

ДИНАМИКА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ОБОРОННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ГУМАНИТАРНЫХ АКМЕОРИЕНТИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Представлены результаты экспериментально-психологического исследования управленческого потенциала молодых специалистов в условиях гуманитарных акмеориентированных технологий. Исследование проводилось на основе оценки динамики уровня самоактуализации, смысложизненных ориентаций, личных качеств руководителя и уровня ригидности поведения молодых специалистов.

Ключевые слова: управленческий потенциал; акмеология; гуманитарные акмеориентированные технологии; молодые специалисты.

Проблема управленческого потенциала молодых специалистов в своих отдельных аспектах разработана достаточно хорошо в отечественной [1–4] и зарубежной [5–8] научной литературе. Обращаясь к новой методологии психологии инновационного поведения в рамках системной антропологической психологии [9], а также с определением человека как целостной открытой саморазвивающейся системы (В.Е. Ключко), обладающей собственными ресурсами организации самодвижения, системной детерминации и способностью производить факторы, в опоре на которые она может выстраивать стратегию саморазвития и самореализации, мы можем уточнить и расширить понятие управленческого потенциала молодого специалиста, который был представлен нами ранее [10].

Управленческий потенциал рассматривается нами как личностный ресурс, позволяющий осваивать и реализовывать новые формы поведения (инициировать инновационное поведение) в управленческой деятельности, включающий совокупность разноуровневых особенностей:

1. Управленческие качества – индивидуально-личностные и социально-психологические особенности человека, в комплексе обеспечивающие успешность его работы в управленческой деятельности (мотивационные, интеллектуальные, предметно-практические, эмоциональные, волевые).

2. Ценностно-смысловые образования, потребность в самореализации, позволяющие включаться в режим саморазвития (перевода возможности в действительность) в процессе профессиональной деятельности.

3. Степень открытости-закрытости человека как психологической системы, которая позволяет осуществлять собственные изменения и взаимодействия с меняющимся миром.

С позиции акмеологии развитие управленческого потенциала как категории профессионализма связано с определенными условиями и факторами [11, 12], где акмеологические условия – значимые обстоятельства, от которых зависит достижение высокого профессионализма личности и деятельности молодых специалистов, а акмеологические факторы – это объективные причины, обуславливающие самовывдвижение человека к вершинам профессиональной деятельности, т.е. к высоким достижениям.

Изучение динамики управленческого потенциала молодых специалистов проходило в следующих направлениях:

1. Изучение динамики показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экс-

периментальной группы, включенной в гуманитарные акмеориентированные технологии. Первый срез исследования – диагностика показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп до включения в эксперимент. Второй срез исследования – диагностика показателей управленческого потенциала молодых специалистов контрольной и экспериментальной групп через полгода после окончания эксперимента.

2. Сравнение показателей (выходных данных) управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной и контрольной групп в условиях гуманитарных акмеориентированных технологий и показателей управленческой группы.

Молодые специалисты ОАО «НПЦ «Полус» – выпускники томских вузов 2007–2009 гг. в возрасте от 23 до 30 лет – были разбиты на 3 группы: *экспериментальную* (40 чел.), члены которой принимали участие в развивающей программе; *контрольную* (41 чел.), работавшую в обычном режиме предприятия, и *управленческую* (20 чел.) как группу уже действующих специалистов, вступивших в должности: ведущий специалист, начальник лаборатории, заместитель начальника отдела, начальник отдела в период с 2007 по 2009 г. Общее количество респондентов составило 101.

Для изучения основных характеристик управленческого потенциала как личностных переменных мы использовали следующие методики: тест смысложизненных ориентаций (Д.А. Леонтьев, 1992), направленный на диагностику особенностей смыслового состояния личности, выявление индивидуальных представлений о системе значимых ценностей, определяющих наиболее общие ориентиры жизнедеятельности личности; томский опросник ригидности (Г.В. Залевский); определение личностных качеств руководителя, включающих социальную нравственность, духовную зрелость, эмоциональную зрелость, социальный интеллект и лидерство (А. Аграшенков); тест самоактуализации (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Загика, М.В. Кроз).

Статистическая обработка полученных экспериментальных данных (Т-критерий Уилкоксона) позволила выделить различия показателей управленческого потенциала контрольной и экспериментальной групп до и после эксперимента.

Статистически значимые различия в контрольной группе до и после эксперимента с достоверной вероятностью 95% выявлены в следующих признаках: спонтанности ($p = 0,048$), ригидности как состояния

($p = 0,035$), социальной нравственности ($p = 0,014$), духовной зрелости ($p = 0,039$), эмоциональной зрелости ($p = 0,001$), социального интеллекта ($p = 0,004$), лидерства ($p = 0,001$). Также наблюдаются различия с вероятностной достоверностью 90% ($p \leq 0,1$) в следующих признаках: цели в жизни ($p = 0,075$), локус контроля – Я ($p = 0,062$).

Статистически значимые различия в экспериментальной группе до и после эксперимента с достоверной вероятностью 95% выявлены в следующих признаках: ценностной ориентации ($p = 0,01$), спонтанности ($p = 0,005$), синергии ($p = 0,01$), принятие агрессии ($p = 0,01$), также наблюдаются различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: поддержки ($p = 0,07$), сензитивности ($p = 0,07$), актуальной ригидности ($p = 0,08$), сензитивной ригидности ($p = 0,07$).

Далее мы сравниваем результаты, которые отражают изменения показателей, произошедшие в признаках управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной и контрольной групп в условиях гуманитарных акмеориентированных технологий. *Акмеориентированные технологии* рассматриваются как совокупность методов, приемов и техник, посредством которых организуется и реализуется движение личности к вершинам самореализации. Отличительной особенностью технологий является подчиненность их принципам гуманизма, ориентированность на достижение высших уровней развития человека, в том числе в сфере профессиональной деятельности.

При разработке программы «Развитие управленческого потенциала молодых специалистов» мы опирались на векторы проектных разработок в пространстве психолого-образовательных технологий инновационного поведения (Е.В. Клочко, Э.В. Галажинский), акмеологический тренинг и тренинг программно-целевой направленности (по А.П. Ситникову), а также профессионально-ситуативный акмеологический тренинг (по В.В. Воронину). Разработанная нами программа по развитию управленческого потенциала молодых специалистов представляет собой комплексный акмеологический проект, имеющий сложную организационную структуру, включающую диагностические и тренинговые акменавленные занятия по проблемам лично-профессиональной самореализации в управленческой деятельности с элементами ролевого тренинга, деловой игры, лекций-дискуссий, «мозгового штурма», рефлексии эффекта упражнений.

Статистически значимые различия в признаках управленческого потенциала молодых специалистов экспериментальной и контрольной групп с достоверной вероятностью 95% выявлены в следующих признаках: синергии ($p = 0,01$), ригидности как состояния ($p = 0,02$), также наблюдаются различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: поддержки ($p = 0,11$), гибкости поведения ($p = 0,09$), сензитивности ($0,06$), представлении о природе человека ($p = 0,11$), процесса жизни ($p = 0,06$), духовной зрелости ($0,13$), эмоциональной зрелости ($p = 0,12$), социального интеллекта ($p = 0,10$), лидерства ($0,07$). Выявленные различия представлены на рис. 1.

Опираясь на полученные результаты, можно сделать следующие выводы:

1. На начальном этапе экспериментальная и контрольная группы имели достаточный уровень проявления показателей по всем признакам, что дает возможность говорить о наличии управленческого потенциала на хорошем уровне.

2. У молодых специалистов экспериментальной группы после эксперимента наблюдается повышение уровня самоактуализации, уровень ригидности характеризуется понижением, уровень смысложизненных ориентаций практически не изменился и остался на высоком уровне. Лидерские качества также практически не изменились, остались на высоком уровне социальная нравственность, духовная зрелость, социальный интеллект, общий уровень лидерства остался на оптимальном уровне.

3. Молодые специалисты контрольной группы после эксперимента не имеют значительных изменений по уровню самоактуализации, при этом наблюдается понижение способности к гибкости поведения. Также повысился уровень ригидности, что говорит о меньшей способности при объективной необходимости изменить мнение, отношение, установку, мотивы, также в состоянии страха, стресса (дистресса), плохого настроения, утомления или болезни человек в высокой степени склонен к ригидному поведению.

Смысложизненные ориентации характеризуются понижением уровня восприятия процесса своей жизни как интересного, эмоционально насыщенного и наполненного смыслом, остальные показатели остались на высоком уровне. Хотелось бы отметить понижение уровня личных качеств руководителя по всем признакам от высокого к среднему. Таким образом, в условиях современного производства, без включения в акмеориентированные технологии, молодые специалисты контрольной группы приобретают следующие характеристики:

1. В сфере социальной нравственности: испытывают трудности в возможности доверять коллективу в принятии решений, негативном отношении к авторитету руководства, обладанию авторитарного стиля общения с окружающими, а также в невозможности придерживаться собственных принципов, снижению чувства значимости в коллективе.

2. В сфере духовной зрелости: излишнюю самоуверенность в правильности принятых решений, негативную оценку других людей (видение в них лицемерия и коварства), раздражение на недостатки людей.

3. В плане эмоциональной зрелости: приспособление к эмоциональному состоянию окружающих, снижение умения принимать и контролировать свое эмоциональное состояние, трудности в выражении своих мыслей и чувств.

4. В сфере социального интеллекта: нежелание и неумение нести ответственность за команду, стремление к послушанию, снижение толерантности к недостаткам других людей, отсутствие желания преодолевать трудности во взаимоотношениях с другими людьми. Можно констатировать понижение уровня управленческого потенциала контрольной группы.

Далее был проведен сравнительный анализ результатов исследования управленческого потенциала молодых специалистов управленческой, экспериментальной и контрольной групп. Статистически значимые различия между показателями управленческой и контрольной

ной групп с достоверной вероятностью 95% выявлены в следующих признаках: компетентности во времени ($p = 0,01$), гибкости поведения ($p = 0,03$), ригидности

как состояния ($p = 0,04$), преморбидной ригидности ($p = 0,02$), социальной нравственности ($p = 0,01$), лидерства ($p = 0,04$).

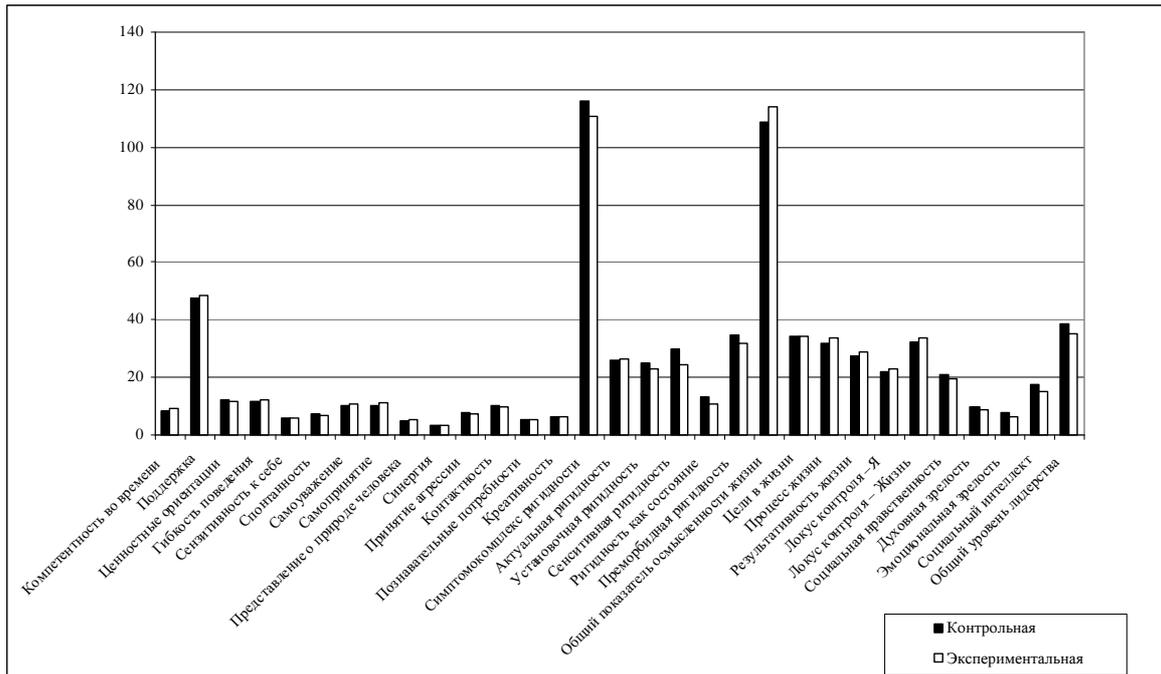


Рис. 1. Показатели управленческого потенциала контрольной и экспериментальной групп после эксперимента

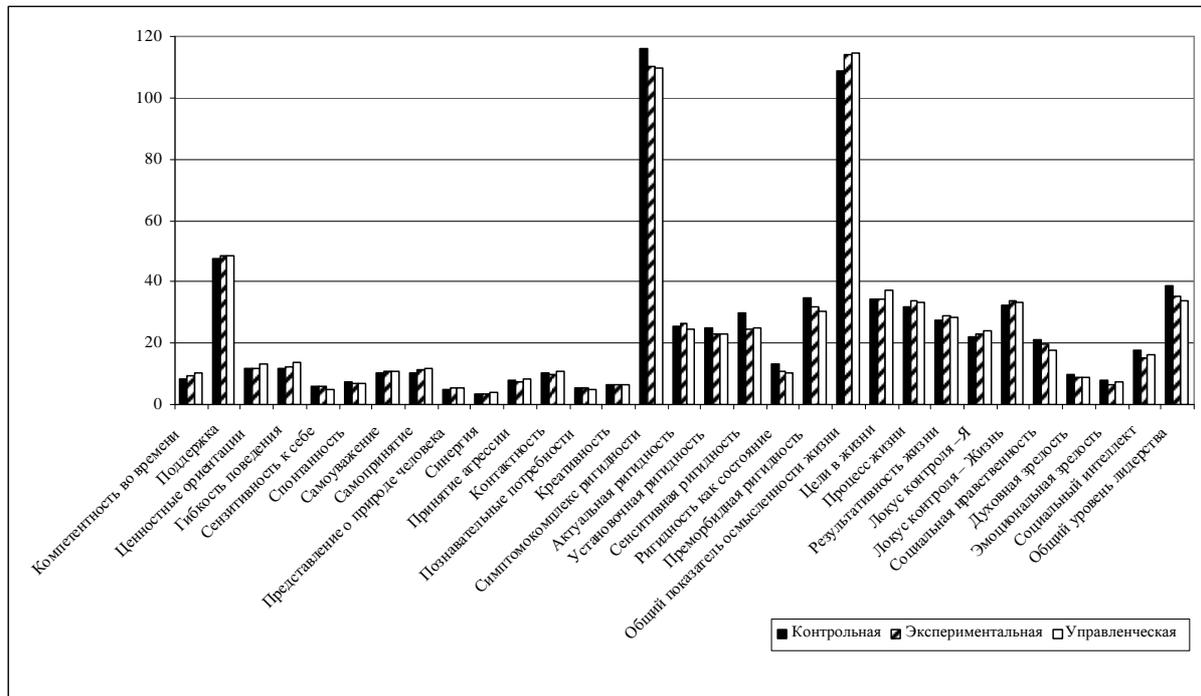


Рис. 2. Показатели управленческого потенциала контрольной, экспериментальной и управленческой групп после эксперимента

Статистически значимые различия между показателями управленческой и экспериментальной групп с достоверной вероятностью 95% выявлены в следующих признаках: сензитивности ($p = 0,0024$), цели в жизни ($p = 0,03$), также наблюдаются различия с вероятностной достоверностью 90% в следующих признаках: поддержки ($p = 0,12$), преморбидной ригидности

($p = 0,06$), социальной нравственности ($p = 0,07$). Выявленные различия представлены на рис. 2.

Обобщая полученные результаты, можно сделать следующие выводы:

1. В управленческой группе наблюдаются более высокий уровень самоактуализации, низкое проявление ригидности, высокая осмысленность жизни. Отметим,

что специалисты управленческой группы обладают оптимальным уровнем потенциала подлинного руководителя, а также высоким уровнем проявления личных качеств руководителя.

2. Специалисты контрольной группы, по сравнению с управленческой группой, после эксперимента имеют меньшие значения по проявлению самоактуализации, а именно показателю компетентности во времени, гибкости поведения. Значения смысложизненных ориентаций, а именно показателя целей в жизни, оказывается на уровне, близком к значению управленческой группы. Отметим, что явные различия наблюдаются между показателями личных качеств руководителя: контрольная группа имеет уровень социальной нравственности и общего показателя лидерства ниже, чем в группе управленцев.

3. В экспериментальной группе после прохождения развивающей программы, основанной на гуманитарных акмеориентированных технологиях, наблюдается значимое различие с управленческой группой лишь по значениям показателей сензитивности и целей в жизни. При этом значение показателя сензитивности в экспериментальной группе выше, чем в управленческой, т.е. специалисты экспериментальной группы в большей степени понимают свои потребности и чувства, способны рефлексировать и ощущать их. Можно объяснить это тем, что на начальном этапе профессиональной деятельности молодые специалисты более обращены к своим потребностям и чувствам. С течением вре-

мени под влиянием профессиональной деятельности и внутренних процессов предприятия специалист, оказавшийся на управленческой должности, в большей степени опирается на внешние требования, чем на свои потребности. Говоря о различии между значениями показателя цели в жизни, можно сказать, что показатели имеют более низкие значения, чем в управленческой группе, при этом остаются на хорошем уровне, т.е. имеют в жизни цели в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу.

4. Если рассматривать степень самоактуализации, уровень проявления ригидного поведения, проявление личных качеств руководителя, можно отметить, что экспериментальная группа наиболее приближена к данным управленческой группы. Также молодые специалисты экспериментальной группы получили значения выделенных ранее характеристик управленческого потенциала, приближенных к управленческому потенциалу действующих управленцев, за более короткий срок.

Таким образом, развивающая программа сопровождения и развития молодых специалистов позволяет нам сохранить и повысить уровень управленческого потенциала молодых специалистов, а также сформировать будущий резерв руководящих кадров из перспективных молодых людей, которые должны занять достойное место руководителей подразделений на предприятии.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Виханский О.С.* Стратегическое управление. М., 1998.
2. *Егоршин А.П.* Управление персоналом : учеб. для вузов. 4-е изд. Н. Новгород : НИМБ, 2003. 720 с.
3. *Пугачев В.П.* Руководство персоналом организации. М. : Аспект-Пресс, 2000. 54 с.
4. *Шпалинский В.В.* Психология менеджмента. М., 2000.
5. *Гейтс Б.* Бизнес со скоростью мысли. М., 2001.
6. *Друкер П.* Эффективное управление. М. : Фаир-Пресс, 2003.
7. *Кантер Р.М.* Рубежи менеджмента. М., 1999.
8. *Тоффлер Э.* Шок будущего. М. : АСТ, 2001. 560 с.
9. *Клочко В.Е., Галажинский Э.В.* Психология инновационного поведения. Томск : Томский государственный университет, 2009. 240 с.
10. *Ломоносова Т.Г.* Развитие управленческого потенциала молодых специалистов: теоретико-методологические основания // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 344. С. 174–177.
11. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Акмеология управления : учеб. пособие. Казань : Центр инновационных технологий, 2008. 320 с.
12. *Деркач А.А., Кузьмина Н.В.* Акмеология – наука о путях достижения вершин профессионализма. М., 1993. 23 с.

Статья представлена научной редакцией «Психология и педагогика» 25 октября 2011 г.