

Сиволапова Татьяна Михайловна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

Стиль управления руководителей строительных организаций как фактор личностно-профессионального развития персонала

Аннотация. В статье представлены результаты исследования особенностей стиля управленческой деятельности руководителей строительных организаций. Стиль управления руководителей строительных организаций рассматривается как детерминанта личностно-профессионального развития персонала. Приводятся сравнительные характеристики эффективного и малоэффективного стилей управления руководителей строительных организаций. Модель эффективного стиля управления руководителей строительных организаций отражает условия и факторы его формирования.

Ключевые слова: профессионализм, развитие, персонал, потенциал, руководитель, стиль управления.

В практике управления строительными организациями часто отмечается преобладание функционирования в ущерб развитию, хотя необходимость преобразования и совершенствования деятельности ставит проблему развития в ранг приоритетных задач, поскольку эффективное функционирование строительных организаций возможно при условии постоянного развития и роста профессионализма ее персонала, базирующегося на личностно-профессиональном развитии.

Отсутствие должного внимания к управлению развитием персонала обусловлено, на наш взгляд, недостаточной изученностью данного аспекта, связанного с решением стратегической задачи формирования и развития профессионализма персонала строительных организаций. Это приводит к

недостаточному гуманитарно-технологическому сопровождению деятельности руководителя по управлению личностно-профессиональным развитием персонала. При этом остаются неиспользованными возможности личностно-профессионального развития, предоставляемые в ходе совместной профессиональной деятельности и профессионального взаимодействия, решающая роль в организации которого принадлежит руководителю. Стиль управления в данном случае может выступить не только как фактор, служащий эффективности организации совместной деятельности и интеграции групповых процессов, но и как основание процесса личностно-профессионального развития персонала. Таким образом, возникает особое основание для сравнения и оценки стиля управления, реализуемого руководителем, с точки зрения обеспечения содействия личностно-профессиональному развитию персонала строительных организаций.

Эмпирическое исследование особенностей стиля управленческой деятельности руководителей строительных организаций позволило на основе сформулированной теоретической концепции, осуществить эмпирический анализ исследуемой проблемы. Исследование особенностей стиля управления руководителей строительных организаций наиболее перспективно, на наш взгляд, исходя из модели преобразующего (трансформационного) руководства [1]. Ее применение позволит оценить преобразующий потенциал стиля управления, оценить его эффективность у руководителей строительных организаций. Преобразующий потенциал характеризуется различным уровнем реализации компонентов преобразующего руководства (индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния).

Установлено, что стиль управления руководителей строительных организаций имеет специфические особенности, характеризующиеся различным уровнем преобразующей активности, проявляющееся посредством различной выраженности, таких поведенческих компонентов, как индивидуализированное внимание, воодушевляющая мотивация,

интеллектуальное стимулирование и харизматическое влияние. В ходе исследования выделились две группы руководителей, различающихся уровнем преобразующей активности. Одна группа руководителей строительных организаций характеризовалась высоким или достаточным уровнем реализации индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния в стиле управленческой деятельности. Вторая группа руководителей демонстрировала низкий уровень реализации в стиле управления вышеуказанных поведенческих компонентов, характеризующих преобразующую активность.

Сравнительный анализ частоты реализации поведенческих индикаторов, характеризующих индивидуализированное внимание, проявляемое руководителями двух групп, обнаружил, что, хотя, руководители первой группы, чаще интересуются планами персонала на профессиональный рост и карьерное продвижение, в целом уровень проявления внимания к данной стороне недостаточный в двух группах. При этом руководители первой группы склонны чаще, чем руководители второй группы, выяснять необходимость и характер возможной помощи персоналу в профессиональном развитии, поощрять личностно-профессиональное развитие персонала, использовать индивидуальный подход, учитывать сильные и слабые стороны персонала, планировать действия сотрудников с учетом их потребностей и способностей, расширять индивидуальную свободу их действий соразмерно способностям и потребностям, проявлять интерес к мнениям, суждениям и взглядам персонала, способствовать развитию двустороннего обмена мнениями.

Анализируя частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих проявление воодушевляющей мотивации руководителями двух групп следует отметить, что руководители первой группы чаще, чем руководители второй группы, стараются создать у персонала мотивацию к профессионально-личностному развитию, предлагают персоналу достижимые и стимулирующие к профессионально-личностному развитию планы, по мере повышения уровня профессионализма предлагают решение все более сложных

задач, убеждая в возможности их выполнения, способствуют осмысленному подходу персонала к выполнению задач профессиональной деятельности, создают в коллективе деловую атмосферу, которая усиливает стремление сотрудников к достижению высоких профессиональных результатов на основе внедрения инноваций и творческого отношения к делу, а также подают пример в стремлении к личностному и профессиональному самосовершенствованию.

Сопоставляя частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих проявление интеллектуального стимулирования работников руководителями двух групп, можно отметить, что руководители первой группы чаще, чем руководители второй группы, способствуют готовности персонала к формированию и развитию творческого мышления, побуждают сотрудников к пересмотру предложенных ими ранее способов решения профессиональных задач, с целью нахождения наиболее оптимального, при возникновении проблемной ситуации содействуют видению работниками ее целостной картины, включающей различные взгляды на ее разрешение, побуждают персонал к анализу прошлого опыта решения профессиональных задач с целью приложения его к нынешним проблемам, способствуют переосмыслению специалистами проблем, возникающих в ходе решения профессиональных задач, внимательно относятся к предложениям и идеям персонала по разрешению профессиональных задач.

Если рассмотреть частоту реализации поведенческих индикаторов, характеризующих харизматическое влияние, оказываемое руководителями двух групп, то следует отметить, что руководители первой группы чаще, чем руководители второй группы, формируют у персонала понимание того, что в процессе решения задач профессиональной деятельности они делают одно общее дело, в процессе профессионального взаимодействия демонстрируют преданность персоналу и общему делу, в критические моменты жизни коллектива смягчают групповую напряженность, в кризисных ситуациях стараются передать персоналу чувство защищенности, принимая «основной удар» на себя, жертвуют личным успехом ради успеха других.

Адекватность оценки преобразующей активности стиля управленческой деятельности руководителями строительных организаций устанавливалась на основе сравнения средней самооценки руководителей и средней оценки уровня реализации вышеуказанных стилевых компонентов работниками. Если сравнить средние оценки уровня реализации индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния руководителями двух групп, то можно констатировать, что самооценка руководителей первой группы и оценки работников очень близки и характеризуют достаточный уровень реализации вышеуказанных стилевых компонентов, что говорит об адекватности их самооценки. В то время как у руководителей второй группы самооценка уровня реализации поведенческих компонентов преобразующей активности и оценки работников значительно отличаются. При этом руководители оценивают уровень реализации данных стилевых компонентов как достаточный, а по оценке персонала он низкий.

Данные факты позволяют признать самооценку реализации преобразующей активности стиля управления руководителей второй группы, как неадекватную, с тенденцией к значительному завышению, в то время как самооценка руководителей первой группы вполне адекватна.

Рассмотрим результаты, полученные в ходе второго этапа эмпирического исследования, отражающие то, в какой мере, реализация индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния на достаточном и низком уровне сказывается на эффективности стиля управления руководителями строительных организаций. Для этого сопоставим, насколько стили руководителей строительных организаций двух групп отвечают психологическим критериям эффективности стиля управления, выделенным Р.Л. Кричевским: удовлетворенности членов коллектива различными аспектами членства в нем; мотивации членов коллектива, отражающей желание трудиться и стремление сохранить членство в коллективе; наличие авторитета

руководителя в коллективе; определенной самооценки коллектива, которая касается целого ряда важных его характеристик и представляет некий общий итог успешности его функционирования [1].

Реализация в стиле управления индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния на достаточном уровне (первая группа руководителей) ведет к повышению удовлетворенности работников различными аспектами членства в коллективе, доминированию психологического авторитета и психолого-акмеологического лидерского статуса руководителя, наличию у работников стремления к сохранению членства в данном коллективе, приоритету профессиональных потребностей служения и профессиональной компетентности, более высокому уровню развития специфических качеств коллектива (подготовленности к деятельности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности, референтности), высокой результативности деятельности коллектива, что позволяет стиль управления первой группы руководителей охарактеризовать как эффективный. Стиль управления руководителей первой группы и уровень развития коллектива, производные от него, говорят о сформированности преобразующего потенциала коллектива, который способствует, с одной стороны, продуктивной реализации функциональных задач, а с другой стороны, личностно-профессиональному развитию работников.

Стиль управления руководителей второй группы, реализующих индивидуализированное внимание, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния на низком уровне, ведет к неудовлетворенности работников различными аспектами членства в коллективе, доминированию формального авторитета руководителя, отсутствию стремления у работников к сохранению членства в данном коллективе, менее выраженной, по сравнению с первой группой, потребностью служения и профессиональной компетентности, более низким оценкам уровня

развития подготовленности к деятельности, направленности, организованности, активности, сплоченности, интегративности, референтности, не вполне удовлетворительной результативности деятельности коллектива, что позволяет охарактеризовать стиль управления руководителей второй группы как малоэффективный.

Таким образом, результаты, полученные в ходе двух этапов эмпирического исследования, подтверждают гипотезу о том, что эффективность стиля управления руководителей строительных организаций в значительной мере определяется различным уровнем преобразующей активности. Эффективный стиль управления характеризуется преобразующей активностью, что проявляется реализацией индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния по отношению к работникам на достаточном или высоком уровне. Малоэффективный стиль управления характеризуется недостаточностью преобразующей активности руководителя, что является следствием низкого или удовлетворительного уровня реализации вышеуказанных стилевых компонентов по отношению к работникам.

Модель эффективного стиля управления руководителей строительных организаций отражает специфические стилевые компоненты (индивидуализированное внимание, воодушевляющую мотивацию, интеллектуальное стимулирование, харизматическое влияние), обеспечивающие ценностный вклад руководителя в процесс личностно-профессионального развития персонала, а также условия и факторы формирования, критерии эффективности стиля. Основанием разработки данной модели послужили идеи «ценностного обмена» между взаимодействующими субъектами управленческого процесса и преобразующего руководства [1, 2, 3].

Нами установлено, что реализация вышеуказанных стилевых компонентов на высоком или достаточном уровне обеспечивает значительный ценностный вклад руководителя в личностно-профессиональное развитие персонала и, как следствие, эффективность стиля управления руководителей

строительных организаций. В то время как их реализация на удовлетворительном или низком уровне, не обеспечивает ценностного вклада руководителя в личностно-профессиональное развитие персонала, а стиль управления при этом носит малопродуктивный характер.

Итоги эмпирического исследования условий и факторов формирования эффективного стиля управления руководителей строительных организаций подтверждают предположение о том, что формирование эффективного стиля управления руководителей строительных организаций в значительной степени обусловлено условиями, включающими:

1) реализацию активной внутриорганизационной кадровой политики совершенствования личностно-профессионального развития персонала, основанную на целях, положениях, принципах, правовых основах государственной и отраслевой кадровых политик;

2) формирование и поддержание организационной культуры с доминирующими ценностями уважения личности, рационального использования и развития личностно-профессионального потенциала, определяющими философию и практику управления;

3) систематическое пополнение знаний, умений и навыков руководителей по управлению персоналом в ходе подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Факторы формирования эффективного стиля управления руководителей строительных организаций включают специфические внутренние личностные характеристики и внешние поведенческие проявления руководителя. К внутренним личностным характеристикам относятся:

1) гармоничная структура самоотношения, проявляющаяся в открытом отношении к себе, уверенности в себе, ощущении силы своего «Я», низкой внутренней конфликтности и самообвинении, безусловном принятии себя, ценности собственной личности, стремлении к саморазвитию, интеграции и самоорганизации своей жизни, деятельности и общения;

2) антропоцентрическое профессиональное мировоззрение руководителя, основными принципами которого являются: признание ценности личности каждого специалиста; внимание к персоналу, к его интересам и нуждам и на этой основе создание возможностей для проявления его лучших личностно-профессиональных качеств; стремление заслужить доверие персонала; справедливость и порядочность в отношениях со специалистами; стремление к эффективному задействованию личностно-профессионального потенциала персонала; демонстрация личного примера в непрерывности личностно-профессионального самосовершенствования;

3) приоритет профессиональных потребностей служения, профессиональной компетентности;

4) активно-положительная установка по отношению к персоналу, проявляющаяся в том, что руководитель видит в каждом сотруднике личность, доброжелательно и с уважением относится к персоналу, готов помочь каждому;

5) осознание взаимосвязи эффективности функционирования коллектива с совершенствованием уровня личностно-профессионального развития персонала;

6) принятие ответственности за совершенствование личностно-профессионального развития персонала на себя;

7) стремление к повышению своей человековедческой компетентности и совершенствованию управленческого потенциала в системе непрерывного образования и самообразования.

К внешним поведенческим характеристикам относятся:

1) реализация стратегии содействия в процессе взаимодействия с персоналом по поводу совершенствования личностно-профессионального развития;

2) достаточный или высокий уровень реализации индивидуализированного внимания, воодушевляющей мотивации, интеллектуального стимулирования, харизматического влияния по отношению к персоналу.

Установленные условия и факторы эффективного стиля управления руководителей строительных организаций, необходимо учитывать при организации психологического сопровождения управленческой деятельности с целью оптимизации стиля управления. Дальнейшая перспектива исследования будет связана с разработкой основных направлений совершенствования стиля управленческой деятельности руководителей строительных организаций.

Литература

1. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001.
2. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Индустриальная социальная психология: Учебное пособие. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1997.
3. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 3