

## ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СТАНОВЛЕНИЮ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Панасенко Г.В.<sup>1</sup>, Демидова Е.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет», Министерство образования и науки РФ, Красноярск, Россия (660049, г. Красноярск, пр. Мира, 82)

На основе модели личности менеджера было проведено исследование, которое направлено на выявление условий становления качеств личности менеджера в результате сложного взаимодействия уровней его личности (организмического, индивидуального, собственно-личностного) со всеобщими характеристиками (условиями) процесса управления (коммуникативным пространством, коммуникативным временем, энергией, информацией, материально-вещественными факторами управления, конкретной управленческой ситуацией) в процессе профессиональной подготовки. В ходе исследования использовались методики психологической диагностики (личный опросник Р. Кэтталла 16PF (версия А), диагностика межличностных отношений Т. Лири), на базе чего представлен график профилей групп в виде лепестковой диаграммы. Для вторичного статистического анализа данных, полученных в результате опытно-экспериментальной работы, применялись методы математической обработки: *t*-критерий Стьюдента и «*r<sub>s</sub>*» Спирмена.

Ключевые слова: модель личности менеджера, профессиональное становление, взаимодействие, исследование.

## EXPERIMENTAL WORK ON FORMATION OF THE QUALITIES OF A MANAGER IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

Panasenko G.V.<sup>1</sup>, Demidova E.V.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Federal State Budget Educational Institution of the Higher Professional Education, Siberian State Technological University, the Russian Federation Ministry of Education and Science, Krasnoyarsk, Russia (660049 Krasnoyarsk, Mira Av., 82), e-mail: demidova.doc@yandex.ru

Based on the model of the personality of the Manager, conducted a study which aims to identify the conditions of formation of the qualities of a Manager in the result of a complex interaction between levels of his personality (organizacisko, individual, actually-personal) with universal characteristics (conditions) process control (communicative space, communicative time, energy, information, logistical management factors specific managerial situation) in the process of professional preparation. The study used techniques of psychological diagnostics (personal questionnaire R. Catalla 16PF (version A), diagnostics of interpersonal relationships T. Leary, on the basis of which presents a graph of group profiles in the form of radar charts. For secondary statistical analysis of data obtained as a result of experimental work, we have applied the methods of mathematical processing: *t*-Student test and "*r<sub>s</sub>*" Spearman.

Keywords: model of the personality of the Manager, professional formation, interaction, research.

Актуальность мировоззренческого осмысления гражданского образования обусловлена социальным развитием современной России, кардинальными изменениями в социально-экономической и общественной жизни страны. Процесс системной трансформации российского общества сопровождается общими, а иногда и противоречивыми тенденциями, что в свою очередь обуславливает необходимость поиска инновационных путей выхода. В сложившейся ситуации необходимо концептуальное обоснование приоритетных практико-ориентированных направлений в сфере образования детей и молодежи.

Россия вступила в XXI век в условиях кризиса в сфере образования, являющегося следствием системного кризиса всего общества, резкого ослабления государственной

поддержки науки и образования. В настоящее время еще достаточно сложно оценить масштаб таких явлений в сфере образования, как Болонское соглашение, Единый государственный экзамен (ЕГЭ), введение новых образовательных стандартов и др. Несомненно одно – развивающемуся обществу нужны образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать решение в ситуации выбора, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовы к межкультурному взаимодействию, обладают чувством ответственности за судьбы страны. В связи с этим и проявляется необходимость в создании Малой академии юного менеджера (МАЮМ) и в организации дополнительных профессиональных программ, на базе которых и происходит становление качеств личности менеджера [1].

При подготовке менеджеров профессия существенным образом видоизменяет личность без изменения универсальных, конкретных характеристик, к которым относятся самостоятельный выбор, воля, решительность, модифицирующиеся в процессе деятельности.

Исследование личности менеджера невозможно провести только через социальные роли или простое обобщение опыта работы отдельных менеджеров. Организация исследования в соответствии с принципами системного подхода к личности менеджера позволила разработать структурно-функциональную модель воздействия личности менеджера на объект управления. Деловые качества рассматриваются через деятельность, а личностные – на основе взаимодействия субъектно-объектных отношений. С одной стороны этого взаимодействия выступает среда, а с другой – внутренние психологические ресурсы личности [5].

Если рассматривать личность максимально широко, то структуру любой личности (личности менеджера в том числе) можно представить как некую совокупность трех подсистем или уровней личности: организмического, индивидуального, собственно-личностного [2]. Кроме того, важно отметить, что развитие и функционирование личности происходит опосредованно. Оно определяется всеобщими характеристиками процесса управления: коммуникативным пространством и временем, информацией, энергией, материально-вещественными факторами управления и управленческой ситуацией [3].

После успешных попыток в отечественной психологии не только теоретического обоснования необходимости системного подхода, но и его реализации в изучении познавательных процессов, все более актуальным становится его применение в области психологии личности. В связи с этим возникла потребность выделить систему качеств с определенным минимумом основополагающих параметров, которые должны адекватно изменяться в зависимости от профессиональной деятельности.

Базой исследовательской работы явились группы студентов ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет» гуманитарного факультета III курса по специальности «Менеджмент организации» (29 человек), гуманитарного факультета II курса по специальности «Менеджмент организации» (31 человек), факультета химических технологий IV курса по различным специальностям химических технологий (104 человека); студенты-менеджеры, которые прошли обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе «Управление персоналом», получив дополнительные знания, умения и навыки (11 человек), и действующие руководители организаций (15 человек). Всего в исследовании приняло участие 190 человек.

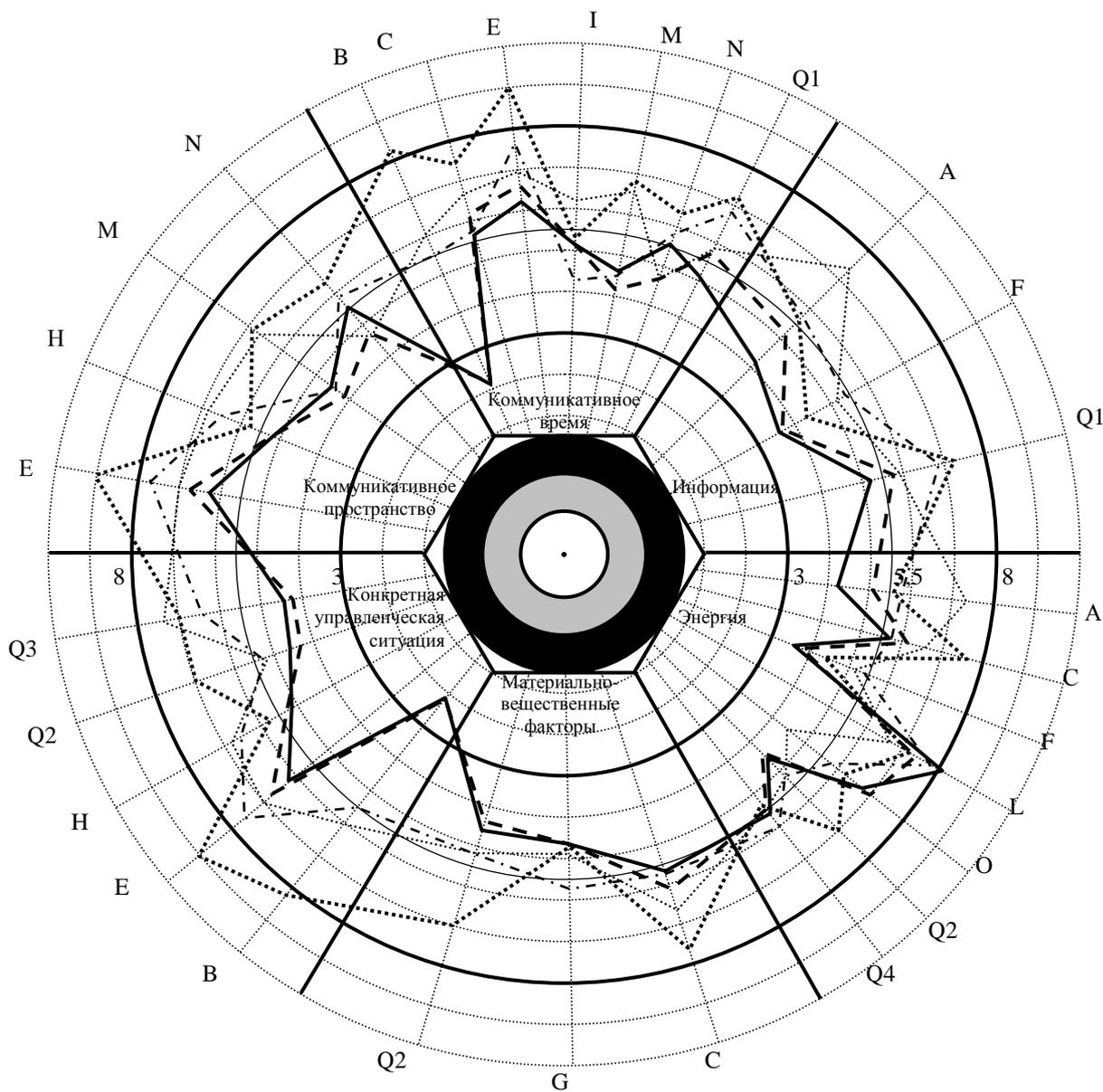
Спецификой наблюдения является целенаправленное изучение личностных качеств и их формирование. Эксперимент по выявлению личностных качеств, влияющих на успешность профессиональной деятельности, проводился с соблюдением критериев добровольности и анонимности.

Для исследовательских задач использовались такие методы психодиагностики, как многофакторный личностный опросник Р. Кэттелла 16PF (версия А), диагностика межличностных отношений Т. Лири.

Для вторичного статистического анализа данных, полученных в результате опытно-экспериментальной работы, применялись методы математической обработки: *t*-критерий Стьюдента и «*r*<sub>s</sub>» Спирмена.

Анализ каждого фактора по опроснику Р. Кэттелла 16PF и самих процессов управления позволил соотнести качества личности с тем или иным процессом управления, исходя из уровней личности, каждый из которых связан с одним из выделенных качеств, формирующихся в процессе профессионального становления, а именно – организмический уровень и эмоциональная устойчивость, индивидуальный уровень и волевые качества, собственно-личностный уровень и интеллект.

Для определения качеств личности менеджера на разных этапах профессиональной подготовки модель личности менеджера представлена в виде лепестковой диаграммы, которая объединяет сектора, отвечающие за тот или иной процесс управления и включающие комплекс факторов, выделенных авторами по каждому процессу, которые соответствуют шкале Р. Кэттелла. Результаты экспериментальных исследований, проведенных в группах студентов разных курсов и специальностей, а также руководителей, наложены на модель (рис. 1) [4].



————— II курс ГФ  
 - - - - - III курс ГФ  
 - · - · - IV курс ФХТ

..... студенты-менеджеры  
 ..... руководители

А – общительность  
 В – интеллектуальность  
 С – эмоциональная устойчивость  
 Е – доминантность  
 F – беспечность  
 G – моральная нормативность  
 Н – смелость  
 I – эмоциональная чувствительность

L – подозрительность  
 М – мечтательность  
 N – дипломатичность  
 О – тревожность  
 Q1 – восприимчивость к новому  
 Q2 – самостоятельность  
 Q3 – дисциплинированность  
 Q4 – напряженность

Рис. 1. Профили экспериментальных групп.

Сравнительный статистический анализ изучения уровней развития личностных качеств и их соотношение у студентов и руководителей на разных этапах профессионального становления дали нам возможность установить, что условия становления личностных качеств различны.

Показатели эмоциональной устойчивости на организмическом уровне явно выражены в блоке «энергия», где концентрируются энергетические импульсы. Высокий уровень эмоциональной устойчивости отмечен у групп студентов-менеджеров и руководителей, что проявляется в уверенности в себе и в своих силах, спокойном адекватном восприятии действительности, умении контролировать свои эмоции и поведение.

В группах студентов разных специальностей преобладает эмоциональное равновесие, что также отражается в блоках «коммуникативное время» и «материально-вещественные факторы» и свидетельствует о возникновении кратковременного чувства тревоги и беспомощности при неожиданном проявлении дополнительных трудностей. В отличие от групп студентов различных специальностей группы студентов-менеджеров и руководителей склонны рационализировать собственные эмоциональные переживания, что не отражается на принятии того или иного управленческого решения в данный момент времени.

В других процессах управления, которые характеризуются как «коммуникативное пространство» и «конкретная управленческая ситуация», проявляется средний уровень фактора «Н» (смелость) у всех исследуемых групп, который говорит о взвешенном решении в рискованных ситуациях.

Фактор «F» (беспечность) в блоке «информация» у групп студентов II курса гуманитарного факультета и IV курса факультета химических технологий характеризует необщительную личность, что в данном блоке не позволяет осуществить менеджеру самостоятельный выбор из-за недостаточной информационной базы. Открытость и общительность, которая проявляется у групп студентов III курса гуманитарного факультета, студентов-менеджеров и руководителей, позволяет собрать необходимую информацию и своевременно принять то или иное управленческое решение.

Группа факторов доминирования определяет значения на индивидуальном уровне и отвечает за своеобразие стиля управления. В условиях коммуникативного пространства и коммуникативного времени у групп студентов II курса гуманитарного факультета и IV курса факультета химических технологий проявляется умеренно выраженный лидерский потенциал личности, лидерские функции проявляются преимущественно в привычных ситуациях, развитие которых можно предвидеть, а появление трудностей можно предотвратить – это характеризует средние значения по фактору «E» (доминирование). Группы студентов III курса гуманитарного факультета, студентов-менеджеров и руководителей имеют высокие значения фактора «E» (доминирование), что является показателем активного стремления занять лидерское положение в группе. Средние значения фактора «N» у всех исследуемых групп отражают способность достаточно тонко разбираться в людях, что позволяет быстро менять стиль и дистанцию общения при изменении

коммуникативной ситуации.

Следующая характеристика процесса управления в сконструированной модели – информация. Средние показатели по фактору «А» (общительность) у групп студентов разных специальностей и руководителей определяют избирательность в общении, а общение с авторитетными людьми требует преодоления напряжения.

В последующих блоках – «энергия», «материально-вещественные факторы» и «конкретная управленческая ситуация» – обобщенное проявление факторов группы доминирования. Подозрительность, обособленность в коллективе, склонность к соперничеству, напряженность проявляется у всех исследуемых групп по высоким значениям фактора «L» (подозрительность), и в то же время в конфликтных ситуациях проявляются стремление избегать «острых углов», возникает необходимость в поиске компромиссных решений – фактор «N» (дипломатичность).

Средние показатели факторов «Е» (доминирование) и «Q2» (самостоятельность) у групп студентов II курса гуманитарного факультета и IV курса факультета химических технологий говорят о лидерском потенциале и одновременно о проявлении зависимости от мнения группы, однако ответственные решения принимаются самостоятельно. Средние значения факторов «G» (моральная нормативность) и «Q3» (дисциплинированность) у групп студентов разных специальностей указывают на совесть и ответственность в определенных ситуациях, которые сочетаются с формальным выполнением обязанностей.

Интеллектуальные особенности на собственно-личностном уровне ярко выражены в блоке «коммуникативное время» и «коммуникативное пространство». Низкие значения фактора «В» (интеллект) у студентов II курса гуманитарного факультета и IV факультета химических технологий выявили невысокую оперативность мышления, невысокий уровень общей культуры и эрудиции. Студенты с такими показателями обладают развитым воображением, но при этом решение интеллектуальных задач затруднено, что также подтверждается низкими значениями факторов «М» (мечтательность) и «Q1» (восприимчивость к новому). Свойственная мечтательность, оторванность от реального мира не дает возможности своевременного принятия того или иного управленческого решения. В условиях конкретной управленческой ситуации решение сложных абстрактных задач требует дополнительного времени.

По факторам «В» (интеллект), «М» (мечтательность), «Q1» (восприимчивость к новому) у групп студентов III курса гуманитарного факультета и руководителей выявлен высокий уровень общей культуры, развитая аналитичность, высокая эрудированность, и поэтому в процессе управления отмечается самостоятельность и оригинальность в принятии своевременного решения. Средние показатели факторов у группы студентов-менеджеров

характеризуют определенную подвижность мышления, обладание конкретным воображением, критичностью и консервативностью в принятии нового.

Анализ первичных данных, на базе диагностики межличностных отношений Т. Лири, показывает, что во всех исследуемых группах преобладает «властно-лидирующий» тип межличностных отношений (I октанта), который определяет оптимистичность, выраженную мотивацию достижения, тенденцию к доминированию, ориентацию в некоторых случаях на собственное мнение и минимальную зависимость от внешних средовых факторов. Поступки и высказывания опережают их продуманность. Такое реагирование по типу «здесь и сейчас» характеризует завоевательную позицию, стремление вести за собой и подчинять своей воле других. Однако на втором месте (не считая руководителей) находится такой тип межличностного отношения, как «сотрудничающий-конвенциальный» (XVII октанта), который характеризуется такими индивидуально-личностными характеристиками, как эмоциональная неустойчивость, высокий уровень тревожности и низкий – агрессивности, зависимость самооценки от мнения других, стремление к причастности групповым веяниям, сотрудничеству.

Здесь можно предположить, что какой-то из данных типов является игрой, а какой-то – явным проявлением своих отношений. Допустим, явная агрессия и доминирование борется с внутренней неуверенностью и боязнью упасть в глазах сокурсников или педагогов.

Образовательная и профессиональная менеджерская деятельность в сравнении со студентами других факультетов выявила статистические различия по t-критерию Стьюдента, которые наиболее значимы по блокам сконструированной модели, а именно: «информация» и «конкретная управленческая ситуация». Качества высокого интеллекта – понимание абстракции, быстрота мыслительных процессов, упорство и настойчивость – дают возможность более успешно анализировать и решать управленческие ситуации, так как основной вид профессиональной управленческой деятельности – это выработка управленческих решений. В свою очередь этот блок взаимосвязан с блоком информационной модели, ибо он позволяет эффективно вести сбор информации и управление ею.

Статистический анализ по Спирмену выявил, что у групп студентов II курса гуманитарного факультета по специальности «Менеджмент организации» и IV курса факультета химических технологий по различным специальностям экспериментально отсутствуют взаимосвязи на собственно-личностном уровне. У группы студентов III курса гуманитарного факультета по специальности «Менеджмент организации», студентов-менеджеров и руководителей выявлен целый комплекс корреляционных связей. При анализе взаимосвязей всеобщих характеристик процесса управления, согласно авторской модели, у студентов факультета химических технологий не обнаружены корреляционные связи

управленческого процесса, за исключением конкретной управленческой ситуации. У студентов II и III курсов гуманитарного факультета по специальности «Менеджмент организации» наблюдается увеличение комплекса связей со сдвигом в область коммуникативного пространства и времени. Аналогичную картину видим у студентов-менеджеров и руководителей, что говорит об устойчивом процессе по формированию группы, коллектива и команды с прямым и обратным воздействием на личность менеджера.

Условия становления качеств личности менеджера были выявлены на основе того, что современное российское экономическое образование должно аккумулировать новые приоритеты и установки с лучшими отечественными традициями в формирующуюся социально-ценностную систему – открытую, духовно и культурно насыщенную, обеспечивающую становление гражданственности и патриотизма.

### Список литературы

1. Демидова Е.В. Организационная культура как фактор повышения эффективности обучения // AlmaMater (Вестник высшей школы). – 2010. - № 8. – С. 53-59.
2. Демидова Е.В., Панасенко Г.В. Модель личности менеджера в процессе профессионального становления // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. - URL: <http://www.science-education.ru/113-11613>.
3. Демидова Е.В., Панасенко Г.В. Философский подход к исследованию и построению модели личности менеджера // Вестник ИрГТУ. – 2014. - № 3 (86). – С. 287-293.
4. Милькина Е.В. Становление качеств личности менеджера в процессе профессиональной подготовки : дис. ... канд. психол. наук. - Красноярск : СибГТУ, 2006. - 179 с.
5. Управление персоналом: концепции, технологии, развитие : монография / Панасенко Г.В. [и др.]. – Томск : Изд-во ТГУ, 2005. – 360 с.

### Рецензенты:

Белокопытов Ю.Н., д.псих.н., профессор кафедры управления персоналом ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет», г. Красноярск.

Викторук Е.Н., д.филос.н., профессор, заведующая кафедрой философии и социологии ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева», г. Красноярск.