

Секция «Личность и группа: пространство влияния и взаимодействия»

Индивидуально-психологические особенности личности успешных предпринимателей, руководителей высшего и среднего звена

Научный руководитель – Прялухина Алла Вадимовна

Манасыпова Надежда Александровна

Выпускник (магистр)

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, Заочный факультет,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: nadya.manassypova@gmail.com

Управленческая деятельность требует постоянного увеличения результативности и качества труда, навыков эффективного использования ресурсов, гибкого реагирования и способности принимать решения. Проблема максимального раскрытия человеком своего потенциала и целенаправленного его использования актуальна во все времена и требует детального исследования. В нашем исследовании предпринята попытка выявления индивидуально-психологических особенностей личности предпринимателей, руководителей высшего и среднего звена, способствующих профессиональной самореализации. Исследование основывается на концепции структурной модели профессиональной самореализации, предложенной Е.А. Гариловой. В парадигме данной концепции структурная модель профессиональной самореализации включает в себя три компонента: целевой, ресурсный и феноменологический. При этом тип профессиональной самореализации определяется в зависимости от сочетания выраженных структурных компонентов профессиональной самореализации личности [1]. В данном исследовании приняли участие 61 человек, из них 29 мужчин и 32 женщины. Жители города Алматы. Предприниматели, руководители высшего и среднего звена, в возрасте от 26 лет до 61 года. Опыт работы на руководящей позиции от 1 года до 35 лет. Предприниматели - 17 человек, из них 11 мужчин, 6 женщин. Руководители высшего звена - 23 человека, из них 11 мужчин, 12 женщин. Руководители среднего звена - 21 человек, из них 7 мужчин, 14 женщин. В качестве методов исследования использовались опрос и тестирование с использованием следующих методик: 1) психодиагностическая методика «Тип и уровень профессиональной самореализации», автор Е.А. Гаврилова, 2) многофакторный личностный опросник 16PF, автор Р. Кэттелл (Форма С), 3) тест «Смыслжизненные ориентации» (СЖО), автор Д.А. Леонтьев, 4) шкала общей самооффективности, авторы Р. Шварцер, М. Ерусалем, 5) самоактуализационный тест (САТ), авторы Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, М.В. Кроз, М.В. Загика. В результате исследования установлено, что большинство руководителей обладают средним уровнем профессиональной самореализации - уровень реализации ролей и норм в организации (77 % респондентов). Наивысший уровень профессиональной самореализации - уровень смысложизненной и ценностной реализации характерен лишь для 21% респондентов. При этом уровень профессиональной самореализации женщин, занимающих руководящие должности, в среднем значении выше уровня профессиональной самореализации мужчин руководителей. Что может говорить о том, что женщины в выборе и осуществлении профессиональной деятельности чаще, чем мужчины, стремятся опираться на осознанные ценностные и смысложизненные ориентации. Существуют общие для предпринимателей и руководителей высшего и среднего звена психологические детерминанты. К таковым относятся: осмысленность, целенаправленность и результативность жизни, представления о себе как о сильной личности способной управлять своей собственной жизнью. Специфическими для предпринимателей детерминантами профессиональной самореализации являются: чувствительность (I) - способность понимать и сопереживать другим людям,

тонко реагировать на изменения в окружающей среде; экспрессивность (F) - жизнерадостность, способность к эмоциональному лидерству в группе; подозрительность (L) - осторожность, самостоятельность и независимость в социальном поведении. Специфическими для руководителей высшего и среднего звена детерминантами профессиональной самореализации являются: субъективная оценка самоэффективности - ощущение собственной эффективности, убежденность в своей способности достижения ожидаемых результатов, вера в себя; волевой самоконтроль (Q3) - воля, целеустремленность и умение контролировать свои эмоции и поведение. Руководителям высшего звена, в большей степени, чем предпринимателям и руководителям среднего звена присущи свойства самоактуализирующейся личности. Они независимы, не особо подвержены внешнему влиянию, стремятся руководствоваться в жизни собственными убеждениями и принципами. В поведении просматривается спонтанность и естественность выражения собственных чувств, способны ценить и уважать себя, стремятся к саморазвитию и познанию окружающего мира. Специфическими для руководителей среднего звена детерминантами профессиональной самореализации являются: эмоциональная стабильность - устойчивость и зрелость личности, способность контролировать свои эмоции и поведение; общительность - открытость, готовность к сотрудничеству, внимательность и интерес к окружающим; а также уравновешенность - предприимчивость и гибкость личности, которой не свойственно застревание на неудачах. При этом излишняя мечтательность, иллюзорность восприятия реальности, пассивность и чрезмерная зависимость от группы могут препятствовать профессиональной самореализации руководителей среднего звена. Данное исследование позволяет более грамотно организовать процесс профессионального развития, обеспечивающий формирование гармоничной и активной личностной позиции, конструктивное преодоление кризисов и повышение личностной эффективности руководителя, что способно повлечь за собой и повышение эффективности организации, предоставляя возможность максимальной пользы для субъекта трудовой деятельности, его близких и общества в целом.

Источники и литература

- 1) Гаврилова Е.А. Психологические факторы профессиональной самореализации руководителей коммерческих организаций: дисс. канд. психол. наук / Гаврилова Е. А. – Тверь, 2010
- 2) Коростылева, Л.А. Психологическая самореализация личности: затруднения в профессиональной сфере. – СПб7: изд-во «Речь», 2005. – 222с.