

Садов Дмитрий Валерьевич

магистрант

Филиппченкова Светлана Игоревна

д-р психол. наук, доцент, доцент

ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»

г. Тверь, Тверская область

АССЕРТИВНОСТЬ И ИНТЕРНАЛЬНОСТЬ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация: в статье рассматриваются психологические аспекты влияния ассертивности и интернальности как профессионально важных качеств руководителя, влияющих на особенности принятия управленческих решений в структуре управленческой деятельности.

Ключевые слова: управленческая деятельность, ассертивность, интернальность, профессионально важные качества руководителя.

Управленческая деятельность специфична и по организационному статусу ее субъекта – руководителя. Руководитель по определению одновременно является членом организации и стоит как бы вне ее – над ней – в силу своего иерархически высшего положения. Это порождает множество трудностей практического характера. Исследования показывают, что эффективность деятельности организации тем выше, чем в большей мере руководитель является не просто формальным «начальником», но и неформальным лидером, т.е. реальным членом организации. Но одновременно и сохранение иерархического начала также является действенным средством обеспечения эффективности деятельности организаций. Следовательно, еще одним признаком управленческой деятельности является сочетание двух основных принципов ее организации – иерархического и коллегиального, а также необходимость их оптимального согласования [2].

Целью управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы. Последняя принадлежит к особому типу систем – социотехническим. Они качественно разно-

родны по составу своих компонентов и включают, как минимум, две основные разновидности – «технологическую» и «человеческую», ее составляющие. В связи с этим труд руководителя включает два основных аспекта связанных с обеспечением технологического процесса и связанный с организацией межличностных взаимодействий. Первый аспект обозначается понятием инструментального контура управления, а второй – понятием экспрессивного контура. Эти контуры далеко не всегда гармонично сочетаются между собой и к тому же требуют от руководителя реализации качественно разных способов и форм поведения. В связи с этим возрастает и общий уровень сложности деятельности.

Отметим, что управленческая деятельность достаточно специфична по ее типичным условиям. Они подразделяются на внешние и внутренние. К внешним условиям относятся, в первую очередь, жесткие временные ограничения, хроническая информационная неопределенность, наличие высокой ответственности за конечные результаты, нерегламентированность труда, постоянная нехватка ресурсов, частое возникновение так называемых экстремальных – стрессовых ситуаций. К внутренним условиям относятся, в частности, необходимость одновременного выполнения многих действий и решения многих задач; противоречивость нормативных предписаний, их неопределенность, а часто и отсутствие; несформулированность в четком и явном виде оценочных критериев эффективности деятельности, а иногда их отсутствие; множественная подчиненность руководителя различным вышестоящим инстанциям и обусловленная этим противоречивость требований с их стороны.

Наряду с особенностями, непосредственно присущими управленческой деятельности, выделяют и те ее черты, которые обусловлены организационным статусом руководителя. Они обозначаются понятием «особенности поста руководителя» и состоят в следующем: руководитель организации – это единственный человек в ней, имеющий двойную принадлежность. Например, директор предприятия, являясь его членом, одновременно входит в состав органа управления более высшего порядка; руководитель организации – это единственный человек в ней, на которого возложена ответственность за ее функционирование

в целом, а не за работу какой-либо ее части; пост руководителя предоставляет ему гораздо большие возможности, чем у всех других членов организации, для влияния на нее в целом.

Все характеристики и признаки управленческой деятельности образуют в своей совокупности и во взаимосвязи друг с другом определенный симптомокомплекс психологических особенностей, присущих ей как особому типу профессиональной деятельности и отличающих ее от других типов. Данный симптомокомплекс особенностей может, однако, проявляться с разной степенью выраженности. Ключевым параметром, определяющим эти различия, является уровень руководства, иерархический статус руководителя. Чем он выше, тем выраженнее все указанные признаки и наоборот. В связи с этим существует понятие континуума управленческой деятельности, образованного с одного «полюса» низшими уровнями управления небольшими группами, а с другого – высшими уровнями руководства крупными организациями, предприятиями, фирмами. В нем выделяются три основные категории управленческих должностей, содержание деятельности которых довольно существенно различается именно по степени выраженности основных признаков управленческой деятельности. Это – уровни руководителей низшего, среднего и высшего звена [1].

На любом из этих уровней и подуровней сохраняются все основные психологические признаки управленческой деятельности, т.е. ее качественная специфичность. Однако в пределах сохранения этого качества мера их выраженности претерпевает существенные различия. Сочетание сохранения качественного своеобразия с количественными различиями в мере выраженности признаков управленческой деятельности выступает еще одной, но уже обобщающей ее характеристикой [3].

В 2024 г. нами проведено исследование влияния ассертивности и интернальности как профессионально важных качеств современного руководителя на эффективность его управленческой деятельности. В исследовании приняли участие сотрудники, занимающие руководящие должности в строительной организации в количестве 10 человек (6 мужчин и 4 женщины) в возрасте от 27 до 47

лет со стажем управленческой деятельности от 3-х лет, и сотрудников-подчиненных в количестве 20 человек (12 женщин и 8 мужчин) в возрасте от 31 до 56 лет. База исследования: ОАО «Промстрой» (строительная организация г. Твери). Психодиагностический инструментарий исследования составили методики: методика «Диагностика уровня субъективного контроля» Дж. Роттера и методика «Диагностика уровня асертивности» В. Капони, Т. Новак; математические методы и статистический анализ: количественный и качественный анализ данных, вычисление средних значений, критерий значимых различий Манна – Уитни, коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

В результате исследования нами сделаны следующие выводы и обобщения: согласно результатам нашего исследования, у сотрудников, занимающих руководящие должности, были выявлены средние и выше среднего показатели шкал: Ио-общей интернальности, Ид-интернальности в области достижений, Ис-интернальность в семейных отношениях, и Им-интернальность в области межличностных отношений (интернальный тип локализации контроля над значительными для себя событиями). Испытуемые склонны брать на себя ответственность за собственные достижения, ситуации в межличностных отношениях и события в своей жизни в целом. Высокие показатели по данным шкалам и являются необходимыми профессионально важными качествами руководителей и обеспечивают высокую эффективность управленческой деятельности, согласно результатам проведенного теоретического анализа, представленного в теоретической части работы. Далее, согласно результатам проведенного исследования, выявлены показатели ниже среднего по шкалам Ин-интернальности в области неудач, Ип-интернальность в области производственных отношений и Из-интернальности в отношении здоровья и болезни (экстернальный тип локализации контроля над значительными для себя событиями). Испытуемые склонны перекладывать ответственность на окружающих людей, заместителей или «судьбу» за собственные неудачи, ситуации в производственных отношениях и собственное здоровье.

У подчиненных были выявлены высокие и показатели выше среднего по всем шкалам: Ио – общей интернальности, Ид – интернальности в области достижений, Ин – интернальность в области неудач, Ис – интернальность в семейных отношениях, Ип – интернальность в области производственных отношений, Им – интернальность в области межличностных отношений, Из – интернальность в отношении здоровья и болезни (интернальный тип локализации контроля над значительными для себя событиями). Испытуемые склонны брать на себя ответственность за собственные достижения, ситуации в межличностных отношениях, за неудачи и положительные исходы трудовых ситуаций, за принятие собственных решений и их последствий, события в области производственных отношений и личной жизни в целом. Однако самый низкий показатель получен 5,9 баллов (Ип) – шкале интернальности в области производственных отношений, это говорит о недостаточной способности распределять ответственность за отношения на производстве, а также собственные и коллективно принятые решения.

По результатам нашего исследования было выявлено, что сотрудники, занимающие руководящие должности, демонстрируют в организации «ассертивный» стиль поведения. Это говорит об их способности не зависеть от внешних влияний и оценок, самостоятельно регулировать собственное поведение и отвечать за него. Управленцы руководствуются следующими принципами ассертивности: ответственность за свое поведение, выражение самоуважения и проявление уважения к окружающим людям, эффективное общение (прямота в разговоре, честность и открытость), демонстрация позитивной установки и уверенности, проявление эмпатии и достижение рабочего компромисса и ведение эффективных переговоров. Уровень агрессивности, находящийся на нижней границе средних значений, говорит о наличии активной позиции у начальника и зачастую является средством достижения поставленной перед организацией цели. В целом, процентное соотношение среднегрупповых результатов демонстрирует следующее: количество опрашиваемых со средним уровнем ассертивности составляет 13% от всей выборки, с высоким уровнем ассертивности 87%

опрашиваемых (большинство испытуемых) и руководители с низким уровнем ассертивности составили 0% (ни одного респондента).

Подчиненные продемонстрировали умеренно «ассертивный» стиль поведения в организации. В целом процентное соотношение среднегрупповых результатов демонстрирует следующее: количество опрашиваемых со средним уровнем ассертивности составляет 63% (большинство испытуемых), с высоким уровнем ассертивности 30% опрашиваемых (одна треть испытуемых) и руководители с низким уровнем ассертивности составили 7% от всей выборки.

Таким образом, результаты исследования позволяют сделать следующие заключения: показатели по шкале интернальности в области неудач, в области производственных отношений и сфере здоровья и болезни, а также уровень рефлексивности выше у руководителей, чем у подчиненных. Причина этому видится нам в более высоком уровне ответственности за принимаемые управленческие решения, от которых зависит эффективность организации, благополучие ее сотрудников, а также условия труда на рабочих местах в организации.

Список литературы

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер. – СПб.: Питер, 2009. – 816 с.
2. Лапыгин Ю.Н. Стратегический менеджмент / Ю.Н. Лапыгин. – М.: Инфра-М, 2010. – 396 с. – EDN QTRQLZ
3. Мильнер Б.З. Теория организации / Б.З. Мильнер. – М.: Инфра-М, 2007. – 384 с. – EDN QOGBXJ