

УДК 159.9

## СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

**СТЕЦЕНКО** Дарья Сергеевна

студент факультета психологии

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический  
университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Россия.

*В статье приводятся результаты эмпирического исследования социально-личностной компетентности руководителей предприятия, приводится ее взаимосвязь со стилями руководства.*

**Ключевые слова:** *социально-личностная компетентность; руководитель; стили руководства.*

Любой менеджер в управленческой практике исполняет должностные обязанности в конкретном, присущем лишь ему стиле работы и на основе определенных профессиональных и личностных качеств.

Компоненты структуры личности и их взаимосвязи могут совпадать с требованиями деятельности и могут противоречить им. Как показал В.С. Мерлин, уровень способностей зависит от характера связей между компонентами структуры личности и отношениями к деятельности.

С этой точки зрения весьма актуально исследование тех факторов, которые делают эффективной деятельность руководителей и определяют его социально-личностную компетентность.

Теоретической основой исследования послужили концепции, взгляды, представленные в трудах таких ученых, как А.Г. Асмолова, В.В. Давыдова, И.И. Ильясова, Е.А. Климова, А.Т. Ковалева, А.Н. Леонтьева, Р.С. Немова, С.Л. Рубинштейна, Ю.А. Самарина, П.И. А.В. Сергеева, Н.Ф. Талызиной и др. Изучение вопросов профессионального становления специалистов осуществлялось Г.А. Волковицким, Э.Ф. Эсером, В.М. Распоповым, Т.З. Кудрявцевым, О.В. Лешер,

А.И. Сухаревым и др. Вопросы психологической поддержки представителей отдельных профессий подробно раскрыты в работах Ю.Г. Баскина, Т.Б. Ванеевой, Е.М. Проходимовой, Г.В. Курносова, Е.П. Соловьевой, занимающихся данной проблемой [1; 2; 3; 4; 5; 6].

С целью диагностики социально-личностной компетентности руководителя предприятия было составлена диагностическая программа исследования куда вошли следующие психодиагностические методики:

1. Методика «Диагностика волевого потенциала личности» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов);
2. Методика «Психологическая оценка организаторских способностей личности в рамках организуемой группы» (Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкин, А.С. Чернышов, Н.П. Фетискин);
3. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (В.И. Моросанова);
4. Методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В.П. Захарова и А.Л. Журавлева);
5. Методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) (В.В. Синявский, Б.А. Федоришин).

Выборку исследования составили генеральный директор и руководители отделов ООО «КЕМПЕР-РУС» в количестве 34 человек.

При диагностике волевого потенциала личности у половины руководителей всей выборки (50%) был выявлен высокий волевой потенциал, предполагающий способность к преодолению трудностей, умение быстро и ответственно действовать в ситуации неопределенности, при этом наблюдается некоторая ригидность и принципиальность, которая иногда мешает адекватному построению коллегиальных взаимоотношений в коллективе.

У 41% менеджеров выявлен средний уровень волевого потенциала, который характеризуется возможностью уйти от ответственности, выполнением своих обязанностей, но не сверх того. И только лишь у 9% респондентов выявлен низкий уровень волевого потенциала. Такие руководители характеризуются полным

перекладыванием ответственности на своих подчиненных, и занимаются только теми делами, которые интересны и легко даются при выполнении.

Анализ результатов психологической оценки организаторских способностей личности в рамках организуемой группы показал, что максимальное среднее значение выражено по показателю склонность к организаторской деятельности ( $m = 3,4$ ), когда руководитель в процессе управления принимает самостоятельные решения, проявляет готовность к анализу, целеполаганию, планированию, контролю и коррекции всего процесса.

На втором месте в профиле оказалась психологическая избирательность ( $m = 3,36$ ). Данный параметр характеризует руководителя как человека способного переживать, поддерживать, испытывать эмпатию, повышенный интерес и внимание к другим людям, верит в силу и способности отдельных подчиненных и коллектива в целом.

Следующее место занимает критичность ( $m = 3,27$ ). Данное качество помогает руководителям выявлять существенные качества в других людях, не только отрицательные, но и положительные, анализировать и аргументированно отмечать достоинства и недостатки других людей и производственного процесса в целом. Такие менеджеры могут логично и к месту критиковать без придирчивости и обиды.

Далее по убыванию: индивидуальные различия в организаторских способностях руководителей ( $m = 3,09$ ), где можно говорить о разностороннем проявлении себя как руководителя. Проявляется настойчивость, напористость, энергичность и активность в различных видах деятельности.

Психологический такт ( $m = 3,04$ ) следующий параметр, который позволяет руководителю находить общий язык с разными людьми в разных обстоятельствах, а также учитывать индивидуально-личностные особенности коллег, подчиненных и партнеров в процессе профессионального взаимодействия. Высокий уровень психологического такта помогает адекватно реагировать в состояниях возбуждения, гнева. Для таких руководителей характерна искренность в

обращении с коллегами и подчиненными, способность всегда оставаться самим собой и справедливо относиться к другим людям.

Следующая шкала по убыванию – социальная ответственность ( $m = 2,94$ ). Руководители с таким качеством способны «заражать» новой идеей, воздействовать на подчиненных за счет примера собственного включения в работу, создают в группе ситуацию успеха, правильно выбирая нужный момент для решающего воздействия.

Требовательность к другим людям ( $m = 2,86$ ), проявляется практически меньше других параметров. Руководители с высокими баллами по данной шкале способны формулировать запросы и требования в разнообразных формах от приказа до шутки, проявляют гибкость, настойчивость, постоянство и самостоятельность в требованиях.

Меньше всего баллов выявлено по параметру практический - психологический ум ( $m = 2,8$ ). Характеризует управленца как человека, способного четко поручать и распределять полномочия в рамках коллективной деятельности, учитывая личностные и индивидуальные особенности подчиненных. Руководитель способен обучаться организаторским знаниям, умениям, навыкам, так же способен быстро и легко усваивать опыт лучших организаторов и обучаться организаторской деятельности.

По методике «Стиль саморегуляции поведения» В.И. Моросановой был выявлен средний уровень выраженности саморегулятивных особенностей руководителей (90,7%). По шкале планирование преобладающий высокий показатель (47,1%) указывает на умение адекватно и успешно планировать деятельность в рамках реализации той или иной цели. Планы имеют четкую структуру, отличаются реалистичностью и устойчивостью.

По шкале моделирование средний показатель (52,9%) говорит о том, что руководитель способен моделировать, то есть делать анализ внутренней структуры и внешних параметров деятельности, а также определять комплекс условий необходимых для постановки и достижения цели.

По шкале программирования преобладают низкие показатели (47,1%), которые демонстрируют нежелание руководителей определять четкий порядок своих действий. Для 38,2% респондентов характерны средние и для 14,7% - высокие показатели программирования, что определяет таких руководителей наличием способности программировать предстоящие исполнительские действия, необходимые для достижения поставленной цели.

По шкале оценивание средний показатель (55,9%) указывает на то, что руководитель способен оценивать результаты деятельности, коррекционные мероприятия, достижение цели и сроки перехода к следующим этапам. Гибкость как одна из саморегулятивных особенностей руководителя позволяет ему вносить коррекцию в функционирование различных регуляторных блоков, когда этого требуют условия деятельности, средний уровень выражен у 47,1% руководителей, высокий уровень на данной выборке не продиагностирован.

Самостоятельность выражена на высоком уровне у 58,8% респондентов, что демонстрирует способность автономно организовывать свою деятельность и деятельность подчиненных. Ставить цели, планировать, контролировать и проводить коррекционные действия. Важно обратить внимание на отсутствие высокого уровня гибкости в данной выборке и низкого общего уровня саморегуляции.

В результате диагностики стиля руководства трудовым коллективом было установлено следующее:

По общей выборке преобладающим стилем руководства является коллегиальный стиль, который продемонстрировало 44% респондентов. Стиль коллегиального управления предполагает полную самостоятельность сотрудника в пределах выполняемых им обязанностей и квалификации. Управляющий с коллегиальным стилем формирует особые условия деятельности коллектива, основанные на самовыражении и активном участии в жизнедеятельности компании.

Далее идет директивный стиль – его продемонстрировало 35% респондентов. Для руководителей использующих данный стиль характерно придерживаться принципа единоначалия, им очень важно соблюдать иерархию власти, где присутствует высокая ее централизация. Таким менеджерам важно, чтобы он

единолично принимал решения, получал всю информацию от подчиненных в кратчайшие сроки. Интересы дела при таком стиле ставятся значительно выше интересов людей, в общении с подчиненными преобладает жесткость и резкость.

21% менеджеров предпочитают попустительский стиль. Руководители с таким стилем характеризуются минимальным вмешательством в деятельность группы. Это скорее не руководитель в полном смысле этого слова, а координатор или консультант проекта, организатор деятельности, снабженец и контролер.

При диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2) было выявлено следующее:

Руководители, получившие оценку 1 (5,8%), характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Испытуемым, получившим оценку 2 (17,6%), коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Для руководителей, получивших оценку 3 (44%), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Испытуемые, получившие оценку 4 (у 23,5%), относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Испытуемые, получившие высшую оценку 5 (у 8,7%), обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей.

Руководитель должен быть адекватным, понимать и принимать индивидуальные особенности своей личности, сильные и слабые стороны характера, также необходимо знать способы компенсации своих личностных и профессиональных недостатков.

Основные понятия, которые связаны с руководством и стилем управления; историю формирования теорий руководства рассматривались многими известными учеными по всему миру. Так, например, это В. Фадлер, Дж. Адаир, Р. Линерт, Ж.Л. Танненбаум, С.О. Шмидт и другие. Наиболее распространенной считается классификация стилей руководства, которая определяется характером отношений между начальником и подчиненным. По этому признаку принято

выделять три стиля руководства: директивный (авторитарный, автократический); либеральный (попустительский); демократический.

Можно выделить основные факторы, которые характеризуют стиль руководства:

– требования, которые предъявляются к руководителям по отношению к их личным качествам, характеру, темпераменту;

– специфика системы: ее цели и задачи, управленческие структуры и технология управления, функции руководителя;

– окружающая производственная среда – технологический уровень производства, организация труда, обеспеченность материальными ресурсами;

– особенности коллектива – его структура и уровень подготовленности, характер сложившихся в нем взаимоотношений, его традиции и ценности.

Способы реализации стиля руководства в коллективе:

– жесткий стиль (автократический, директивный, административный).

– мягкий стиль управления (либеральный, свободный, благодушный, невмешивающийся).

– партнерский стиль управления (демократический, коллективный).

Нам удалось выявить различия в выраженности индивидуально-личностных особенностей менеджеров с разным стилем управления коллективом. Из результатов нашего исследования видно, что, исходя из стиля работы того или иного руководителя, его индивидуально-личностные особенности выражаются по-разному. Личные качества, безусловно, преломляются через призму задач управленческой системы, особенностей окружающей среды и потребностей возглавляемого им коллектива.

## **ЛИТЕРАТУРА**

1. Бавыкин В. Новый менеджмент. Управление предприятием на уровне высших стандартов. – М.: Экономика, 2017. – 276 с.

2. Бондюгова Т.В. Личность руководителя. Учебно-методическое пособие. -Таганрог: РГСУ. Изд-ль А.Н. Ступин, 2012.- 91 с.

3. Вовна О.С., Климов А.А. Лидерское поведение руководителя, ориентированное на развитие подчиненных: различия на организационных уровнях. // Организационная психология. – 2016. – № 2. – С. 89-104.

4. Воробьева А.В. Влияние особенностей личностных характеристик человека на формирование карьеры. // Молодежный научно-технический вестник. – 2015. – № 9. – С. 46.

5. Квасова Ю.А., Позова Г.Р. Личностные характеристики успешного руководителя. // В книге: Эффективные системы менеджмента: качество, инновации, устойчивое развитие Материалы VI Международного научно-практического форума. Под редакцией И.И. Антоновой. – 2017. – С. 230-232.

6. Эскиев М. А., Бексултанова А. И., Аслаханова С. А. Профессионально важные качества руководителя // Молодой ученый. – 2015. – № 23. – С. 692-696

## **SOCIAL AND PERSONAL COMPETENCE OF THE HEAD OF THE ENTERPRISE**

**STETSENKO** Darya Sergeevna

student of the Faculty of Psychology

FGBOU VO «Tula State Pedagogical University named after L.N. Tolstoy»

Tula, Russia

*The article presents the results of an empirical study of the social and personal competence of enterprise managers, its relationship with management styles.*

**Key words:** *social and personal competence; manager; leadership styles.*