

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Ю.Н. Лысенко

Рассмотрены организационно-психологические свойства личности менеджеров производственной организации, показана динамика этих свойств у менеджеров разных рабочих групп. Выявлено, что у менеджеров, отличающихся друг от друга по показателям личностных свойств, существуют различия в эффективности управления. Даны выводы по результатам научного исследования.

Ключевые слова: личность менеджера, производственная организация, динамика личностных свойств, корреляционный анализ, эффективность управления.

Подбор и расстановка руководящих кадров с учетом индивидуальных организационно-психологических особенностей кандидата в менеджеры является одной из важнейших задач на современном этапе. В настоящее время при назначении менеджера, как правило, слабо учитываются его индивидуальные психологические особенности.

Вместе с этим качество работы менеджера во многом обеспечивается его организационно-психологическими характеристиками, свойствами личности, его умением мобилизовать своих подчиненных на выполнение поставленных задач. Поэтому учет личностных особенностей менеджера оборачивается своими издержками и снижением эффективности работы производственной организации.

Учет личностных факторов является одним из средств повышения эффективности управления производственной организацией.

Использование полученных данных поможет быстрее устранить ошибки в подборе менеджеров, исключить возможности выдвижения людей, не соответствующих должности.

Эта же информация будет помогать обеспечивать индивидуальный подход при формировании и развитии необходимых личных свойств менеджера. Индивидуальные психологические данные помогут более правильно оценить самого менеджера [1–3].

Наиболее точной и объективной оценкой личности является, по мнению некоторых авторов, тестирование с одновременным получением экспертных оценок. Именно этот вариант и был использован при изучении индивидуальных организационно-психологических особенностей менеджера.

Объекты и методы. В исследованиях приняли участие рабочие и мастера авиационного завода (цех 54) и машиностроительного завода (цех 10), г. Самары. Рабочих 211 чел. (токари и фрезеровщики), мастеров – 20 чел.

Использовались методы: тест оценки социально-психологических особенностей управления производственной организацией, многофакторный

личностный тест Кеттелла, беседы с рабочими и начальниками цехов.

Цель исследования. Проанализировать индивидуальные организационно-психологические особенности личности менеджера, определить их значимость в руководящей работе.

Задачи исследования: 1) выявить индивидуальные организационно-психологические особенности менеджера; 2) изучить динамику этих качеств у менеджеров разных производственных участков; 3) определить степень проявления и значимость личностных свойств в работе менеджера.

Результаты и их обсуждение

Первая часть исследования была связана с индивидуальным обследованием менеджеров участков по методике 16 PF. Полученные материалы обрабатывались, анализировались и докладывались индивидуально менеджерам. Во второй части путем анкетирования определялась оценка личностных качеств менеджера подчиненными.

Результаты исследования менеджеров по методике 16 PF представлены в табл. 1.

Анализ полученных данных табл. 1 показывает, что наиболее выраженными свойствами менеджеров участков являются упорство, настойчивость, стремление добиться поставленной цели (Q3). Необходимая настойчивость может сочетаться с предпочтением своего мнения, упрямством, нежеланием идти на компромисс (L). Ведущим свойством выступает также умение себя контролировать, поступать правильно (Q3). Значительно также представлена общительность, готовность к сотрудничеству, коммуникабельность (A). Немаловажным фактором является необходимая исполнительность (Ч). На достаточно высоком уровне представлены также тревога и фрустрация (O, Q4).

Менее важными свойствами у менеджеров участков оказались такие, как устойчивость в стрессовых ситуациях, независимость и социальная смелость (F3, F4). Эти личностные особенности в определенной степени отражаются на управлении. Низкие ранговые места занимают также чувствительность, умение тонко воспринять

Таблица 1

Показатели личностных свойств менеджеров производства по методике 16 PF

№	Факторы	Авиационный завод		Машиностроительный завод		Итоговый ранг
		X	Ранг	X	Ранг	
1	A	6,64	3	6,78	3	3
2	B	5,82	16	5,78	9,5	15
3	C	6,09	9	5,44	14	11
4	E	6,09	9	5,78	9,5	8,5
5	F	6,09	9	5,33	15	12
6	Ч	6,09	9	6,22	6	5,5
7	H	5,82	16	5,11	18	18
8	I	5,55	20	5,78	9,5	17
9	L	6,82	1	7,56	2	1,5
10	M	6,09	9	5,22	16	13,5
11	N	5,82	16	5,56	13	16
12	O	6,45	4	6,22	6	4
13	Q1	6,00	13	5,67	12	13,5
14	Q2	6,09	9	5,78	9,5	8,5
15	Q3	6,73	2	7,67	1	1,5
16	Q4	6,09	9	6,22	6	5,5
17	Fi	5,90	14	6,47	4	7
18	F ₂	6,23	5	5,19	17	10
19	F ₃	5,57	19	4,91	20	20
20	F ₄	5,76	18	5,07	19	19

ситуацию, рационализм (I, N). Недостаточно представлены возможности глубокого и тонкого анализа (H). Для уточнения полученных данных была проведена оценка личностных качеств тех же менеджеров со стороны их подчиненных. Результаты представлены в табл. 2.

По мнению рабочих, наиболее выраженными качествами менеджеров участков выступают чувство ответственности, личная дисциплина, умение организовать свой рабочий день. Вместе с этим у них отмечается высокая энергичность (активность) в работе, эмоциональная стабильность, выдержка и самообладание. Для них также характерна значительная уверенность в своих действиях, достаточно высокие моральные качества, высокий уровень авторитета в своих организациях. Положительно отмечают рабочие такие преимущества своих непосредственных менеджеров, как умение распределить работу и общительность.

В минимальной степени отмечают рабочие либерализм в руководстве, конфликтность и эгоизм. Одновременно обращено внимание на некоторые проявления агрессивности, недостаточную демократичность, отсутствие заботливого отношения о людях. Дополнительно в качестве значительно выраженных качеств у руководства авиационного завода можно отметить знание жизни, реализм, зрелость, а также умение привлекать подчиненных к работе и объективное отношение к людям. У представителей машиностроительного завода более четко проявляются умение планировать работу подчиненных, знание дела, оперативность в решении вопросов. Слабым местом у менеджеров авиационного завода выступает неуме-

ние обеспечить дисциплину, на машиностроительном заводе – отсутствие верности слову, инициативы, неумение создать благоприятный психологический климат.

Сопоставление результатов, полученных по методике 16PF и анкетированию, показывает, что большинство показателей совпадают, т. е. информация тестирования подтверждается групповой оценкой менеджера рабочими и наоборот. Об этом же говорит и корреляционный анализ показателей двух методик. Во многих случаях коэффициенты корреляции составляют от 0,25 до 0,64; $P < 0,05$; 0,01.

Выводы

Наиболее выраженными свойствами менеджеров участков выступают упорство, настойчивость, стремление добиться поставленной цели. Эти качества позволяют лучше строить систему управления, обеспечивать успешную реализацию намеченных планов.

Менеджер, опирающийся преимущественно на свое мнение, не желающий идти на компромисс, должен весьма осторожно использовать подобные особенности, так как они могут иметь негативные последствия.

У менеджера общительного, коммуникабельного, готового к сотрудничеству, будут лучшие взаимоотношения с рабочими, взаимопонимание, что, несомненно, скажется на результатах работы производственной организации. В силу этих же особенностей будет достигаться более высокое внушающее воздействие менеджера.

Информативными качествами выступают также высокий самоконтроль, умение поступать

Управление социально-экономическими системами

Таблица 2

Оценка качеств менеджера рабочими (по 5-балльной шкале)

№	Качества	Авиационный завод		Машиностроительный завод		Итоговый ранг
		X	Ранг	X	Ранг	
1	Умение обеспечивать дисциплину	3,62	42,5	3,96	28	38
2	Знание дела	3,88	22	4,17	6	11,5
3	Авторитарность руководства	3,73	36,5	3,82	43,5	42,5
4	Демократичность руководства	3,66	40	3,44	49	46
5	Либеральность руководства	3,37	50	3,40	50	50
6	Эффективность руководства	3,75	34,5	4,12	14	25
7	Авторитет	4,02	10	4,14	10	8
8	Коммуникабельность	3,69	38,5	4,00	20	29
9	Взаимоотношения с подчиненными	3,69	38,5	3,89	35,5	40
10	Контроль на участке	3,79	31	4,12	14	22
11	Умение распределить работу	3,99	13	4,14	10	9
12	Приближенность к подчиненным	3,77	32,5	4,09	17	18
13	Правильность оценки подчиненных	3,65	41	3,89	35,5	41
14	Конфликтность	3,53	47	3,59	48	49
15	Умение планировать работу подчиненных	3,85	25	4,19	4	13
16	Способность ставить правильные задачи	3,86	23	4,03	18,5	19
17	Умение создать благоприятный психологический климат	3,81	29	3,82	43,5	39
18	Оперативность в решении вопросов	3,85	25	4,14	10	16,5
19	Умение привлекать подчиненных к работе	4,07	7	3,97	26	14
20	Организация своего рабочего дня	4,13	3	4,16	7,5	3
21	Уровень работы с людьми	3,84	27,5	3,97	26	26
22	Настойчивость, требовательность	3,73	36,5	3,97	26	33,5
23	Забота о людях внимательность	3,62	42,5	3,81	45	45
24	Доброжелательность, тактичность, вежливость	3,75	34,5	3,89	35,5	37
25	Эмоциональная стабильность, самообладание, выдержка	4,06	8	4,18	5	4,5
26	Личная дисциплина	4,09	5	4,24	2	2
27	Моральные качества	4,02	10	4,16	7,5	7
29	Уверенность	4,22	2	4,13	12	6
30	Быстрота, подвижность	3,98	14	4,12	14	11,5
31	Знание жизни, реализм, зрелость	4,09	5	3,91	30	16,5
32	Энергичность	4,02	10	4,20	3	4,5
33	Объективное отношение к людям	4,00	12	3,90	32	20,5
34	Интеллигентность, общекультурный уровень	3,94	16	4,03	18,5	15
35	Честолюбие	3,77	32,5	3,98	23,5	27
36	Общительность	4,09	5	3,99	21,5	10
37	Умение говорить и выражать свои мысли	3,84	27,5	4,01	19	23,5
38	Твердость	3,57	44	3,98	23,5	36
39	Умение разбираться в людях	3,85	25	3,99	21,5	23,5
40	Терпимость к людям	3,93	17	3,87	39,5	28
41	Справедливость	3,95	15	3,93	29	20,5
42	Эгоизм	3,43	49	3,80	45	48
43	Оптимизм, жизнерадостность	3,90	19	3,86	41	30,5
44	Решительность	3,80	30	3,90	32	32
45	Агрессивность	3,54	46	3,68	47	47
46	Осторожность	3,55	45	3,89	35,5	44
47	Самокритичность	3,89	20,5	3,87	39,5	30,5
48	Стремление к лидерству	3,47	48	3,90	32	42,5
49	Верность слову	3,92	18	3,79	46	35
50	Инициатива	3,89	20,5	3,83	42	33,5

правильно в критической ситуации. Эти свойства способствуют более высокой успешности в руководстве.

Чем более выражена исполнительность менеджера, тем меньше вероятность его низкой результативности.

Значительный уровень тревоги и фрустрации характерен для многих менеджеров. Он выступает источником активности, стимулирует успешное выполнение поставленных задач.

Чем выше чувство ответственности менеджера, личная дисциплина, умение организовать свой рабочий день, тем выше его возможности в получении высокого результата в работе, тем легче ему стабилизировать имеющиеся достижения.

Чем меньше проявляется у менеджера агрессивность, эгоизм, конфликтность, тем ниже вероятность плохих взаимоотношений с подчинен-

ми, тем больше возможности для создания сплоченной производственной организации.

Достаточная уверенность в своих действиях, высокие моральные качества, необходимый уровень авторитета обеспечивают менеджеру возможность для получения значимого результата, высокоэффективного управления.

Литература

1. Веснин, В.Р. *Основы менеджмента: учебник для вузов* / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 320 с.

2. Дмитриева, З.М. *Руководство сотрудниками и компанией* / З.М. Дмитриева. – М.: Юр-книга, 2004. – 244 с.

3. Минченкова, О.Ю. *Управление персоналом организации* / О.Ю. Минченкова. – М.: Кнорус, 2008. – 512 с.

Поступила в редакцию 25 февраля 2012 г.

Лысенко Юрий Николаевич. Кандидат психологических наук, доцент кафедры экономико-управленческих и правовых дисциплин, филиал Российского государственного гуманитарного университета (г. Самара). Тел.: 846 (312-81-11). E-mail: srggu@mail.ru

Yury Nikolaevich Lysenko, Candidate of Science (Psychology), Associate Professor of the Department of Economic and Management and Legal Courses, branch of the Russian State University of Humanities, Samara. Tel.: 846 (312-81-11). E-mail: srggu@mail.ru.