

ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье рассматриваются личностные характеристики, составляющие структуру организаторских способностей. Представлены результаты исследования, полученные в ходе факторного анализа, который выявляет различия в факторных структурах личностных характеристик руководителей коммерческих и бюджетных организаций.

Ключевые слова: эффективность управленческой деятельности, организаторские способности, личностные характеристики – компоненты структуры организаторских способностей.

S.I. Anonova

ORGANIZATIONAL SKILLS AS A FACTOR OF MANAGEMENT EFFECTIVENESS

The article deals with the personal characteristics that make up the structure of organizational capabilities. The results of the research obtained through factor analysis, which detects differences in factor structure of personality characteristics of managers of commercial and budgetary organizations, are presented.

Keywords: efficiency of management, organizational skills, personal characteristics – components of the structure of organizational capabilities.

Организаторские способности выступают в качестве существенной составляющей общей структуры способностей человека (А.Г. Ковалев, В.Н. Мясищев, Н.Д. Левитов, Л.И. Уманский, С. Джигб, Э. Браун и др.). Многие исследователи рассматривают организаторские способности как один из факторов профессиональной пригодности руководителя.

Эффективность деятельности организации связана с действием таких факторов, как цель, стратегия, подходы, система информации, методы и стили управления, кадровая политика, система мотивирования, психологический климат в группах, и определяется профессиональными способностями, которые выступают как профессионально важные качества или как «индивидуальные качества субъекта деятельности». Эффективность деятельности зависит и «от деятельности самого руководителя, его социально-психологических свойств, характерных для него приемов, навыков и стиля работы, способов обращения с людьми, уровня активности и т.д.» [5, с. 124].

Анализируя организаторскую деятельность руководителя, многие ученые-исследователи управленческой деятельности считают, что необходимыми составляющими таланта организатора должны быть ум, рассудительность, предприимчивость, живость, бодрость, твердость характера, требовательность, смелость, сдержанность, энергичность, работоспособность и др. По мнению Л.И. Уманского, одним из основных условий развития активности, инициативы, самостоятельности и распорядительности является такая установка и работа всего коллектива, при которой руководство не превращается в мелкую опеку, а состоит в постоянном побуждении и поддержке разумных начинаний, в доверии к нему. Однако такая организаторская тактика требует оправданного риска, большой кропотливой работы, терпения.

Изучая управленческую деятельность, Б.Б. Коссов отмечал, что успешность деятельности зависит от способности учитывать особенности конкретной ситуации, приводить в действие функциональные блоки: «эффективность», «механизм эффективности», «механизм повышения эффективности» и утанавливать их взаимодействие за счет целесообразного использования личностных переменных.

Ю.Д. Красовский при помощи экспертного опроса руководителей, выявил критерии эффективности их личностной управленческой концепции, в которой выделил и сгруппировал три блока: организационный потенциал, в который были включены такие личностные качества, как убедительность, оптимистичность, сопрягаемость; мотивационный потенциал – это оперативность, надежность, комплексность; индивидуальные ресурсы – перспективность, стрессоустойчивость, универсальность.

Рассматривая организаторские способности в структуре, Н.Д. Левитов считал, что одной из основных составляющих организаторских способностей является речь – хорошее владение вербальными средствами общения. Другими словами, организаторские способности – умение организовывать деятельность людей путем их убеждения в необходимости выполнения определенного вида деятельности.

И.С. Мангутова и Л.И. Уманского в теоретической модели, построенной на понимании руководства как вида организаторской деятельности, выделяют следующие группы свойств личности руководителя:

- общие качества (общительность, общий уровень развития, практический ум, наблюдательность, работоспособность, активность, инициативность, настойчивость, самостоятельность, самообладание);
- направленность организаторской деятельности;
- подготовленность к деятельности;
- специфические свойства (организаторское чутье, избирательность, ум, психологический такт, энергичность, требовательность, критичность);
- склонность к организаторской деятельности [7, с. 216].

Исходя из вышесказанного, функциональными компонентами, входящими в структуру организаторских способностей и влияющими на эффективность управленческой деятельности, могут быть организаторский, коммуникативный и личностный элементы.

В организаторский компонент включаются действия руководителя, определяющие организацию исполнения управленческого решения подчиненными, в том числе, и действия связанные с коррекцией управленческой деятельности. В него входят саморегулятивные умения, проявляющиеся в процессе управленческой деятельности, а также волевые свойства (твердая воля, целеустремленность, решительность, настойчивость), творческий потенциал и другие.

Коммуникативный компонент структуры организаторских способностей включает те действия, которые связаны с управленческим взаимодействием и воздействием на объекты управления, целесообразными взаимоотношениями в коллективе и вне его. Благодаря коммуникативным способностям и умениям руководителя создается необходимый информационный поток в процессе управления. Высокую продуктивность данному компоненту придают способности к вербальному и невербальному общению, эмпатия, рефлексия, общая коммуникабельность.

Личностный компонент субъекта структуры организаторских способностей тесно связан с профессионализмом руководителя. Управленческая деятельность руководителей обуславливается как системой профессиональных навыков и умений, так и комплексом личностных характеристик. Профессионализм личности, являясь качественной характеристикой субъекта труда, отражает высокий уровень профессиональных и личностно-деловых качеств, высокий уровень креативности, адекватный уровень притязаний. Профессионализм предполагает достаточно развитый уровень иерархической системы мотивации руководителя (потребности, интересы, идеи, убеждения, ценностные ориентации), профессиональное сознание и самосознание, индивидуальный стиль деятельности и общения, компетентность (знания, умения, навыки, опыт).

В совокупности система функциональных компонентов обеспечивает решение общей управленческой задачи и отражает практически все стороны труда руководителя.

В нашем исследовании приняли участие 100 руководителей коммерческих и бюджетных организаций. Для исследования личностных характеристик были использованы методики: анкета «Опросный лист личностных качеств руководителей», опросник для определения типов мышления и уровня креативности (В.А. Ганзен, К.Б. Малышев, Л.В. Огинец); «16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла, методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского. Для статистической обработки полученных данных нами был использован (Varimax – вращение) факторный анализ. В результате которого нами были выделены 7 наиболее значимых факторов.

Факторные критерии личностных характеристик руководителей коммерческих организаций представлены в таблице 1.

Таблица 1

Факторное отображение личностных характеристик в структуре организаторских способностей (коммерческие организации)

	1	2	3	4	5	6	7
Фактор А		0,486			0,4186		
Фактор В					0,5013	0,4029	
Фактор С		0,456				-0,419	
Фактор Е							-0,398
Фактор F					0,4368		
Фактор G			-0,366		0,4856		

Фактор Н		0,4873					
Фактор I				0,509	0,6339		
Фактор L						0,6309	
Фактор M					0,4941	-0,429	
Фактор N				0,4583			
Фактор O		-0,366					-0,442
Фактор Q1		0,3919					
Фактор Q2			0,4202				
Фактор Q3					0,4564		
Направленность	0,6368						
Деловитость	0,6186	0,5684					
Доминирование	0,4311	0,6244					
Уверенность		0,497					
Требовательность		0,686					
Упрямство	-0,397					0,5367	
Уступчивость				0,4205			
Зависимость		-0,516					
Психологический такт	0,6704	-0,526					
Отзывчивость	0,5114						
Продуктивность						-0,467	
Логичность			-0,489				
Планирование						0,388	
Контролирование			-0,413				
Сотрудничество							0,5583
Требовательность		0,5288	0,3752				
Креативность			-0,46				
Самостоятельность		0,3671		0,5163			
Практический	0,7122		0,3953				
Гуманитарный	0,804						
Операторный	0,5459		0,4938				
Художественный	0,7881						
Технический	0,7401						
Теоретический	0,7297		0,4605				
Уровень креативности	0,5095						

Эффект 0,7392

В состав первого фактора вошли следующие показатели: по тесту Калининского – направленность, деловитость, доминирование, психологический такт, отзывчивость; по тесту определения типов мышления – все типы мышления (практический, гуманитарный, операторный, художественный, технический, теоретический) и креативность. Этот фактор был нами назван «Деловитость». Взаимосвязь данных переменных говорит о наличии высокого уровня профессиональных и личностно-деловых качеств, а также высокого уровня креативности, профессионализма, адекватного уровня притязаний. Руководителям свойственно восприятие и анализ разнообразной информации, ее систематизация и обобщение, конструктивное нестандартное мышление в решении проблемных ситуаций, умение быстро схватывать смысл содержания документов, четко формулировать цели деятельности, оценивать последствия своих решений, а также осуществлять контроль, проводить оценку и корректировку всей управленческой деятельности.

Во второй фактор вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – А, С, Н, О, Q1; по тесту Калининского – деловитость, доминирование, уверенность, требовательность, независимость; показатели анкеты – требовательность, самостоятельность. Условно данный фактор можно обозначить как «Требовательность руководителя к подчиненным». Он отражает такие качества руководителя, как твердая воля, целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, уверенность в себе, высокий уровень коммуникативных свойств, общительность.

В третий фактор «Низкий самоконтроль» вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – G, Q2; показатели анкеты – нерациональность, слабое контролирование, низкий уровень креативности; по тесту определения типов мышления – практический, операторный, теоретический. Фактор «Низкий самоконтроль» может свидетельствовать об излишней раздражительности, суетливости, высоком стремлении отстаивать свои права на самостоятельность. Для данной группы руководителей свойственны недостаточный уровень абстрактно-логического мышления, низкая креативность.

Четвертый фактор «Компромиссность» включает следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы I, N; по тесту Калининского – уступчивость. Он характеризует проявление таких личностных черт, как расчетливость, умение анализировать ситуации и поступки, уступчивость при решении определенных вопросов, мягкость, сочувствие, интуитивность, сохранение добрых отношений, в конфликтных ситуациях склонность к компромиссам.

Содержание пятого фактора «Коммуникабельность» составляют следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы A, B, F, G, I, M, Q3. Этот фактор включает взаимосвязь управленческого воздействия с целесообразностью взаимоотношений в коллективе и вне его. Данная группа респондентов характеризуется способностью к вербальному и невербальному общению, эмпатией, рефлексией, общей коммуникабельностью, утонченностью, богатством фантазии.

В шестой фактор, который обозначили как «Организованность», вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы B, C, L, M; по тесту Калининского – упрямство. Взаимосвязь полученных переменных обнаруживает, что руководителям свойственна хорошая саморегуляция в процессе управления, твердая воля, целеустремленность, решительность, настойчивость, творческий подход, сообразительность.

В седьмой фактор вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы E, O. Для респондентов характерны следующие свойства: мягкость, уступчивость, зависимость, конформность, тактичность, склонность к сотрудничеству. Данный фактор был нами обозначен как «Сотрудничество». Рассматривая структуру личности способного организатора, Л. Уманский выделяет специфическое свойство как психологический такт, который характеризуется чувством меры во взаимоотношениях и взаимодействии с людьми [7, с. 93].

Факторные критерии личностных характеристик руководителей бюджетных организаций представлены в таблице 2.

Таблица 2

Факторное отображение личностных характеристик в структуре организаторских способностей руководителей (бюджетные организации)

	1	2	3	4	5	6	7
Фактор В							0,381
Фактор F						0,4627	
Фактор G		0,3857					
Фактор I				0,5936			
Фактор L	0,4401		-0,373				
Фактор M						0,5871	
Фактор N							-0,473
Фактор O				0,5572			
Фактор Q1					0,5004		
Фактор Q2							-0,571
Фактор Q3		0,403			0,4035		
Направленность		0,4624					
Деловитость	0,5563	0,4646	0,3787				
Доминирование	0,6513						
Уверенность		0,5323					
Требовательность	0,5323		0,4295				
Упрямство	0,4055		0,5024	0,3788			
Уступчивость			0,5006	0,4457			
Зависимость	0,5687		0,6048				
Психологический такт	0,5329		0,5596				
Отзывчивость	-0,652	0,6761					
Профессионализм					0,4106		
Продуктивность							0,4934
Логичность						0,5168	
Выдержанность				-0,372	-0,496		
Планирование		0,3773					
Сотрудничество		0,4881					
Креативность						0,4901	
Тактичность				-0,397			
Самостоятельность				-0,377			
Практический		0,3667	-0,43	0,3934			

Гуманитарный		0,3751	-0,596				
Операторный					-0,488		
Художественный			-0,66				
Технический	0,4856	0,4683	-0,446				
Теоретический	0,4012		-0,571				
Уровень креативность	0,4084						

Эффект 0,6761

В первый фактор «Деловитость» вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – фактор L; по тесту Калининского – деловитость, доминирование, требовательность, упрямство, психологический такт; по тесту определения типов мышления – технический, теоретический, креативность. Руководители данной группы респондентов отличаются настороженностью, настойчивостью, решительностью, уверенностью, целенаправленностью, ответственностью, спокойным отношением к удачам и неудачам, а также они придерживаются принципа «доверяй, но проверяй».

Во второй фактор вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы G, Q3; по тесту Калининского – направленность, деловитость, уверенность, отзывчивость; по показателям анкеты – планирование, сотрудничество; по тесту определения типов мышления – практический, гуманитарный, технический. Это фактор мы обозначили как «Эмоциональная устойчивость», который отражает такие характеристики, как самообладание, уверенность в себе, независимость, высокая толерантность к неопределенным и неразрешимым ситуациям, конструктивная активность.

В третий фактор вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – фактор L; по тесту Калининского – деловитость, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт. Данный фактор обозначили как «Консерватизм», который свидетельствует о неуверенности, сдержанности, рассудительности, тенденции к сохранению постоянных установок, интересов и целей, а также следовании установленным стандартам.

Содержание четвертого фактора «Неуверенность» составляют следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы I, O; по тесту Калининского – упрямство, уступчивость. Он отражает мягкость, сентиментальность, мнительность, несамостоятельность, склонность к депрессии, растерянность личности в экстремальных ситуациях.

В пятый фактор «Профессионализм» вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы Q1, Q3; по показателям анкеты – профессионализм. Данная группа респондентов характеризуется высоким уровнем профессиональных и личностно-деловых качеств, высокой мотивацией в деятельности, индивидуальным стилем деятельности и общения, профессиональной компетентностью (знания, умения, навыки, опыт).

В шестой фактор «Креативность» вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы F, M; по показателям анкеты – логичность, креативность. Руководителям данной группы присущи конструктивное нестандартное мышление и поведение в деятельности, независимость, открытость ума, восприимчивость к новому и необычному, высокая толерантность к неопределенным и неразрешимым ситуациям, конструктивная активность в этих ситуациях, развитое эстетическое чувство, стремление к прекрасному.

В седьмой фактор «Конформизм» вошли следующие показатели: по тесту Кеттелла – факторы B, N, O2; по показателям анкеты – продуктивность. Данной группе респондентов свойственны готовность удовлетворяться тем, что получается, зависимость от группового мнения, которому он может следовать при решении сложных задач, необходимость в одобрении и поддержке, ориентация на социальное одобрение.

Таким образом, результаты факторного анализа выявили различия в структуре организаторских способностей руководителей коммерческих и бюджетных организаций.

Личностные свойства в структуре организаторских способностей руководителей коммерческих и бюджетных организаций проявляются в динамических характеристиках активности, качественное содержание которых связано с коммуникативной сферой и профессиональной деятельностью.

Факторный анализ показал наличие взаимосвязи между личностными качествами и профессиональной компетентностью руководителей. Выделенные нами личностные переменные, на наш взгляд, могут быть взаимосвязаны с эффективностью управленческой деятельности. В современных условиях управления необходимо повышать значимость личностных качеств руководителя – способность к стратегическому мышлению, творческий подход к принятию решений, умение интегрировать различные аспекты деятельности, готовность к сотрудничеству, коммуникабельность, выполнение

функций лидера группы, признание этических отношений, гибкость и видение ключевых факторов эффективности профессиональной деятельности.

Литература

1. Индивидуальность и способности /под ред. В.Н. Дружинина. – М., 1994.
2. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: в 5 кн. Кн. 2. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М., 2000.
3. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. – СПб., 2000.
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М., 2000.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 1999.
6. Левитов Н.Д. Детская и педагогическая психология. – М., 1960.
7. Мангутов И.С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность. – Л., 1975.
8. Организационная психология / под ред. Л.В.Винокурова, И.И.Скрипюка. – СПб., 2000.
9. Розанова В.А. Психология управления. – М., 2000.
10. Теплов Б.М. Ум полководца // Ученые записки МГУ им. М.В. Ломоносова. – 1945. – Вып. 90.
11. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. – М., 1980.
13. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности. – М., 1996.
14. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера. – М., 1992.
15. Холодная М.А. Психология интеллекта. – СПб., 2002.

Анонова Светлана Иннокентьевна – старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии Бурятского государственного университета (г. Улан-Удэ). E-mail: kafedra_osp_bsu@mail.ru.

Anonova Svetlana Innokentievna – senior teacher of general and social psychology department of Buryat State University (Ulan-Ude). E-mail: kafedra_osp_bsu@mail.ru

УДК 316.6

С.П. Федорова

СОЦИОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПАРЫ «ТРЕНЕР-СПОРТСМЕН»

В статье приводятся результаты социометрического анализа особенностей социально-психологического взаимодействия пары «тренер-спортсмен». Выявлены различия эмоциональной вовлеченности представителей индивидуальных и групповых видов спорта с изменением социометрического статуса тренера.

Ключевые слова: пара «тренер-спортсмен», социально-психологическое взаимодействие, социометрический анализ, индивидуальные и групповые виды спорта.

S.P. Fyodorova

SOCIOMETRIC ANALYSIS OF THE PECULIARITIES OF A PAIR «COACH-ATHLETE» SOCIAL-PSYCHOLOGICAL INTERACTION

The article presents the results of sociometric analysis of social and psychological interaction of a pair «coach-athlete.» Differences of emotional involvement of individual and group sports representatives with change of trainer's sociometric status are revealed.

Keywords: pair «coach-athlete», social and psychological interaction, sociometric analysis, individual and group sports.

Социометрический анализ спортивных команд индивидуального и группового видов спорта. Спортивная психология сегодня – это комплексное направление психологической науки и практики, использующее достижения всех областей психологии. Комплексность спортивной психологии предопределяется предметом исследований, содержанием которого является развитие всей сферы личности спортсмена, начиная от моторного компонента до формирования «Я-концепции» и заканчивая изучением социально-психологической структуры спортивной группы. При этом, как показывает анализ исследований, помимо тщательного изучения мотивации занятий физической культурой и спортом акцент все более смещается к изучению социально-психологических факторов, определяющих достижения высоких результатов.

Основным направлением данного исследования было изучение особенностей взаимодействия пары «тренер-спортсмен» в игровых (баскетбол) и индивидуальных (фехтование) видах спорта. На наш