

Иерархическая система трудовой мотивации менеджеров отличается своеобразием на определенном этапе их карьерного продвижения, деловой жизни: на этапе достижения успеха и завоевания признания в организации, а также на начальном этапе достижения высокого уровня профессионализма, расширения сферы приложения способностей, что связано со спецификой вхождения их в управленческую деятельность. Профессионализация оказывает влияние на развитие мотивации трудовой деятельности и карьерных установок на уровне субъекта деятельности.

Мы считаем, что необходимо осуществлять целенаправленную работу, направленную на формирование трудовой мотивации и карьерных ориентаций не только на этапе профессиональной подготовки менеджеров, но и на этапе осуществления ими профессиональной деятельности.

Литература

1. Абдулова Т.И. Психология менеджмента. – М.: Изд-во МГУ. 2003.
2. Ананьев Б.Г. О проблеме современного человекознания. – М.: Наука, 1977.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб: Питер, 2000.
4. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 2003.
5. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации. – М.: Изд-во МГУ, 1990.
6. Кокурина И.Г. Социально-психологические аспекты мотивации трудовой деятельности: дис. ... канд. психол. наук. – М., 1984.
7. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности. – Новосибирск. 1992.
8. Немов Р.С. Психология: в 2 кн. – Кн. 1. – М.: Просвещение. 1994. – С. 390-427.
9. Общая психология / под ред. А.В. Петровского. – М.: Просвещение. 1986. – С. 93-126.
10. Овсейчик Н.В. Карьерные ориентации и жизненные цели работников железнодорожного транспорта // Вестник Бурятского госуниверситета. – Вып. 4. Психология. Социальная работа. – Улан-Удэ. 2007. – С. 96-98.
11. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб: Речь, 2000. – С. 195-225.
12. Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. – СПб.: Питер, 2004.
13. Терентьев В.А. Эмоции в мотивах поведения // Материалы III науч. конф. по проблемам психологии воли. – Рязань. 1970.
14. Толстая А.Н. Управление карьерой в организациях // Психология управления / под ред. А.В. Федотова. – Л., 1991.
15. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. – СПб: Питер, 2003.
16. Atkinson J.W. Motivational Determinants of Taking Behavior. NY., 1957.
17. McClelland D.C. The achieving Society. NY., 1961.

СТРУКТУРА ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У МЕНЕДЖЕРОВ

С.И. Анонова

В статье рассматриваются индивидуальные интегральные характеристики руководителей коммерческих и государственных (бюджетных) организаций, являющиеся структурными компонентами организаторских способностей.

THE STRUCTURE OF MANAGERS' ORGANIZING ABILITIES

S.I. Anonova

The individual integrated characteristics of the heads of commercial and state (budgetary) organizations as structural components of organizing abilities are considered in the article.

Проблема изучения организаторских способностей является одной из традиционных и важнейших проблем психологической науки. Ее исследованию посвящено большое количество работ (А.Г. Ковалев, В.Н. Мясников, Л.И. Уманский, А.Л. Журавлев, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, В.Ф. Рубахин, В.М. Шепель, С. Джибб, Э. Гизелли, Э. Браун, Р. Уотермен и др.). Однако данная проблема в зарубежной литературе изучается в русле проблемы лидерства, концепции которых во многом противоречивы и неравноценны. В научной литературе отечественных авторов организаторские способности менеджера недостаточно изучены в условиях современной российской действительности. Анализ отечественных и зарубежных работ показал, что существуют разные подходы к определению структуры организаторских способностей у менеджеров. К сожалению, на сегодняшний день не определена в полной мере единая структура организаторских способностей.

Рассматривая проблему организаторских способностей в своих работах, А.Г. Ковалев и В.Н. Мясников отмечают, что организаторская деятельность очень сложная, требующая от организатора и больших знаний, и высокого уровня интеллектуального развития, и определяющих характерологических качеств. В структуре организаторских способностей они выделяют «опорные» и «ведущие»

компоненты. К «опорным» компонентам организаторских способностей относят интеллектуальные качества личности, проявляющиеся в способности тонко ориентироваться в действительности, в частности, в наличной ситуации, состоянии дела и материалов, в качествах людей и их возможностях. А «ведущие» компоненты организаторских способностей – гибкость ума в сочетании с творческим воображением, которые проявляются в находчивости и изобретательности; высокий уровень развития воли, особенно таких ее качеств, как смелость, решительность и твердость [6].

По мнению Н.Д. Левитова, основной составляющей организаторских способностей является речь – хорошее владение вербальными средствами общения. Другими словами, организаторские способности – умение организовывать деятельность людей путем их убеждения в необходимости выполнения определенного вида деятельности [8].

Рассматривая вопросы, затрагивающие природные предпосылки организаторских способностей, Л.И. Уманский выделяет в структуре свойств личности организатора основные из них:

- общие качества (общительность, общий уровень развития, наблюдательность, работоспособность, практический ум, активность, инициативность, настойчивость, самостоятельность, самообладание);
- направленность организаторской деятельности;
- подготовленность к деятельности;
- специфические свойства (организаторское чутье, избирательность, психологический такт, энергичность, требовательность, критичность);
- склонность к организаторской деятельности [12].

А.Д. Карнышев основными качествами и характеристиками руководителя-организатора, детерминирующимися особенностью управленческой деятельности и отражающими ее специфику, выделяет следующие: индивидуальная направленность руководителя, которая выражается в стиле его работы; умения, навыки и качества руководителя, способствующие овладению операциями и функциями управления; его авторитет [4].

При помощи экспертного опроса руководителей Ю.Д. Красовский выявляет критерии эффективности личностной управленческой концепции и объединяет их в три блока: организационный потенциал, в который были включены такие личностные качества, как убедительность, оптимистичность, сопрягаемость; мотивационный потенциал – это оперативность, надежность, комплексность; индивидуальные ресурсы – перспективность, стрессоустойчивость, универсальность. Он считает, что управленческая концепция является наиболее важным элементом в личности организатора [7].

На наш взгляд, организаторскую деятельность менеджера необходимо рассматривать как результат взаимодействия основных ее компонентов: организация деятельности самого менеджера, организация деятельности других людей и организация производственного процесса в целом. В соответствии с таким взаимодействием структуру организаторских способностей можно определить как иерархический комплекс личностных характеристик, обеспечивающих эффективность осуществления профессиональной деятельности менеджера. Профессионализм менеджеров-руководителей государственных (бюджетных) и коммерческих организаций на сегодняшний день содержит не только деятельностный аспект, но и личностный, так как деятельность руководителей обуславливается как системой профессиональных навыков и умений, а также комплексом личностных характеристик. Под профессионализмом личности понимается качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессиональных и личностно-деловых качеств, высокий уровень креативности, акмеологический инвариант профессионализма, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на развитие специалиста [2; 5].

Исходя из такого понимания профессиональной деятельности личности менеджера, а также на основе анализа работ, посвященных определению структуры организаторских способностей, в нашем исследовании был выделен ряд качеств и психических процессов, составляющих иерархический комплекс личностных характеристик. Эти качества и психические процессы мы объединили в три группы: управленческий тип мышления, управленческие взаимоотношения и лидерский потенциал, составляющие основные компоненты структуры организаторских способностей.

Опираясь на положения А.Г. Ковалева, В.Н. Мясищева [6] и Л.И. Уманского [12], в качестве ведущего компонента в структуре организаторских способностей руководителя мы выделили управленческий тип мышления. Управленческий тип мышления отражает индивидуальный способ аналитико-синтетического преобразования и переработки информации [10]. Его основу составляют гибкость ума в сочетании с творчеством, стратегичностью, системностью, аналитичностью, готовностью

к обучению и освоению новых знаний, приемов и способов работы, легкостью перестройки восприятия и представлений в измененной ситуации и, как следствие, своевременное и адекватное принятие решения.

Мы предполагаем, что следующим компонентом в структуре организаторских способностей могут являться управленческие взаимоотношения, которые включают комплекс социально-психологических характеристик группового общения: совместимость, сработанность, сплоченность, направленность, которые предполагают удовлетворенность общением и совместной работой, взаимопонимание и согласованность совместных действий, высокая взаимная требовательность и взаимопомощь. По мнению Ю.Д. Красовского, с одной стороны, управленческие отношения формируются руководителем в сфере его воздействия (власть) и в «поле» его влияния (авторитет). С другой стороны, сам руководитель попадает в объективно возникающие управленческие отношения ответственной зависимости, которые формируются между подразделениями (горизонтальные), между службами различных иерархических уровней (диагональные), между вышестоящими и нижестоящими руководителями (вертикальные «сверху вниз» и «снизу вверх»). Автор подразделяет управленческие отношения на формализованные и персонализированные. Выделенные им управленческие отношения имеют противоположные модели. Формализованные управленческие отношения выполняют функции принуждения на основе требований и выступают как «комплекс регламентированных обязанностей и взаимосвязей между ними», как «необходимая конструкция для упорядочения совместной деятельности», где должны проявляться такие личностные качества руководителя, как инициативность, активность, настойчивость, решительность, целеустремленность, выдержка, самообладание. Персонализированные управленческие отношения предполагают свободный обмен мнениями, их учет в своих решениях, обсуждение идей более компетентными лицами, позитивное отношение к нововведениям, справедливость, требовательность, доброжелательность, а также профессиональный рост работников, поощрение их инициативы и т.д. [7]. Высокую продуктивность такому взаимодействию придают коммуникативные способности к вербальному и невербальному общению.

Определяя следующий компонент в структуре организаторских способностей, необходимо отметить, что для организации эффективной деятельности руководителю необходимо мобилизовать, объединить и направить усилия других людей на достижение общих целей организации. Такое воздействие на других людей, по нашему мнению, возможно при наличии лидерского потенциала, в который входят такие интегральные характеристики, как доминирование, готовность к риску, способность справляться с «социальным» стрессом, независимость, уверенность, бесстрашие, контактность, ясность и масштабность видения позитивного, восприятие группы как части собственного «Я». Если позиция руководителя выражает его лидерство и способствует интеграции формальной и неформальной структур в единую систему взаимоотношений между членами коллектива, то такой коллектив можно считать организованным.

Целью нашего исследования стало изучение структуры организаторских способностей руководителей-менеджеров. В исследовании приняло участие 100 человек, занятых управленческой деятельностью, руководители и менеджеры организаций г. Улан-Удэ в возрасте от 35 до 65 лет (менеджеры государственных (бюджетных) и коммерческих организаций). При этом в изучении поставленной проблемы гендерный и возрастной фактор, а также стаж работы не учитывались. Объектом исследования является структура организаторских способностей.

В рамках исследования структурных компонентов организаторских способностей использовались следующие методики: анкета «Опросный лист личностных качеств руководителей», опросник определения типов мышления и уровня креативности (В.А. Ганзен, К.Б. Малышев, Л.В. Огинец); «16-ти факторный личностный опросник» Р. Кеттелла, методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского. Полученные данные были обработаны методами математической статистики.

Результаты, полученные нами при помощи опросника определения типов мышления, показали, что у руководителей коммерческих организаций доминируют «практический» ($t=12,43$; $p<0,05$), «художественный» ($t=8,61$; $p<0,05$) и «теоретический» ($t=9,13$; $p<0,05$) типы мышления. Такое сочетание типов мышления у руководителей коммерческих структур обусловлено их разноплановой деятельностью, в которую входят и стратегическое планирование, и маркетинг, и реклама, и оперативное управление, и управление персоналом. Руководители государственных (бюджетных) структур по всем типам мышления обнаруживают средние значения в силу своей узконаправленной профессиональной деятельности.

Сравнение показателей личностных свойств руководителей государственных (бюджетных) и коммерческих организаций по t-критерию Стьюдента показало, что между руководителями существуют различия по целому ряду показателей.

По результатам анкеты «Опросный лист личностных качеств руководителей» были обнаружены такие личностные характеристики как логичность ($t=3,09$ $p<0,05$), выдержанность ($t=4,72$ $p<0,001$), сотрудничество ($t=4,84$ $p<0,001$), креативность ($t=4,79$ $p<0,001$) и тактичность ($t=3,77$ $p<0,001$). Мы предполагаем, что различия, выявленные между этими показателями, свидетельствуют о том, что без этих личностных характеристик невозможна вообще коммерческая деятельность (бизнес) в силу влияния разнообразных факторов внутриорганизационной и внешней (окружающей) среды.

Полученные нами результаты по методике Кеттелла выявляют значимые различия в таких личностных свойствах как доминантность-подчиненность ($t=2,21$; $p<0,05$), беспечность-озабоченность ($t=2,29$; $p<0,05$), смелость-робость ($t=2,18$; $p<0,05$), радикализм-консерватизм ($t=2,59$; $p<0,05$). Мы считаем, что полученные значения по этим показателям означают следующее: руководители коммерческих организаций в своей деятельности больше проявляют такие личностные качества, как самостоятельность, независимость, энергичность, решительность, стрессоустойчивость, отличаются критичностью мышления, терпимостью к неясностям и неопределенностям. Однако они мало обращают внимания на детали и мелочи, встречающиеся в решении различных вопросов, ко многому относятся скептически. А руководители государственных организаций характеризуются как консервативные, менее уверенные, более сдержанные, рассудительные, имеющие склонность все усложнять и подходить ко всему более серьезно. Они отличаются уже устоявшимися мнениями и нормами в своей деятельности, склонностью к преувеличениям, морализации и наставлениям. Данные различия могут говорить о том, что сфера профессиональной деятельности руководителей государственных (бюджетных) структур отличается от сферы коммерческой деятельности.

Выявленные различия личностных свойств по опроснику Л.П.Калининского «деловитость» ($t=3,01$; $p<0,01$) – «доминирование» ($t=2,84$; $p<0,01$), «уверенность» ($t=3,85$; $p<0,001$) свидетельствуют о том, что руководители коммерческих организаций более уверенные, ответственные за свои решения, проявляющие активность в сфере руководства людьми, способные пойти на риск ради достижения поставленных целей, стремящиеся к лидерству и достижению успеха, уверенные в своих силах и способностях. И в случае необходимости менеджер должен уметь взять управление процессом на себя и вывести ситуацию из кризиса. Однако показатель «уступчивость» более выражен у руководителей государственных (бюджетных) организаций, что означает склонность к компромиссам, уступчивость при принятии решений, часто поддающихся чужому мнению и давлению.

Таким образом, полученные результаты исследования позволяют сделать следующие выводы. Компонентами структуры организаторских способностей руководителей являются управленческий тип мышления, управленческие взаимоотношения и лидерский потенциал менеджера. По результатам исследования они представлены комплексом личностных характеристик: доминантность, уверенность, самостоятельность, независимость, выдержанность, стрессоустойчивость, сотрудничество.

При определении типа мышления доминирующими по нашим результатам оказались практический, художественный и теоретический типы мышления, соответствующие и необходимые в управленческой деятельности.

Проведенный нами сравнительный анализ личностных свойств в нашем исследовании показал, что между личностными характеристиками руководителей коммерческих и государственных (бюджетных) организаций имеются значимые различия. Прежде всего это связано с адаптивностью в изменяющихся условиях, которая проявляется у коммерческих руководителей в стремлении быстро схватывать новое, в потребности получения и переработки новых знаний и информации, стрессоустойчивости, умении быстро ориентироваться в неожиданных обстоятельствах. По результатам нашего исследования различие также выявляется в динамических характеристиках, об этом свидетельствует подчиненность и следование установленным нормам у руководителей государственных (бюджетных) структур. По сравнению с ними руководители коммерческих организаций в условиях существенных перемен в управленческой деятельности вынуждены проявлять независимость, решительность, активность, принимать самостоятельные решения в нестандартных и сложных ситуациях. Существенным различием является то, что руководители коммерческих организаций – это деятели, а руководители государственных (бюджетных) организаций являются исполнителями.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология и социальные изменения // Психологический журнал – 2005. – № 5. – Т.26. – С. 5-15.
2. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: в 5 кн. Кн. 2. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М., 2000.
3. Индивидуальность и способности / под ред. В.Н. Дружинина. – М., 1994.
4. Карнышев А.Д. Очерки социальной психологии. – Иркутск, 1998.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 1999.
6. Ковалев А.Г., Мясисев В.Н. Психические особенности человека. Т. II: Способности. – Л., 1960.
7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М., 2000.
8. Левитов Н.Д. Детская и педагогическая психология. – М., 1960.
9. Организационная психология / под ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб., 2000.
10. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г. Никифорова, М. Дмитриевой, В. Снеткова. – СПб., 2001.
11. Розанова В.А. Психология управления. – М., 2000.
12. Уманский Л.И. Психология организаторских способностей: дис. ... д-ра пед. наук (по психологии). Курск, 1967.

ФОРМИРОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПОДРОСТКА

Т.Ц. Тудупова, Ч.Ц. Сангадиев

В статье теоретически обосновано и экспериментально выявлено, что этнопсихологическая подготовка личности в подростковом возрасте является эффективной основой формирования толерантной направленности личности, толерантных установок и мотивов сознания. Разработана программа этнопсихологического тренинга, показана ее роль в нивелировании негативных этнических стереотипов, предубеждений и в воспитании толерантной направленности личности. Эффективность программы этнопсихологического тренинга с подростками подтверждена статистически.

THE FORMATION OF A TOLERANT ORIENTATION OF A PERSONALITY OF A MODERN TEENAGER

T.Tz. Tudupova, Ch.Tz. Sangadiyev

There is theoretically described and experimentally pointed out in the article that ethnopsychological personality preparation at teenage age is an effective basement of the formation of tolerant orientation of a personality, tolerant setup and consciousness motives. There is the program of ethnopsychological training worked out, its role in extenuation of negative ethnic stereotypes and preconceptions, in tolerantly-oriented personality upbringing showed. The effectiveness of the program of ethnopsychological training with teenagers is confirmed statistically.

Проблема направленности личности является одной из центральных проблем отечественной психологической науки.

Термин «направленность личности» в различных концепциях несет неодинаковую смысловую нагрузку и неоднозначно понимается исследователями. Большинство отечественных психологов разных поколений (С.Л. Рубинштейн, А.П. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, В.И. Додонов, В.С. Мерлин, В.Н. Мясисев, М.С. Неймарк, К.К. Платонов, В.Э. Чудновский и др.) понимают под направленностью существенную личностную характеристику, определяющую психологический облик человека как общественного существа. При этом в разных концепциях подчеркиваются различные аспекты этого феномена: «динамическая тенденция» (С.Л. Рубинштейн), «смыслообразующий мотив» (А.И. Леонтьев), «доминирующее отношение» (В.Н. Мясисев), «основная жизненная направленность» (Б.Г. Ананьев), «установка» (Д.Н. Узнадзе), «диспозиция» (В.А. Ядов).

Понимание сущности и структуры направленности разными авторами неоднозначно. Она либо отождествляется со всей мотивационной сферой личности (и тогда в ее структуру включают потребности, установки, интересы, мотивы, идеалы), либо с отдельным мотивационным фактором (отношение, установка, социальная установка, мотив и т.п.). Вместе с тем, общим для различных подходов является рассмотрение направленности:

- как ведущего свойства личности;
- как свойства, формирующегося в результате иерархизации мотивационной структуры личности;
- как проявление избирательности поведения и ориентации деятельности на достижение жизненно важных целей.