

УДК 316.61

Менеджер новой формации – самоуправляемая личность**Ваганова Н.А.**

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры менеджмент предприятия
Казанского государственного энергетического университета

В статье рассматривается способность к самоуправлению как важное качество менеджера новой формации. Способность к самоуправлению является ключевым фактором для личности эффективного менеджера, объединяющим все личностные качества менеджера в единое целое, тем самым способствуя эффективности профессиональной деятельности.

Ключевые слова: личность менеджера, способность к самоуправлению, деятельность.

Эффективность экономического развития стран во многом зависит от успешности организаций, деятельность которых прежде всего зависит от качества менеджмента. При этом менеджмент во многом определяется личностью менеджера, его индивидуальными свойствами. Исходя из особенностей современной реальности, особое внимание уделяется факторам, влияющим на адаптацию личности менеджера к изменяющимся ситуациям. Следовательно, менеджер новой формации – это самоуправляемая личность.

Самоуправление является комплексной способностью личности, выступающей значимой характеристикой профессиональной субъектности. При этом самоуправление – это особая функция личности, включающая комплексную составляющую, позволяющую личности соотносить объективную реальность с субъективными желаниями [1]. Самоуправление – это управление, при котором личность самостоятельно формирует цель [2]. Следовательно, самоуправление предполагает креативность, создание инновационного, что является базовым в деятельности менеджера новой формации.

В данном исследовании самоуправление будет пониматься как механизм деятельности, имеющий определенную структуру, как внутренняя активность субъекта, с помощью которой он осуществляет управление как внешними факторами деятельности, так и внутренними процессами личности.

Способность к самоуправлению формируется в процессе жизнедеятельности. Влияние на ее форми-

рование оказывает как внешняя, так и внутренняя среда. При этом сформированность способности к самоуправлению – важный этап в развитии личности менеджера, позволяющий менять особенности взаимодействия менеджера и внешнего окружения, при котором процесс деятельности становится управляемым со стороны менеджера.

Соответственно, исследование самоуправления как значимого свойства личности менеджера будет способствовать раскрытию особенностей эффективной деятельности менеджера, что позволит ему, с одной стороны, успешно реализовывать собственные цели, с другой – обеспечивать соответствие деятельности ожиданиям внешнего окружения.

Следовательно, можно предположить, что способность к самоуправлению является базовой характеристикой современного менеджера.

Исходя из данного предположения, задачей исследования явилось выявление уровня значимости способности к самоуправлению для личности менеджера в его профессиональной деятельности.

Для решения данной задачи было опрошено 85 менеджеров-собственников. Им предлагалось проанализировать 20 качеств личности по степени их важности для эффективной деятельности менеджера-собственника. Кроме того, предлагалось определить уровень эффективности деятельности по пятибалльной шкале: от 1 (абсолютно неэффективные) до 5 (абсолютно эффективные). Среди исследуемых было выделено три группы: «высокоэффективные», «эффективные» и «малоэффективные».

Наиболее значимые профессиональные свойства, выделенные в результате ранжирования в трех группах менеджеров-собственников, представлены в таблице 1.

Таблица 1
Результаты ранжирования наиболее значимых свойств личности менеджера-собственника для эффективной деятельности

Высоко-эффективные	Эффективные	Мало-эффективные
Организаторские склонности	Компетентность	Компетентность
Способность к самоуправлению	Способность к самоуправлению	Способность к самоуправлению
Самооценка	Организаторские склонности	Коммуникативные склонности
Компетентность	Самооценка	Самооценка
Коммуникативные склонности	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности

При анализе результатов ранжирования свойств личности менеджеров-собственников выявлено, что одним из значимых качеств для эффективной деятельности является профессиональный опыт. Кроме того, довольно высоко оценивается способность к самоуправлению.

Таким образом, полученные результаты показывают, что способность к самоуправлению занимает одно из ведущих мест среди свойств личности менеджера, что свидетельствует о высоком ее значении для эффективной деятельности менеджера.

Кроме того, в процессе исследования рассматривалась зависимость способности к самоуправлению от вида и содержания деятельности, стажа и пола респондентов.

Для исследования особенностей способности к самоуправлению у менеджеров-собственников использовалась методика Н.М. Пейсахова «Способность к самоуправлению» [3]. При этом предполагалось, что более высокому уровню развития способности к самоуправлению соответствует более высокий уровень эффективности деятельности. И, кроме того, предполагалось, что связи между уровнем эффективности деятельности и уровнем развития способности к самоуправлению носят инвариантный характер в разных видах деятельности, т.е. являются универсальными.

В таких сложных видах деятельности, как менеджер-собственник, трудно найти точные критерии эффективности. В данном исследовании в качестве объективного критерия был использован критерий уровня рентабельности организации, руководимой менеджером-собственником. В результате были выделены две группы: первая, с уровнем рентабельности до 10 %, и вторая, с более высоким уровнем – от 20 %.

Как видно из таблицы 2, средние значения показателей способности к самоуправлению выше в

группе более успешных менеджеров-собственников. Таким образом, способность к самоуправлению является значимым фактором успешной деятельности менеджера-собственника.

Таблица 2
Показатели способности к самоуправлению в группах с разным уровнем рентабельности

Группы / параметры	Рентабельность до 10 %	Рентабельность от 20 %
Способность к самоуправлению	48,29	56,36

Кроме того, полученные результаты позволяют предположить, что на уровень развития способности к самоуправлению успешных менеджеров-собственников оказывает влияние рентабельность организации.

Для дальнейшего исследования особенностей способности к самоуправлению было рассмотрено два вида деятельности, чтобы выявить общее, т.е. определенную закономерность, наблюдаемую на разнородных явлениях, где общее проявляется особенно ярко.

Управленческая деятельность охватывает самые разнообразные сферы деятельности. Соответственно, существуют разные ее классификации. В данном исследовании управленцев дифференцировали по отношению их к собственности в той организации, которой они управляют, т.е. являются они собственниками или работают по найму. Менеджеры-собственники и менеджеры по найму имеют много общего в содержании их деятельности, что прежде всего проявляется в управленческой функции. Но имеют и существенные различия, определяющиеся в т.ч. формой собственности. Предполагается, что менеджер-собственник, организуя собственное дело, вкладывает в него собственные средства, тем самым принимает на себя риск и ответственность [4].

Менеджер по найму также несет ответственность за дело, но в меньшей степени. Базовая функция менеджера по найму – управленческая. Основная функция менеджера-собственника – извлечение прибыли и капитализация дохода – предполагает, что в процессе осуществления бизнеса менеджер-собственник выполняет наряду с управленческой функцией и много других, в т.ч. инновационную. Исходя из этого, деятельность менеджера-собственника может быть представлена как более сложная по сравнению с деятельностью менеджера по найму по уровню использования в ней инновационных процессов. Для ее выполнения используются все возможности: как внешние (в т.ч. рыночные), так и внутренние, личностные свойства менеджера-собственника [5].

Сравнительный анализ средних значений показателей в зависимости от вида деятельности в группе

менеджеров-собственников и менеджеров по найму показал, что и менеджеры-собственники, и менеджеры по найму имеют одинаковый уровень способности к самоуправлению (табл. 3). Таким образом, люди, занятые разными видами управленческой деятельности, не отличаются уровнем развития способности к самоуправлению.

Таблица 3

Средние показатели способности к самоуправлению в разных видах деятельности

Группы/параметры	Менеджеры-собственники	Менеджеры по найму
Способность к самоуправлению	52,0	52,0

Следовательно, любая управленческая деятельность предполагает определенный уровень способности к самоуправлению, без которого сложно обойтись в управленческой деятельности.

Рассмотрим особенности способности к самоуправлению в зависимости от уровня освоения деятельности на примере группы менеджеров-собственников. Уровень освоения деятельности выражен через стаж: низкий – до 2 лет, средний – 3–5 лет, высокий – 6–9 лет.

Как видно из таблицы 4, в группах с разным стажем средние показатели способности к самоуправлению различаются. Полученные результаты находятся в соответствии с основным принципом деятельностного подхода, представляющего деятельность в качестве основного фактора развития личности [6].

Таблица 4

Средние показатели способности к самоуправлению в зависимости от уровня освоения деятельности

Группы/параметры	Стаж до 2 лет	Стаж 3-5 лет	Стаж 6-9 лет
Способность к самоуправлению	47,91	55,16	55,71

Рассмотрим влияние уровня развития организации на уровень развития способности к самоуправлению. При решении данной задачи использовались результаты исследования менеджеров-собственников. Общая выборка была поделена на две группы, соответственно уровню развития организаций.

Как видно из таблицы 5, средние показатели способности к самоуправлению несколько выше в группе менеджеров, чьи организации на более высоком уровне развития. Это показывает, что личность менеджера развивается вместе с развитием организации.

Рассмотрим влияние разных сфер деятельности на уровень развития способности к самоуправлению у личности менеджера. При решении данной задачи использовались результаты исследования менеджеров-собственников. Общая выборка была

Таблица 5

Средние показатели способности к самоуправлению в зависимости от уровня развития организации

Группы/параметры	Предприниматели, чьи организации в стадии становления	Предприниматели, чьи организации в стадии устойчивого развития или расширения
Способность к самоуправлению	49,46	55,06

поделена на три группы: менеджеры из сферы торговли, менеджеры из сферы обслуживания, менеджеры из сферы производства.

Как можно видеть из таблицы 6, показатели способности к самоуправлению отличаются в исследуемых группах. При этом самые высокие показатели способности к самоуправлению прослеживаются в группе менеджеров из сферы обслуживания.

Таблица 6

Средние показатели способности к самоуправлению в группах менеджеров из разных сфер деятельности

Группы/параметры	Торговля	Сфера обслуживания	Производство
Способность к самоуправлению	53,3	53,85	50,13

Таким образом, можно видеть, что в разных по содержанию деятельности показатели способности к самоуправлению у менеджеров – разные. Отсюда есть возможность предположить, что деятельность менеджеров-собственников в сфере производства и торговли «предъявляет» менее жесткие требования к личности, ею в состоянии успешно заниматься люди очень разного типа. Что касается сферы обслуживания, то она в данном отношении достаточно специфична, и для ее успешной деятельности в ней необходимы некоторые конкретные свойства.

Результаты проведенного исследования показали, что значимость способности к самоуправлению для личности менеджера очевидна. От уровня развития способности к самоуправлению зависит профессиональная деятельность менеджера. Соответственно, изучение способности к самоуправлению как значимого свойства личности менеджера будет способствовать раскрытию особенностей формирования и развития успешной личности менеджера.

Литература:

1. Ключников С.Ю. Философия успеха: гносеологический анализ: дис. ... канд. филос. наук. – М., 2003. – 145 с.
2. Пиаже Ж., Инельдер Б. Генезис элементарных логических структур. Классификация и серияция. – М.: Эксмо, 2002. – 416 с.
3. Пейсахов Н.М. Тест «Способность самоуправления» // Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов-на-Дону, 1997. – С. 524–532.
4. Задорожнюк И.Е. Инновационное предпринимательство // Психология предпринимательства: хрестоматия / Ред. Д.Я. Райгородский. – Самара: Бахрах, 2007. – С. 380-400.
5. Попова Н.В. Личностные факторы предпринимательской деятельности с разными организационно-экономическими результатами: дис. ... канд. психол. наук. – Краснодар, 2011. – 170 с.
6. Ильенков Э.В. Философия и культура. – М.: МПСИ, 2010. – 807 с.

The manager of the new formation – a self-governing individual

N.A. Vagapova
The Kazan State Power University

This article focuses on the ability to self-government as an important quality of the manager of the new formation. The ability to self-government is a key factor for the individual an effective manager, combining all personal qualities of a manager in a single unit, thus contributing to the effectiveness of the professional activities.

Key words: individual an manager , the ability to self-government, activity.

