

6. Павліченко А. Ціннісні орієнтації у системі становлення особистості / А. Павліченко // Психологія та суспільство. – 2005. – № 4. – С.98-120.

In the article the results of research of features of valued-motivational sphere of students-freshmen are expounded. A problem is examined from point of place of moralical values in the structur of motivation to modern youth.

Keywords: values, reasons, students, freshman, ethics.

Отримано: 22.02.2011

УДК 577.4

О.І.Санніков

Личностные детерминанты принятия решений менеджерами по персоналу

У статті наведено результати теоретико-емпіричного дослідження властивостей особистості, що приймає рішення в кризових умовах. Представлено результати залежності ефективності допоміжних професій (психолога, менеджера з персоналу) від навичок ухвалення рішень і якостей, що забезпечують їх вироблення.

Ключові слова: особистість, ухвалення рішень, професійно важливі якості.

В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования свойств личности, принимающей решения в кризисных условиях. Представлены результаты зависимости эффективности помогающих профессий (психолога, менеджера по персоналу) от навыков принятия решений и качеств, обеспечивающих их выработку.

Ключевые слова: личность, принятие решений, профессионально важные качества.

Актуальность проблемы исследования обусловлена увеличением числа и длительности кризисных состояний персонала организации, подверженного воздействию жестких условиях рыночных отношений, повышением требований к гибкости, адаптивности персонала к изменяющимся социально-экономическим условиям, и, как следствие, к резкому увеличению нагрузки

на представителей помогающих профессий – психолога, администратора, менеджера как специалистов, обеспечивающих нормализацию психоэмоционального состояния персонала. Их профессиональное мастерство и личностные качества начинают оказывать существенное влияние на эффективность работы не только персонала, но и организации в целом. Сказанное определяет, во-первых, необходимость выявления свойств личности, влияющих на показатели эффективности ее профессиональной деятельности, повышение уровня профессионализма, и, во-вторых, оценку уровня выраженности, сформированности выделенных свойств личности. Кроме того, самостоятельный интерес представляют психологические свойства личности профессионала, структура которых влияет на характеристики принятия решений при реализации функций деятельности.

Изучением процесса принятия решений в профессиональной деятельности современных менеджеров, специалистов другой профессиональной направленности занимались многие отечественные и зарубежные психологи (Р. Л. Кричевский, Н. В. Гришина, А. В. Дмитриев, Е. Мелибруда), а также исследователи в области менеджмента (Г. Я. Гольдштейн, П. К. Ощепков, Р. Акофф) и другие. В современной психологической литературе сформировались представления о структуре, механизмах, этапах и границах области применения принятия решений, позиция и направления исследований психологами различных аспектов проблемы принятия решений: “Принятие решения – волевой акт, формирование последовательности действий, ведущих к достижению цели на основе преобразования исходной информации в состоянии неопределенности. Процесс принятия решения является центральным на всех уровнях переработки информации и психической регуляции в системе целенаправленной деятельности...” [1, с. 455; 2, с. 432]. Отличительными чертами принятия решений в профессиональной деятельности являются: сознательная и целеустремленная активность, осуществляемая под контролем специалиста; реализация поведения, основанного на фактах. В представляемом исследовании принятие решений рассматривается нами как результат некоторой диспозиции между требованиями организации, предъявляемыми к профессиональной деятельности менеджера по персоналу, и свойствами его личности. Это, в свою очередь, позволяет рассмотреть роль индивидуально-психологических особенностей принятия решения личностью профессионала, учесть влияние свойств лица, принимающего решение (ЛПП), на эффективность и продуктивность решений.

Цель исследования – анализ и выявление свойств личности менеджера по персоналу, определяющих принятие эффективных решений в профессиональной деятельности. **Объектом исследования** являются индивидуально – психологические свойства ЛПП. **Предметом** – психологические характеристики ЛПП: уверенности в себе, коммуникативной креативности, принятия решений и соотношение между ними.

Методики и организация исследования. Наиболее адекватным требованиям реализации исследовательских задач является системный подход. Использование системного подхода в изучении свойств ЛПП обусловило необходимость применения совокупности методов: теоретического анализа выполненных ранее психологических и маркетинговых исследований, процедур статистической обработки данных, методов представления промежуточных и итоговых результатов эмпирического исследования, методик профессиональной психодиагностики (“Тест уверенности в себе” В.Г. Ромека; “Тест-опросник коммуникативной креативности” О.П. Санниковой, Р.В. Белоусовой; тест “Факторы принятия решений” (самооценочная версия) Д. Френсиса и М. Вудкока).

Выборку испытуемых составила группа выпускников факультета переподготовки специалистов по специальности “Психология” ФПО Пивденноукраинского национального педагогического университета имени К.Д. Ушинского численностью 62 человека.

Состояние проблемы исследования. Прежде всего, выделим ряд специфических особенностей, характеризующих условия принятия решений в деятельности менеджера по персоналу:

1) значительное разнообразие содержания профессионального взаимодействия с представителями разных специальностей, в то время как возможности понимания специфики различных видов деятельности ограничены. Это требует хорошего знания требуемых профессиональных навыков, профессионально важных качеств и свойств личности, которыми должен обладать претендент на ту или другую должность, владения в совершенстве навыками составления программ различных специальностей;

2) повышенная ответственность за психоэмоциональное состояние человеческих ресурсов, кадровый состав организации и результаты деятельности непосредственно связанные с взаимодействием с другими людьми. Такая особенность требует усвоения специальных социально-психологических знаний, участия в создании и организации благоприятного психологического климата в рабочих группах, оказания реальной помощи сотрудникам организации в максимальном раскрытии их профессионального потенциала;

3) творческий характер работы при жестком дефиците информации, времени и средств (условие непредсказуемой, непрогнозируемой неопределенности);

4) высокая общая нервно-психическая напряженность деятельности;

5) повышенные нагрузки на коммуникативную сферу, поскольку деятельность по управлению персоналом протекает в условиях непосредственного интерперсонального взаимодействия с людьми, и требует совершенного владения навыками общения.

Анализ специфики профессиональной деятельности, особенностей ее реализации в организациях различного направления (производящих товарную продукцию, оказывающих различные, в том числе информационные, услуги и др.) позволил нам выделить и уточнить ведущие функции, реализуемые менеджером по персоналу:

- участие в разработке кадровой политики организации и выработке стратегии управления персоналом;
- поиск и отбор специалистов нужной квалификации, прогнозирование и планирование потребности в кадрах;
- конструирование системы мотивации труда;
- организация профессиональной и социально-психологической адаптации специалистов, их закрепления в рабочих группах;
- диагностика и управление деловыми конфликтами и стрессами;
- организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- предоставление консультативных услуг в области управления человеческими ресурсами руководителям всех рангов.

Выделенные нами функции профессиональной деятельности, в большем или меньшем объеме, в различных сочетаниях представлены в работах Н. В. Кузьминой, Г. Я. Гольдштейна, Е. П. Ильина и др. [3, с. 194; 4, с. 16; 5]. Вместе с тем, функции и требования деятельности, предъявляемые к менеджеру по персоналу, предполагают высокий уровень развития определенных качеств личности. Анализируя качества ЛПП, выступающие как факторы успеха профессиональной деятельности, В. Г. Зазыкин и А. П. Чернышов (1993), выделяют [6]:

- умение общаться, взаимодействовать, убеждать, влиять на людей;
- гибкость, нестандартность мышления, способность находить нетривиальные развязки сложных проблем;

- способность предусмотреть развитие событий и последствия решений;
- профессиональная компетентность и специальная управленческая подготовка.

Квалифицированного менеджера по персоналу отличает профессиональная компетентность, высокая работоспособность, готовность прийти на помощь, стремление к сотрудничеству, сформированные навыки социального взаимодействия. Вместе с тем он должен быть способен к принятию твердых, непопулярных, но оправданных сложившейся ситуацией решений [7]. По мнению А. К. Марковой (1996), менеджер не может рассчитывать на успех в своей профессиональной деятельности, если он неуверен в себе, в свои способности выполнить стоящее перед ним задание. Сложно переоценить также значение психологической устойчивости, креативности, умения перестраиваться в изменяющейся обстановке, хладнокровно переносить эмоциональные перегрузки, способность к принятию решений [8].

Результаты. Для уточнения характера связей между изучаемыми параметрами, нами был проведен корреляционный анализ (с помощью программы обработки данных SPSS 13.0). Полученные результаты корреляционного анализа обнаружили взаимосвязь показателей факторов принятия продуктивных решений с показателями уверенности в себе и коммуникативной креативности.

Так, параметр “высокие личные ценности”^{*} имеет позитивную связь с “конфликтностью – покорностью” ($r = 0,381$). Ясное понимание человеком своих личных ценностей позволяет ему отстоять свою точку зрения и привнести в решение проблемы что-то новое, оригинальное. Осознание “четких личных целей” связано позитивно со “склонностью к самопрезентации” (СП) ($r = 0,382$). Когда человек понимает и осознает цели, стоящие перед личностью или деловой жизнью, он в состоянии презентировать себя, что может в дальнейшем помочь при разрешении ряда проблем, профессиональных задач.

“Постоянный личный рост за счет самообучения” связан позитивно с инициативой в социальных контактах и экспрессивностью личности ($r = 0,433$ и $r = 0,393$, соответственно). Когда человек восприимчив к новым ситуациям и возможностям, он стремится проявлять инициативу, высокую активность и стремится к лидерству. Умение влиять на людей (“способность влиять на окружающих и подчиненных”) связано положительно с показа-

^{*} наименование терминов использованной в исследовании самооценочной версии приведено по книге: Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя практика / Пер. с англ. / Майк Вудкок, Дэйв Френсис. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.

телем “конфликтность – покорность” ($r = 0,465$). Если индивид способен обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их поведение и отношение к ситуации принятия решений, он стремится отстаивать свою точку зрения и привести в любое решение что-то свое – новое, оригинальное.

Навыки в формировании коллектива (“способность формировать и развивать эффективные рабочие группы”) связаны положительно с социальной смелостью ($r = 0,398$). Людей, которые стремятся содействовать развитию и повышению эффективности тех рабочих групп, в которых они работают, обязательно отличает ярко выраженная социальная смелость.

Подводя итоги корреляционного анализа, необходимо отметить, что деловая активность как одна из сильных сторон будущих менеджеров (в том числе и менеджеров по персоналу), существенно зависит от уровня сформированности таких психологических характеристик как уверенность в себе и коммуникативная компетентность.

Результаты сравнительного анализа результатов исследования представлены на рис. 1 и 2.

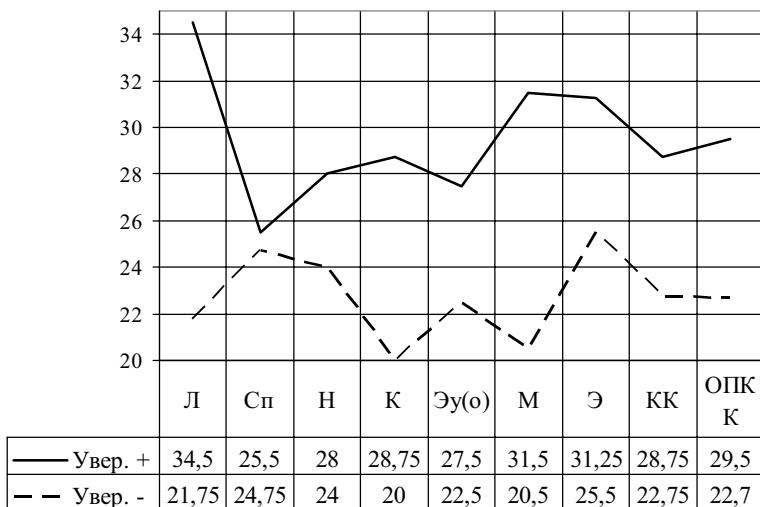


Рис. 1 График параметров коммуникативной креативности в группах испытуемых с высокими (Увер. +) и низкими (Увер. -) значениями уверенности в себе.

Условные обозначения: Л – легкость, Сп – самопрезентация, Н – независимость, К – конфликтность, Эу(о) – эмоциональная устойчивость, М – манипулятивность, Э – экспрессивность, КК – коммуникативная компетентность, ОПКК – общий показатель коммуникативной компетентности

Анализ данных, представленных на рис. 1, показывает характерный для выбранной профессиональной группы (социально-профессиональный тип деятельности) профиль параметров коммуникативной креативности. Характер кривой, как в группе с высокими (Увер.+), так и низкими (Увер.-) значениями уверенности в себе, повторяется. В группе с высокими значениями уверенности в себе наибольшую выраженность имеют следующие параметры коммуникативной креативности: Л – “легкость в общении – трудность в общении” – 34,5 баллов; М – “склонность к манипуляции – бесхитрость” (манипулятивность) – 31,5 балла; Э – “экспрессивность – невыразительность” – 31,25 балла. Вместе с тем, в обеих группах по всем параметрам получены высокие значения, за исключением параметра Л (легкость в общении), что может быть правильно понято, например, как отсутствие навыков профессиональной социомической деятельности.

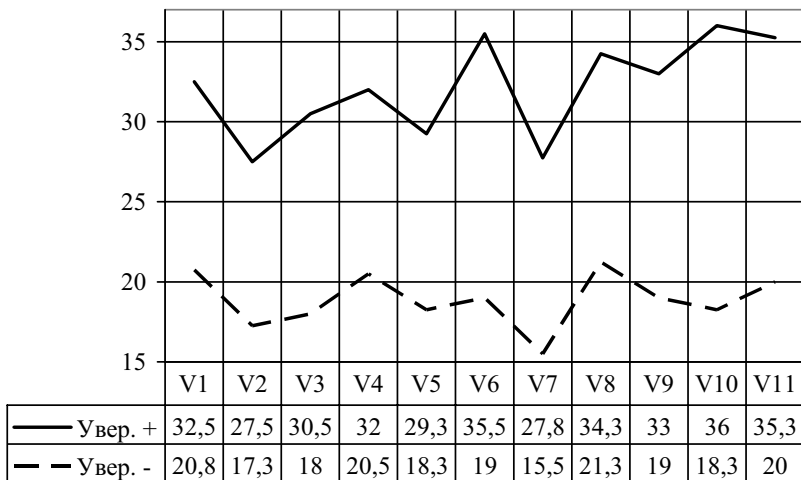


Рис. 2 График параметров принятия решений в группах испытуемых с высокими (Увер.+) и низкими значениями уверенности в себе (Увер.-)

Условные обозначения: V1 – способность управлять собой, V2 – разумные личные ценности, V3 – четкие личные цели, V4 – упор на постоянный личностный рост за счет самообучения, V5 – навыки решения проблем, V6 – изобретательность и способность к инновациям, V7 – способность влиять на окружающих и подчиненных, V8 – знание современных управленческих подходов, V9 – способность умело руководить, V10 – умение обучать и развивать подчиненных, V11 – способность формировать и развивать эффективные рабочие группы.

Выраженность качеств коммуникативной креативности (см. рис. 1) обеспечивает легкое установление социальных контактов с клиентами, отсутствие стесненности в процессе общения; умение скрывать свои истинные намерения, чтобы с помощью отвлекающих маневров добиваться своей цели. Представители этой группы умеют находить подход к людям, при необходимости могут играть на слабостях и использовать в своих целях ошибки других людей. При этом для большей убедительности используется вся палитра невербальных средств коммуникации: мимика, пантомимика, жестикуляция, интонирование голосом, а также широкая палитра эмоционального реагирования. Как правило это эмоционально зрелые личности, невозмутимые, рассудительные, способные управлять своими эмоциями и настроениями. При необходимости представители этой группы умеют мобилизоваться и направить эмоциональную энергию в нужное русло, проявляя настойчивость в реализации задуманного. С точки зрения принятия решений выраженность рассматриваемых свойств личности представляет собой один из комплексов необходимых условий в организации воздействия на клиента с целью более эффективного выполнения уже принятых решений, их понимания и принятия к исполнению.

Рассмотрим данные, представленные на рис. 2. Аналогично как и в данных коммуникативной креативности, характер кривой в обеих группах повторяется. Для целей нашей работы наибольший интерес представляют следующие параметры принятия решений: V6 – изобретательность и способность к инновациям, V8 – знание современных управленческих подходов, V10 – умение обучать и развивать подчиненных, V11 – способность формировать и развивать эффективные рабочие группы. При этом все показатели группы испытуемых с высокими значениями уверенности в себе (Увер. +) значительно превышают идентичные параметры другой группы и приближаются к максимальным. В плане принятия решений уровень достигнутых значений обеспечен высоким уровнем профессиональной подготовки к социономической деятельности (V8), креативностью как интегральной характеристикой личности (V6), проявлением организаторских и педагогических способностей (V10, V11). Устойчивое сочетание выделенных способностей, умений и свойств личности, уровень их сформированности представляет собой сложное иерархически многоуровневое образование, обеспечивающее целостность профессионала и стабильность показателей продуктивности принимаемых им решений.

Выводы

1. Анализ профессионально важных качеств менеджера по персоналу показал, что они представляют собой обобщенные, наиболее устойчивые характеристики личности, достаточно сложные по своей психологической структуре. Их сформированность зависит от множества факторов: особенностей характера, способностей, направленности личности, профессионального опыта, условий и средств социономической деятельности. В силу этого профессионально важные качества менеджера по персоналу целесообразно рассматривать как систему, включающую уровень задач и функций деятельности, поведенческий уровень и уровень свойств личности профессионала.

2. Изучение особенностей реализации функций позволяет выделить некоторые ПВК, отличающие менеджера по персоналу от представителей других социономических профессий. К таковым, в первую очередь, необходимо отнести интегральные свойства личности: общительность, коммуникативную креативность, а также – профессиональную компетентность, инициативность, навыки взаимодействия с людьми и принятия решений.

3. Принятие решения представляет собой регулируемый личностью рациональный процесс, набор определенных стадий и этапов, через которые специалист должен пройти от начала и до конца, чтобы достичь до полного выполнения решения и устранения возникшей проблемы. Задача сводится к представлению решения как продукта труда личности профессионала, а его принятие – как процесс снятия личностью неопределенности, обеспечивающий появление этого продукта.

Список використаних джерел

1. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности (реклама, управление, инженерная психология и эргономика): Словарь / Борис Андреевич Душков / Авторы-сост. Б. А. Душков, Б. А. Смирнов, А. В. Королев; Под ред. Б. А. Душкова; прил. Т. А. Гришиной. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 848 с.
2. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / Віктор Борисович Шапар. – Х.: Прапор, 2005. – 640 с.
3. Кузьмина Н. В. Проблемы профессиональной подготовки специалистов в вузах / Н. В. Кузьмина // Проблемы отбора и профессиональной подготовки специалистов в вузах. – Л., 1970.

4. Гольдштейн Г. Я. Основы менеджмента / Г. Я. Гольдштейн. – М., 1998. – С. 14-18.
5. Ильин Е. П. Психология индивидуальных отличий / Евгений Павлович Ильин. – СПб.: Питер, 2004.
6. Зазыкин В. Г. Акмеологические проблемы профессионализма / В. Г. Зазыкин, А. П. Чернышов. – М., 1993.
7. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях / В.И.Лебедев. – М.: Политиздат, 1989. – С. 23-54.
8. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. – М., 1996. – 258 с.

In the article the results of research of properties of personality are presented by a decisionmaking in crisis terms. Results are presented dependence of efficiency of helping professions (psychologist, manager on a personnel) on skills of making decision, providing their making and internalss.

Keywords: personality, decision-making , professionally important internalss.

Отримано: 14.02.2011

УДК 159.923.2-053.6

Г.М.Свіденська

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ САМОСВІДОМОСТІ ПІДЛІТКІВ

Стаття присвячена актуальній для підліткового віку проблемі формування самосвідомості. Представлено і теоретично обґрунтовано психодіагностичний інструментарій, як той, що базується на методах, які дозволяють моделювати та розвивати самосвідомість і творчий потенціал особистості. Проаналізовано процес формування і розвитку самосвідомості в підлітковому віці та своєрідність його окремих складових, а саме “Я-концепції”, “Я-образу. Визначається, що “Я-концепція” не просто продукт самосвідомості, а є суттєвим чинником детермінації поведінки людини, таке внутрішньо-особистісне утворення, яке багато в чому визначає її напрямок, її активність, поведінку в ситуації вибору, контакту з людьми

Ключові слова: самосвідомість, “Я-концепція”, “Я-образ”, підлітковий вік, психодіагностичний інструментарій.