

УДК 10.71.01

Носс И.Н.

Московский государственный областной университет

К ВОПРОСУ О ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОЦЕНКЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

I. Noss

Moscow State Regional University

TO THE QUESTION OF PERSONAL AND PROFESSIONAL ASSESSMENT GIVEN TO LEADERS

Аннотация. В статье рассматриваются экспериментально-теоретические проблемы личностно-профессиональной экспертизы руководителей с целью выявления и оценки психологических особенностей, присущих лидерам. Исследуется возможность дифференциации психологических качеств лидеров в зависимости от региональной, профессиональной и результативно-деятельностной составляющих. Выявлено, что управленческая система требует соответствующей спецификации личности, которая может формироваться в процессе обучения, длительного воспитания и построения соответствующей окружающей среды и быть следствием природных задатков. Дифференциация психологических особенностей лидеров по уровню профессионализации предполагает их личностно-профессиональную экспертизу в рамках конкретной профессиональной сферы.

Ключевые слова: личностно-профессиональная экспертиза, региональная и профессиональная спецификация, профессиональный отбор, моделирование личности руководителя.

Abstract. The article covers some experimental and theoretical problems of personal and professional expertise of managers for the purpose of identifying and assessing the psychological features, inherent to leaders. The author explores the dependence of the leaders' psychological qualities differentiation of the regional, professional and resultative components.

It is revealed that a management system requires some appropriate specification of an individual. Such specification can be formed in the process of education, prolonged attitude development and construction of the corresponding environment. The author concludes that such specification can be the result of some natural inclinations. The differentiation of the leaders' psychological peculiarities according to the level of professionalization assumes their personal and professional expertise in their particular professional sphere.

Key words: personal-professional expertise, regional and professional specification, professional selection, the simulation of the manager's personality.

Многие исследователи рассматривают руководителя как некую обеспечивающую систему, в значительной мере влияющую на итог работы, организующую деятельность коллектива. Энергия управления как вид или форма информационной энергии обеспечивает социотехнической системе импульс действия по преобразованию идеальной цели в реальный результат.

В психологической литературе показано, что управленческая и корпоративная деятельность рассматривается с точки зрения элементаризма (атомарный подход Л.С. Выготского), структурно-функционального и системного подходов. Причём данная проблема, как правило, исследуется на психофизиологическом, психологическом и социально-психологическом уровнях [1, с. 32-36].

Одним из наиболее ранних подходов к объяснению феномена руководителя-лидера стал подход, нацеленный на выявление личностных черт, которые отличают его от других людей. Убеждение, что лидерами рождаются, а не становятся, основано на том, что каждый человек рождается с определенным набором личностных характеристик, в силу которых его закономерно можно отнести либо к лидерам («ведущим»), либо к последователям («ведомым»). На формирование этого взгляда повлияла концепция индивидуализма, основан-

ная на суждении о том, что человек может стать тем, кем хочет, лишь в той степени, в которой он обладает конкретными возможностями и упорством, благодаря своим качествам и усилиям.

Данная концепция основывается на так называемой «теории черт» (В. Штерн), в которой руководитель обладает оптимальным набором качеств, помогающих ему в полной мере выполнять определенные профессиональные функции и в соответствии с количеством и развитостью этих черт принимать решения в любой реальной ситуации. Иными словами, деятельность подразумевает собой реализацию психологических элементов (элементаризм). Данный подход Л.С. Выготский называл атомарным. Аналогичные идеи изложены в трудах Ф.Ф. Аунапу, Э. Дрезена, Е. Вендрова, Ф. Тейлора, Ф. Тибора, Ч. Тиллингхаста, А. Файоля и др.

Попытки исследовать феномен лидерства обычно акцентировались на индивидуальных особенностях, что и привело к развитию подхода об идентификации индивидуальных черт, которые отличают лидера от последователей, хороших руководителей от плохих. В рамках данной концепции предполагалось выявление признаков лидерства, которые можно измерить и оценить, чтобы в дальнейшем использовать их в качестве критерия для назначения людей на руководящие должности и прочих кадровых решений. В начале XX в. были получены сотни эмпирических подтверждений и опровержений данной концепции.

Проводимые исследования применяли одну из двух экспериментальных схем. В рамках методики определялись успешные и неуспешные руководители, выяснялись их личностные характеристики, выявлялись различия между ними. Вторая схема отличалась тем, что предполагались определенные способности лидера, измерялись его личностные качества, подсчитывались корреляции между его психологическими особенностями. В первом случае любая черта, характерная более для лидеров, чем для не-лидеров, объявлялась как лидерское качество. Во втором случае те особенности, которые значи-

тельно соотносились с измеряемыми способностями, также определялись как лидерские.

Таким образом, были выявлены особенности характера, отличающие успешного руководителя: быстрота принятия решений, способность к риску, стрессоустойчивость, интуиция и удачливость, воля, энергичность, честность, наличие цели, способность управлять группами и поддерживать лояльность окружающих, выносливость и стойкость.

В целом благодаря этому подходу стало ясно, что для того, чтобы индивид стал лидером, ему нужно обладать необходимыми целеполагающими способностями, он должен уметь эффективно взаимодействовать с окружающими и обязательно иметь желание быть лидером.

Все это было бы замечательно, если бы реальная жизнь не демонстрировала факты успешного лидерства людей, не отвечающих всем этим условиям. Несмотря на определенные результаты, чтобы объяснить феномен эффективности или неэффективности лидерства были предприняты попытки ревизии этого подхода. В последнее время замечено, что «теория качеств» обнаруживает существенные недостатки в идеальном представлении универсального руководителя. Так, например, анализ личностных качеств 140 выдающихся людей не обнаруживал совпадений, позволяющих утверждать, что какая-то определенная оптимальная (универсальная) черта должна быть свойственна всем лидерам. Обобщение 124 работ исследователей и многих зарубежных авторов, сторонников «теории черт», показало, что одни авторы активно опровергали других. Ставились под сомнение даже такие качества личности, как сила воли и интеллект [2].

Р. Стогдилл (1974) отмечал, что чаще всего обуславливают лидерство такие личностные факторы, как интеллект, активность, доминирование, самоуверенность, стремление к успеху, коммуникабельность, которые все же не гарантируют, что их обладатель обязательно станет лидером какой-либо организации.

Исследования Р. Мэнна [5] подтверждали наличие отчетливой связи между интеллек-

том личности и его лидерством, но особенности характера не оказывали какого-либо значительного влияния на лидерство. Р. Стогдилл отмечал, что индивид становится успешным руководителем не только потому, что обладает определенной совокупностью личностных свойств, а потому, что личность лидера соответствует личностным характеристикам, целям и направленности деятельности последователей, а также эффективность лидерства зависит от взаимосвязи личности лидера и особенностей организации.

Совместные результаты исследований Р. Стогдилла и Р. Мэнна поставили окончательную точку в развитии теории личностных черт лидера. Однако внимание исследователей к этой проблематике не ослабевает. Так, в конце 1980-х гг. в Великобритании были опубликованы результаты сравнения личностных черт Маргарет Тэтчер и Эдди Шаха¹. Несмотря на некоторую схожесть, они сильно отличались друг от друга [6, с. 359]. Этот вывод еще раз подтверждает относительную неизбежность традиционной теории личностных черт лидера.

Примерно в это же время другие ученые решили проверить свою гипотезу о некорректном анализе данных предыдущими исследователями. Результаты продемонстрировали, что в большинстве случаев модели руководителя определяются его основными свойствами характера. Повторный анализ базы данных позволил заключить, что индивиды обычно воспринимаются как лидеры, если обладают одной или более особенностями характера, такими, как интеллект, доминирование и мужественность. Авторы сделали вывод, что личностные черты более связаны с восприятием лидерства, чем это признано современной литературой.

Этот факт нашел подтверждение в ряде работ других исследователей. С. Пуффером был проведен сравнительный анализ личностных черт российских руководителей [7, с. 42], по

¹ Маргарет Тэтчер — бывший премьер-министр правительства Великобритании и лидер Консервативной партии, Эдди Шах (Eddy Shah) — основатель газеты «Today», заметная фигура в британской газетной индустрии.

результатам которого можно сделать вывод о том, что не стоит принижать значение личностных качеств руководителей. Однако стоит учитывать, что эти черты можно и нужно развивать, корректировать в соответствии с целями, условиями и ситуациями управления.

Интересный результат был получен У. Беннисом, исследовавшим успешных руководителей и определившим четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, или эмоциональные, интеллектуальные и деловые. К *первой группе* он относил такие качества человека, как рост, вес, внешний вид, энергичность движений и состояние здоровья. *Эмоциональные* качества проявляются главным образом через характер человека. Изучение их взаимосвязи с лидерством привело к длинному перечню этих качеств, что снизило значимость черт характера личности при выявлении лидерства в организации. Изучение *интеллектуальных* качеств и их связи с руководством подтвердило гипотезу о том, что уровень этих качеств у лидеров выше, чем у не-лидеров, и что успех руководителя во многом зависит от его способности и умения решать проблемы и принимать правильные решения. Последующие исследования показали, что корреляция между этими качествами и лидерством не всегда достаточно велика. Когда средний интеллектуальный уровень последователей невысок, тогда слишком умный руководитель сталкивается со множеством проблем. *Личностные деловые* качества в большей степени являются приобретенными навыками и умениями для выполнения конкретных профессиональных функций, что ставит под сомнение результативность руководства при смене профиля деятельности.

Вывод о том, что личностные качества выделяют лидеров из общего числа людей, значим, прежде всего, для практиков в соотношении с эффективностью руководства. То есть исследователь должен представлять, что а) некоторые личностные качества определяют эффективность управления в большей степени, чем другие; б) потребность в тех или иных качествах обуславливается спецификой ситуации и особенностями стоящих задач; в) важна

компенсация неразвитости профессионально значимых качеств другими личностными возможностями с учетом конкретной ситуации, характеристик группы и задания, особенностей внешнего воздействия; г) необходимо оптимальное сочетание личностных черт руководителя с его профессиональной компетентностью.

Таким образом, «теория качеств» является наиболее ранней концепцией лидерства. Первые исследователи пытались выявить те качества, которые отличают «великих людей» в истории. Они верили, что лидеры имеют некий уникальный набор достаточно устойчивых качеств. Этот подход базируется на предположении о том, что лидерами рождаются, а не становятся [5].

Вместе с тем теория лидерских качеств имеет ряд недостатков. Во-первых, перечень потенциально важных лидерских качеств оказался практически бесконечным. По этой причине стало невозможным создать «единственно верный» образ руководителя, а следовательно, заложить какие-то основы теории. Во-вторых, по различным причинам, таким, например, как неудача в поиске путей измерения многих лидерских качеств, а также в силу непризнания возможных различий в зависимости от организации или ситуации, не удалось установить тесную связь между рассмотренными качествами и лидерством и помочь практическому выявлению последнего.

Суммируя сказанное, выявлено, что концепция лидерских качеств, несомненно, интересна, практически востребована и является надежным сдерживающим средством абсолютизации поведенческих и ситуационных основ организационного лидерства [4].

Верность любой концепции могут подтверждать практика и время. Наше исследование решало практическую задачу создания некой оценочной (экспертной) модели диагностики руководителей санаторно-курортного и туристического бизнеса.

В исследовании приняли участие 76 руководителей, заместителей руководителей, экономистов и финансистов (главные бухгалтеры) российских санаторно-курортных комплексов и турбаз. Средний возраст обследованных составил 48 лет. Все испытуемые имели высшее образование. Из них: медицинское – 66 %, хозяйственно-экономическое – 22 %, финансовое – 12 %. По возрасту: до 30 лет – 1 %, 30-40 лет – 15 %, 40-50 лет – 46 %, старше 50 лет – 38 %. Примерно в аналогичной пропорции с возрастом распределился и опыт профессиональной деятельности. По полу: женщины – 16 %, мужчины – 84 %. Исследования проводились в одиннадцати регионах России. Для удобства анализа данных организации были территориально сгруппированы: в Центральный регион – 35 %, Южный регион – 45 %, Восточный регион – 20 %¹.

Измерение психологических особенностей руководителей производилось при помощи интеллектуальных, личностных, мотивационных и проективных методов. Были использованы следующие методики: критериально-ориентировочный тест, прогрессивные матрицы Дж. К. Равена, стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) [3], психографологический анализ почерка (ПАП), тест цветовых выборов (ТЦВ) М. Люшера, графический тест «Дерево» К. Коха², мотивационный тест «М профиль-3», метод экспертных оценок и др.

Анализ осуществлялся в соответствии со следующими задачами:

- исследование интеллектуальных особенностей;
- исследование характерологических особенностей, в том числе коммуникации;
- исследование особенностей мотивации.

В процессе анализа в рамках каждой задачи учитывались возраст, пол, регион³, специфика⁴ и успешность профессиональной деятельности.

Собранный эмпирический материал, во-первых, был исследован в соответствии с гео-

Собранный эмпирический материал, во-первых, был исследован в соответствии с гео-

¹ Процент обследованных руководителей от всей выборки.

² Применялся в целях качественной личностно-профессиональной оценки.

³ Центр – Европейская часть России; Восток – регионы восточнее Урала; Юг – Северный Кавказ и области южнее Волгограда.

⁴ Сравнение данных администраторов, экономистов и финансистов (главных бухгалтеров).

графической региональной принадлежностью испытуемых. Результаты исследования региональной спецификации психологии руководителей отображены в табл. 1.

Как видно из табл. 1, интеллектуальные характеристики руководителей Центрального региона значительно превышают южные и восточные территории. Это связано, прежде всего, с половозрастными особенностями региона. Примененный в данном исследовании инструментарий для измерения речемыслительных функций в большей степени измеряет так называемый флюидный интеллект. Поэтому динамические интеллектуальные показатели молодых руково-

дителей, в большей мере познающих и усваивающих управленческую информацию, чем их более опытные коллеги, значительно выше. Вызывает некоторое разночтение соотношение показателей IQ и результативности профессиональной деятельности. Теоретически данная зависимость должна быть более выпуклой. Однако это не всегда происходит.

Анализ характерологических особенностей показывает отсутствие значимых статистических различий между регионами практически по всем исследованным показателям по данным опросников и проективных тестов (рис. 1–3).

Таблица 1

Характеристика состава руководителей в регионах

Показатели	Центральный регион	Южный регион	Восточный регион
Интеллектуальный уровень (IQ)	98.6	98.1	98.2
Средний возраст	46	47.5	50
Результативность управленческой деятельности (в 10-балльной шкале)	6	7.2	7.8
Доля женщин (в %)	25	58	18

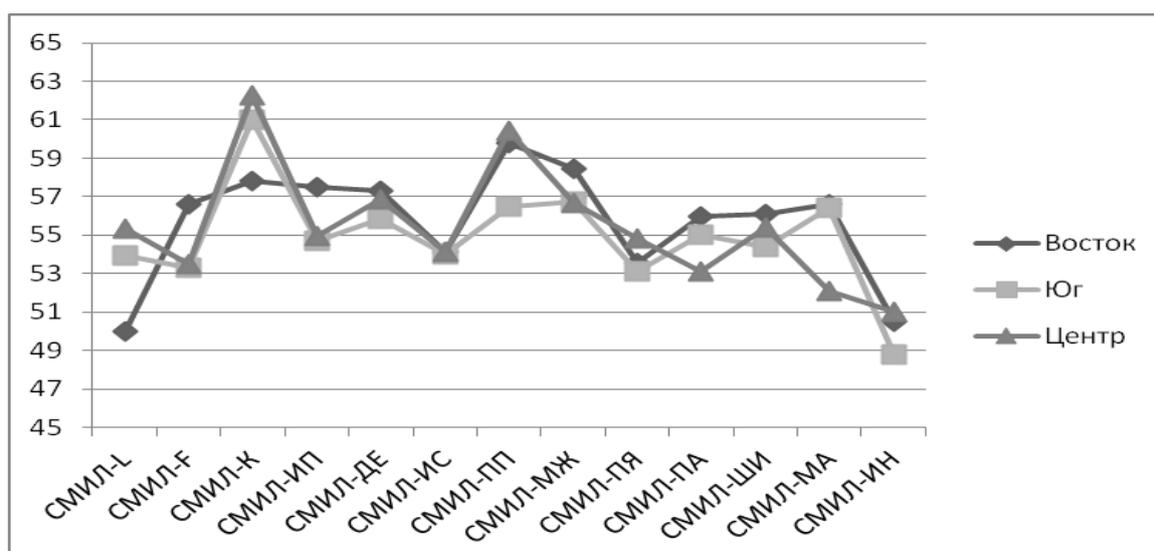


Рис. 1. Сравнение показателей СМЛ по регионам

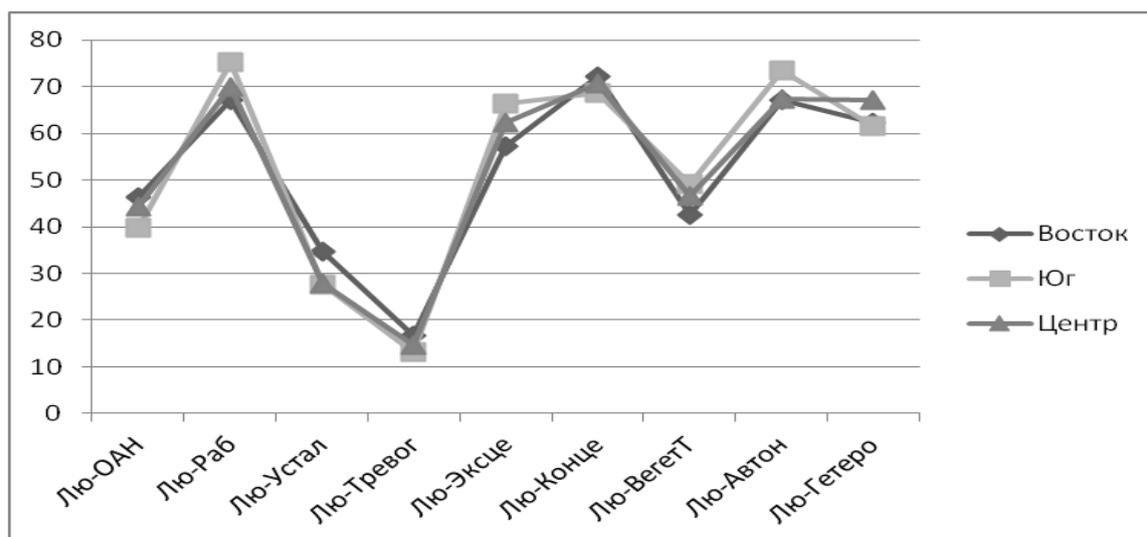


Рис. 2. Сравнение показателей ТЦВ по регионам

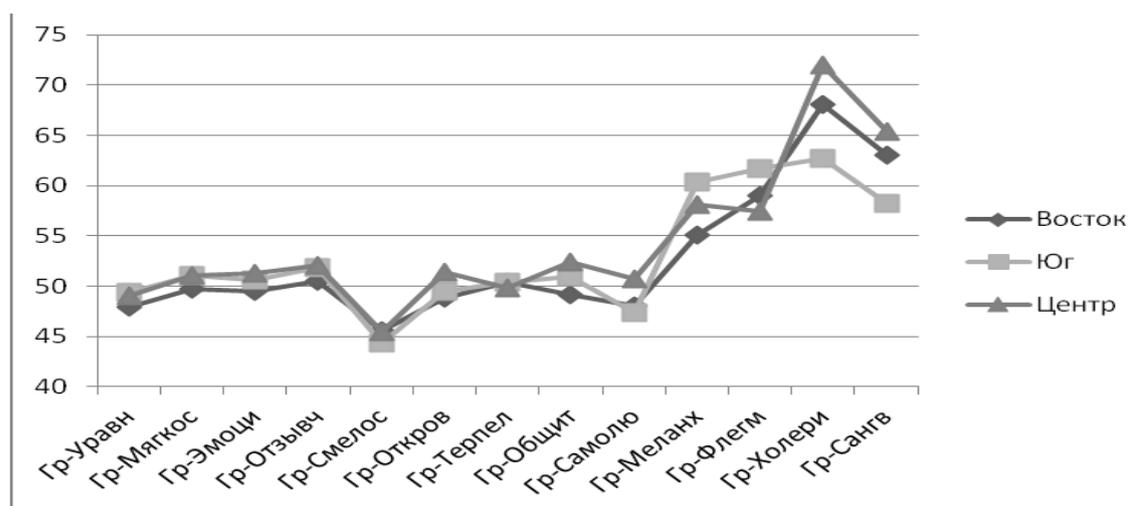


Рис. 3. Сравнение показателей теста ПАИ по регионам

Сравнение показателей мотивационных переменных показывает статистически значимые различия регионов по критерию «стремление к материальному вознаграждению». По данному критерию руководители предприятий восточного региона доминируют относительно центральных предприятий (рис. 4).

В целом независимо от территориальной принадлежности в структуре мотивов руководителей наблюдается преобладание стремления к структурированию работы, потребность в достижении поставленных целей,

стремление к творчеству, самосовершенствованию и полезности деятельности при снижении интереса к формированию оптимальных взаимоотношений в подчиненных коллективах.

Анализ данных по регионам России показал, что в результате статистических расчетов с применением Т-критерия Стьюдента, показатели методик значимо (на уровне $p < 0.05$) не различаются. Поэтому можно сделать обоснованный вывод о том, что психологические особенности руководителей в сфере курортного бизнеса имеют трансрегиональный характер.

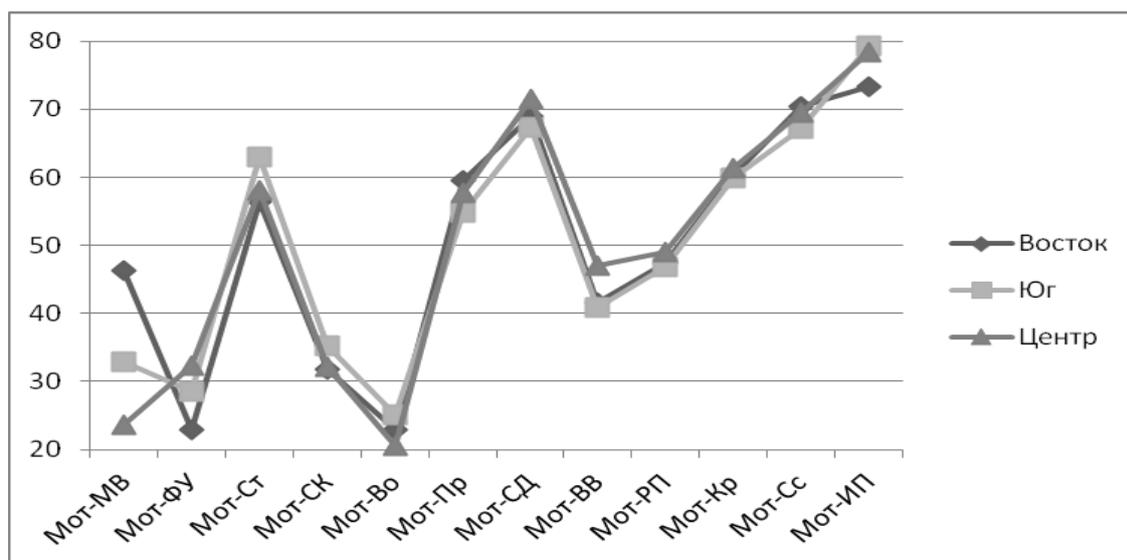


Рис. 4. Сравнение показателей мотивации по регионам

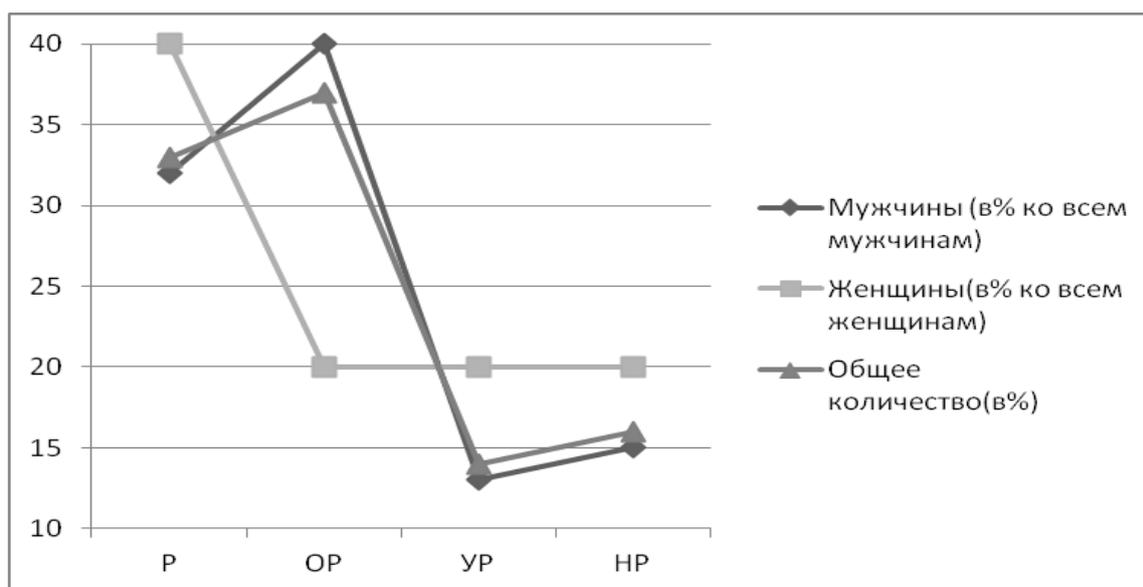


Рис. 5. Распределение количества мужчин/женщин по категориям успешности управленческой деятельности

Вторым аспектом исследования являлось сопоставление психологических особенностей руководителей, объективно оцененных и распределенных по четырем категориям успешности управленческой деятельности. В соответствии с законом нормального распределения данных (асимметрия = -0.28; эксцесс = -0.12) выборка была поделена на четыре категории испытуемых: 1) успешные – рекомендуемые (Р), 2) скорее успешные, чем не-

успешные – рекомендуемые с ограничениями (ОР), 3) скорее неуспешные, чем успешные – условно рекомендуемые (УР) и 4) неуспешные – нерекондуемые (НР).

Испытуемые, отнесенные к данным категориям пригодности или успешности управленческой деятельности, сравнивались между собой по показателям психологических методик. Результаты этого сравнения показаны на рис. 5 и 6.

На рис. 5 показано соотношение количества женщин и мужчин по категориям успешности профессиональной деятельности. Наблюдается значимое преобладание успешных женщин в структуре эффективности управления.

В результате обобщения данных выявлено, что психологические особенности

руководителей дифференцируются в соответствии с принятой нами категоризацией успешности управленческой деятельности. Регрессионный анализ и построение уравнений множественной линейной регрессии подтвердило возможность математического моделирования некой эталонной психологи-

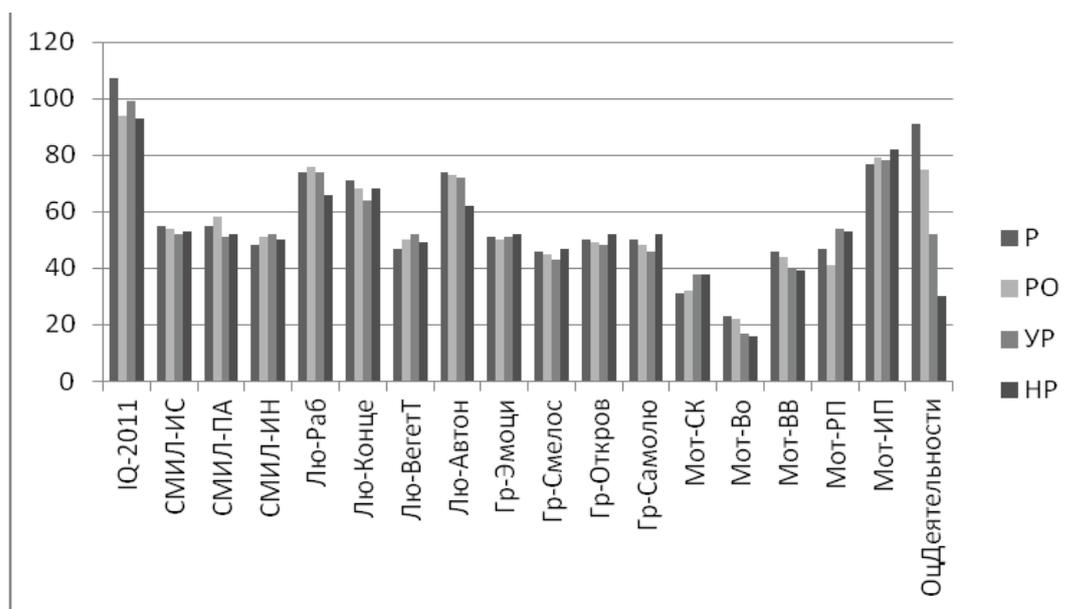


Рис. 6. Распределение показателей методик, имеющих значимую корреляцию с внешним критерием¹, по 4-м группам успешности управленческой деятельности руководителей

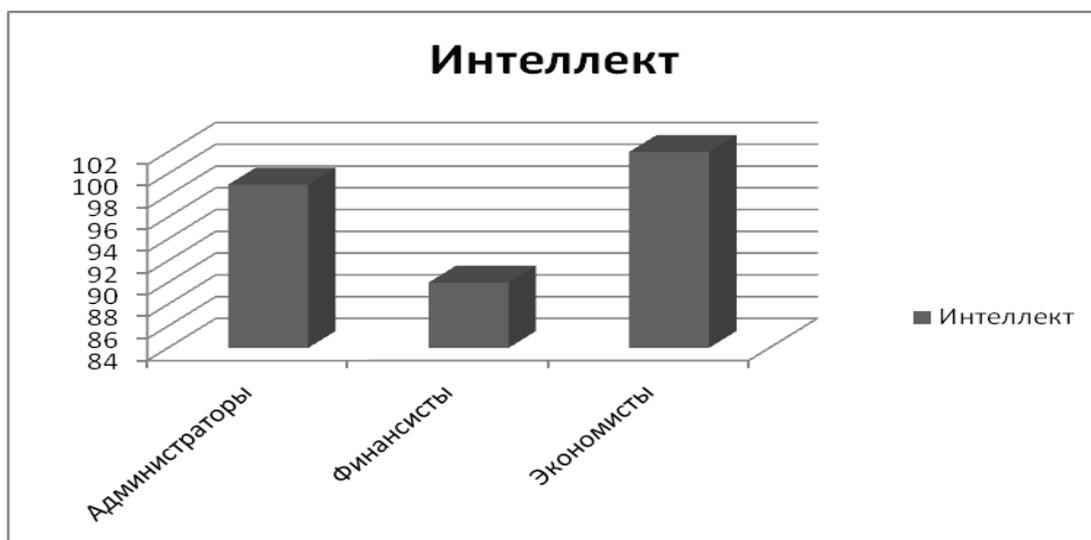


Рис. 7. Распределение показателей коэффициента интеллекта по профилю деятельности руководителей

¹ Под *внешним критерием* понимается объективная оценка успешности профессиональной деятельности руководителей, полученная в результате экспертизы.

ческой структуры руководителя предприятия независимо от географического места расположения санаторно-курортного комплекса, регионально-культурных особенностей личности, системы отношений и специфики поведения.

Третьим аспектом исследования являлось изучение влияния образования и профессиональной спецификации на психологию руководителя. Выявлено, что профессиональная среда (экономисты, финансисты, администраторы) накладывает отпечаток и производит селекцию кадрового состава руководителей. Психологические особенности руководителей в зависимости от специфики объекта управления отражены на рисунках 7-11.

В результате анализа выявлено значимое преобладание интеллектуальных характеристик у руководителей экономических специальностей. Практически по всем измеренным личностным переменным данные экономистов и финансистов статистически значимо не различаются, что дает нам право утверждать о том, что они составляют единую экспериментальную совокупность (выборку).

Исходя из результатов СМИЛ, мы наблюдаем рост значений черт демонстративности, тревожности, оригинальности, оптимизма, интроверсии и снижение пессимистичности эконо-

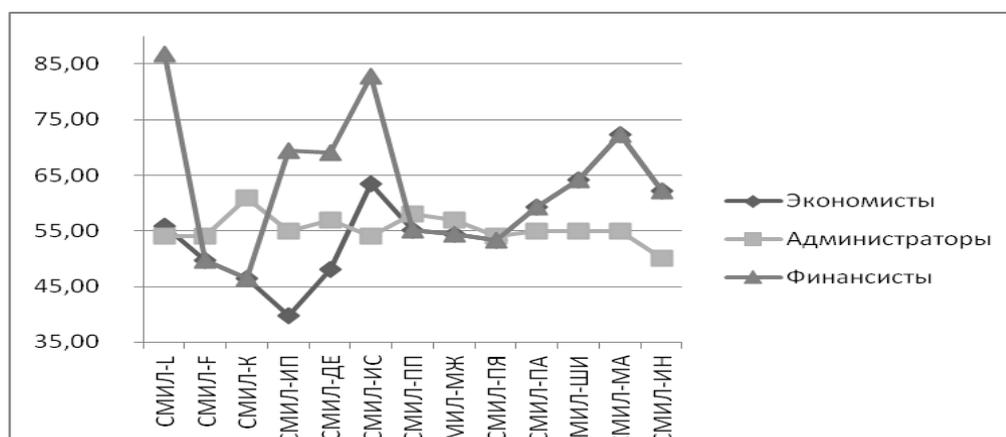


Рис. 8. Распределение показателей СМИЛ по профилю деятельности руководителей

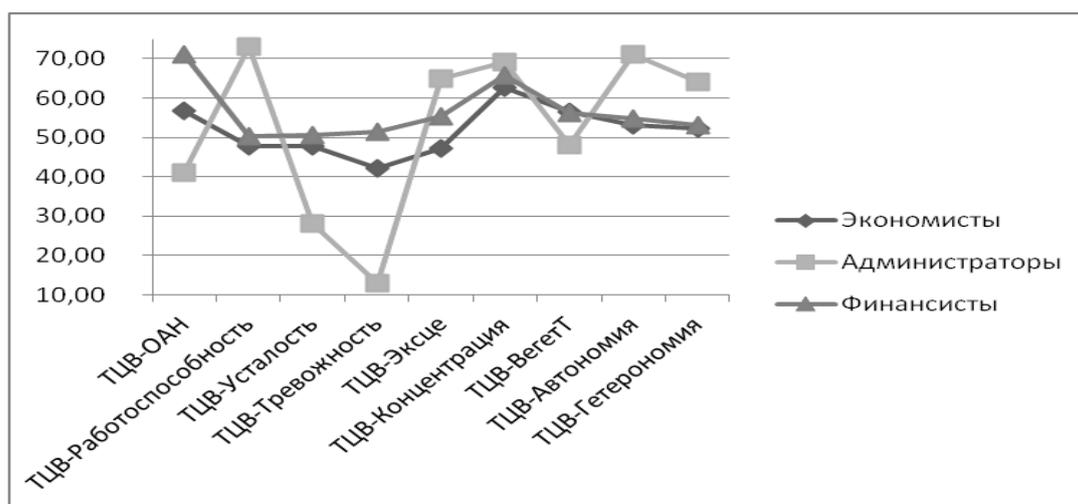


Рис. 9. Распределение показателей ТЦВ по профилю деятельности руководителей

мистов и финансистов, а показатели у администраторов находятся примерно на одном уровне (прямой профиль). По данным теста цветочных выборов и психографологии у администраторов наблюдается доминирование

на материальное вознаграждение, а у администраторов – стремления к структурированности работы, стремления к достижениям, самосовершенствованию и полезности деятельности при понижении потребности к

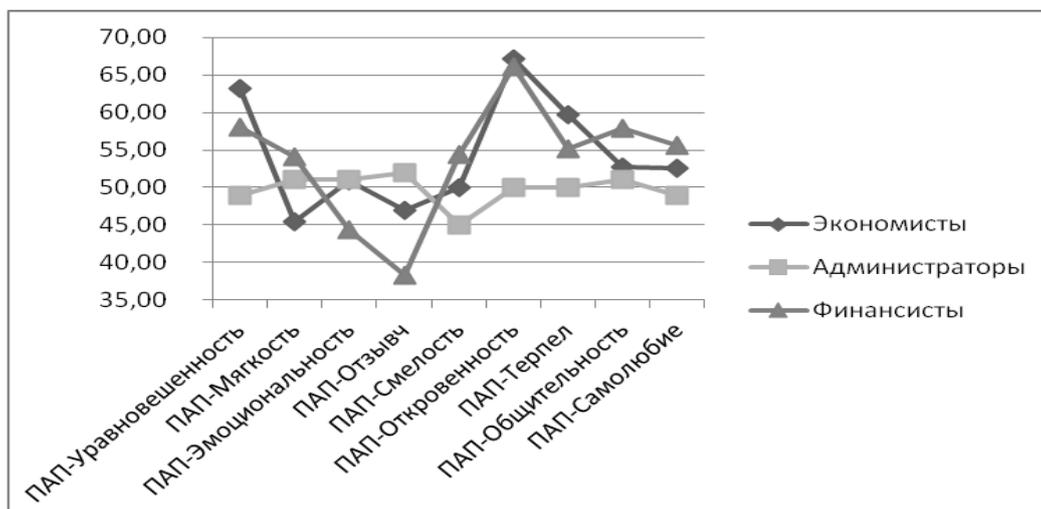


Рис. 10. Распределение показателей теста ПАП по профилю деятельности руководителей

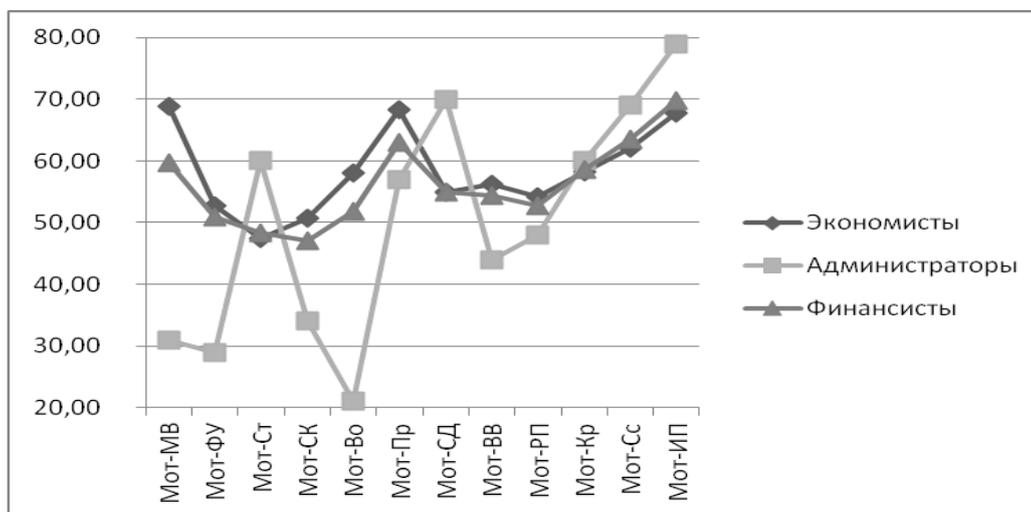


Рис. 11. Распределение показателей мотивационного теста по профилю деятельности руководителей

работоспособности, автономности, концентрированности и отзывчивости при понижении тревожности. У руководителей финансово-экономических подразделений выражены такие черты, как уравновешенность, открытость и терпеливость. Анализ мотивационных переменных выявил доминирование у финансистов и экономистов направленности

оптимизации межличностных отношений в подчиненных коллективах.

Полученные данные дают основание для вывода о том, что именно специфика деятельности определяет требования к психологическому портрету руководителя. В нашем исследовании не обнаружены транспрофессиональные качества руководителей, которые

дают право утверждать, что есть некие специфические управленческие свойства (черты) человека, определяющие его способность быть лидером вне зависимости от профессиональной среды. Можно сделать обоснованный вывод, что любая ротация руководителя возможна только в границах определенной профессиональной области.

Таким образом, подводя итог нашего исследования, мы выяснили, по крайней мере, три отчетливо проявившихся факта.

Во-первых, региональная спецификация в деятельности руководителей объектов санаторно-курортного бизнеса в полной мере не присутствует.

Во-вторых, профиль деятельности (административная, экономическая, финансовая) также профилирует и руководителей. В каждой профессии должна быть своя, отличающаяся от других, управленческая система, которая требует соответствующей спецификации личности. Уровень спецификации может различаться по трем составляющим. Он может быть «косметическим», формирующийся в процессе обучения, «мотивационно-личностным», являющийся следствием длительного воспитания и построения соответствующей окружающей среды (требований профессио-

нальной деятельности), и «характерологическим» – в виде природных задатков.

В-третьих, наблюдается дифференциация психологических особенностей лидеров по уровню профессионализации (профессиональной пригодности) или успешности руководства персоналом, что, в свою очередь, предполагает их личностно-профессиональную экспертизу и отбор в рамках конкретной профессиональной сферы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Носс И.Н., Носс Н.В. Психология управления персоналом предприятия. – М., 2002. – 240 с.
2. Промышленная социальная психология. – Л., 1975. – 232 с.
3. Собчик Л.Н. СМЛ. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности. – СПб., 2003. – 219 с.
4. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. – М., 2002. – 501 с.
5. Mann R.D. A Review of the Relationships between Personality and Performance in Small Groups // Psychological Bulletin, 1959. July. – P. 26-27.
6. McKenna E. Business Psychology and Organisational Behaviour. Lawrence Erlbaum associates, Publishers, Hove, 1995. – 651 p.
7. Puffer S.M. Understanding the Bear. A Portrait of Russian Business Leaders. Academy of Management Executive, February, 1994. – 112 p.