

СТРАНИЦА АСПИРАНТА

УДК 159.9:351.861(470.331)]

ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИХ УПРАВЛЕНЧЕСКУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ МЧС (НА ПРИМЕРЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ)

А.Р. Григорян, О.В. Андреева

Тверской государственный технический университет

Представлены результаты исследования личностных факторов принятия решений, творческого потенциала, коммуникативных и организаторских способностей и предпочитаемых стилей управленческой деятельности, свойственных руководящему составу Главного управления МЧС России по Тверской области. В исследовании приняли участие 30 мужчин – офицеры руководящего состава Главного управления МЧС России по Тверской области в возрасте от 23 до 47 лет.

***Ключевые слова:** коммуникативность, организаторские способности, рациональность, склонность к риску, творческие способности, лидерский потенциал, стиль управленческой деятельности.*

Актуальность психологического изучения профессии пожарного-спасателя обусловлена всевозрастающей ролью труда спасателя в обществе. В современных социально-психологических и экономических реалиях требуются хорошо подготовленные, профессионально грамотные, психически и физиологически развитые спасатели, что обуславливает необходимость качественно и всесторонне исследовать личность человека, работающего в пожарно-спасательной службе, особенно это касается руководящего состава управления МЧС России. Важность психологического изучения профессии спасателя в целом и профессиональной деятельности руководителей МЧС в частности обусловлена необходимостью планирования и проведения мероприятий по поддержанию боеготовности сотрудников, рационализации режимов и улучшения условий их труда, обоснования необходимости перевода сотрудников с одной должности на другую, проектирования новых видов труда в соответствии с тенденциями научно-технического прогресса в пожарно-спасательном деле.

Наши исследования направлены на изучение основных индивидуально-психологических особенностей руководителей управления МЧС с целью построения модели эффективного профессионала-руководителя, в которой разрабатывается структура его

профессионально важных качеств. Ведущими компонентами разрабатываемой модели нам видятся творческий потенциал, лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности, которые оказывают влияние на принятие управленческих решений, стиль управленческой деятельности и стратегии деловой коммуникации.

Управленческая деятельность руководителей управления МЧС России предполагает постоянное решение задач различной сложности, что требует наличия таких когнитивных, субъектных и личностных качеств, как ответственность, рациональность, рефлексивность, лидерские качества и развитые организаторские способности. Формирование указанных качеств, в свою очередь, требует развития личностной, рефлексивной и субъектной позиции, лежащей в основе личностного потенциала профессионала.

Разрабатываемый в отечественной гуманитарной науке и персонологии конструкт личностного потенциала обладает объяснительной возможностью для изучения «корзины» и динамики личностных характеристик эффективного профессионала во всё более усложняющейся социальной реальности [4]. Личностный потенциал современного человека рассматривается как генерализованная (личностная, субъектная, когнитивная) возможность к самоизменению, самоуправлению в профессиональной и социальной среде. Конструкту личностного потенциала имплицитны такие взаимозависимые переменные, как развитое рефлексивное сознание, рациональность, ответственность, волевые и лидерские качества, коммуникативные и организаторские склонности, которые наиболее ярко демонстрируют себя в актах принятия решений в ситуациях возможного/наличного диалога и постоянно возникающих ситуаций в профессиональной деятельности [1–3, 6].

Профессиональная деятельность руководителя высшего и среднего звена управления предъявляет к личности и деловой коммуникации комплекс условий, которые являются весьма специфичными и требуют ряда психологических исследований. В частности, речь идет о влиянии, прямом или косвенном, особенностей личности на позиционирование в процессе делового общения, на успешность деловой коммуникации и на осознание своей роли в успехе деловых переговоров и совещаний. Современный руководитель должен обладать высоким уровнем сформированности коммуникативных и организаторских способностей, чтобы адекватным образом взаимодействовать с подчиненными, а также с теми, кто не находится в его прямом подчинении, но могут существенно повлиять на работу его организации. Склонность руководителя к организаторской деятельности обеспечивает дальнейшее развитие всех остальных личностных качеств руководителя организации, ее смело можно

отнести к внутренней потребности в данном виде деятельности, а именно потребности в уважении и признании.

Коммуникативная компетентность современного руководителя прежде всего проявляется в ситуациях, когда межличностное общение с людьми выступает главной формой организации взаимодействия с подчиненными или с другими людьми при проведении совещаний, бесед, переговоров или собеседований [7]. Коммуникативные способности включают в себя такие личностные качества, как экстравертированность, открытость в коммуникациях, эмоциональность, пронизательность, экспрессивность, адекватная социальная перцепция, когнитивная сложность мышления, мобильность и др. Психологические механизмы деловой коммуникации руководителя связаны с уровнем развития специфических коммуникативных способностей и индивидуально-личностных и субъектных качеств: рефлексивностью, ответственностью, автономией, эмпатией и др., которые требуют своего дальнейшего изучения. В профессиональной деятельности руководителя важной является эмоциональная составляющая деловой коммуникации с подчиненными.

Эмпирическая часть исследования личностных факторов принятия решений, творческого потенциала, коммуникативных и организаторских способностей и предпочитаемых стилей управленческой деятельности руководителей высшего и среднего звена управления выполнена в ГУ МЧС России по Тверской области в 2015 г. В анкетировании приняли участие 30 мужчин – начальники отделов и управлений Главного управления в возрасте от 23 до 47 лет. Все – аттестованные сотрудники, офицеры, средний стаж службы – 15,3 лет. Особенностью работы руководителей является высокий уровень ответственности, особый регламент службы в силовом ведомстве. Психодиагностический инструментарий исследования составили методики: личностные факторы принятия решений ЛФР-25 Т.В. Корниловой, методика «Творческий потенциал», методика «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей» КОС-2, методика «Лидерский потенциал», методика «Стили управления». Полученные данные мы обрабатывали в программе «SPSS-17», нами использовался дискриптивный анализ. Средние выборочные значения количественных признаков приведены в тексте.

Опросник «Личностные факторы принятия решений» (ЛФР) – результат модификации немецкой методики Q-сортировки, проведенной Т.В. Корниловой. Он измеряет личностные свойства: 1) рациональность – склонность обдумывать свои решения и собирать как можно больше информации; 2) готовность к риску – готовность действовать в ситуациях с неполными или заведомо недоступными ориентирами. В психологии готовность к риску понимается по-разному: как умение

«поймать шанс», как смелость выбора низковероятной альтернативы, как специфическое личностное свойство саморегуляции, позволяющее человеку продуктивно действовать и принимать решения в условиях неопределенности. Именно последняя трактовка положена в основу шкалы готовности к риску Т.В. Корниловой.

Согласно результатам проведенного исследования, офицеры в целом демонстрируют высокий уровень рациональности. Среднегрупповой показатель рациональности испытуемых 8,86 балла, готовности к риску – 3,63 балла. Высокие показатели по рациональности и низкие по готовности к риску свидетельствуют о том, что испытуемые не склонны к необоснованному риску. При принятии решений им свойственно тщательно обдумывать свои поступки, они предпочитают действовать при возможно более полной ориентировке в ситуации.

Исследование, направленное на определение творческого потенциала у руководящего состава Главного управления МЧС России по Тверской области выявило у исследуемых средний уровень творческого потенциала, среднегрупповой результат равен 42,33 балла. Это может свидетельствовать о том, что исследуемые обладают необходимыми личностными качествами, которые позволяют использовать творчество, но в силу специфики профессиональной деятельности, связанной с высокой ответственностью, необходимостью соблюдать требования руководящих документов, субординацию, подчиняться приказам командования, в ущерб проявления инициативы и творчества, не имеют возможности проявить себя творчески. Им приходится исключать творчество в служебной деятельности.

Методика «Оценка коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС-2). Коммуникативные и организаторские склонности очень важны, особенно в таких видах деятельности, где работа связана с общением с людьми, с коллективной деятельностью. Потребность в общении с людьми и желание заниматься организаторской деятельностью зависит от индивидуальных особенностей личности и от содержания соответствующих форм активности. В основном они определяются субъективной значимостью для человека будущих результатов его деятельности и отношением к людям, с которыми он взаимодействует.

Согласно результатам проведенного исследования, испытуемые в целом демонстрируют достаточно высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей.

По шкале «Коммуникативные склонности» среднегрупповой результат равен 3,66 балла. Это свидетельствует об умении испытуемых четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с

людьми, стремлении расширять контакты, желании участвовать в групповой деятельности и т. д.

Коммуникативные способности играют важную роль в жизни любого человека. Развитие таких способностей необходимо как для построения карьеры, так и для личных отношений. Руководитель должен владеть навыками управления, знать основы психологии взаимоотношений для минимизации производственных проблем. Применение навыков коммуникации важно в любых стрессовых ситуациях.

По шкале «Организаторские склонности» среднегрупповой результат равен 3,83 балла. Это говорит об умении испытуемых влиять на людей, стремлении проявлять инициативу и вести людей за собой.

Качества организатора должны быть присущи талантливому руководителю. Они включают в себя коммуникативные, лидерские способности и стремления, психологическую гибкость.

Методика «Лидерский потенциал». Слово «лидер» происходит от английского «путь», «вести за собой», «направлять». Лидер – это руководитель, который способен в ситуации неопределенности, угрозы предлагать новые нестандартные решения (направления действий), вести за собой сотрудников, вселяя в них энтузиазм и уверенность в том, что цель будет достигнута. Он создает условия, в которых люди сами хотят добиваться выдающихся результатов. Неумение руководителя осуществлять лидерскую функцию, особенно в экстренной ситуации, приводит к тому, что сотрудники не могут справиться с ней и работают неэффективно.

По шкале «Лидерский потенциал» среднегрупповой результат равен 7,3 балла. Высокие результаты по данной шкале свидетельствуют о том, что у испытуемых заложены достаточно высокие лидерские способности. Испытуемые способны влиять на людей, проявлять инициативу, устанавливать цели и линию поведения группы и вести людей за собой.

Методика «Стили управления». Данная методика была изначально разработана психологом труда А.А. Ершовым и определяла направленность руководителя на дело, на межличностные контакты, на себя или на официальную субординацию. Позднее данный тест был адаптирован О.В. Евтиховым, который изменил формулировки, сделав их более актуальными, и добавил интерпретацию, касающуюся различных стилей управления.

Исследование, направленное на определение предпочтительного стиля управления у руководящего состава Главного управления МЧС, выявило следующую картину.

По шкале «Ориентация на дело» средний групповой показатель равен 6,96 балла. Высокий показатель по этой шкале характеризует

высокий уровень компетентности человека, способность к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность.

По шкале «Ориентация на межличностные контакты» средний групповой результат равен 2,23 стена. Низкое значение по данной шкале указывает на низкую воспитательную, гуманную направленность в работе у испытуемых, их нежелание или неумение делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений.

По шкале «Ориентация на себя» средний групповой результат равен 5,5 стена. Такой результат характеризует наличие у испытуемых стремления реализовывать себя в руководящей работе, добиться личных целей, стремления к самостоятельности и независимости.

По шкале «Ориентация на официальную субординацию» средний групповой результат равен 5,3 стена. Это может указывать на то, что испытуемым свойственно соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, а именно казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство исследуемых при решении вопросов чаще склонны применять инициативный стиль управления. Данный стиль управления очень характерен для руководителей МЧС, которые в своей руководящей деятельности ориентированы на выполнение приказа, на соблюдение субординации и часто сильно ограничены временными рамками. Поэтому в профессиональной деятельности они проявляют инициативность, настойчивость, упорство, превыше всего ценят деловые качества подчиненных. Если это еще и подкреплено личным авторитетом, они способны добиваться хороших результатов в деятельности, своевременного и качественного выполнения задания всем коллективом. Однако ориентация на чисто деловые отношения с подчиненными не всегда оказывает положительное воздействие на климат в коллективе. Поэтому руководителю для поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе необходимо периодически переключаться на решение социально-психологических задач.

Список литературы

1. Балакшина Е.В. Профессиональная деятельность менеджера страхования с позиций психологических теорий принятия решений и психологической безопасности личности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2013. № 2 (65). С. 63–65.
2. Евстихов О.В. Лидерский потенциал руководителя. Специфика, содержание и возможности развития: монография. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. 288 с.

3. Евстихов О.В. Социально-психологическая модель развития лидерского потенциала руководителя // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 4. С. 3–6.
4. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. 675 с.
5. Лобажевич В.В., Поликарпов С.И. Коммуникативная компетентность руководителя оперативного подразделения как условие эффективности его управленческой деятельности // Антинаркотическая безопасность. 2014. № 1. С. 61–68
6. Федосеев А.А. Психологические условия эффективной деятельности руководителя спасательно-пожарного формирования при ликвидации чрезвычайных ситуаций: дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.
7. Филь Г.В. Коммуникативная компетентность руководителя и ее значение в управленческой деятельности // Экзистенциальные и коммуникативные вопросы управления: материалы Междунар. науч.-теорет. конф. (Сумы, 23-25 января 2014 г.) Сумы: Сумский гос. ун-т, 2014. Ч. 2. 154 с.

**RESEARCH OF THE PERSONAL FACTORS DETERMINING
ADMINISTRATIVE ACTIVITY HEADS OF REGIONAL
GOVERNMENT OF THE MINISTRY OF EMERGENCY
SITUATIONS (ON THE EXAMPLE OF THE TVER REGION)**

A.R. Grigoryan, O.V. Andreyeva

Tver state technical university

Results of research of personal factors of decision-making, creative potential, communicative and organizing abilities and the preferred styles of administrative activity peculiar to an administrative board of the Head department of the Ministry of Emergency Measures of Russia on the Tver region are presented in article. 30 men – officers of an administrative board of the Head department of the Ministry of Emergency Measures of Russia across the Tver region aged from 23 till 47 years took part in research.

Keywords: *communicativeness, organizing abilities, rationality, tendency to risk, creative abilities, leader potential, style of administrative activity.*

Об авторах:

ГРИГОРЯН Арсен Рафикович – аспирант кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет» (170026, г. Тверь, ул. Аф. Никитина, д. 22), e-mail: grigoryan_112@mail.ru

АНДРЕЕВА Ольга Викторовна, аспирант кафедры психологии и философии ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет» (170026, г. Тверь, ул. Аф. Никитина, д. 22), e-mail: andreeva_olga1971@bk.ru