

Секция «Психология»

**Личностные характеристики эффективного менеджера среднего звена**  
**Назарова Алёна Сергеевна**

*Студент*

*ВГИ (филиал) Волгу, Факультет естественных и гуманитарных наук, Волжский,*  
*Россия*

*E-mail: nalyona@ya.ru*

Актуальность работы: в настоящее время менеджмент представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни общества. Изучение личностных особенностей менеджера организации обусловлена потребностью и запросами реальной жизни и практики в сфере психологии труда, психологии менеджмента, психологии управления и т.д.

Цель исследования: выявить личностные характеристики менеджера коммерческой организации, влияющие на эффективность профессиональной деятельности.

Объект исследования: личность менеджера коммерческой организации.

Предмет исследования: личностные характеристики менеджера организации, влияющие на эффективность его профессиональной деятельности.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что менеджеры с высоким уровнем социальной креативности и стрессоустойчивости, развитыми лидерскими качествами наиболее эффективны в профессиональной деятельности.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучить основные подходы и аспекты проблемы в исследовании личности менеджера в трудах отечественных и зарубежных исследователей;
2. Создать диагностический комплекс методик, для исследования личностных характеристик менеджера организации;
3. Провести эмпирическое исследование личностных характеристик менеджера коммерческой организации, влияющих на эффективность профессиональной деятельности, в ходе которого необходимо доказать или опровергнуть гипотезу;
4. Разработать рекомендации, по результатам исследования, менеджерам для развития тех качеств личности, которые необходимы для успешности профессиональной деятельности.

Данная работа представляет теоретическую и практическую ценность для руководителей, менеджеров по персоналу и психологов.

Методы исследования: для достижения цели и решения поставленных задач использовались методы аналитического исследования психологической литературы, а также эмпирические методы: наблюдение, опрос. В диагностике свойств личности менеджеров применялись тестирование и метод экспертных оценок. В анализе результатов эксперимента использовались методы количественной обработки данных, качественный, корреляционный анализ, метод экспертной оценки

Методики исследования:

1. Диагностика социальной креативности [56,с.61];
2. Перцептивная оценка стрессоустойчивости [56,с.85];
3. Определение уровня лидерского потенциала [56,с.102];

4. Экспертная оценка эффективности деятельности менеджера [45,с.96].

Выборка: 30 менеджеров в возрасте от 25 до 38 лет. Средний возраст испытуемых-31 год.

Экспертная оценка эффективности деятельности менеджера

Нами было выявлено, что 47% испытуемых, по мнению экспертов, имеют высокую эффективность в профессиональной деятельности. Эти менеджеры умеют руководить людьми, правильно применяют стили руководства, правильно организуют деятельность и положительно мотивируют подчинённых. Также они имеют навыки делового общения и самоконтроля. Была выделена группа эффективных менеджеров (ГЭМ) 47% (14 человек), именно эта группа представляет для нас наибольший интерес в дальнейшем исследовании.

Остальные испытуемые (16 человек) объединены в группу менеджеров(ГМ).

23% испытуемых, по мнению экспертов, недостаточно эффективны, но имеют все возможности её повысить. Такие люди чётко понимают цели организации, ответственны, целеустремленны, но часто они безразлично относятся к своим подчинённым, не умею управлять и влиять на мнение группы.

30% испытуемых, по мнению экспертов, не эффективны в своей профессиональной деятельности. Здесь наблюдается отсутствие заинтересованности в делах организации и подчинённых, не высокий уровень профессионализма, не способность идти на риск и заниматься своим личностным ростом.

Определение уровня лидерского потенциала

50% испытуемых имеют высокий уровень лидерского потенциала. Среди которых 10 человек относятся к группе эффективных менеджеров. Эти менеджеры умеют организовать команду, отстаивать своё мнение, вести за собой людей, принять на себя ответственность, создать благоприятный психологический климат в коллективе.

23% испытуемых имеют средний уровень лидерского потенциала. Среди них 4 человека ГЭМ. Они обладают рядом качеств, присущих лидеру, но иногда не хватает организованности, смелости, уверенности в себе.

27% испытуемых показали низкий уровень развития лидерского потенциала. Им тяжело руководить людьми, они часто уходят на вторые роли. Такие менеджеры исполняют в коллективе роль формального лидера.

Перцептивная оценка типа стрессоустойчивости

Мы выявили, что 43% испытуемых принадлежат к типу Б, среди которых 7 человек в ГЭМ. Люди такого типа четко определяют цели своей деятельности и выбирают оптимальные пути их достижения. Они стремятся справиться с трудностями сами, трудности и их возникновение подвергают анализу, делают правильные выводы. Могут долгое время работать с большим напряжением сил. Умеют и стремятся рационально распределять время. Неожиданности, как правило, не выбивают их из колеи. Люди типа Б стрессоустойчивые.

23% испытуемых относятся к смешанному типу А и Б, среди которых 4 человек, относящихся к ГЭМ. Такие люди часто бывают нетерпеливы, всё стараются делать быстро, направлены на дело. Стрессоустойчивость проявляется часто, но не всегда.

34% испытуемых относятся к типу А, среди которых 3 человека, входят в ГЭМ. Люди такого типа характеризуются стремлением к конкуренции, достижению цели, обычно бывают не удовлетворены собой и обстоятельствами и начинают рваться к новой цели.

Часто они проявляют агрессивность, нетерпеливость, гиперактивность, у них быстрая речь, постоянное напряжение лицевой мускулатуры. Стрессоустойчивость практически отсутствует.

Определение социальной креативности личности

Цель: данная методика с помощью самооценки поведения в нестандартных ситуациях жизнедеятельности позволяет определить уровень социальной креативности.

Социальная креативность является специфическим видом креативности, личностным свойством, обеспечивающим творческую активность личности в социальной сфере, определяющим творческую самоактуализацию личности в профессии.

У 53% испытуемых был выявлен высокий уровень социальной креативности. Среди них 14 человек относятся к ГЭМ. Такие люди умеют отходить от общепринятых рамок и шаблонов, умеют находить нестандартные выходы из проблемных ситуаций. Такие менеджеры необходимы современной организации, особенно в сферах рекламы, PR, маркетинга и т.д.

27% испытуемых имеют средний уровень социальной креативности. Эти люди умеют вносить новшества в свою деятельность, но иногда у них возникают сложности с реализацией идей, доведением дела до конца.

23% менеджеров отличаются низким уровнем социальной креативности. Эти люди сдержаны, боятся критики в свой адрес и нововведений, поэтому часто не высказывают свои идеи или не способны довести начатое дело до конца.

Был проведён качественный анализ полученных результатов.

Можно сделать следующие выводы:

1. Лидерский потенциал выше у менеджеров с высокой эффективностью профессиональной деятельности.

2. Показатели стрессоустойчивость у ГЭМ и ГМ практически равны. Это может быть обусловлено таким распространённым явлением в современном обществе, как «синдром менеджера».

3. Социальная креативность у ГЭМ значительно превышает социальную креативность у ГМ. Можно предположить, что именно этот показатель влияет на эффективность профессиональной деятельности в большей степени.

Для проверки и подтверждения гипотезы мы воспользовались rs-коэффициентом ранговой корреляции Спирмена.

Исходя из расчётов, можно сделать следующие выводы:

1. Выявлена сильная взаимосвязь ( $rs=0,75$ ) между эффективностью менеджера и его лидерским потенциалом. Чем выше эффективность, тем выше лидерский потенциал.

2. Выявлена слабая взаимосвязь ( $rs=0,33$ ) между эффективностью менеджера и типом стрессоустойчивости. Стрессоустойчивость редко влияет на эффективность профессиональной деятельности менеджера.

3. Выявлена умеренная взаимосвязь ( $rs=0,54$ ) между эффективностью менеджера и социальной креативностью. Высокий уровень социальной креативности часто соответствует высокой эффективности менеджера.

На основании корреляционного и качественного анализа можно сделать вывод, что выдвинутая нами гипотеза о том, что менеджеры с высоким уровнем социальной креативности и стрессоустойчивости, развитыми лидерскими качествами наиболее эффективны в профессиональной деятельности подтверждена.

### **Литература**

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. – Харьков, 2008.
2. Бороздина Г.В. Психология делового общения – М.: ИНФРА-М, 2005
3. Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич , Джеймс Х. Доннели – мл. Организации: поведение , структуры , процессы. М., 2003
4. Коссов Б.Б. Профессиональная психодиагностика и методы исследования личности руководителя // Психологический журнал. 2001. т.2
5. Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИНФРА- М, 2009.