

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА, СПОСОБНЫХ К КАРЬЕРНОМУ РОСТУ В РЕСТРУКТУРИРУЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

В условиях современной украинской экономики большое число организаций подвергаются слиянию, поглощению, смене форм собственности, изменению состава владельцев и их долей в уставном капитале – все это вызывает необходимость в проведении реструктуризации таких компаний. Реструктуризация в теории организаций понимается как комплексная стратегическая трансформация внутренних взаимосвязей организации, носящее инновационный характер и нацеленное на повышение эффективности ее деятельности за счёт предельного соответствия ее структуры внутреннему содержанию в существующих на данный момент условиях внешней среды [3].

Вышеуказанные процессы, как правило, сопровождаются изменениями в управлении персоналом и как следствие существенными кадровыми преобразованиями: увольнением сотрудников, их переводом на другие позиции (зачастую с понижением в должности), пересмотром их функциональных обязанностей, привлечением новых кадров. В связи с этим реструктуризация рассматривается как кризисное явление – т.е. разновидностью стрессовой ситуации, которая может вызвать у личности состояние психической дезадаптации, что, в свою очередь, может негативно отразиться на эффективности деятельности. Данный

кризис затрагивает персонал всех звеньев, но особенно остро касается менеджеров среднего звена, поскольку ввиду своего «промежуточного» иерархического положения они обеспечивают согласованную эффективность бизнес-процессов, координируя свою работу с другими менеджерами среднего звена, транслируя решения топ-менеджеров на уровень низовых сотрудников, а важные для бизнеса сигналы от низовых звеньев – на уровень топ-менеджеров.

Реструктуризация, как и любое другое кризисное явление не только может снижать эффективность деятельности руководителей среднего звена, но и способна создавать новые условия для достижения менеджерами успеха, как личностного, так и профессионального, в частности для повышения по карьерной лестнице.

Нами была выдвинута гипотеза о том, что

карьерную успешность менеджеров среднего звена при реструктуризации компаний определяют их индивидуально-психологические особенности, выявляемые методиками субъективно-переживаемого и неосознаваемого уровней. В теоретическом плане изучение данной проблемы позволит расширить представление о факторах и механизмах карьерной успешности в кризисных ситуациях. На практике знание данных особенностей позволит специалистам по персоналу более

эффективно проводить отбор и формировать кадровый резерв менеджеров среднего звена.

Целью исследования являлось экспериментальное изучение индивидуально-психологических особенностей менеджеров среднего звена, способных к карьерному росту в реструктурируемых организациях.

В более ранних наших публикациях [4, 5] критерием эффективности деятельности руководителей среднего звена выступала экспертная оценка. Поскольку экспертная оценка обладает рядом недостатков, основным из которых является ее субъективность, более надежным критерием, на наш взгляд, будет являться карьерная успешность менеджера, комплексно отражающая его умение справляться с кризисными ситуациями и обращать их на свою пользу.

В литературе указывается, что карьерные достижения индивида зависят от следующих факторов: 1) квалификация – уровень подготовленности к какому-то виду труда, 2) мотивация – и как элемент выполняемого руководителем убеждения и управления и как самомотивация, которая непосредственно связана с главными ценностями сотрудника и не всегда касается реалий предприятий, 3) социализация – понимание неформальной культуры данного предприятия, 4) умение реализовывать свои устремления [6].

Исследований, в которых специально анализируется проблема кризисных ситуаций как фактора карьерного роста менеджеров среднего звена в разрезе их индивидуально-личностных особенностей, пока не проводилось, хотя зависимость карьерной успешности от личностных характеристик менеджера прямо или

косвенно подчеркивается рядом авторов.

Профессиональный путь человека в связи с его личностными особенностями исследован в работе Е.М. Борисовой [1], где описаны негативные образцы профессионального становления. S. E. Seibert and M.L. Kraimer [8] изучены взаимосвязи между личностными факторами опросника "Big Five" и карьерным успехом менеджеров различных организаций и специальностей. В результате показано, что экстраверсия положительно связана с уровнем зарплаты, продвижением по службе и удовлетворенностью карьерой. D. E. Saunders, G. W. Peterson, J. P. Jr. Sampson, and R.C. Reardon [7] с помощью регрессионного анализа, в который были включены показатели методик Career Decision Scale и Beck Depression Inventory, подтвердили гипотезу о том, что депрессивный фон настроения обуславливает нерешительность в отношении собственной карьеры.

Контингент исследования составили 84 менеджера среднего звена торговых компаний. Из них 42 менеджера после этапа реструктуризации получили более высокие позиции в компаниях и существенно расширили свои полномочия (55% - женщины, 45% - мужчины; средний возраст – 35,4 лет; средний стаж 11,7 лет). У остальных 42 менеджеров позиции остались без изменений (59% - женщины, 41% - мужчины; средний возраст – 35,4 лет; средний стаж 11,5 лет). Указанные группы были однородны по половозрастному составу и стажу.

В исследовании применялись психологические методики: опросник 16-PF (форма А), метод портретных выборов Л. Сонди в адаптации Л. Н. Собчик (двукратное тестирование),

метод цветowych выборов М. Люшера (8-цветовой вариант). Методики, обоснование которых приводится здесь [4], предъявлялись в компьютерном варианте с помощью автоматизированного диагностического комплекса «Консул».

При анализе усредненных профилей по методике Кеттелла 16 PF были получены значимые различия ($p < 0,05$) по факторам А, F, Н, более высокие значения которых отмечаются у менеджеров, получивших повышение

после реструктуризации. Таким образом, данную кризисную ситуацию эффективнее преодолевают менеджеры среднего звена, у которых более развиты коммуникативные качества. В первую очередь они активны в установлении межличностных контактов, для них характерна большая открытость и смелость в общении. Такие руководители более интенсивно используют навыки общения в профессиональной деятельности, инициативны, предприимчивы, характеризуются разумным отношением к риску.

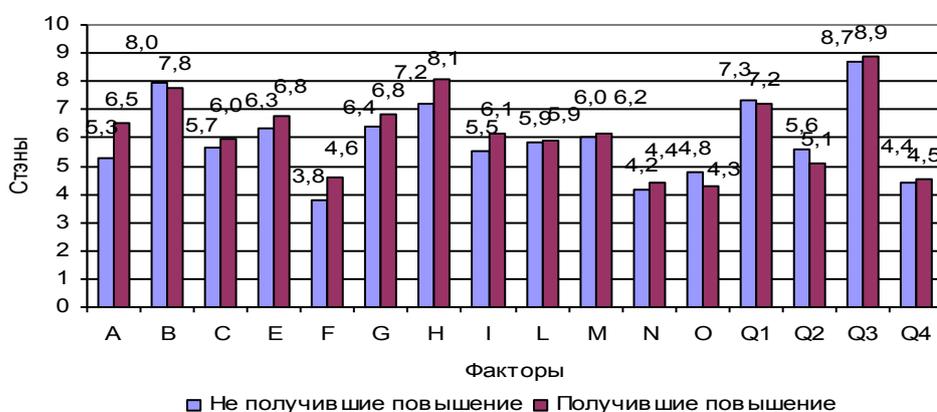


Рис. 1 Усредненные профили по 16-PF в группах менеджеров среднего звена, получивших и не получивших повышение в должности

В свою очередь, менеджеры неуспешные в карьерном отношении менее открыты и социабельны, они в большей мере стремятся ограничить круг своих контактов, скрыть свои эмоции и чувства. В их поведении проявляется больше настороженности. Они более интернальны, склонны приписывать неудачи своим действиям, им труднее получить удовлетворение от выполняемой деятельности.

Анализ различий особенностей неосознаваемой сферы, исследованной при помощи методик Л. Сонди и М. Люшера, представлены в таблицах 1 и

2. Таким образом, менеджеры среднего звена, получившие повышение в должности характеризуются преобладанием позитивных реакций фактора s на переднем плане 1-го выбора. Во втором выборе такие реакции у них преобладали на заднем плане. В то время как менеджеры, не получившие повышения по службе, характеризуются преобладанием положительных тенденций фактора e на заднем плане 1-го выбора.

Согласно теории Л. Сонди [9], фактор s – это энергия физической агрессии, характеризующаяся

бессознательной потребностью в активной деятельности, не ограниченной внешними рамками. Следовательно, карьерную успешность менеджеров среднего звена определяет

данная тенденция, которая в условиях профессиональной деятельности социализируется и приобретает форму высокой работоспособности, напористости, предприимчивости.

Таблица 1

Средние значения и значимость различий в группах менеджеров, успешных и неуспешных

в карьерном отношении (тест Л. Сонди)

| Факторы | 1-й выбор | | | | 2-й выбор | | | |
|---------|---------------|-------|-------------|------|---------------|-------|-------------|-------|
| | Передний план | | Задний план | | Передний план | | Задний план | |
| | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| h | 0,80 | 0,98 | 0,24 | 0,38 | 0,89 | 1,00 | 0,08 | 0,38 |
| s | 0,16** | -0,40 | 0,21 | 0,04 | 0,04 | -0,18 | 0,01* | -0,31 |
| e | 0,44 | 0,40 | 0,27* | 0,64 | 0,30 | 0,33 | 0,24 | 0,53 |
| hy | -0,65 | -0,74 | - | - | -0,57 | -0,78 | -0,26 | -0,50 |
| k | -0,55 | -0,71 | - | - | -0,47 | -0,68 | -0,13 | -0,20 |
| p | 0,37 | 0,52 | 0,18 | 0,00 | 0,37 | 0,50 | 0,33 | 0,16 |
| d | -0,57 | -0,60 | - | - | -0,63 | -0,43 | -0,37 | -0,03 |
| m | 0,92 | 0,98 | 0,44 | 0,17 | 0,76 | 0,49 | 0,36 | 0,35 |

Примечание: 1 – успешные в карьерном отношении менеджеры; 2 – неуспешные в карьерном отношении менеджеры; 2* - уровень значимости $p < 0,05$, ** - $p < 0,01$.

Относительно более частая встречаемость у успешных руководителей реакций e- указывает на их сравнительно недостаточную толерантность к агрессивным импульсам и высокую конкурентность, что усиливает вышеуказанные тенденции. В свою очередь относительное преобладание s- и e+ тенденций у руководителей, не сумевших добиться карьерного роста свидетельствует об их сравнительной пассивности, подчиняемости, утомляемости, блокаде агрессивных импульсов, высоком контроле со стороны Супер-Эго.

Таблица 2

Средние значения и значимость различий в группах менеджеров, успешных и неуспешных в карьерном отношении (тест М. Люшера)

| Показатели | Успешные менеджеры | Неуспешные менеджеры |
|------------|--------------------|----------------------|
| Синий | 2,76 | 3,00 |
| Зеленый | 3,27 | 3,57 |
| Красный | 3,95 | 3,52 |
| Желтый | 3,68* | 4,62 |
| Малиновый | 4,05 | 4,67 |

| | | |
|------------|-------|------|
| Коричневый | 4,90* | 3,90 |
| Черный | 6,51 | 5,95 |
| Серый | 2,56 | 3,10 |

Примечание: * - уровень значимости $p < 0,05$

При оценке различий по методу цветовых выборов М. Люшера были обнаружены значимые различия по таким показателям методики как желтый и коричневый цвета. При этом у менеджеров среднего звена, продвинувшихся по карьерной лестнице, желтый цвет находился в цветовом ряду левее, а коричневый – правее, чем у их коллег, у которых не наблюдался карьерный рост.

Согласно психоаналитической интерпретации теста М. Люшера [2] предпочтение желтого цвета указывает на стремление к независимости в принятии решений, эмоциональному общению, тогда как его отвержение – на разочарование, ощущение небезопасности окружения и неопределенности перспектив. На первых позициях коричневый цвет указывает на доминирующее чувство тревоги, физиологический дискомфорт. Отрицание коричневого цвета на последних позициях указывает на подавление физиологических потребностей.

Приведенные сочетания свидетельствуют о том, что более успешные в отношении карьеры менеджеры среднего звена стремятся найти новые возможности для приложения своих сил и способностей, ориентируясь на моральное поощрение со стороны руководства. Тогда как руководители, не добившиеся карьерного роста более тревожны и пессимистичны. У них снижена самооценка, сильнее выражен физиологический дискомфорт и

чувство отвержения референтной группой.

С целью изучения ведущих и вторичных поведенческих паттернов в поведении менеджеров среднего звена с разным уровнем карьерной успешности был проведен факторный анализ. В анализ были включены показатели только опросника 16-PF Кеттелла, поскольку в исследованных выборках не было обнаружено значимых межтестовых интеркорреляций, при этом внутритестовые корреляции были достаточно сильными.

Результаты факторного анализа представлены в таблице 3. Для каждой из групп было выделено по 4 фактора. Для успешного в карьерном отношении менеджера ведущим паттерном поведения является активная коммуникация и усиленный контроль над проявлениями внутренних побуждений, самоутверждение и проявление творческих способностей. Для их менее успешных коллег ведущим паттерном является соблюдение существующих норм и правил поведения, лояльность, исполнительность, интеллектуальная активность.

Вторым по важности паттерном поведения для успешных руководителей среднего звена является конкурентность, самостоятельность и осторожность в принятии решений. Тогда как для менеджеров, не сумевших улучшить свое положение в организации таковым является адаптация в референтной группе, соблюдение ее установок, внимание к ее потребностям.

Третьим по значимости фактором для менеджеров, добившихся карьерного роста является соблюдение морально-этических норм и

поддержание необходимой субординации в межличностных отношениях, для их менее успешных коллег в третий по значимости фактор включены показатели, определяющие активность и самоуверенность в общении. В последний, четвертый фактор для успешных в карьерном отношении менеджеров включены показатели, определяющие поиск инновационных решений в области управления. Для руководителей, не добившихся карьерного роста, в данный фактор попали показатели, характеризующие конкурентность и прагматичность в принятии решений.

утверждать, что ведущими паттернами в поведении менеджеров среднего звена, определяющими их карьерную успешность в реструктурируемых организациях, являются развитые коммуникативные навыки, эмоциональная устойчивость, креативность, способности к профессиональной конкуренции и принятию самостоятельных решений. Тогда как такие качества, как лояльность, исполнительность, соблюдение норм коллектива, а также интеллектуальная активность, будут скорее затруднять продвижение по карьерной лестнице.

Таким образом, исходя из результатов факторного анализа, можно

Таблица 3

Матрица факторных нагрузок для менеджеров, успешных и неуспешных в карьерном отношении

| Показатели | Группы факторов (компоненты) | | | | | | | |
|-------------------------------|------------------------------|-------|-------|-------|----------------------|-------|-------|-------|
| | Успешные менеджеры | | | | Неуспешные менеджеры | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A | 0,51 | | | | | | 0,70 | |
| B | | | | 0,56 | 0,75 | | | |
| C | 0,75 | | | | 0,68 | | | |
| E | | | 0,55 | 0,59 | | 0,53 | | |
| F | | -0,65 | | | | | 0,83 | |
| G | | | 0,68 | | 0,65 | | | |
| H | 0,57 | | | | 0,70 | | 0,64 | |
| I | | | | | | 0,65 | | |
| L | | 0,68 | | | | | | 0,68 |
| M | 0,65 | | | | | | | -0,71 |
| N | | | 0,64 | | | 0,83 | | |
| O | -0,79 | | | | | | -0,62 | 0,52 |
| Q1 | | | | 0,67 | | | | |
| Q2 | | 0,82 | | | | | -0,70 | |
| Q3 | | | 0,57 | | 0,85 | | | |
| Q4 | -0,73 | | | | | | | 0,59 |
| Доля объясненной дисперсии, % | 18,20 | 13,47 | 12,41 | 9,87 | 33,56 | 12,59 | 11,23 | 8,98 |
| То же, нарастающим итогом, % | 18,20 | 31,68 | 44,09 | 53,96 | 33,56 | 46,15 | 57,38 | 66,36 |

Выводы. Изучение индивидуально-психологи-ческих особенностей менеджеров среднего звена подводит к выводу, что существуют значимые различия, определяющие карьерную успешность менеджеров в ситуациях реструктуризации компаний. Так, успешные менеджеры характеризуются сравнительно более развитыми коммуникативными

способностями, предприимчивостью, взвешенным отношением к риску. В их бессознательном преобладают следующие тенденции: потребность в активной деятельности, не ограниченной внешними рамками, конкурентность, стремление к независимости в принятии решений, подавление физиологических потребностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Борисова Е.М.* Индивидуальность и профессия. - М.: Знание, 1991. – 78 с.

2. *Вигдорчик М.И.* Психоаналитические подходы к интерпретации цветового теста Люшера. Институт медицины транспорта. – Одесса, 1998. – 45с.

3. *Мерзлякина Г.С., Семикин Е.А.* Теоретические вопросы реструктуризации. – Волгоград, 2001. – 88с.

4. *Родина Н.В.* Індивідуально-особистісні особливості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід. Авт. дис. к. псих. н. – Південноукраїнський державний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського. – Одеса, 2005. – 21с.

5. *Родина Н.В.* Прогнозирование эффективности деятельности менеджеров среднего звена в

кризисных ситуациях. Регрессионные модели. В печати.

6. *Ткач Р.В.* Поняття професійної кар'єри у психології менеджменту, її види та динаміка розвитку. Збірник наукових праць (Психологічні науки). – №2. – Бердянськ: БДПУ, 2005. - С.161-176.

7. Saunders D. E., Peterson G. W., Sampson J. P. Jr., and Reardon R. C. Relation of Depression and Dysfunctional Career Thinking to Career Indecision //Journal of Vocational Behavior. – 2000. – Vol. 56, № 2. - P. 288-298.

8. Seibert S. E. and Kraimer M. L. The Five-Factor Model of Personality and Career Success // Journal of Vocational Behavior. – 2001. – Vol. 58, № 1. - P. 1-21.

9. Szondi L. Lehrbuch der experimentellen Triebdiagnostik. Band 1-3. Mit Abbildungen. Huber, Bern. Band 1. 1952. - 543 S.

Подано до редакції 15. 09.06

РЕЗЮМЕ

У статі, присвяченій індивідуально-психологічним особливостям менеджерів середньої ланки, виявлено значимі відмінності, що визначають їх кар'єрну успішність в ситуаціях реструктуризації компаній. Успішні менеджери характеризуються порівняно більш розвиненими

здібностями, підприємливістю, виваженим відношенням до ризику; в їх несвідомому переважають наступні тенденції: потреба в активній діяльності, що необмежена зовнішніми рамками, прагнення до незалежності щодо прийняття рішень, придушення фізіологічних потреб.

SUMMARY

The article presents some personal features of intermediate level managers. It shows significant features that determine their career success in situations of restructuring companies. Successful managers are characterized by comparatively more developed communicative abilities, enterprise, and reasonable attitude towards risk. In their unconsciousness there predominate such tendencies as need for vigorous activity not limited by external framework, aspiration for independence in decision-making, suppression of physiological needs.