

Бурлакова Ю.А.

магистрант

Научный руководитель: Лямина Л.В., к.пс.н

Московский институт психоанализа

**УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ С
РАЗНОЙ НАПРАВЛЕННОСТЬЮ РЕАЛИЗУЕМОГО СТИЛЯ
УПРАВЛЕНИЯ**

Аннотация: статья посвящена изучению взаимосвязи управленческих компетенций руководителей предприятий с реализуемым ими ведущим стилем управления. В статье описываются результаты эмпирического исследования, реализованного на выборке из 60 руководителей отечественных предприятий. В результате проведенного исследования были получены данные, которые могут способствовать усовершенствованию процедур отбора сотрудников на руководящие должности, их обучения и адаптации в рамках разрабатываемых с этими целями коучинговых программ.

Ключевые слова: управленческий потенциал, управленческие компетенции, стиль управления, руководители предприятий, коучинг

Burlakova Yu.A.

master's student

Scientific supervisor: Lyamina L.V., Ph.D.

Moscow Institute of Psychoanalysis

**MANAGEMENT COMPETENCIES OF MANAGERS WITH
DIFFERENT DIRECTIONS OF IMPLEMENTED MANAGEMENT
STYLESSTYLE**

Abstract: the article is devoted to the study of the relationship between the management competencies of enterprise managers and the leading management style they implement. The article describes the results of an empirical study carried out on a sample of 60 managers of domestic enterprises. As a result of the study, data was obtained that can help improve the procedures for selecting employees for leadership positions, their training and adaptation within the framework of coaching programs developed for these purposes.

Key words: managerial potential, managerial competencies, management style, business managers, coaching

Управленческий потенциал руководителя является необходимым условием реализации им своей управленческой деятельности, направленной на достижение коллективом организации поставленных перед этой организацией целей и решение необходимых для достижения организационных целей задач.

Стрессогенность управленческой деятельности, связанная с высоким уровнем ответственности не только за результаты собственной деятельности, но и за эффективность работы управляемого им коллектива организации, а также с высокой вероятностью возникновения нештатных ситуаций разной специфики предполагает наличие у руководителя эмоциональной стабильности, хорошо сформированной эмоционально-волевой саморегуляции [Государственная политика...,2006].

Все перечисленные качества являются частью управленческого потенциала руководителя, представляющего собой комплекс управленческих компетенций, в свою очередь, определяющих направленность реализуемого руководителем стиля управления.

Нас заинтересовала теория стилей управления, разработанная в университете штата Огайо, а затем модифицированная и популяризированная руководителями организации, консультирующей бизнес-структуры по вопросам управления человеческими ресурсами

«Scientific Methods Inc», Робертом Блейком и Джейн Моутон. Их «Управленческая решётка», позволяющая определить направленность управленческого стиля, позволила разделить выборку руководителей предприятий на три группы, исходя из преимущественно реализуемого ими стиля руководства.

Эмпирическое исследование, имевшее своей целью изучение особенностей взаимосвязи управленческих компетенций и стиля руководства, было реализовано на выборке, представляющей собой 60 руководителей предприятий Москвы, Ростова-на-Дону, Санкт-Петербурга и Новороссийска в возрасте от 34 до 45 лет, из которых 29 респондентов – мужчины и 31 – женщины.

Исследование проводилось с применением следующих психодиагностических методик: - методика «Эффективность лидерства» Р.С. Немова [Немов Р.С.,1998,С.517-521]; - «Тест уровня развития навыков критического мышления Уотсона-Глейзера» Г. Уотсона и Э. Глейзера [Шепелев А.И.,2022]; - тест «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) В.В. Синявского и Б.А. Федоришина [Фетискин Н.П.,2002,С.263-265]; - методика «Краткий тест управленческого кода (РАЕI)» И. Адизеса [Методика..., 2023]; - методика «Матрица Блейка-Моутон» Р. Блейка и Дж. Моутон [Блейк, Р.,1990].

На основании результатов методики «Матрица Блейка-Моутон» с соблюдением принципа соразмерности и количественной сравнимости сформированных экспериментальных групп выборка была разделена на группы, исходя из выявленных у респондентов ведущих стилей управления.

Распределение респондентов в выборке показало, что для 43,3% выборки ведущей является ориентация на других людей и отношения с ними, эти руководители преимущественно применяют два стиля управления – «управление в духе загородного клуба» (код стиля в матрице Блейка-Моутон – «Тип 1.9») и «групповое управление» (код стиля в матрице Блейка-Моутон – «Тип 9.9»). Такие руководители преимущественно склонны

ориентироваться в реализации своих управленческих функций на сохранение благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе, порой, в ущерб достижению целей, поставленных перед управляемой организацией.

Для 40% выборки ведущей является ориентация на баланс оптимального социально-психологического климата в коллективе, стабильности производительности труда и эмоционального состояния сотрудников (код стиля в матрице Блейка-Моутон – «Тип 5.5»). Эти руководители привыкли ориентироваться при реализации своих управленческих функций на поддержание оптимального баланса всех составляющих процесса, уделяя равное внимание, как отношениям в коллективе, так и производительности труда.

Для 16,7% обследованных руководителей ведущей является ориентация на себя и преимущественное удовлетворение собственных интересов, о чём свидетельствует предпочтение ими применения так называемого «обеднённого» управленческого стиля (код стиля в матрице Блейка-Моутон – «Тип 1.1»). У таких руководителей в приоритете сохранение своих руководящих позиций, часто в ущерб отношениям в коллективе и достижению организационных целей.

Проведённое исследование позволило сделать вывод о том, что выполнение своих управленческих функций всеми респондентами, принявшими участие в исследовании, независимо от реализуемого стиля управления, можно считать высокоэффективным, учитывая тот факт, что комплекс изучаемых нами в рамках данного исследования их управленческих компетенций, таких, как способность к критическому мышлению, коммуникативные и организаторские склонности, направленность на достижение поставленных перед организацией целей и т.д., сформирован на уровне «выше среднего».

Процедура выявления внутренней структуры управленческих компетенций в зависимости от ведущего управленческого стиля

обследованных руководителей предприятий, был реализован с применением такого метода непараметрической статистики, как коэффициент корреляции *r*-Спирмена, результаты применения которого представлены в Таблицах 1-3.

Таблица 1

Внутренняя структура управленческих компетенций руководителей, склонных к реализации направленного на себя («обеднённого») стиля управления, (коэффициент корреляции *r*-Спирмена)

<i>Связанные показатели</i>	<i>Связь (r)</i>	<i>Знач. (p)</i>
Администратор (А) - т. РАЕI и Коммуникативные склонности - т. КОС-2	-0,752	0,012*

** - корреляционная связь значима на уровне 0,01;

* - корреляционная связь значима на уровне 0,05

Данные, приведённые в Таблице 1, позволяют говорить о том, что чем более у руководителей, склонных к преимущественной реализации стиля управления, направленного на себя и удовлетворение собственных интересов, развиты коммуникативные склонности, тем менее они стремятся реализовывать функцию долгосрочного администрирования деятельности организации, направленной на достижение стоящих перед нею целей, о чём свидетельствует выявленная обратная корреляционная связь на среднем уровне статистической достоверности между показателями по шкалам «Администратор (А)» методики «Краткий тест управленческого кода (РАЕI)» И. Адизеса и «коммуникативные склонности» методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) В.В. Синявского и Б.А. Федоришина.

Таблица 2

Внутренняя структура управленческих компетенций руководителей, склонных к реализации направленного на других людей и отношения стиля управления (коэффициент корреляции *r*-Спирмена)

<i>Связанные показатели</i>	<i>Связь (r)</i>	<i>Знач. (p)</i>
Эффективность лидерства - т. Немова и Организаторские склонности - т. КОС-2	0,446	0,023*

Предприниматель (Е) - т. РАЕI и Коммуникативные склонности - т. КОС-2	0,410	0,037*
Предприниматель (Е) - т. РАЕI и Организаторские склонности - т. КОС-2	0,420	0,033*
Предприниматель (Е) - т. РАЕI и Внимание к людям (П) - т. Блейка-Моутон	0,411	0,037*

Данные, приведённые в Таблице 2, позволяют говорить о том, что, чем более развиты у руководителей, преимущественно реализующих стиль управления, направленный на других людей и поддержание оптимальных отношений в коллективе сотрудников организации, коммуникативные и организаторские склонности, и чем больше их внимание направлено на других людей и межличностные отношения в рабочем коллективе, тем более они креативны и склонны к инновациям в реализации своих управленческих функций, а чем более развиты у них организаторские склонности, тем эффективнее они реализуют свой управленческий потенциал.

Такие выводы позволяют сделать выявленные прямые корреляционные связи на среднем уровне статистической достоверности между показателями по шкалам «Предприниматель (Е)» методики «Краткий тест управленческого кода (РАЕI)» И. Адизеса с показателями по обеим шкалам «Коммуникативные склонности» и «Организаторские склонности» методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) В.В. Синявского и Б.А. Федоришина и с показателем по шкале «Внимание к людям (П)» методики «Матрица Блейка-Моутон» Р. Блейка и Дж. Моутон, а также – между показателями по шкалам «Эффективность лидерства» методики «Эффективность лидерства» Р.С. Немова и «Организаторские склонности» методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) В.В. Синявского и Б.А. Федоришина.

Таблица 3

Внутренняя структура управленческих компетенций руководителей, склонных к реализации направленного на баланс отношений в

**коллективе и эффективности организации стиля управления
(коэффициент корреляции *r*-Спирмена)**

<i>Связанные показатели</i>	<i>Связь (r)</i>	<i>Знач. (p)</i>
Предприниматель (Е) - т. РАЕI и Коммуникативные склонности - т. КОС-2	0,432	0,035*
Внимание к людям (П) - т. Блейка-Моутон и Организаторские склонности - т. КОС-2	-0,417	0,042*

** - корреляционная связь значима на уровне 0,01;

* - корреляционная связь значима на уровне 0,05

Данные, приведённые в Таблице 3, дают основание полагать, что, чем более развиты у руководителей, склонных преимущественно реализовывать стиль управления, направленный на поддержание баланса между оптимальными взаимоотношениями в коллективе сотрудников организации и эффективности выполнения этой организацией поставленных перед нею производственных задач, организаторские склонности, тем меньше их внимание направлено на других людей и межличностные отношения в рабочем коллективе, а чем более развиты у них коммуникативные склонности, тем более они креативны и склонны к инновациям в реализации своих управленческих функций.

Такие выводы позволяют сделать выявленные прямые корреляционные связи на среднем уровне статистической достоверности между показателями по шкалам «Предприниматель (Е)» методики «Краткий тест управленческого кода (РАЕI)» И. Адизеса и «Коммуникативные склонности» методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) В.В. Синявского и Б.А. Федоришина, а также между показателями по шкалам «Внимание к людям (П)» методики «Матрица Блейка-Моутон» Р. Блейка и Дж. Моутон и «Организаторские склонности» методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2) В.В. Синявского и Б.А. Федоришина.

Таким образом, в результате проведённого исследования было установлено, что каждая из обследованных групп респондентов обладает спецификой набора управленческих компетенций, связанного с

управленческим стилем, применяемым руководителями той или иной направленности, что подтверждает выдвинутую нами гипотезу о существовании взаимосвязи управленческих компетенций с реализуемым руководителем стилем управления.

Результаты проведенного нами исследования могут быть применены в разработке коучинговых программ, рекомендаций, консультативных сессий для руководителей, направленных на формирование и развитие у них необходимых управленческих компетенций. Также полученные данные могут дополнить критерии предварительного отбора потенциальных кандидатов на руководящие должности в зависимости от специфики поставленных перед ними задач, а также сделать более точным прогнозирование их эффективности на данных позициях. Кроме того, эти данные могут быть полезны для разработки программ обучения и адаптации лидеров российских компаний.

Использованные источники:

1. Блейк, Р. Роджерс. Научные методы управления: [Перевод] / Роберт Р. Блейк, Джейн С. Моутон. - Киев: Наук. думка, 1990. - 247 с.
2. Государственная политика и управление. Учебник. В 2 ч. Часть I. Концепции и проблемы государственной политики и управления / Под ред. Л.В. Сморгунова. - М: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2006. - 381 с.
3. Методика «Краткий тест управленческого кода (РАЕИ)» // URL: <https://vk.com/@lkonsul-metodika-kratkii-test-upravlencheskogo-koda-paei/> (дата обращения: 07.01.2023).
4. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики. 3-е изд. - М., 1998. – 640 с.

5. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: Учеб. пособие для студентов вузов / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – 490 с.

6. Шепелев, А.И. Критерии и параметры измерения уровня сформированности критического мышления будущих учителей иностранного языка // Вопросы методики преподавания в вузе. 2022. №2. – С. 41-54.