



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

**ИССЛЕДОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ
СПОСОБНОСТЕЙ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИНЕЙНОГО МЕНЕДЖЕРА**

**STUDY OF INDIVIDUAL-PSYCHOLOGICAL ABILITIES DETERMINING
PERFORMANCE OF LINEAR MANAGER**

Бобинкин Сергей Александрович

Кандидат психол. наук, доцент кафедры психологии и педагогики
Филиал Российского Государственного Социального Университета, г. Клин
Московская область, г. Клин, ул. Карла Маркса, д. 88б, кв. 72.

**ТЕМАТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ:
СВОБОДНАЯ ТЕМАТИКА ПО ВЫБОРУ УЧАСТНИКОВ КОНГРЕССА**
sbobinkin@yandex.ru
8-964-513-51-44

Fecha de recepción: 6 de enero de 2013

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2013

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются вопросы оптимизации профессиональной деятельности линейных менеджеров с учетом управлеченческих способностей и индивидуально-психологических характеристик. В связи с этим формулируется и апробируется авторский методический инструментарий оценки и отбора линейных менеджеров, способных раскрыть свой управлеченческий потенциал в определенных социально-профессиональных условиях.

Ключевые слова: управлеченческие способности, индивидуально-психологические характеристики, профессиональная деятельность, линейный менеджер.

ABSTRACT

This article discusses how to optimize the professional line managers with the management skills and individual psychological characteristics. In this regard, the author formulated and tested methodological tools for the evaluation and selection of line managers are able to develop their management capacity in specific socio-professional environment.

Keywords: management skills, individual psychological characteristics, professional activities, the line manager



STUDY OF INDIVIDUAL-PSYCHOLOGICAL ABILITIES DETERMINING PERFORMANCE OF LINEAR MANAGER

В современных социально-экономических условиях модернизации российской экономики практически все организации заинтересованы в грамотных, профессионально подготовленных менеджерах, способных при принятии управленческих решений учитывать особенности взаимоотношений между людьми. В связи с этим кадровые службы все чаще сталкиваются с проблемами отбора и оценки эффективных менеджеров, способных принимать самостоятельные решения и действовать в условиях высокой неопределенности и риска.

Знания о закономерностях управления, о психологических особенностях поведения человека в организациях рассматриваются сегодня, по существу, как неотъемлемый компонент общей культуры личности специалиста любого профиля. Где бы ни работал будущий специалист и чем бы он ни занимался, он всегда включается в «мир организаций», в систему управления, занимая в ней определенное место. Условием его эффективной профессиональной деятельности, а в конечном итоге – и жизненного успеха является знание организационных, управленческих закономерностей.

Пряжникова Е.Ю., рассматривая профессиональную деятельность, отмечает: «профессиональная деятельность – это, прежде всего, трудовая деятельность» (Пряжников, Пряжникова, 2004, с. 60). Следовательно, изучение закономерностей профессиональной деятельности сопряжено с принципиальными трудностями. Их суть состоит в следующем. Профессиональная деятельность имеет две стороны – внешнюю (наблюдаемую, эксплицитную) и внутреннюю (скрытую от непосредственного наблюдения, имплицитную), объективную и субъективную. Первая раскрыта гораздо лучше и полнее, нежели вторая. Она, однако, не является в строгом смысле предметом собственно психологического изучения. Вместе с тем без рассмотрения объективного содержания профессиональной деятельности ее психологическое изучение и понимание невозможны. Отсюда возникает острые проблема нахождения оптимальной пропорции, согласования внешне-объективированной характеристики профессиональной деятельности и характеристики ее внутреннего – собственно психологического содержания. Такая пропорция может быть установлена на основе двух фундаментальных психологических принципов. Первый – принцип единства психики и деятельности, согласно которому внешние и внутренние компоненты деятельности представляют собой нерасторжимую целостность и должны взаимообъясняться друг через друга. Второй – принцип двухэтапности психологического изучения деятельности. Согласно ему анализ деятельности должен включать два сменяющих друг друга этапа – анализ ее содержания и анализ ее психологических механизмов.

Вопросы оптимизации профессиональной деятельности рассматривали исследователи различных направлений по общей психологии, психологии личности, социальной психологии, психологии труда, психологии управления и др. (Б.Г. Ананьев (Ананьев, 2005, с. 202-218), Т.Ю. Базаров (Базаров, 2005, с. 5-16), А.Л. Журавлев (Журавлев, 2005, с. 15-86), Е.А. Климов (Климов, 1990, с. 69), Е.Ю. Пряжникова (Пряжников, Пряжникова, 2004, с. 108-115; с. 147-152), Г.А. Суворова (Суворова, 2003, с. 41-62) и др.). Необходимо отметить, что в настоящее время нет, пожалуй, ни одной работы по организационной психологии и психологии управления, где в той или иной мере не затрагивался бы данный вопрос.

Принимая во внимание, что линейный менеджер является ключевым звеном в иерархии организации, связывающим топ менеджмент и персонал в единое целое, изучение эффективности его профессиональной деятельности становится определяющим в оптимизации работы всей компании. Мы исходим из того, что линейный менеджер – менеджер любой группы, которая непосредственно производит продукт или оказывает услугу.

Профессиональная деятельность линейного менеджера в целом независимо от конкретных разновидностей состоит в том, что она является не только индивидуальной, не только совместной, а той и другой одновременно. Карпов А.В., рассматривая сущность управле-



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

ческой деятельности, отмечает: «Тем самым она предстает как качественно своеобразный тип деятельности, синтезирующий в себе два других основных типа деятельности (индивидуальную и совместную)» (Карпов, 2004, 42-43). Действительно, профессиональная 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. Поэтому в психологическом плане профессиональная деятельность линейного менеджера трактуется как синтез индивидуальной и совместной деятельности.

Исследование индивидуально-психологических способностей, определяющих эффективность профессиональной деятельности линейного менеджера, наиболее актуально в современных условиях модернизации российской экономики. Трудности изучения управляемых способностей связаны с тем, что сама категория способностей является одной из наиболее сложных в психологии, раскрыта все еще не в полной мере. Она постоянно как бы «ускользает» от раскрытия ее сущности и растворяется в других психологических понятиях – знаний, умений, интеллекта, личностно-психологических качеств, психических процессов и др. В отечественной психологии вопрос связи способностей с деятельностью личности рассматривали ряд известных авторов (Г.М. Андреева (Андреева, 2006, с. 298-299), Т.С. Кабаченко (Кабаченко, 2005, с. 296, 306), А.В. Карпов (Карпов, 2004, с. 525), К.К. Платонов (Платонов, 1972, с. 119), С.Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 2002, с. 428-430), Н.В. Самоукина (Самоукина, 2003, с. 135) и др.). В результате понятие способностей обрело свое место в общей структуре психологических понятий. Это – как бы «промежуточное» звено между двумя основополагающими психологическими категориями – деятельностью и личностью.

В связи с этим вопрос оценки управляемых способностей линейного менеджера как субъекта профессиональной деятельности сегодня является остроактуальным и, несомненно, будет оставаться таковым в общей проблематике организационной психологии и психологии управления.

С учетом психологических аспектов профессиональной деятельности линейного менеджера нами сформулирована структура индивидуально-психологических способностей. Структура индивидуально-психологических способностей линейных менеджеров включает в себя две основные категории качеств, которые являются либо непосредственно управляемыми способностями, либо опосредованно реализуют функции способностей (т.е. влияют на результативность профессиональной деятельности линейных менеджеров при прочих равных условиях) (Карпов, 2004, 529-530). Сформулированная структура индивидуально-психологических способностей линейных менеджеров включает в себя управляемые способности (общие и специальные способности) и индивидуально-психологические характеристики (биографические характеристики и личностно-психологические качества), способствующие оптимизации их работы в социально-профессиональных условиях деятельности.

Проведенный теоретический анализ позволяет нам сделать следующие предположения:

1. Эффективность работы компаний и трудовых коллективов обусловливаются знаниями и учетом психологических аспектов, влияющих на профессиональную деятельность линейного менеджера.
2. Индивидуально-психологические характеристики, включающие биографические характеристики и личностно-психологические качества, влияют на эффективность профессиональной деятельности линейных менеджеров.
3. Управленческие способности, включающие общие и специальные способности,



STUDY OF INDIVIDUAL-PSYCHOLOGICAL ABILITIES DETERMINING PERFORMANCE OF LINEAR MANAGER

влияют на эффективность профессиональной деятельности линейных менеджеров.

4. Знание и учет индивидуально-психологических способностей, включающих управленческие способности и индивидуально-психологические характеристики, способствуют объективной оценке и эффективному профотбору линейных менеджеров из числа претендентов.

Для анализа взаимосвязи эффективности профессиональной деятельности и индивидуально-психологических способностей линейных менеджеров нами инициировано эмпирическое исследование в Москве и Московской области. В качестве **методов** исследования применялись – наблюдение, беседа, анкетирование, интервью, экспертные оценки, анализ документов, анализ результатов исследования, анализ результатов деятельности, тестирование: 16 PF опросник Р. Кеттелла; тест-опросник Г. Айзенка (определение степени выраженности свойств «интроверсия – экстраверсия» и «нейротизм – эмоциональная стабильность»); опросник «шкала оценки потребности в достижении»; авторский опросник оценки управленческих способностей и личностных качеств менеджеров.

Общая численность принявших участие в эмпирическом исследовании составила более 242 человек в возрасте от 25 до 48 лет. Исследуемая группа включала 153 линейных менеджеров. Для оценки результатов эмпирического исследования выступила группа 89 претендентов на должность линейных менеджеров.

Исследование индивидуально-психологических способностей линейных менеджеров включало в себя две части. Первая часть – исследование взаимосвязи эффективности профессиональной деятельности с индивидуально-психологическими способностями линейных менеджеров. Вторая часть – организация и проведение конкурсного отбора из числа претендентов, линейных менеджеров, используя результаты исследования индивидуально-психологических способностей.

Первая часть – исследование взаимосвязи эффективности профессиональной деятельности с индивидуально-психологическими способностями линейных менеджеров – включала три группы результатов.

Первую группу результатов составили биографические характеристики. Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь между эффективностью профессиональной деятельности и биографическими характеристиками линейных менеджеров.

Вторую группу результатов составили личностно-психологические качества. Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь между эффективностью профессиональной деятельности и личностно-психологическими качествами линейных менеджеров.

Третью группу результатов составили управленческие способности. Корреляционный анализ показал, что существует взаимосвязь между эффективностью профессиональной деятельности и управленческими способностями линейных менеджеров.

Корреляционный анализ Спирмена при $p < 0,05$ позволил нам выявить индивидуально-психологические способности эффективных линейных менеджеров. Для формирования количественных оценок индивидуально-психологических способностей линейных менеджеров мы использовали результаты корреляционного анализа Спирмена, критерии Фишера и Колмогорова-Смирнова. В результате анализа выявлены количественные результаты индивидуально-психологических способностей эффективных линейных менеджеров.

Основываясь на полученных результатах, мы сформулировали профессиограммы эффективных линейных менеджеров:

1. индивидуально-психологические характеристики: биографические характеристики: возраст 30-40 лет; стаж работы от 5 лет и личностно-психологические качества: (md) само-



PSICOLOGÍA POSITIVA: DESARROLLO Y EDUCACIÓN

оценка более 6; (A) общительность более 7; (C) эмоциональная устойчивость более 8; (H) смелость в сфере социальных контактов более 7; (Q) уверенность в себе менее 6 (Q3) высокий самоконтроль более 5; (шкала нейротизма) эмоциональная стабильность менее 5 (шкала лжи) демонстративность более 3; (шкала мотивации достижения) мотивация достижения более 6.

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.

Вторая часть – организация и проведение конкурсного отбора линейных менеджеров из числа претендентов. 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 профессиограммы, проходили на второй этап.

Второй этап конкурса – претенденты оценивались на основе анализа результатов тестирования. Эти данные, используя корреляционный анализ, сравнивали с результатами профессиограммы. Претенденты, личностно-психологические качества которых соответствовали результатам профессиограммы, проходили на третий этап.

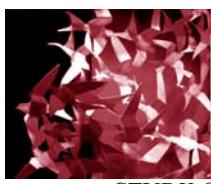
Третий этап конкурса – претенденты оценивались на основе анализа результатов интервью кандидатов, полученные экспертной группой. Эти данные, используя корреляционный анализ, сравнивали с результатами профессиограммы. Претенденты, управленческие способности которых соответствовали результатам профессиограммы, зачислялись на работу с испытательным сроком.

Для анализа отсроченных результатов деятельности экспериментальной и контрольной групп линейных менеджеров использовались критерии Фишера и Колмогорова-Смирнова. Анализ показал, что в экспериментальной группе (отобранный с помощью авторского методического инструментария) больше эффективных линейных менеджеров, чем в контрольной группе (отобранный 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 21 %. Другими словами, мы можем говорить, что оптимизация профессиональной 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 индивидуально-психологических способностей линейных менеджеров. Основываясь на данных, полученных в рамках нашего исследования, с определенной степенью вероятности можно сделать следующие **выводы**:

Анализ результатов исследования выявил, что эффективность линейных менеджеров, в социально-психологических условиях профессиональной деятельности, определяют индивидуально-психологические характеристики, включающие биографические характеристики и личностно-психологические качества.



STUDY OF INDIVIDUAL-PSYCHOLOGICAL ABILITIES DETERMINING PERFORMANCE OF LINEAR MANAGER

Полученные в исследовании результаты показывают, что эффективность линейных менеджеров, в профессиональных условиях деятельности, определяют управленческие способности, включающие общие и специальные способности.

Количественные результаты индивидуально-психологических способностей, полученные в результате эмпирического исследования, позволяют сформулировать объективные профессиограммы линейных менеджеров с учетом эффективности профессиональной деятельности.

Исследование психологических аспектов профессиональной деятельности позволило сформулировать методический инструментарий объективных оценок линейных менеджеров, способных раскрыть свой управленческий потенциал в 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.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

- Ананьев Б.Г. (2005). *Психологические проблемы человекознания*. М. : Изд-во Московского психолого-социального института.
- Андреева Г.М. (2006). *Социальная психология*. М. : Аспект Пресс.
- Базаров Т.Ю. (2005). *Управление персоналом*. М. : Академия.
- Журавлев А.Л. (2005). *Психология совместной деятельности*. М. : Изд-во «Институт психологии РАН».
- Кабаченко Т.С. (2005). *Психология управления*. М. : Педагогическое общество России.
- Карпов А.В. (2004). *Психология менеджмента*. М. : Гардарики.
- Климов Е.А. (1990). *Как выбирать профессию*. М. : Просвещение.
- Платонов К.К. (1972). *Проблемы способностей*. М. : Наука.
- Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. (2004). *Психология труда и человеческого достоинства*. М. : Академия.
- Рубинштейн С.Л. (2002). *Основы общей психологии*. СПб.: Питер.
- Самоукина Н.В. (2003). *Управление персоналом: российский опыт*. СПб. : Питер.
- Суворова Г.А. (2003). *Психология деятельности*. М. : ПЕРСЭ.