

Секция «Социальная психология: группа, общение, личность»

**Социально-психологический анализ коммуникативной сферы руководителя**

*Галияхметова Лиана Ильдаровна*

*Аспирант*

Башкирская академия государственной службы и управления при Президенте

Республики Башкортостан, Уфа, Россия

*E-mail: liana.galiakhmetova@yandex.ru*

Актуальность заявленной темы обусловлена кардинальными изменениями в политической и экономической сферах современного общества, и вследствие этого все возрастающими требованиями к руководителям различных уровней управления.

На данный момент, по мнению В. А. Чикер, при оценке личности эффективного менеджера профессиональные знания оцениваются не столь высоко, как личностные черты, связанные «с эффективными коммуникациями, кооперацией с людьми, мотивацией, созданием команд и умением работать в них, искусством ведения переговоров и достижения соглашений» [3].

О значимости коммуникативной гибкости в деятельности руководителя говорит и Леоп Манн. Он приводит классификацию 4-х типов менеджеров, принимающих решения, по двум параметрам: гибкость- ригидность и рациональность- интуитивность [2]. В результате анализа связи стажа управленческой работы с 9 когнитивными факторами он приходит к выводу, что успешной управленческой адаптации способствуют следующие характеристики: готовность к компромиссам, понятливость, последовательность, способность к генерированию альтернатив.

Также представляет интерес профессиограмма руководителя, в которой как наиболее значимые выделяют коммуникативные (социальная перцепция, речь, эмпатия), когнитивные (внимание, память, мышление) и эмоционально-волевые качества (эмоциональная стабильность) [2].

Таким образом, среди остальных профессионально важных качеств большинство ученых делает акцент именно на развитых коммуникативных навыках современных руководителей. С целью изучения взаимосвязи коммуникативной сферы с возрастом, общим стажем, стажем управленческой работы, уровнем управления, ригидностью, а также психомоторной и интеллектуальной сферами нами было проведено исследование, участниками которого были руководители организаций в количестве 40 человек (32 мужчины и 8 женщин в возрасте от 25 до 44 лет, стаж работы- от 5 до 23 лет, стаж управленческой работы- от 2 до 15 лет). Респонденты являлись слушателями Президентской программы подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации 2014/15 учебного года и могут быть охарактеризованы как вполне успешные и перспективные менеджеры (отбор участников проводился на конкурсной основе).

В рамках данного исследования были использованы следующие методики: опросник формально-динамических свойств индивидуальности (ОФДСИ) В. М. Русалова, методика измерения ригидности (Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова) [1]. При анализе полученных результатов акцент был сделан на наиболее значимых корреляционных взаимосвязях между шкалами эргичности, эмоциональности и скорости коммуникативной сферы и ригидности как черты личности руководителя. При проведении факторного анализа нами были выделены четыре группы качеств, присущих успешному руководителю:

1) «активность, энергичность, общительность» включает средний уровень коммуникативной и интеллектуальной пластичности, средний уровень коммуникативной и психомоторной эргичности, высокий уровень коммуникативной и психомоторной скорости;

2) «эмоциональная устойчивость», которая состоит из средних показателей коммуникативной, психомоторной и интеллектуальной эмоциональности;

3) «сбалансированность», объединяющая гармоничное сочетание интеллектуальной эргичности (высокий уровень способности к обучению, высокий уровень интеллектуальных возможностей) и психомоторной пластичности (высокая гибкость при переключении с одних форм двигательной активности на другие, высокое стремление к разнообразным способам физической деятельности);

4) «гибкость управления», в которую вошли стаж управленческой работы и низкий уровень ригидности. Причем наблюдается довольно интересная закономерность: чем больше стаж управленческой работы, тем ниже уровень ригидности, то есть и в стабильных условиях работы, и при резкой смене условий задач руководитель способен изменить свою личную точку зрения и не испытывает затрудненность (вплоть до полной неспособности) в изменении намеченной программы в деятельности, объективно требующей ее перестройки.

Таким образом, проведенное исследование позволило изучить формально-динамические свойства индивидуальности руководителей, их взаимосвязь со стажем управленческой работы, ригидностью, а также с помощью факторного анализа обозначить наиболее важные качества эффективного руководителя.

#### **Источники и литература**

- 1) Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара, 1998.
- 2) Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб., 2006.
- 3) Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб., 2004.