

ПРИМЕНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОРРЕКЦИИ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ВУЗА

Исследовано применение психологической коррекции в процессе формирования менеджерского потенциала студентов вуза, обучающихся по специальности «менеджмент в спорте». Положительная динамика параметров менеджерского потенциала после курса психологической коррекции указывает на возможности его целенаправленного формирования в процессе подготовки в вузе. Влияние коррекции сказалось на гармонизации межличностных отношений и снижении показателей, характеризующих хроническое утомление.

Ключевые слова: менеджерский потенциал; психологическая коррекция; студенты вузов; межличностное общение; хроническое утомление.

Успешный рост и развитие любой организации требует целенаправленного формирования профессионального потенциала сотрудников. Это наиболее актуально по отношению к управленческим кадрам. Как отмечают И.Ю. Дергалева и И.В. Резанович [6], под профессиональным потенциалом менеджера следует понимать целостную самоуправляемую и саморазвивающуюся систему, включающую в себя ресурсные возможности менеджера. Последние основаны на общем уровне специального профессионального образования, включении его в управленческую деятельность и состоят из следующих компонентов: личностных качеств, профессионально-управленческих знаний и способностей в сфере управленческой деятельности [1].

Система менеджмент-образования должна формировать профессиональный класс менеджеров, обладающих профессионально-важными качествами. По мнению Н.И. Иголевича [1], психологическую структуру профессионально-важных качеств менеджера образуют различные компоненты четырех блоков качеств. К первому блоку относятся качества, определяющие профессиональную направленность руководителя. В этот блок входят общий показатель осмысленности жизни, мотивация достижения, компетентность во времени (целостное видение своей жизни) и поддержка (степень независимости ценностей субъекта от воздействия извне). Второй блок наполняют мыслительные качества, к которым автор относит системность, динамичность, нестандартность, гибкость мышления и общий уровень интеллектуального развития. Третий блок включает организаторские качества: ориентация на конкретный результат деятельности, умение планировать и проектировать, руководство группой. Четвертый блок образован коммуникативными качествами: эффективность взаимодействия с людьми, гибкость в общении и способность к ведению переговоров [2].

Анализ исследований в области менеджмента позволил С.И. Голицыну (2009) выделить пять групп качеств, которыми должен обладать современный руководитель:

1) общечеловеческие качества: трудолюбие, принципиальность, обязательность, самокритичность, человечность, корректность, справедливость, целеустремленность, высокая культура, безупречная нравственность, предприимчивость, хладнокровие, любовь к своему делу, оптимистичность, требовательность к себе и другим, чувство юмора, внешняя привлекательность и многие другие;

2) психофизиологические качества: крепкое здоровье, устойчивость к стрессам, общий уровень развития, интеллектуальные свойства и индивидуально-типологические особенности личности;

3) деловые качества и организаторские способности: инициативность, самостоятельность в решении вопросов, самоорганизованность, дисциплинированность, исполнительность, умение определять цели, ставить задачи, организовать взаимодействие кадров, способность менять стиль поведения, мобилизовать коллектив и повести его за собой, умение контролировать деятельность подчиненных, способность оперативно принимать решения, объективно анализировать результаты, умение стимулировать подчиненных; творческий подход к исполнению порученного дела; умение поддерживать инициативу, стремление использовать все новое, прогрессивное; умение поддерживать свой авторитет;

4) коммуникативные качества: умение устанавливать деловые отношения с выше- и нижестоящими и руководителями, с подчиненными, поддерживать нормальный психологический климат в коллективе, общаться, умение выступать публично;

5) профессиональные качества: знание науки об управлении (основ менеджмента, управления персоналом и др.); применение на практике современных организационно-управленческих принципов и методов; умение работать с документацией [3].

Таким образом, весьма широкий круг важных качеств, определяющих менеджерский потенциал, должен быть в основном сформирован к моменту окончания вуза и являться фундаментом для дальнейшего профессионального роста руководителя. Следует отметить, что обучение в вузе характеризуется значительным эмоциональным и интеллектуальным напряжением, гипокинезией и наличием стрессовых ситуаций, негативно влияющих на психофизиологическое состояние студентов. Экзаменационный стресс, которым завершается каждый семестр, оказывает выраженное влияние на организм студентов, вызывая повышение уровня субъективной тревоги и объективные изменения в нервной и сердечно-сосудистой системах [4].

По мнению Т.Ю. Артюховой [4], психологическими механизмами коррекции состояния тревожности являются мотивационный и рефлексивный механизмы, способствующие формированию адекватного восприятия человеком ситуации. При использовании рефлексивно-перцептивного тренинга и специальных приемов оптимизации мотивационного потенциала личности снижается ситуативная тревожность студентов [5].

Психологическая коррекция формирующегося менеджерского потенциала студентов вуза может быть реализована с использованием психотренингов, сеансов психорегуляции, направленных на раскрытие ресурсных возможностей и творческого потенциала. Она позволяет не только усвоить знания и сформировать полезные для жизни и профессиональной деятельности навыки, но и обеспечить соответствующее развитие и совершенствование студентов.

Цель работы – исследование применения психологической коррекции в процессе формирования менеджерского потенциала студентов вуза.

В исследованиях использовались методики хронического утомления по А.Д. Леоновой, опросник для оценки менеджерского потенциала по М. Вудкоку и Д. Френсису, субъективная оценка межличностных отношений (СОМО) по С.В. Духновскому. Исследование выполнялось бланковым методом с использованием аппаратно-программного психодиагностического комплекса Мультипсихометр. Подробное описание тестов представлено в Методическом руководстве к Мультипсихометру [5]. Показатели тестов приведены в шкале стэнов. Исследование проводилось дважды: до и после курса психологической коррекции.

Психологическая коррекция выполнялась на основе разработанного Г.Д. Горбуновым курса «Основы личностного и профессионального роста менеджера». Цель курса – раскрыть содержание главных качеств, способностей, навыков, действий успешных менеджеров и стимулировать процесс их самосовершенствования.

Задачи курса:

1. Раскрыть сущность профессионализма и личностные особенности успешного менеджера.
2. Представить новейшие технологии профессионального роста и обозначить особенности их использования в деятельности менеджера.
3. Представить достоинства и недостатки командно-административного управления, с тем чтобы оттенить преимущества современного коучинга как системы личностного и командного роста и успеха.

4. Осветить основные вопросы психологии общения в деятельности менеджера.

5. Раскрыть основные приемы скрытого управления в деятельности менеджера.

Основные темы занятий:

1. Успешность деятельности менеджера и профессионализм.
2. Коучинг – личностный и командный рост и успех.
3. Навыки и действия менеджера, коуча.
4. Техника проведения беседы.
5. Конфликты в деятельности менеджера.
6. Уверенность в себе как фактор успешности деятельности менеджера.
7. Скрытое управление в деятельности менеджера.

Результаты исследования обработаны методами вариационной статистики с использованием пакета Statistica 6. В исследовании приняли участие 24 студента Балтийского государственного технического университета «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова (г. Санкт-Петербург), обучающиеся по специальности «менеджмент в спорте».

Некоторые результаты и их обсуждение

По результатам, полученным на основе опросника «Ограничений управленческого потенциала» М. Вудкока и Д. Френсиса и представленным на рис. 1, выявлено достоверное ($p < 0,01$) улучшение показателя «навыки решения проблем» с $6,25 \pm 0,30$ до $6,88 \pm 0,22$ стэна. Показатель «организация работы группы» также достоверно улучшился с $5,50 \pm 0,18$ до $6,25 \pm 0,14$ стэна ($p < 0,001$). Показатели «четкость ценностей», «саморазвитие», «творческий подход», «влиятельность», «понимание управления» и «умение обучать» после проведения курса психологической коррекции достоверно не изменились. Их величины лежат в диапазоне от 6,00 до 6,88 стэна, что свидетельствует о высоких значениях и может интерпретироваться как отсутствие у данной группы студентов навыков и качеств, ограничивающих способности к управлению.



Рис. 1. Изменение показателей «навыки решения проблем» и «организация рабочей группы» под влиянием психологической коррекции у студентов

На рис. 2 приведены изменения показателей «самоуправление», «четкость целей» и «способность руководить», также полученные на основе опросника «Ограничений управленческого потенциала» М. Вудкока и Д. Френсиса. Показатель «самоуправление» возрос с $6,04 \pm 0,31$ до $6,54 \pm 0,20$ стэна ($p < 0,05$). «Четкость целей» изменилась наиболее значительно с $5,75 \pm 0,37$ до $7,38 \pm 0,21$ стэна ($p < 0,001$). Показатель «способность руководить» также увеличился с $6,75 \pm 0,32$ до $7,13 \pm 0,17$ стэна ($p < 0,05$).

Таким образом, факторы, сдерживающие потенциал и результаты работы организации в целом, рабочей группы или отдельного менеджера, у обследованных нами студентов, обучающихся по специальности «менеджмент в спорте», не выявлены. Можно считать, что изучение, осознание и преодоление ограничений, препятствующих успеху и личному росту, будет являться быстрым и наиболее практичным способом ускоре-

ния саморазвития будущих менеджеров. Концепция ограничений личностного потенциала дает менеджеру отчетливый и исчерпывающий способ проверки имеющихся у него способностей и поиска действительных путей развития личностных и деловых качеств.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что в настоящее время наиболее значимыми факторами для руководителя становятся не столько профессиональные знания, сколько некоторые личностные характеристики, связанные с результативными коммуникациями, взаимодействием с людьми, мотивацией на успех, созданием команд и умением работать в них, искусством ведения переговоров и достижения договоренностей. Позитивная динамика показателей, характеризующих менеджерский потенциал, под влиянием курса психологической коррекции указывает на наличие возможностей его целенаправленного формирования в процессе подготовки и в вузе.

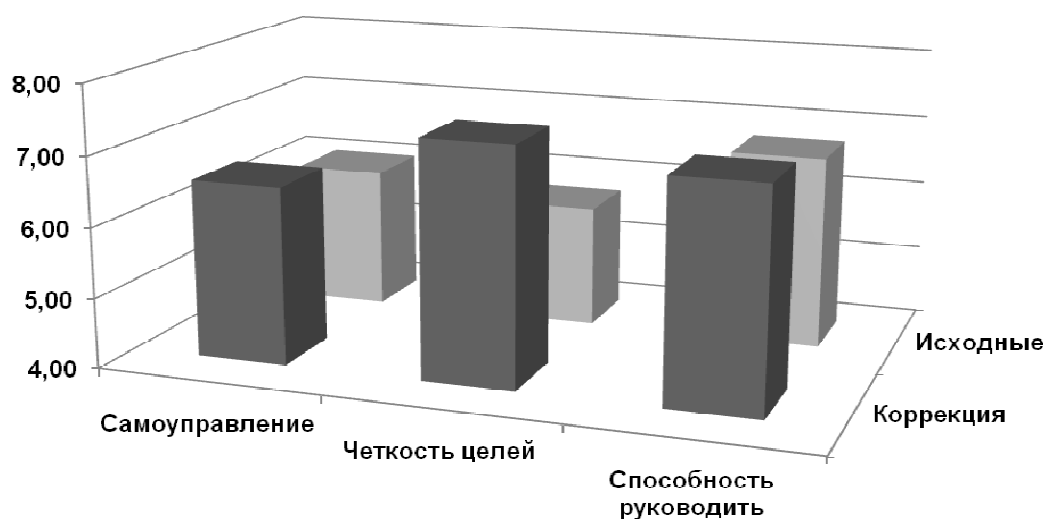


Рис. 2. Изменение показателей «самоуправление», «четкость целей» и «способность руководить» под влиянием психологической коррекции у студентов

Результаты исследования теста «Хроническое утомление» показаны на рис. 3. Исходные показатели «хроническое утомление» и «физиологический дискомфорт» соответствуют среднепопуляционным значениям, составляя соответственно $4,88 \pm 0,57$ и $5,00 \pm 0,47$ стэна. После проведения курса психологической коррекции они снизились. «Хроническое утомление» составило $3,75 \pm 0,50$, а «физиологический дискомфорт» – $3,63 \pm 0,56$ стэна.

Изменения достоверны ($p < 0,05$). Другие показатели обнаружили положительную, но недостоверную динамику. Это относится к показателям «аффективные нарушения», «когнитивный дискомфорт» и «демотивация». Хроническое утомление даже на ранних стадиях своего развития существенно снижает работоспособность человека, а в выраженных степенях приводит к затруднению выполнения даже хорошо знакомой работы и в крайних степенях – к полному срыву деятельности. Применение психологической коррекции позволило студентам свободнее преодолевать эмоциональные и интеллектуальные напряжения, возникающие в процессе обучения вузе.

Результаты теста СОМО приведены на рис. 4. Результаты исследований показали, что в исходном состоянии все индикаторы дисгармоничности отношений: «напряженность», «отчужденность», «конфликтность», «дисгармония» и «агрессивность» у данного контингента обследованных студентов находится на высоком уровне (в диапазоне от 6,75 до 7,50 стэна). Под влиянием курса психологической коррекции отмечается достоверное снижение ($p < 0,05$) по показателям «напряженность» – с $7,00 \pm 0,32$ до $5,88 \pm 0,44$ стэна, «агрессивность» – с $7,50 \pm 0,38$ до $6,50 \pm 0,50$ стэна и «дисгармония» – с $7,38 \pm 0,49$ до $6,63 \pm 0,50$ стэна.

Напряженность в межличностных отношениях может перерасти в конфронтацию, конфликты между субъектами отношений и приводить к разрыву, прекращению отношений. Агрессия в межличностных отношениях – физическое или вербальное поведение, направленное на причинение вреда кому-либо. Агрессия может проявляться в прямой, открытой либо косвенной формах; в последнем случае она скрывается под маской неприязни, ехидства, сарказма или иронии, оказывающих давление на жертву.

Гармония межличностных отношений характеризуется стройностью (упорядоченностью развития, согласованностью, слаженностью действий); равенством субъектов отношений, их позиций; взаимозависимостью субъектов отношений (обоюдной потребностью в продолжении отношений); взаимностью (общно-

стью чувств по отношению друг к другу), единством (неразрывностью). Таким образом, гармоничные отношения – стабильные, предполагающие длительное сохранение взаимодействия, вызывающие положительные чувства, комфорт и удовлетворенность у всех партнеров [6].

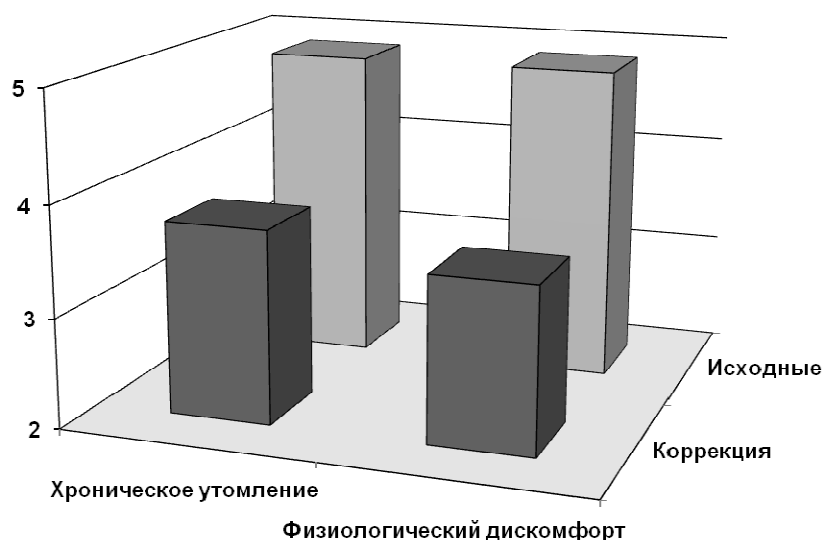


Рис. 3. Изменение показателей «хроническое утомление», «физиологический дискомфорт» под влиянием психологической коррекции у студентов

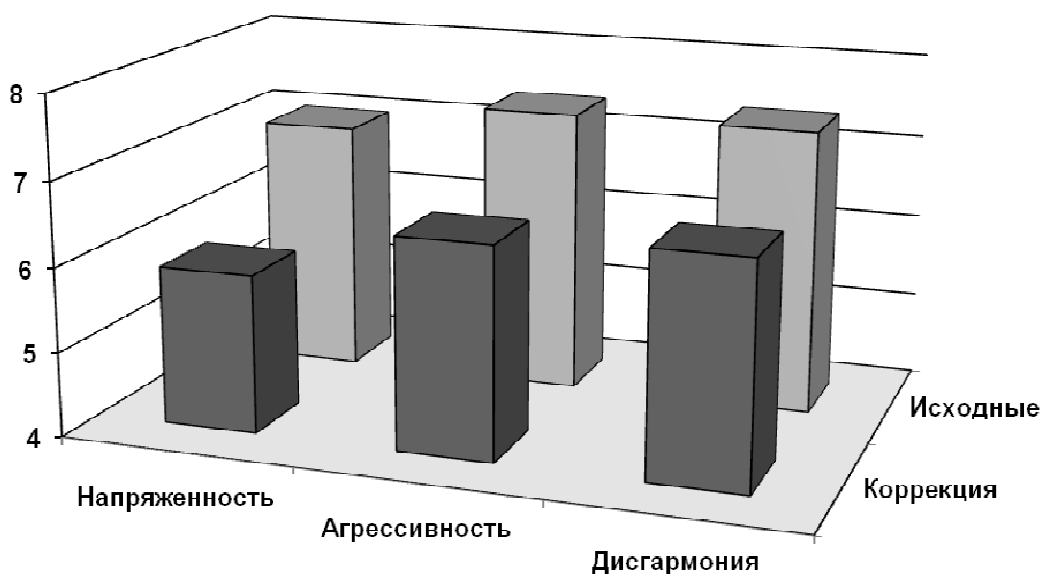


Рис. 4. Изменение показателей «напряженность», «агрессивность» и «дисгармония» под влиянием психологической коррекции у студентов

Исходя из анализа литературы и полученных результатов, можно отметить, что в настоящее время наиболее значимыми факторами для руководителя становятся некоторые личностные характеристики, связанные с эффективными коммуникациями, взаимодействием с людьми, мотивацией на успех, созданием команд и умением работать в них, искусством ведения переговоров и достижения договоренностей. Отмеченная нами положительная динамика параметров менед-

жерского потенциала после применения курса психологической коррекции указывает на существование возможностей его целенаправленного формирования в процессе подготовки в вузе.

Основная черта хронического утомления – его длительное малозаметное накопление, которое выражается наиболее часто только в различных субъективных жалобах и недомоганиях. Оно долгое время не имеет объективно регистрируемых проявлений. При выраженной

степени хронического утомления угнетение деятельности и ухудшение здоровья могут обнаружиться в форме массивного «обвала» [6].

Следовательно, своевременная диагностика развития хронического утомления чрезвычайно важна для организации профилактических и коррекционных мероприятий по поддержанию общей трудоспособности студента вуза. Применение психологической коррекции позволило студентам свободнее преодолевать эмоциональное и интеллектуальное напряжение, возникающее при обучении в вузе.

Позитивная динамика межличностных отношений после курса психологической коррекции делает возможным рекомендовать его применение в процессе

обучения в вузе у студентов, обучающихся по специальности «менеджмент организации».

Таким образом, исследование применения специально разработанного курса психологической коррекции основных профессионально-важных качеств у студентов специальности «менеджмент в спорте» убедительно продемонстрировало его положительное влияние на такие показатели, как «навыки решения проблем», «организация работы группы», «самоуправление», «четкость целей» и «способность руководить». Также позитивное влияние курса психологической коррекции сказалось на гармонизации межличностных отношений, что, в свою очередь, несомненно, повлияло на снижение показателей, характеризующих хроническое утомление.

ЛИТЕРАТУРА

1. Иоголевич Н.И. Личностные детерминанты профессиональной успешности менеджеров: полисистемный подход // Мир науки, культуры и образования. 2007. № 1. С. 100–103.
2. Голицын С.И. Формирование нравственной позиции будущего менеджера организации // Известия УрГЭУ. 2009. № 2 (24). С. 220–224.
3. Щербатых Ю.В. Влияние параметров высшей нервной деятельности студентов на характер протекания экзаменационного стресса // Журнал ВНД им. Павлова. 2000. № 6. С. 959–965.
4. Артюхова Т.Ю. Психологические механизмы коррекции состояния тревожности личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Новосибирск, 2000. 22 с.
5. Сугояев К.В., Чуплин А.Ю., Медведев Е.В. и др. Аппаратно-программный психодиагностический комплекс Мультипсихометр : метод. руководство / ЗАО «Научно-производственный центр ДИП». М., 2008. Ч. 1. 366 с.
6. Дергалева И.Ю., Резанович И.В. Мониторинг профессионального потенциала менеджера // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2008. № 30. С. 50–57.

Статья представлена научной редакцией «Педагогика и психология» 14 октября 2011 г.