

Чайкіна Ю.Р.
магістр
Гіль Л.А.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ НИЗОВОЇ ЛАНКИ

Вивчення досвіду управлінської діяльності та характеристик професійних і особистісних якостей керівників, які забезпечують успішне управління колективом, є умовою для визначення саме тих компетентностей, розвиток яких необхідний для ефективної діяльності менеджерів, стиль управління яких тільки формується. Шляхи досягнення професіоналізму, зв'язок професійно значущих якостей з іншими характеристиками особистості – це ті проблеми, які завжди актуальні. Розробка методичного інструментарію для оцінювання рівня професіоналізму керівника допомагає з'ясувати умови, принципи та чинники розвитку успішної кар'єри та досягнення успіху у бізнесі.

Задачі такого дослідження мають на меті визначити рівень успішності діяльності керівника; дослідити характер задоволеності персоналу фаховою діяльністю керівника; визначити особистісну орієнтацію керівника у професійній діяльності; дослідити комунікативні й організаторські здібності.

Для цього доцільно застосовувати: тест кількісної оцінки успішності діяльності керівника первинного колективу; метод нестандартизованої бесіди; тест конкретних ситуацій (визначення особистісної орієнтації у взаємовідносинах з людьми); методику виявлення комунікативних і організаторських здібностей.

Кількісна оцінка успішності діяльності керівника первинного колективу проводиться за допомогою тесту, який розроблений В.В. Новиковим, В.С. Дуніним, С.С. Фроловим. Вибір методу експертного опитування обумовлений можливістю отримати оцінку, що відбиває всі сторони діяльності керівника. У якості експертів виступають підлеглі. Під час оцінювання і пояснення оцінки експерт керується тими якостями, вчинками керівника, які, на його думку, забезпечують успішність діяльності або, навпаки, заважають їй.

Експерти оцінюють за відповідною шкалою заздалегідь визначені якості. Переважне застосування цього методу ґрунтується на тому, що особистість керівника добре знайома підлеглим [1, с.424-447].

Метод нестандартизованої бесіди застосовується для виявлення рівня задоволеності персоналу фаховою діяльністю керівників підрозділів. Характер незадоволеності частіше виражався в конфліктних ситуаціях ділового порядку - несправедливим розподілом підвищень, призначенням винагород тощо.

Тест конкретних ситуацій (за А. Єршовим) проводиться з метою визначення особистісної орієнтації у взаємовідносинах із людьми. Зв'язок між особистісними характеристиками й ефективністю діяльності опосередковується

такими соціально-психологічними чинниками, як позиція особистості в колективі, ступінь відповідності її цінностей і мотивів діяльності інтересам всього колективу. Тест вимірює чотири типи домінуючих орієнтацій керівника за чотирма шкалами: Ц - орієнтація на справу (завдання, план, цілі колективної діяльності); П - орієнтація на психологічний клімат, на особистість іншого співробітника, його особистісні і ділові якості, особливості взаємовідносин керівника і підлеглих; С - орієнтація на себе, егоорієнтація (опора на особистий досвід, схильність до ризику, здатність приймати вольові рішення); О - орієнтація на офіційну субординацію в організації (чинники влади, соціальний контроль, вплив посадового авторитету).

Для виявлення комунікативних і організаторських здібностей керівника первинного підрозділу застосовується методика КОЗ Б. Федоришина і В. Синявського, адаптована для використання в трудових підрозділах. Дана методика корисна не стільки для діагностики особистісних якостей, скільки для виявлення лідерів, організаторів, які можуть згуртувати колектив.

Керівник первинного підрозділу суттєво впливає на життя всього колективу. Його робота набуває визначеної специфіки: від керівника колективу потрібно уміння поєднувати роботу спеціаліста (техніко-технологічний аспект діяльності конкретного підрозділу) з роботою управлінця, адміністратора, великого значення набувають психологічні знання, уміння працювати та взаємодіяти з людьми, так звані Soft Skills («м'які» або «гнучкі навички»). Керівник повинен приділяти серйозну увагу людським стосункам, повинен глибоко розуміти та оцінювати їхнє значення.

Якості, що необхідні керівникові для успішної організації діяльності підрозділу з метою вирішення поставлених перед ним виробничих завдань, відмінні від якостей, які забезпечують створення у виробничому підрозділі сприятливого психологічного клімату. Проте певна низка якостей є запорукою для успішної діяльності в обох напрямках, як під час вирішення задач продуктивності праці, так і для удосконалення сприятливих умов в колективі (наприклад, цілеспрямованість, принциповість, відповідальність, комунікабельність, розуміння партнера тощо).

Забезпечити успішне управління колективом, а значить і всією організацією, спроможний лише такий керівник, який розуміється на проблемах якості трудового життя, вважає формування і удосконалення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі одним із нагальних питань організації, що розвивається.

Визначені проблеми та результати досліджень мають стати основними напрямками застосування соціопсихотехнологій в управлінні персоналом підприємства.

Література:

1. Щокін Г. В. Менеджмент персоналу: підручник. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2020. 484 с. URL: <https://schokin.com.ua/menedzhment-personalu.html> (дата звернення: 30.10.2023)