

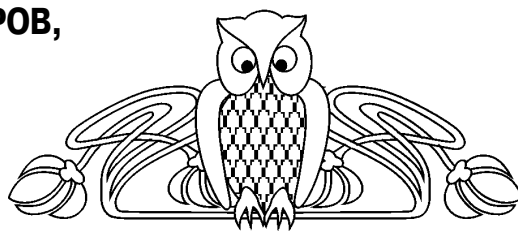


УДК 316.6(470+571)

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ, УПРАВЛЯЮЩИХ БИЗНЕС-СИСТЕМАМИ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ РАЗВИТИЯ

А.С. Краснокутская

Педагогический институт Саратовского государственного университета,
кафедра психологии образования
E-mail: philosof@info.sgu.ru



В данной статье рассматривается проблема различий социально-психологических характеристик личности менеджеров двух типов – управляющих бизнесом на стадии его развития и в период стабилизации, описываются основные параметры, специфичные личности менеджеров исследуемых типов.

Ключевые слова: личность, менеджмент, направленность, управление, ценностные ориентации.

Personality Characteristics of the Managers, Operating Business-Systems at the Different Stages of Development

A.S. Krasnokutskaya

In this article examined the problem of distinctions in socially-psychological personality characteristics between two types of managers – ones operating business at stages of development and during stabilization. Basic parameters specific for the personalities of the observed types, are described.

Key words: personality, management, orientation, value orientations.

В последнее время активно исследуется проблема личностных особенностей менеджеров, создаются портреты личности успешных менеджеров (Ю.В. Щербатых, М.А. Киселева, Е.И. Остащенко, Е.В. Милькина, В.А. Кондрахин, И.Ю. Кушнарева, Г.С. Дулина, А. Менегети и др.). Однако работ, посвященных изучению различий менеджеров в зависимости от управления бизнес-системами на разных этапах её развития, не представлено.

В переводе с английского «manager» – управляющий, руководитель. Деятельность менеджера – управленческая. Успешность исполнения обязанностей во многом зависит от личностных особенностей человека. Относительно профессионально важных качеств менеджера высказано достаточно много разнообразных точек зрения.

Важными личностными качествами эффективного менеджера, по мнению И.П. Марченко, выступают: развитый мотив достижения успеха и высокая самооценка; интернальный локус контроля; развитые организаторские способности; обладание многомерным экономико-управленческим мышлением; стрессоустойчивость, высокая работоспособность; готовность к риску¹.

Анализируя деятельность российских и зарубежных предпринимателей, Ю.В. Щербатых выделяет пять наиболее важных, на его взгляд, личностных качеств: самостоятельность, амби-

циозность, настойчивость, трудолюбие и стойкость².

Исследуя становление качеств личности менеджера, Е.В. Милькина показала, что у студентов-менеджеров и руководителей не наблюдается резких качественных изменений личности в процессе профессиональной подготовки³, соответственно и в дальнейшей профессиональной деятельности менеджер управляет системой, основываясь не только на полученных знаниях и навыках, но в большей степени на базовых личностных характеристиках.

Из приведенного анализа литературных источников видно, что проблема изучения личностных свойств менеджеров довольно сложна и многогранна, в рамках одного исследования весьма трудно учесть все её особенности.

В рамках данной статьи мы рассмотрим отдельные параметры, по которым отличаются менеджеры, управляющие бизнесом на разных этапах его развития.

Целью исследования является сравнительный анализ социально-психологических характеристик личности менеджеров двух типов – управляющих бизнесом на стадии его развития и в период стабилизации.

Методы и методики исследования

В представленной части исследования применялись как общенаучные (анализ, обобщение), так и психологические методы (тестирование, наблюдение, опрос). Для реализации цели и задач исследования применены следующие методики: опросник Р. Кеттела 16 PF (форма С)⁴, опросник FPI (форма В)⁵. Статистическая обработка данных, полученных в ходе исследования, проводилась методами: t-критерий Стьюдента и линейный коэффициент корреляции Пирсона.

В исследовании приняло участие 300 человек из числа менеджеров высшего звена коммерческих организаций: 193 (64,3%) мужчин, 107 (35,7%) женщин; возрастной состав от 24 до 47 лет.

Испытуемые были разделены на две группы: менеджеры, создающие системы и занимающиеся стратегическим развитием бизнеса (*strategy*) (114 человек, из них 19 женщин и



95 мужчин), и менеджеры, поддерживающие уже созданные системы и решающие тактические задачи (*тактики*) (186 человек из них 88 женщин и 98 мужчин).

Обратимся к результатам исследования. В ходе работы были выявлены отличительные особенности личности двух типов менеджеров (табл. 1, 2). У менеджеров-стратегов, по сравнению с менеджерами-тактиками, отмечается более адекватная самооценка (MD, 16 PF), они уверены в себе и в целом довольны собой (VIII, FPI), более спокойны и объективны в оценке

себя и окружающих, постоянны в своих планах, отличаются эмоциональной зрелостью (I, FPI). У них в большей степени развито абстрактное мышление, уровень вербальной культуры также несколько выше (B, 16PF). Менеджерам первого типа присущи настойчивость и деловая направленность (G, 16PF), готовность к риску, в сложных ситуациях они способны принять неординарные решения (H, 16PF). Им присущи дипломатичность в общении (N, 16PF), стремление к самоактуализации и лидерству, они более целенаправленны (Q3, 16PF).

Таблица 1

Характеристики личности менеджеров – стратегов и тактиков (16 PF)

Фактор	Среднее значение фактора в группе стратегов	Среднее значение фактора в группе тактиков	Значение t-критерия
Адекватная самооценка – неадекватная самооценка (MD)	6,28	5,95	2,6*
Интеллект (B)	4,65	3,46	3,26*
Низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения (G)	7,76	6,82	3,38*
Робость – смелость (H)	8,15	7,7	3,3*
Прямолинейность – дипломатичность (N)	5,22	4,66	3,2*
Спокойствие – тревожность (O)	6,69	5,55	4,2*
Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль (Q ₃)	6,67	5,57	4,06*
Сдержанность – экспрессивность (F)	5,57	6,35	2,031**

Таблица 2

Характеристики личности менеджеров – стратегов и тактиков (FPI)

Фактор	Среднее значение фактора в группе стратегов	Среднее значение фактора в группе тактиков	Значение t- критерия
Невроticность (I)	2,82	5,24	8,1*
Застенчивость (VIII)	0,6	2,73	12*
Эмоциональная лабильность (XI)	1,79	4,65	9,4*

Менеджеры-тактики также имеют адекватную самооценку, но склонны к самокритичности (MD, 16 PF), решают конкретные задачи, имеют более низкий уровень вербальной культуры (B, 16PF), более импульсивны и подвержены настроению, осторожны (XI, FPI), испытывают трудности при принятии самостоятельных решений (H, 16PF). Менеджеры этого типа имеют более низкий самоконтроль (Q3, 16PF). Они более тревожны и утомляемы (I, FPI), менее уверены в себе, в сложных ситуациях часто находятся в замешательстве (VIII, FPI), испытывают трудности при принятии решений, меняют свои планы (H, 16PF).

Особое внимание следует уделить факторам «застенчивость» (VIII, FPI) и «робость – смелость» (H, 16 PF). По данным параметрам были выявлены очень высокие степени различий ($t=12^*$ и $t=3,3^*$, соответственно). Как было отмечено ранее, менеджеры-стратеги более

решительны, самостоятельны и готовы к риску по сравнению с тактиками, эти отличия принципиальным образом сказываются на решаемых представителями обоих типов задачах. Наличие у менеджера-стратега рассматриваемых качеств является основой для успешной профессиональной деятельности.

Рассмотрим структуру личности представителей изучаемых групп. Основные различия структуры связаны с численностью и теснотой корреляционных связей, а также содержательным наполнением структур личности.

Так, в группе стратегов по методике 16 PF выявлено 50 значимых корреляций. Максимальное число корреляций установлено с факторами и самооценка (MD) и самоконтроль (Q3). В группе менеджеров-тактиков – 41 значимая корреляция, что говорит о более высокой интегрированности структуры личности стратегов. В группе тактиков наибольшее число связей установлено с самооценкой (MD). Из приведенных данных

* – при вероятности ошибки $p \leq 0,01$.

** – при вероятности ошибки $p \leq 0,05$.



видно, что ядерные подструктуры обеих групп имеют сходство и отличительные особенности, в них представлена характеристика самооценки (MD), а у менеджеров-стратегов также включен самоконтроль поведения (Q3).

Обратимся к содержательному анализу специфики структуры личности в группе менеджеров-стратегов.

Совокупность корреляционных связей 1-го порядка, множество связей с факторами самооценки (MD) и самоконтроля (Q3), и 2-го порядка, связей с факторами «робость – смелость» (H), «доверчивость – подозрительность» (L) и «консерватизм – радикализм» (Q1), свидетельствует о специфичной личностной подструктуре, позволяющей менеджеру эффективно управлять развивающейся системой и в результате достигать самореализации. В данном случае важным является именно наличие совокупности рассматриваемых связей, а не только представленность какого-либо отдельного параметра в структуре личности менеджера-стратега.

Самоконтроль поведения (Q3) связан с уровнем развития интеллекта (B, $r=0,513^*$), независимостью (E, $r=0,64^*$) и ощущением спокойствия, уверенностью в себе (O, $r=0,383^*$). Достаточно высокий уровень развития интеллекта в сочетании с развитой волевой сферой создают условия для принятия самостоятельных решений. Конгломерат связей данных характеристик позволяет говорить о зрелости личности менеджера. Эмоциональная стабильность (C) и смелость (H, $r=0,461^*$), выдержанность и устойчивость в интересах создают платформу готовности к риску, способности принимать неординарные решения. Такая зависимость подкрепляет уверенность в принимаемом решении.

Готовность к сотрудничеству, открытость (A) в сочетании с высокой самостоятельностью и настойчивостью (E, $r=0,36^*$) позволяют эффективно управлять командой, учитывая личностные особенности и мнение членов группы, при этом удерживая собственную позицию и нацеленность на достижение поставленной цели, что также подкрепляется наличием значимой корреляционной связи общительности (A) с внимательностью по отношению к окружающим (I, $r=0,620^*$).

Взаимосвязь между самоконтролем поведения (Q3) и эмоциональной стабильностью (C, $r=0,310^*$) свидетельствует о том, что наличие деловой направленности, настойчивости в достижении целей, а также чувства долга и ответственности является необходимым условием профессиональной деятельности менеджера. При этом эмоциональная устойчивость, реалистичность, устойчивость в интересах, подкрепляя вышеприведенные характеристики, предоставляет возможность постановки стратегических целей, долгосрочного планирования и при этом решения тактических задач.

Рассмотрим специфику структуры личности менеджеров-тактиков.

К корреляционным связям 1-го порядка относятся взаимосвязи с фактором самооценки (MD), 2-го порядка – связи с «нормативностью поведения» (G), «тревожностью» (O) и «консерватизмом» (Q1).

Наличие значимой связи между эмоциональной стабильностью (C) и либерализмом (Q_1 , $r=0,483^*$) обуславливает способность менеджера принимать взвешенные решения, учитывающие специфику нынешней ситуации на рынке и не выходить за рамки общей стратегии развития. Менеджер с такими характеристиками осторожен, вдумчив, не спешит с выводами, придерживается выбранного пути развития.

Наличие корреляционной связи между самооценкой (MD) и прямолинейностью (N) ($0,704^*$) говорит о том, что определенная неуверенность в себе, прямолинейность, недостаточное умение анализировать мотивы партнера может обуславливать определенную недальновидность менеджера, трудности в построении внутренних коммуникаций в организации. Значимая корреляционная связь установлена между нормативностью поведения (G) и прямолинейностью (N, $r=0,405^*$). Данная зависимость очевидна: будучи подверженным влиянию чувств и обстоятельств, управленец зачастую не обдумывает последствия сказанного.

Взаимосвязи тревожности (O) с самооценкой (MD, $r=0,202^{**}$) и сдержанностью (F, $r=0,291^*$) говорят о том, что осторожность, свойственная менеджеру-тактику, не дает ему возможности принимать решения в короткий промежуток времени, некоторая обеспокоенность будущим влияет на его самооценку, которая, в свою очередь, усиливает сдержанность.

Интересной является триада корреляционных связей характеристик «подчиненность–доминантность» (C), «сдержанность–экспрессивность» (F, $r=0,802^*$), «подчиненность–доминантность» (C) – «жесткость–чувствительность» (I, $r=0,758^*$), «сдержанность–экспрессивность» (F) – «жесткость–чувствительность» (I, $r=0,778^*$). Они характеризуют личность менеджера как осторожного, тактичного, взвешенно принимающего решения, практичного и иногда несколько жесткого по отношению к окружающим, что позволяет менеджеру трезво оценить ситуацию, тщательно проанализировав возможные варианты развития, в итоге выбрать оптимальный способ решения задачи. Дополняет представленный портрет сочетание жесткости и подозрительности (I и L, $r=0,346^*$). Проявляя требовательность к окружающим, подкрепляемой определенной долей подозрительности, менеджер способен критично воспринимать информацию, что особо значимо в ситуации стабилизации системы.

Выявленные с помощью методики 16 PF результаты подкрепляются данными, полученными



в ходе изучения свойств личности с помощью методики FPI.

В группе менеджеров-стратегов фактор невротичности (I) коррелирует с факторами «спонтанная агрессия» (II, $r=0,615^*$) и «эмоциональная лабильность» (X, $r=0,3^*$). Соответственно, мы можем сказать, что эмоциональная зрелость, спокойствие и адекватная самооценка являются основой для самоконтроля и при этом определенной склонности к риску. Также установлены корреляционные связи между уравновешенностью (VI) и маскулинностью (XII, $r=0,6^*$), т.е. удовлетворенность собой и своими успехами подкрепляет самоуважение. Отсутствие внутренней напряженности, а как следствие – излишней осторожности – проявляется в склонности к риску и быстрым действиям.

В группе менеджеров-тактиков спонтанная агрессивность (II) коррелирует с общительностью (V, $r=0,206^{**}$), с которой также связана реактивная агрессивность (VII, $r=0,337^*$). Исходя из этого, мы можем предположить, что недостаточно высокий уровень самоконтроля поведения и некоторая импульсивность при стремлении к богатому общению могут вылиться в прямолинейность, которая была рассмотрена ранее.

В обеих группах установлены значимые корреляционные связи самоконтроля (Q3) с нормативностью поведения (G), что, на наш взгляд, объясняется взаимозависимостью данных характеристик как таковых. Поэтому говорить о специфичности данных корреляционных связей для рассматриваемых типов менеджеров, на наш взгляд, не корректно.

Исходя из приведенного анализа структур личности представителей двух типов менеджеров (стратегов и тактиков), мы можем говорить о том, что у них существуют достоверные различия. Для успешного управления бизнес-системой на разных этапах её развития необходимы менеджеры со специфичными для данного периода личностными характеристиками.

Выводы

1. Отдельные личностные свойства менеджеров различных типов (стратегов и тактиков), различаются по ряду параметров личности. Базис-

ными характеристиками личности, определяющими склонность к решению стратегических задач, являются высокий самоконтроль, адекватная положительная самооценка, уверенность в себе, склонность к риску и дипломатичность. Менеджеру, решающему тактические задачи, свойственны сниженный уровень самоконтроля, в целом адекватная самооценка со склонностью к самокритике, тревожность, осторожность, менее развитое, по сравнению со стратегами, абстрактное мышление и определенная степень консерватизма.

2. Анализ структур личности менеджеров двух типов позволил выявить ряд существенных различий. Основу ядерной композиции личности менеджеров обоих типов составляет самооценка, но у менеджеров-стратегов она дополняется фактором самоконтроля поведения, отличается более высокой степенью интеграции показателей. В структуре стратегов более выражены характеристики риска и самоконтроля в сочетании с настойчивостью и высокой самостоятельностью, а в группе тактиков – осторожность, связанная с вдумчивостью и определенной долей самокритичности.

3. Выявленные внутригрупповые корреляционные связи 1-го и 2-го порядка также имеют существенные отличия. В группе менеджеров-стратегов особое место занимают взаимосвязи параметров самооценки, самоконтроля, смелости и либерализма, а группе менеджеров-тактиков – самооценки, нормативности поведения, тревожности и консерватизма.

Примечания

- ¹ Марченко И.П. Какой руководитель нам нужен. М., 1993. С. 36.
- ² Щербатых Ю.В. Психология предпринимательства и бизнеса. СПб., 2008. С. 127.
- ³ Милькина Е.В. Становление качеств личности менеджера в процессе профессиональной подготовки: Дисс. ... канд. психол. наук. Красноярск, 2006. С. 16.
- ⁴ Батаршев А.В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика. М., 2001. С. 140–163.
- ⁵ Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Под общ. Ред. А.А. Крылова, С.А. Манишевой. СПб., 2003. С. 314–324.