

УДК 316.6
ББК 88.5
Б 72
С.А. Бобинкин

Психологические аспекты управленческой деятельности линейных менеджеров в социально-профессиональных условиях
(Рецензирована)

Аннотация:

Вопросы оптимизации управленческой деятельности линейных менеджеров рассматриваются с учетом социально - психологических способностей к управленческой деятельности. В связи с этим формулируется и апробируется авторский методический инструментальный оценки и отбора линейных менеджеров способных раскрыть свой управленческий потенциал в определенных социально профессиональных условиях.

Ключевые слова:

Социально - психологические способности, управленческая деятельность, линейный менеджер

Сегодня практически все создаваемые в России компании заинтересованы в грамотных, профессионально подготовленных менеджерах, способных при принятии управленческих решений учитывать особенности взаимоотношений между людьми [4, 10]. Принимая во внимание, что линейные менеджеры являются ключевым звеном в управлении организацией, связывающим топ менеджмент и персонал в единое целое, изучение эффективности управленческой деятельности линейных менеджеров становится одним из главных вопросов в оптимизации работы всей компании. Это определяет изучение управленческой деятельности линейных менеджеров с учетом социально - психологических способностей к управленческой деятельности и качеств опосредованно влияющих на функции способностей.

В современных условиях конкуренции одно из центральных мест в поисках резервов повышения эффективности управленческой деятельности по праву занимают исследования, посвященные социально - психологическому анализу оптимизации управления в различных социально - профессиональных условиях. Это приводит к необходимости анализа многообразия подходов, тактик и стратегий, которые реализуются в изучении социально - психологических способностей влияющих на эффективность управленческой деятельности линейных менеджеров, как в теоретическом, так и в эмпирическом плане.

Выделенная проблема всегда привлекала внимание исследователей различных направлений: общей психологии, психологии личности, социальной психологии, психологии менеджмента, психологии управления, психологии труда и др. (Б.Г. Ананьев, Г.М. Андреева, Т.Ю. Базаров, Т.Ф. Базылевич, А.В. Батаршев, В.Н. Дружинин, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Н. Корнелиус, А.Р. Коэн, А.Н. Леонтьев, П. Мучински, Г.С. Никифоров, К.К. Платонов, Н.С. Пряжников, В.А. Розанова, Н.В. Самоукина, К.А. Славская, В.А. Соснин и др.). Необходимо отметить что, в настоящее время нет, пожалуй, ни одной работы по практической социальной психологии и психологии управления, где в той или иной мере не затрагивался бы данный вопрос.

Управленческая деятельность линейного менеджера в целом независимо от конкретных разновидностей состоит в том, что она является ни только индивидуальной, ни только совместной, а той и другой одновременно. Тем самым она предстает как качественно своеобразный тип деятельности, синтезирующий в себе два других основных типа деятельности (индивидуальную и совместную). Действительно, управленческая деятельность линейного менеджера по определению предполагает наличие ряда «управляемых» субъектов, т.е. является совместной. Однако она не перестает быть при этом индивидуальной, поскольку требует реализации всех тех компонентов и средств, которые характерны для структуры индивидуальной деятельности. Более того, индивидуальная деятельность менеджера, направленная на решение задач управления, существенно изменяется; предстает в максимально развернутом виде; резко повышается ее сложность, ответственность. Одновременно и совместная деятельность под воздействием на нее управления строится не как простая кооперация, а по типу иерархической организации. Тем самым она также приобретает наиболее сложный и психологически богатый вид. Поэтому в психологическом плане управленческая деятельность менеджера трактуется как синтез индивидуальной и совместной деятельности [2, С. 42-43].

С учетом социально-психологических аспектов, влияющих на управленческую деятельность, сформулирована структура социально - психологических способностей к управленческой деятельности линейных менеджеров, работающих в различных социально - профессиональных условиях [3, С. 118-121]. Структура социально - психологических способностей к управленческой деятельности включает в себя две основные категории качеств, которые являются либо непосредственно управленческими способностями, либо опосредованно реализуют функции способностей (т.е. влияют на успешность управленческой деятельности) [1, С. 298-299; 2, 529-530]. Сформулированная структура социально - психологических способностей линейных менеджеров к управленческой деятельности включает в себя способности к управленческой деятельности (общие и специальные управленческие способности) и социально - психологические характеристики (биографические характеристики и социально - психологические качества), способствующие оптимизации управленческой работы в определенных социально - профессиональных условиях.

Для анализа факторов социально - психологических способностей влияющих на эффективность управленческой деятельности линейных менеджеров нами инициировано эмпирическое исследование в торговых компаниях и дополнительных офисах банков работающих в Москве и Московской области. В исследовании использованы следующие эмпирические методы: - наблюдение, беседа, анкетирование, интервью, экспертные оценки, анализ документов, анализ результатов исследования, анализ результатов деятельности, тестирование: тест Кеттелла (16 PF опросник форма С); тест - опросник Айзенка (определение степени выраженности свойств «интроверсия - экстраверсия» и «нейротизм - эмоциональная стабильность»); шкала оценки потребности в достижении. Полученные данные были подвергнуты статистическому анализу с применением метода ранговой корреляции Спирмена, критериев Фишера и Колмогорова-Смирнова.

Исследование социально - психологических способностей линейных менеджеров к управленческой деятельности включало в себя две части. Первая часть - исследование связи эффективности управленческой деятельности с социально - психологическими факторами 392 линейных менеджеров (из них 153 человека работающих в дополнительных офисах банков и 239 человек работающих в торговых компаниях). Вторая часть - организация и проведение конкурсного отбора из числа 199 претендентов, 8 линейных менеджеров в банки и 7 линейных менеджеров в торговые компании, используя результаты аналитических профессиограмм [5, С. 83-90] полученных в первой части исследования.

В первой части исследования рассмотрены и проанализированы эмпирические результаты факторного исследования, влияния социально - психологических способностей на эффективность деятельности линейных менеджеров различных сфер деятельности (банков и торговых компаний), полученные в результате корреляционного анализа Спермина. Корреляционное исследование социально - психологических способностей к управленческой деятельности линейных менеджеров включало в себя изучение трех групп результатов.

Первую группу результатов составили биографические характеристики, влияющие на эффективность деятельности линейных менеджеров в различных социально - психологических условиях. Корреляционный анализ при $p < 0,05$, выявил значимые отличия некоторых биографических факторов и показал, что существует достаточно жесткая зависимость между биографическими факторами и эффективностью деятельности линейных менеджеров работающих как в банках, так и в торговых компаниях.

Вторую группу результатов составили социально - психологические качества, влияющие на эффективность деятельности линейных менеджеров, работающих в различных социально - психологических условиях. Корреляционный анализ при $p < 0,05$, выявил значимые отличия некоторых социально - психологических качеств и показал, что существует достаточно жесткая зависимость между факторами социально - психологических качеств и эффективностью деятельности линейных менеджеров, причем у управленцев банков и торговых компаний выявлены как сходные, так и различные факторы, отражающие их эффективность в определенных социально - психологических условиях.

Третью группу результатов составили общие и специальные управленческие способности, влияющие на эффективность деятельности линейных менеджеров, работающих в различных профессиональных условиях. Корреляционный анализ при $p < 0,05$, выявил значимые отличия некоторых управленческих способностей и показал, что существует достаточно жесткая зависимость между факторами управленческих способностей и эффективной деятельностью линейных менеджеров, причем у управленцев банков и торговых компаний выявлены как сходные факторы, отражающие их эффективность в различных профессиональных условиях, так и различные факторы, отражающие их эффективность в определенных профессиональных условиях.

В результате корреляционный анализ позволил выявить ряд социально - психологических факторов, влияющих на эффективность управленческой деятельности линейных менеджеров банков и торговых компаний.

Для формирования количественных оценок аналитических профессиограмм эффективных линейных менеджеров банков и торговых компаний, мы использовали результаты корреляционного анализа Спермина, критериев Фишера и Колмогорова-Смирнова. В результате анализа выявлены количественные результаты социально - психологических способностей влияющих на эффективность деятельности линейных менеджеров банков и торговых компаний.

Первая часть эмпирического исследования позволила выявить количественные результаты социально - психологических факторов, влияющих на эффективность деятельности линейных менеджеров в определенных социально - профессиональных условиях. Основываясь на этих результатах, мы сформулировали аналитические профессиограммы эффективных линейных менеджеров банков и торговых компаний.

Результаты исследования линейных менеджеров банков:

1. Социально - психологические характеристики:

Биографические характеристики: возраст 30-40 лет; стаж работы от 5 лет. Социально - психологические качества (интегрированные в десятибалльную шкалу): (md) самооценка более 5,7; (A) общительность более 7,1; (C) эмоциональная устойчивость

более 7,9; (Н) смелость в сфере социальных контактов более 7,1; (Q) уверенность в себе менее 5,7; (Q3) высокий самоконтроль более 5; (шкала нейротизма) эмоциональная стабильность менее 4,6; (шкала лжи) демонстративность более 3,3; (шкала мотивации достижения) мотивация достижения более 5,9.

2. Способности к управленческой деятельности (интегрированные в десятибалльную шкалу): стрессоустойчивость более 8; ответственность более 9; дисциплинированность более 9; самокритичность более 8; работоспособность более 9; умение разрешать конфликтные ситуации более 9; умение корректировать цели сотрудников более 8; умение контролировать результаты деятельности сотрудников более 8; организаторские способности более 9; личностные качества необходимые менеджеру более 8; справедливость в распределении обязанностей между сотрудниками более 8; стремление выполнить свою работу лучше, чем требуется более 9; среднеарифметические значения результатов опросника более 8,6.

Результаты исследования линейных менеджеров торговых компаний:

1. Социально - психологические характеристики:

- Биографические характеристики: возраст 30-40 лет; стаж работы от 5 лет.

- Социально - психологические качества (интегрированные в десятибалльную шкалу): (А) общительность более 5,7; (В) интеллект более 5; (Е) доминантность более 5,7; (F) экспрессивность более 5,7; (G) нормативность в поведении более 6,4; (1) чувствительность более 6,4; (L) подозрительность более 5,7; (M) развитое воображение более 5; (N) дипломатичность более 5,7; (Q1) радикализм более 5; (Q2) нонконформизм более 5; (Q4) напряженность более 5,7; (шкала нейротизма) эмоциональная нестабильность более 5.

2. Способности к управленческой деятельности (интегрированные в десятибалльную шкалу): инициативность более 8; организованность более 9; исполнительность более 8; дисциплинированность более 8; самокритичность более 8; умение разрешать конфликтные ситуации более 8; умение формулировать цели для сотрудников более 9; умение планировать свою деятельность более 9; умение корректировать цели сотрудников более 8; умение контролировать результаты деятельности сотрудников более 8; умение справедливо распределять работу между сотрудниками более 8; стремление выполнить работу лучше, чем требуется более 8; среднеарифметические значения результатов опросника более 8,3.

Во второй части исследования с целью проверки объективности результатов профессиографирования нами организован и проведен конкурсный отбор линейных менеджеров из числа претендентов в банки и торговые компании. Конкурсный отбор линейных менеджеров включал в себя три этапа.

Первый этап конкурса - претенденты оценивались на основе анализа биографических характеристик. Претенденты, биографические характеристики которых соответствовали результатам профессиограмм, проходили на второй этап.

Второй этап конкурса - претенденты оценивались на основе анализа результатов тестирования. Результаты претендентов интегрировались в десятибалльные шкалы. Эти данные, используя корреляционный анализ при $p < 0,05$, сравнивались с результатами профессиограмм. Претенденты, социально психологические качества, которых соответствовали результатам профессиограмм, проходили на третий этап.

Третий этап конкурса - претенденты оценивались на основе анализа результатов интервью кандидатов, полученные экспертной группой. Эти данные, используя корреляционный анализ при $p < 0,05$, сравнивались с результатами профессиограмм. Претенденты, управленческие способности которых соответствовали результатам профессиограмм, зачислялись на работу с испытательным сроком.

Эмпирическое исследование позволило построить целостную систему практической работы, в рамках авторского методического инструментария по объективной оценке и конкурсному отбору линейных менеджеров.

Для анализа отсроченных результатов деятельности экспериментальных и контрольных групп линейных менеджеров, использовались критерии Фишера и Колмогорова-Смирнова. Анализ показал, что в экспериментальных группах банков и торговых компаний (отобранных с помощью авторского методического инструментария), больше эффективных линейных менеджеров, чем в контрольных группах (отобранных привычными для руководства методами).

В результате анализа отсроченных результатов деятельности линейных менеджеров выявлено, что в трудовых коллективах возглавляемых линейными менеджерами, отобранными с использованием авторского методического инструментария, за год снизилось общее количество дней отсутствия сотрудников по больничным листам на 9 % и повысились результаты выполнения плана на 14 %. Другими словами мы можем говорить, что оптимизация управленческой деятельности линейных менеджеров, позволила улучшить работу компаний, их отдельных служб, специалистов и работников.

Таким образом, полученные в настоящем исследовании данные, имеют явную практическую направленность и составляют основу психологической работы в рамках исследования социально - психологических способностей линейных менеджеров к управленческой деятельности с учетом социально - профессиональных условий деятельности субъекта. Основываясь на данных, полученных в рамках нашего исследования, с определенной степенью вероятности, можно сделать следующие выводы:

1. Социально - психологические способности, включающие социально - психологические характеристики и способности к управленческой деятельности, непосредственно влияют на эффективность деятельности линейных менеджеров работающих в определенных социально - профессиональных условиях и опосредованно влияют на работу компаний, их отдельных служб, специалистов и работников.

2. Социально - психологические характеристики, включающие биографические характеристики и социально - психологические качества опосредованно реализующие функции способностей, влияют на эффективность управленческой деятельности линейных менеджеров в определенных социально психологических условиях.

3. Общие и специальные способности к управленческой деятельности влияют на эффективность управленческой деятельности линейных менеджеров работающих в определенных профессиональных условиях.

4. Использование кадровыми службами авторского методического инструментария позволяет учесть социально - психологические способности к управленческой деятельности и отобрать линейных менеджеров способных раскрыть свой управленческий потенциал в определенных социально - профессиональных условиях.

Полученные в исследовании данные могут быть использованы в практической работе для диагностики и анализа степени индивидуальной ориентированности в профессиональной деятельности, построения модели индивидуальной карьеры и прогноза реализации управленческого потенциала в различных социально-профессиональных условиях деятельности.

Примечания:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2005. 363 с.

2. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2004. 584 с.
3. Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972. 312 с.
4. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: Питер, 2004. 639с.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.. Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2004. 480 с.