

## **Особенности эмоционально-волевой сферы личности менеджера-руководителя**

Эффективность осуществления менеджерами функций управления (руководства) в рыночной системе отношений в значительной степени зависит от их личностных особенностей. Именно личность руководителя определяет «потолок» его достижений в управленческой деятельности.

В отечественной управленческой науке немало сделано по проблеме выявления конкретных требований к личности менеджера. Однако четкой, целостной системы качеств, необходимых современному эффективному руководителю, еще не разработано.

Отечественные исследователи стараются перенести в управленческую науку лучшее из зарубежных моделей менеджмента, что применительно к нашему менталитету и к нашей культуре не совсем уместно. Выделение и учет специфических характеристик отечественного управленца представляет собой актуальную задачу психологии управления.

В системе требований к специалистам, претендующим на роль менеджера-руководителя важное место должны занимать эмоциональные и волевые качества, которые, по нашему мнению, в значительной степени определяют эффективность управления.

Теоретические и практические аспекты формирования требований к личности менеджера-руководителя получили освещение в работах таких ведущих российских и украинских ученых, как О.С. Виханский, А.В. Карпов, Е.И. Ходаковский, Ю.В. Богоявленская, Грабарь Т.П., Завадский Й.С., Лозница В.С. и другие.

Специальных психологических исследований и систематизации эмоционально-волевых качеств личности менеджера нет, хотя в перечне требований отдельные эмоциональные и волевые качества называются. Поэтому в

данной статье мы посчитали значимым обратиться к изучению именно этого аспекта личности менеджера.

Мы поставили перед собой цель выявить те эмоциональные и волевые качества личности, которые являются специфическими для менеджера-руководителя.

Объект данного исследования – личность менеджера-руководителя, а предмет – особенности эмоционально-волевой сферы личности менеджера-руководителя.

Мы исходили из предположения о том, что эмоциональные и волевые качества людей, занимающихся управленческой деятельностью, находятся на более высоком уровне развития и выраженности, нежели у тех, основная деятельность которых не включает в себя функции руководства.

Следует отметить, что в нашей стране «менеджерами» называют не только руководителей разных уровней управления в системе рыночных отношений, но и специалистов, выполняющих в организации определенные функции («функциональные менеджеры»). В своем исследовании мы исходили из тождественности понятий «менеджер» и «руководитель».

Данное эмпирическое исследование проводилось в следующих государственных организациях: «Одесская железная дорога», «Областное управление МЧС Украины» и «Днестровская таможня Украины. Таможенный пост «Раздельная».

Были выделены две экспериментальные группы по 25 человек в каждой, состав которых был идентичен по полу (все мужчины) и по возрасту (25-50 лет).

Экспериментальный фактор, который является значимым для нас – причастность или непримучастность испытуемых к выполнению функций руководства: в I группе присутствовали начальники разных уровней управления и их заместители, во II группе – юристы, экономисты, бухгалтера, инженеры и другие рядовые специалисты.

Для диагностики эмоциональных и волевых качеств испытуемых были выбраны следующие методики:

1. Тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции» А.В. Зверькова и Е.В. Эйдмана.

2. Тест на оценку самоконтроля в общении М. Снайдера.
3. Тест «Способность самоуправления» Н.М. Пейсахова.
4. Тест «Личностная шкала проявления тревоги» Дж. Тейлор.
5. Методика диагностики эмпатических тенденций В.В. Бойко.

Эмпирические результаты проведенного исследования представлены в таблице. Для вычисления t-критерия Стьюдента была использована компьютерная программа MS Excel.

Таблица

Сравнительная характеристика показателей эмоционально-волевой сферы личности испытуемых обеих экспериментальных групп.

Показатель	Среднее арифм.		Дисперсия		t-критерий Стьюдента
	I группа	II группа	I группа	II группа	
Настойчивость	12	9,64	10	8,99	2,7*
Саморегуляция	17,68	12,96	18,8	16,45	3,96*
Самообладание	9,44	6,84	6,09	7,8	3,48*
Тревожность	12,28	12	64,96	52,3	0,12
Самоконтроль в общении	5,08	3,2	3,16	1,58	4,31*
Рацион. канал эмпатии	1,84	2,28	1,55	0,87	-1,41
Эмоц. канал эмпатии	3,04	2,92	2,87	1,24	0,29
Интуит. канал эмпатии	2	2,6	2,16	2,5	-1,38
Установки, способств. эмпатии	2,68	3,12	0,97	0,77	-1,66
Проникающая способность в эмпатии	2,84	3,2	1,14	1,33	-1,14
Идентификация в эмпатии	1,88	2,24	1,77	1,35	-1,01
Самоуправление	38,8	24,44	13,16	79,7	7,44*
Анализ противоречий	5,12	3,66	0,54	2,31	4,21*
Прогнозирование	5,16	2,95	0,84	1,69	6,7*
Целеполагание	4,75	3,37	0,89	2,5	3,65*
Планирование	4,54	2,79	1,12	2,43	4,54*

\* показатели различий, значимых на уровне  $p=0,01$ .

Критерий оценки качества	4,91	2,91	0,86	2,77	6,42*
Самоконтроль	4,58	3,08	0,68	0,94	5,74*
Коррекция	4,87	2,41	0,54	1,9	7,68*
Принятие решений	4,87	4,62	0,63	2,24	3,6*

Приведенные данные свидетельствуют о том, что между двумя экспериментальными группами значимыми являются различия по всем волевым оперантам качеств личности.

Менеджеры-руководители характеризуются высоким уровнем развития волевой саморегуляции как овладения собственным поведением в различных ситуациях, способность сознательно управлять своими действиями, состояниями и побуждениями. Менеджеры отличаются уверенностью в себе, планомерной реализацией возникших намерений, умением распределять усилия и контролировать свои поступки, наличием выраженной социально-позитивной направленности.

У менеджеров в среднем высокий коммуникативный контроль, что говорит о том, что они постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций, свободно общаются и пользуются уважением со стороны подчиненных и вышестоящих руководителей.

Менеджеров характеризует высокий уровень способностей по всем этапам системы самоуправления (анализ противоречий, прогнозирование, целеполагание, планирование, критерий оценки качества, принятие решений, самоконтроль, коррекция и общая способность самоуправления).

Для испытуемых II экспериментальной группы все исследованные волевые качества, не являются профессионально важными, находятся на значимо более низком уровне развития, чем у менеджеров.

Что касается показателей эмоциональной сферы личности, то здесь статистически значимых различий между двумя экспериментальными группами установлено не было. Менеджеров характеризует высокий уровень управления собственными эмоциями, однако никаких преимуществ относительно способности сопереживать людям у них не установлено. Данный результат вовсе

не свидетельствует о том, что высокий уровень развития некоторых качеств эмоциональной сферы не нужен для менеджера-руководителя. Это скорее говорит о недостатках современных отечественных руководителей, еще не осознавших значимости способности сопереживать людям для эффективности работы.

Таким образом, полученные нами эмпирические данные позволили выделить волевые качества, являющиеся специфическими для менеджера-руководителя. К ним относятся следующие качества:

- настойчивость
- самообладание
- способность саморегуляции
- коммуникативный контроль
- способности самоуправления (при анализе противоречий, при прогнозировании, при целеполагании, при планировании, при формулировании критериев оценки качества, самоконтроль, коррекция, при принятии решений).