

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

Дипломна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: **«Дослідження професійно важливих якостей особистості керівників-менеджерів торговельної компанії»**
« Research of professionally important personality traits of managers of a trading company »

Виконал: студент заочної форми навчання спеціальності 053 Психологія

Осипа Максим Миколайович

Керівник: канд.психолог. наук, доц. Юнг Н.В.

Рецензент: канд.психолог.наук,доц.Цибух Л.М.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№__ від _____ 2020 р.

Завідувач кафедри _____ Псядло Е.М.

(підпис)

Захищено на засіданні ЕК № ____

протокол № ____ від _____ 2020 р.

Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)

Голова ЕК _____ Псядло Е.М.

(підпис)

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ I. Теоретико-методологічні підвалини вивчення особливостей особистості менеджерів торговельної організації	7
1.1 Поняття «менеджер», «якості менеджера». Роль менеджера – в організації	
1.2. Основні підходи до вивчення особистісних особливостей менеджерів	8
1.3. Індивідуально-особистісні особливості та їхній вплив на ефективну роботу менеджерів середньої ланки	11
1.4. Професійно важливі якості менеджерів в контексті психодіагностичних методик, застосовуваних при вивченні різних рівнів особистості	19
Висновки по 1 розділу.	
Розділ II. Емпіричне вивчення професійно важливих якостей особистості керівників – менеджерів середньої і нижчої ланок торговельної компанії	29
2.1. Теоретична модель	–
2.2. Загальна схема дослідження. Характеристика вибірки	–
2.3. Методики емпіричного дослідження	32
2.4. Результати дослідження та їхнє обговорення	43
Висновки по 2 розділу	
Висновки	58
Література	59

ВСТУП

Актуальність теми

Приймаючи до уваги складні умови, в яких знаходиться українська економіка в період глобальної кризи, слід відзначити, що реальних успіхів в управлінні підприємством спроможні досягти лише всебічно підготовлені керівники, які мають високий особистий та інтелектуальний потенціал, оскільки в кожному конкретному випадку необхідно знаходити нестандартні, інноваційні рішення.

Роль менеджерів в діяльності організацій є загальновизнаною. Від їхньої діяльності в ринкових стосунках залежить виживання і зростання організації, досягнення поставленої мети. Існує думка, що велика кількість труднощів пов'язана саме з величезним дефіцитом керівників, що є помітним в Україні; при тому рівень підготовки і ринкової діяльності більшості наявних керівників ми змушені визнати незадовільним [55].

Наразі в Україні й в інших державах із перехідною економікою (у країнах СНД, зокрема Росії) вивчення особистісних особливостей менеджерів здійснюється здебільшого під час психологічного відбору та в процесі їхньої професійної підготовки [5, 6, 40, 41, 46]. У психологічній науці західних країн подібних досліджень не злічити. Вони спрямовані на виявлення залежності професійної успішності менеджерів від типу їхньої особистості й базуються на п'ятифакторній моделі особистості «Big Five» [57, 59, 60, 61].

Незважаючи на значну кількість праць щодо вивчення особистісних рис менеджерів, вказані роботи досі мають фрагментарний характер і потребують поглиблення та уточнення. Необхідність проведення психологічних досліджень індивідуально-особистісних особливостей менеджерів відзначають відомі вчені в галузі психології менеджменту [41]. На їхню думку, ці дослідження сприятимуть зміні суті та стилю

менеджменту підприємства й мобілізації працівників, аби нормалізувати їхнє функціонування відповідно до вимог ринку.

Вивчення специфіки діяльності менеджерів дає підстави для припущення, що саме психологічні особливості менеджерів, їхня професійна компетентність – це фактори, які спроможні й повинні забезпечити успішне управління підприємствами, фірмами, компаніями навіть в найнесприятливіших фінансово-економічних умовах. У дослідженнях показано, що менеджери середньої і вищої ланки з певними індивідуально-особистісними рисами мають змогу навпрост впливати на атмосферу в колективі співробітників компанії, на швидкість та ефективність вирішення проблем, виникаючих в діловій активності, коректувати і пом'якшувати несприятливий розвиток подій, усувати стресові і конфліктні ситуації [13, 40].

Слід також відзначити, що сьогодні бар'єром для ефективного менеджменту кризи є особистісно-типологічний підхід, застосований для вивчення індивідуально-особистісних особливостей менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях. Цей підхід панує в більшості досліджень [23, 52, 53, 57], але в його рамках не приймається до уваги невідповідність між декларованими і реальними цінностями. Особистісні опитувальники, звісно, не захищені від усвідомлених і неусвідомлених переконачень. За думкою А. Анастасі [1], застосування опитувальників при оцінці індивідуально-особистісних особливостей може призводити до переконачення відповідей на користь соціальної бажаності.

На теперішньому етапі розвитку суспільства і системи ділових взаємин в організації при підборі керівників середньої і нижньої ланки головний наголос роблять на відборі найбільш перспективних кандидатів з маси можливих претендентів. Прийом на роботу – перший і часто найбільш відповідальний момент в кадровому менеджменті.

Досвід американських тестологів [1] показує, що ефективність психологічного відбору на посаду керівника висока. Так, наприклад, в результаті проведення відбору на 40-70% знижується аварійність з вини

персоналу, на 10-25% підвищується надійність систем управління, витрати на підготовку фахівців зменшуються на 30-40%. Якісний відбір передбачає не тільки відповідність до професійно-кваліфікаційних характеристик, стаж роботи за фахом та інше, але й прийняття до уваги найважливіших психологічних і особистісних особливостей претендентів.

Таким чином, представляється актуальним вивчення професійно важливих якостей керівника.

Метою нашої роботи стало дослідження професійно важливих якостей особистості керівників – менеджерів середньої й нижчої ланок торговельної компанії, що відрізняють їх один від одного та від рядових співробітників.

Об'єктом дослідження є особистість співробітника торговельної компанії.

Предметом дослідження є професійно важливі якості особистості керівників – менеджерів середньої і нижчої ланок торговельної компанії.

Гіпотеза. Починаючи дослідження, ми виходили з того, що певний рівень в ієрархії управління торговельною компанією ставить до особистості співробітника відповідні вимоги, які беруть участь у формуванні певного симптомокомплексу, що забезпечує успішність діяльності.

Виходячи з мети й гіпотези роботи, було поставлено такі **завдання:**

1) провести теоретичний аналіз досліджень професійно важливих якостей менеджерів середньої і нижчої ланок, що відрізняють їх один від одного і від рядових співробітників;

2) дослідити достовірність відмінностей за T-критерієм між середніми значеннями показників із різних груп порівняння за методикою «Короткий відбірковий тест» і визначити роль інтелектуальних якостей в діяльності менеджерів середньої і нижчої ланок;

3) проаналізувати достовірність відмінностей за T-критерієм між середніми значеннями показників із різних груп порівняння за методикою Лірі та оцінити роль особистісних рис декларативного рівня в діяльності менеджерів середньої і нижчої ланок;

4) дослідити достовірність відмінностей за Т-критерієм між середніми значеннями показників у різних групах порівняння за опитувальником Кеттела і визначити роль особистісних якостей рівня, що суб'єктивно переживається, в діяльності менеджерів середньої і нижчої ланок;

5) розрахувати середню частоту відповідей за методикою Hand-Test в трьох професійних групах порівняно до середніх даних популяції та визначити значення неусвідомлюваних ролевих позицій для професійної діяльності менеджерів середньої і нижчої ланок.

Для вирішення завдань дослідження ми використовували такі **методи і методики**:

- 1) «Короткий відбірковий тест»;
- 2) методика «Інтерперсональний діагноз» Т. Лірі;
- 3) шістнадцятифакторний особистісний опитувальник Р. Кеттела (форма А);
- 4) Hand-test.

ВИСНОВКИ

1. Згідно до літературних джерел професійно важливі якості для менеджерів різних рівнів управління організацією по-різному відбиваються в різних методиках, і їх виявлення є найважливішим завданням для професійного відбору на керівні посади.
2. Високий рівень загальних розумових здібностей є професійно важливою якістю для діяльності менеджерів нижчої і середньої ланки. Притому чим вища позиція співробітника в ієрархії управління, тим вище рівень його інтелекту.
3. Згідно до літературних джерел професійно важливі якості для менеджерів різних рівнів управління організацією по-різному відбиваються в різних методиках, і їх виявлення є найважливішим завданням для професійного відбору на керівні посади.
4. Високий рівень загальних розумових здібностей є професійно важливою якістю для діяльності менеджерів нижчої і середньої ланки. Притому чим вища позиція співробітника в ієрархії управління, тим вище рівень його інтелекту.
5. Для професійної діяльності менеджерів як середньої, так і нижчої ланки є суттєвими такі особисті якості: упевненість в собі, вміння бути гарним порадником, наставником і організатором, упевненість, незалежність в міжособистісних стосунках, високий рівень мотивації досягнення.
6. У менеджерів середньої ланки порівняно до їх колег нижчої ланки більше виявлено здібності до абстрактного мислення і відкритість до отримання нової інформації, в більшій мірі

виявляються владні домагання, лідерські якості. Проте менеджери нижчої ланки емоційно стійкіші, вони краще долають стресові ситуації, прагнуть дотримуватися сталих і соціально схвалюваних норм та устоїв, реалістичні по відношенню до життя.

7. На неусвідомлюваному рівні керівників середньої ланки відрізняє вищий порівняно до їхніх колег рівень владності, конкурентності, енергійності, заповзятливості, мотивації досягнень. Менеджери нижчої ланки більш за своїх колег адаптовані до умов діяльності. Вони лояльніші і мають несвідомі прагнення до активної міжособистісної взаємодії і співпраці, що кореспондує з їхніми функціями лінійних менеджерів як інформаційних медіаторів в організації. Рядові співробітники найменше адаптовані до професійного середовища, у них переважає мотивація невдач, зниження енергетичного запасу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 688 с.
2. Антикризисное управление. Учебник / Под ред. проф. Э.М. Короткова. – М.: Инфра-М, 2002. – 432 с.
3. Бабенко О.А. Профессионально важные качества личности менеджера // Управление персоналом. – 2005, №21. – С. 32-35.
4. Бажин Е.Ф., Голынкина С.А., Эткинд А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. – Т. 5. 1984, №3 – С. 45.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
6. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия. – М.: Знание, 1991. – 78 с.
7. Бузин В. Н. Краткий отборочный тест. – М.: Смысл, 1992. – 10 с.
8. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике – СПб.: Питер Ком, 1999. – 528 с.
9. Бурлачук Л.Ф. Введение в проективную психодиагностику. – К.: Вища школа, 1998. – 48 с.
10. Вигдорчик М. И. Методы психодинамической диагностики в комплексном медицинском освидетельствовании моряков. – Рукопись. Диссертация на соискание степени кандидата медицинских наук по специальности 14.01.34 – авиационная, космическая и морская медицина. – ГП «Украинский НИИ морской медицины». – Одесса, 1999.
11. Гланц С. Медико-биологическая статистика. – М.: Практика, 1998. – 459 с.
12. Горбатюк А.Н., Медведев В.Н., Непомнящий А.В. Кадры управления: проблемы подготовки менеджеров: Учебное пособие. – Таганрог: ТРТУ, 2006. – 64 с.
13. Зараковский Г.М., Зацарный Н.Н. Особенности личностной составляющей психофизиологического потенциала различных социопрофессиональных групп / Физиология человека. – 2000. – Т.26. – С. 54-63.

14. Давыдов В., Лазарев В.С., Неверкович С.Д. К проблеме совершенствования методов подготовки руководителей // Психол. Журн. – 1989. – Т.10. – №1. – С. 32-41.
15. Деминг, В. Эдвард Выход из кризиса. – Тверь: Альба, 1994. – 498 с.
16. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 2000. – 584 с.
17. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юристъ, 1998. – 440 с.
18. Кливец П.Г. Проблемы подготовки персонала управления: Вопросы теории и практики. – Днепропетровск: Системные технологии, 2000. – 240 с.
19. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М.: Академия – 336 с.
20. Козоводов Д. Стиль руководства: социологическое исследование. Управление персоналом. – 2019. – №2.
21. Коссов Б.Б. Типологические особенности стиля деятельности руководителей разной эффективности // Вопр. Психол. – 1983. – №5. – С. 126-130.
22. Кредісов А.І., Панченко Е.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників. – К.: Знання, 1999. – 556 с.
23. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. – М.: Дело, 1996. – 384 с.
24. Ладанов И.Д. Практический менеджмент: Пособие для руководителей, менеджеров, предпринимателей. – М.: Ника, 1992. – 157 с.
25. Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. По материалам американских исследований / Под ред. Т.Н. Ушаковой. – Дубна: Феникс, 1997. – 176 с.
26. Мельников В. М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности. – М.:, 1985. – 319 с.
27. Немов Р. С. Психология: В 3 кн.: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 512 с.
28. Общая психодиагностика / Под ред. А.А. Бодалева и В.В. Столина. – М.: 1988 – 304 с.

29. Олпорт Г. Личность: проблема науки или искусства?// Психология личности. Тексты. – М., 1982.
30. Питерских Н.Б. Есть такая профессия // Современное образование. – 2005, № 5 (98) – С. 16-21.
31. Психологическая диагностика / Под ред. К.М. Гуревича и Е.М. Борисовой. – М.: Изд-во УРАО, 1997 – 196 с.
32. Психологические аспекты подбора и проверки персонала/ сост. Н.А. Литвинцева. – М., 1997. – 400 с.
33. Психология и работа / Д. Шульц, С. Шульц. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.
34. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 279 с.
35. Пушкарь А.И., Тридед А.Н., Колос А.Л. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. – Харьков: Модель Вселенной, 2001. – 452 с.
36. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.Г. Лаптева. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 640 с.
37. Романовский А.Г. Общая характеристика личности руководителя: Методическое пособие. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2000. – 34 с.
38. Собчик Л.Н. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири: Методическое руководство. – М.: ИКА «Москва», 1990. – 48 с.
39. Собчик Л.Н. Метод цветowych выборов. Модифицированный цветовой тест Люшера: метод. руководство. М., 1990. – 88 с.
40. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. – М.: ИПП-ИСП, 2000. – 512 с.
41. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом – СПб: Питер, 2000. – 416 с.
42. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом / Издание 6-е, перераб. И доп. – М.: ЗАО Бизнес школа «Интел – Синтез», 2002. – 384 с.

43. Тарасов В.К. Персонал-технологии: отбор и подготовка менеджеров. – Л.: 1989. – 368 с.
44. Теория и практика антикризисного управления: Учебник для ВУЗов / Под ред. С.Г. Беляева и В.И. Кошкина. – М.: Закон и право: «ЮНИТИ», 1996. – 469 с.
45. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста. – М.: ЭКСМО-Пресс, 1997. – 197 с.
46. Трофимов А.Ю. Социально-психологические факторы эффективности деятельности менеджера. – Автореф. дис. канд. психол. наук. – К., 1995.
47. Уткин Э.А. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов по курсам «Менеджмент», «Маркетинг»: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 64 с.
48. Факторный личностный опросник Р. Кеттела. Методическое руководство // Под ред. А.А. Рукавишникова, М.В. Соколова. – СПб.: Иматон, 2000. – 24 с.
49. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 608 с.
50. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации. – Самара: Бахрах – М, 2001. – 224 с.
51. Шеломова Т.В. Личность руководителя как объект психологического исследования. Определение психологического обеспечения деятельности менеджера // Современные проблемы психолого-педагогических наук: Межвузовский сборник научных трудов / Под ред. чл.-корр. РАО, проф. Е.Г. Осовского. – Вып. 9. – Саранск, 1997. – 28 с.
52. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.: Речь, 2002. – 480 с.
53. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 4-е изд., испр. – Киев: МАУП, 2002. – 208 с.
54. Щербакова Е.В. Результаты стандартизации теста КОТ (Краткий ориентировочный тест) // Психология. Пермь. – 2004. – №3. – С. 4-5.
55. Щокін Г.В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: Наук.-практ. посібник. – К.: МАУП, 1999. – 400 с.
56. Юнг К. Г. Структура психики и процесс индивидуализации. – М.: Наука, 1996. – 168 с.

57. Bruck C. S. and Allen T. D. The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict // *Journal of Vocational Behavior*. – 2003. – Vol. 63. – P. 457-472.
58. Conn, S. R., & Rieke, M. L. The 16PF fifth edition technical manual. – Champaign, IL: Institute for Personality and Ability Testing, 1994 – 54p.
59. Judge T.A. Heller D. Mount M.K. Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction A Meta-Analysis // *Journal of Applied Psychology*. – 2002. – Vol. 87, № 3. – P. 530-541.
60. 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.
61. Wayne J. H., Musisca N. and Fleeson W. Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation // *Journal of Vocational Behavior*. – 2004. – Vol. 64, № 1. – P. 108-130.