокие требования к своим руководителям. В ситуации реорганизации и реструктуризации компаний (в которой на данный момент и находится ОАО «Алтайэнерго») эти требования многократно возрастают.

Руководитель как главный субъект управленческой деятельности формирует своей индивидуальной самобытностью и неповторимостью тот субъективный фактор, который в решающей степени определяет характер управления в организации. В связи с этим оценка психологических особенностей руководителей различного уровня выступает в качестве одного из условий оптимизации процесса управления, и потому становится приоритетной задачей службы персонала. Особый смысл приобретает оценка менеджеров среднего звена, которые координируют и контролируют работу младших начальников, возглавляя в организации крупные подразделения, являются своего рода буфером между руководителями высшего и низшего звеньев.

Признание ключевой роли руководителя в системе управления организацией отражает личностное направление в теории менеджмента, которое в противовес технологическому направлению рассматривает менеджера в качестве организатора социальных процессов.

На сегодняшний день в психологической науке накоплен достаточно обширный опыт изучения личности руководителя, систематизировав который можно выделить ряд экспериментальных подходов к ее исследованию.

Коллекционный подход основан на представлениях о том, что руководитель должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности. Кроме того, может быть определен перечень этих качеств

для конкретной должности. Типичные системы оценки руководителей, основанные на данном подходе, содержат наборы профессионально значимых качеств.

Конкурентный подход предполагает наличие у руководителей особых, личностных свойств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей. Поиск этих личностных свойств осуществляется путем сравнения группы руководителей и людей, не относящихся к этой категории, успешных и неуспешных руководителей различных должностных уровней. Эта объемная оценка предполагает такой научный поиск, где качественные характеристики руководителя как личности оцениваются в зависимости от того, какую управленческую позицию он занимает в системе должностных статусов.

Парциальный подход сформирован в ходе практической деятельности психологов и предполагает коррекцию личностных способов ориентации в среде. Формирование личности руководителя опосредованно связано с отработкой отдельных операций и действий, включенных в управленческую деятельность. При этом особое внимание уделяется исследованию развития мышления и созданию алгоритмов решения управленческих задач.

Инженерно-психологический подход нашел свое отражение в анализе систем управления и рассматривает руководителя как лицо, принимающее решение. В рамках данного подхода ограничиваются изучением психологических процессов переработки руководителем информации и его индивидуальных особенностей, проявляющихся в управленческой деятельности.

Рефлексивно-ценностный подход изучает личность руководителя через формирование у него рефлексивно-ценностной

ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА СЕТЕВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОАО «АЛТАЙЭНЕРГО» КАК УСЛОВИЕ ОПТИМИЗАЦИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

концепции управления. Способность руководителя к интеграции проявляется в формировании, осмыслении и самокоррекции его собственной управленческой концепции, которая состоит из ряда пересекающихся «концептуальных моделей» деятельности. Это своеобразная программа реализации стратегических замыслов руководителя, рассматриваемая в качестве личностного новообразования, которое формируется в ходе управленческой деятельности руководителя и обеспечивает интеграцию процессов принятия управленческих решений.

В рамках **социально-психологического подхода** разработаны и эмпирически обоснованы различные модели личности руководителя производственной организации, изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности, организаторский потенциал и направленность руководителя и т.д.

Ситуационно-комплексный подход рассматривает движущие силы развития личности руководителя в различных управленческих ситуациях и жизненных событиях.

Функциональный подход реализован в исследовании деятельности мастеров и начальников цехов производственных организаций. По мнению А.Л. Журавлева, изучение личности руководителя должно строиться на двух методологических основаниях:

1) в соответствии со структурно-функциональной организацией его деятельности, которая задает определенные требования к личности руководителя;

2) содержание личности руководителя важно рассматривать как совокупность взаимосвязанных подструктур в целостной структуре личности.

Для **имиджевого подхода** характерно изучение индивидуально-личностных качеств и создание технологий формирования имиджа руководителя, соответствующего сознательным и бессознательным потребностям той или иной социальной группы.

В условиях изменения форм собственности происходит интенсивное формирование **экономико-психологического подхода** к изучению психологических закономерностей экономического поведения различных типов руководителей.

Интегративный подход предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность и деятельность руководителей, а также позволяющих руководителям, относящимся к разным психологическим типам и действующим в су-

щественно разных условиях, достигать эффективно высоких результатов в управлении. При этом особенности управленческой деятельности конкретного руководителя определяются такими психологическими образованиями, как интегрально-функциональными качествами, общей интегральной способностью к руководству, Я-концепцией.

И, наконец, **акмеологический подход** нацелен на разработку профессиограмм различных типов руководителей, структур профессионала-руководителя во взаимосвязи с образом мира, психолого-акмеологической модели формирования профессионального самосознания личности руководителя.

Осуществленный обзор подходов к разработке концепций личности руководителя позволил выделить ряд принципиальных для нашего исследования моментов:

1) На сегодняшний день в науке не выработано единого подхода к проблеме определения структуры личности руководителя, выделения ее особенностей.

2) Существующие экспериментальные модели исследования личности руководителя отражают сложность и многоаспектность ее как объекта изучения, поэтому могут быть рассмотрены в качестве дополняющих друг друга положений, а не в качестве взаимоисключающих подходов.

3) Выявление психологических особенностей руководителя целесообразно проводить с учетом тех требований, которые предъявляются к руководителям, и рассматривать в контексте их возможного влияния на эффективность его управленческой деятельности.

В основе требований, предъявляемых к руководителям различного уровня, лежит многообразие функций, которые выполняет менеджер в ходе своей профессиональной деятельности.

Функции менеджера и ситуации, в которых они реализуются, разнообразны, тем не менее можно выделить три основные.

Во-первых, менеджер определяет основные задачи организации или подразделения, решает вопросы распределения ресурсов, осуществляет текущие корректировки, при этом он несет ответственность за последствия принятого решения. Поэтому менеджер должен не только уметь выбрать наилучший вариант решения, но и решиться на то, чтобы повести руководимый им коллектив в определенном направлении.

Во-вторых, менеджер собирает информацию о внутренней и внешней среде, рас-

пространяет ее и, наконец, разъясняет цели организации. От того, насколько менеджер владеет информацией, зависит результат его работы.

В-третьих, менеджер выступает в качестве руководителя, формирующего отношения внутри и вне организации, мотивирующего членов организации на достижение целей, координирующего их усилия, выступающего в качестве представителя организации. Он должен быть человеком, за которым люди готовы идти.

В зависимости от позиции менеджеров в организации, решаемых ими задач данные функции могут быть присущи им в большей или меньшей степени. Однако каждый менеджер обязательно принимает решения, работает с информацией и выступает руководителем организации [2].

В связи с этим можно выделить несколько групп психологических особенностей руководителя, которые входят в структуру его профессионально важных качеств (ПВК):

1) адаптационная мобильность, т.е. склонность к творческим формам деятельности, углублению знаний, инициативность, стремление к новому, самообладание, предприимчивость и др. Во многом этот показатель определяется особенностями мышления.

2) контактность, т.е. общительность, выраженность коммуникативных навыков.

3) стрессоустойчивость, которую принято понимать как интеллектуальную и эмоциональную защищенность в проблемных ситуациях, самообладание и трезвость мышления при принятии решений.

4) доминантность, т.е. властность, честолюбие, стремление к личной независимости, лидерству, самоуважение, волевой характер.

Для оценки выделенных групп психологических качеств менеджеров среднего звена сетевых предприятий ОАО «Алтайэнерго» была применена методика многостороннего исследования личности С. Хатауэя и И. Маккинли (модификация Ф.Б. Березина), включающая помимо основных шкал (13 шкал), ряд дополнительных шкал (20 шкал) [1]. Всего по данной методике было обследовано 47 руководителей.

Данные, полученные с помощью методики многостороннего исследования личности, позволили построить профиль личности менеджера среднего звена сетевого предприятия ОАО «Алтайэнерго». Профили по ос-

новным и дополнительным шкалам представлены на рис. 1, 2.

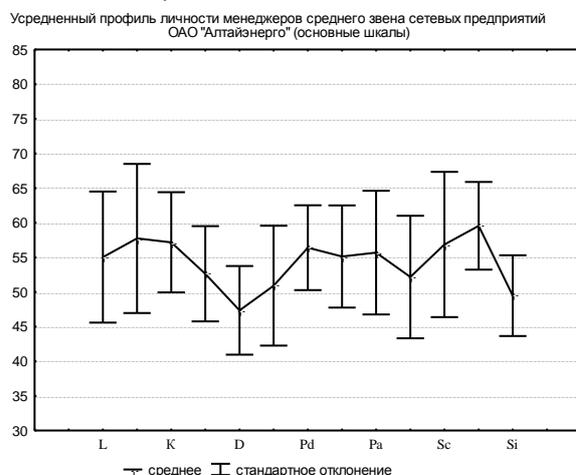


Рис. 1

Интерпретация основных и дополнительных шкал ММРІ позволила выявить следующие психологические особенности менеджеров среднего звена сетевых предприятий ОАО «Алтайэнерго».

У обследованной категории руководителей отмечен нормальный уровень активности. Достаточно высокая мотивация достижений (т.е. стремление к эффективному завершению деятельности) сочетается у них со склонностью к последовательному и целенаправленному поведению. В стрессовых ситуациях преобладает стеничный стиль реагирования, что говорит о хорошей стрессоустойчивости испытуемых.

Стремление к лидерству, уверенность в себе, позитивная самооценка сочетаются у данной категории испытуемых с тенденцией к противодействию внешнему давлению, склонностью опираться в основном на собственное мнение, стремлением к самостоятельности и независимости. Наличие таких особенностей позволяет менеджерам последовательно осуществлять свои функции в условиях агрессивной внешней и неустойчивой внутренней среды.

Соперничество, честолюбие, практичность, расчетливость, а также напористость в достижении цели проявляются непосредственно в деятельности и во многом определяют ее эффективность.

Отмеченные у испытуемых умение использовать накопленный опыт и тенденция к систематизации информации, также относятся к числу важных для менеджера качеств, так как любой руководитель должен уметь не

ВЫЯВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА СЕТЕВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ОАО «АЛТАЙЭНЕРГО» КАК УСЛОВИЕ ОПТИМИЗАЦИИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

только собирать информацию, но и анализировать ее, и выстраивать свою работу в соответствии с проведенным анализом и предыдущим опытом.

Коммуникативная сфера руководителей характеризуется достаточно выраженной общительностью, экстарвертированностью, которые подразумевают способность располагать к себе людей, умение выслушивать, понимать и убеждать людей, а также способность взглянуть на конфликтную ситуацию глазами собеседника. При этом обследованные руководители проявили озабоченность своим престижем, которая выразилась в стремлении приукрасить себя в общественном плане. Последнее обстоятельство связано, по-видимому, с тем, что руководитель любого ранга так или иначе заботится о своем имидже, что и нашло отражение в результатах теста.

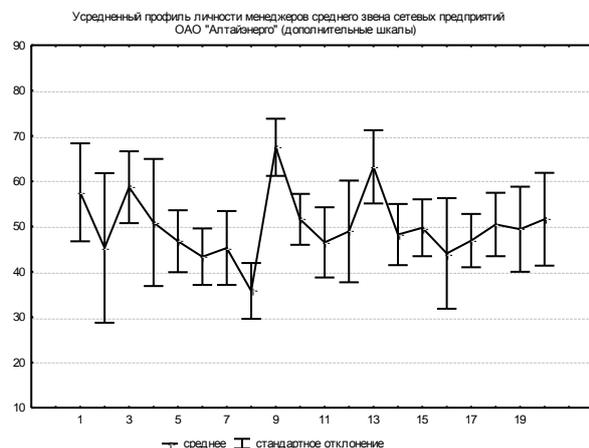


Рис. 2

Мышление характеризуется ригидностью установок, что свидетельствует о слабой способности к переключению на новый способ решения задачи. Инертность мышления указывает на склонность к репродуктивным, а не творческим подходам в разрешении проблемных ситуаций и, как следствие, к избеганию условий, которые требуют поиска новых, нетрадиционных решений.

Кроме того, в интеллектуальной сфере отмечено преобладание прямого, конвер-

гентного типа мышления (повышение по шкале 9 – «эрудиционный склад», снижение по шкале 8 – «творческий склад»). Конвергентное мышление, по Дж. Гилфорду, позволяет выбрать из множества альтернативных вариантов единственно верное решение в противоположность дивергентному мышлению, которое базируется на таких качествах, как беглость, гибкость, точность, оригинальность, связано с креативностью и направлено на поиск всевозможных альтернативных решений. Выявленные особенности мышления позволяют предположить о наличии у данных руководителей трудностей, связанных с принятием решений.

Таким образом, проведенное исследование менеджеров среднего звена сетевых предприятий ОАО «Алтайэнерго» позволило оценить наличие у них психологических особенностей, входящих в структуру профессионально важных качеств руководителей, и выявить качества, затрудняющие их деятельность. К последним относятся особенности мышления и интеллектуальной сферы обследованных руководителей. Выявленная ригидность мышления затрудняет принятие решений руководителя и потому требует развития его гибкости.

Полученная в ходе оценки информация может служить основой для оптимизации работы менеджеров среднего звена сетевых предприятий ОАО «Алтайэнерго» путем коррекции, развития или компенсации выявленных качеств, затрудняющих осуществление профессиональной деятельности, специалистами кадровой службы предприятия, а также может быть учтена при формировании кадрового резерва предприятия.

Литература

1. Березин Ф.Б., Мирошников М.П., Рожанец Р.Б. Методика многостороннего исследования личности в клинической медицине и психогигиене. – М.: Медицина, 1976. – 186 с.
2. Конев Ю.А. Психология управления: Учеб. пособ. – Хабаровск: ДВГУПС, 2003. – 135 с.
3. Межличностное общение. – СПб., 2002.