

УДК 159.96

Описаны изменения параметров стиля управленческой деятельности у руководителей, относящихся к разным возрастным группам и различающихся по стажу управленческой деятельности. С увеличением возраста наблюдается снижение директивности и некоторое снижение активности в проблемных ситуациях. Изменение стиля приходится на первоначальные этапы карьеры, далее происходит стабилизация в виде сохранения тех паттернов, которые были сформированы ранее.

Ключевые слова: управленческая деятельность; стиль принятия управленческих решений; поведение в проблемной ситуации.

The changes of style parameters of leader's activity are described which are referred to different age groups and experience of professional activity. The directivity and some reducing of activity when taking decisions are observed in correlation with aging of professional leaders. Change of leadership style take place at initial stages of career development. Then conservation of those strategies, which were formed earlier results in stabilization.

Keywords: management activity; style of management decision-making; behavior in a problem situation.

***Е. В. Маркова***

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова*

*E-mail: mark\_ev@mail.ru*

## **Динамика стилевых особенностей управленческой деятельности в карьере руководителя\***

Научная статья

***Е. V. Markova***

*P. G. Demidov Yaroslavl State University*

## **Dynamics of Leadership Style Peculiarities in Professional Career Development**

Scientific article

В исследованиях, посвященных анализу темпоральных характеристик профессиональной карьеры, проводимых под руководством профессора В. А. Толочка [1, 2], раскрывается содержание термина сопряженная профессиональная карьера как нового варианта решения научной проблемы профессиональной карьеры. Согласно данному подходу профессиональная карьера представляется как предмет научного исследования, отражающий некоторые существенные свойства объекта, ранее изученные недостаточно. Предполагается, что новые свойства объекта как изучаемого феномена могут точнее отражаться посредством разрабатываемой концепции, нового понятийного аппарата, в рамках актуальной научной парадигмы. Определение предмета исследования как сопряженной профессиональной карьеры позволяет выделять

и рассматривать новые свойства изучаемого феномена, которые могут порождаться в процессах развития и функционирования в изменяющихся условиях социальной среды. Если профессиональная карьера рассматривается не как идеальный теоретический объект (карьера как явление), а как реальный эмпирический объект (карьера как форма профессиональной эволюции конкретных людей), то в социальной среде следует выделять ее разные страты, разные пространства ее проявлений и взаимодействий с окружением – социальную макро-, мезо- и микросреду. Изучая сопряженную профессиональную карьеру как биологическую, психологическую, социальную эволюцию человека на протяжении его профессиональной жизни, как его профессиональное становление в качестве субъекта, так или иначе зависящего от професси-

\* Исследование поддержано грантом РГНФ № 14-06-00677: «Темпоральные характеристики профессиональной карьеры».

© Маркова Е. В., 2016

онального становления его коллег, руководителей, подчиненных в конкретных условиях групповых норм, стилей руководства, корпоративной культуры организации и пр., оправданно обратиться к понятию «ресурсы». В феномене «ресурсы» можно различать интрасубъектные ресурсы, принадлежащие исключительно данному субъекту; интересубъектные, возникающие в процессах взаимодействия людей; внесубъектные ресурсы – как ресурсы социальной среды, потенциально доступные всем, но в действительности используемые (присваиваемые, утилизируемые, приобретаемые) не всеми, а лишь отдельными людьми, И в большей или меньшей степени, актуализируемые при тех или иных условиях жизнедеятельности человека.

К интрасубъектным ресурсам, формирующимся под влиянием и интересубъектных и внесубъектных условий, может быть отнесен стиль управленческой деятельности (УД) как динамичная система наиболее устойчивых способов реализации управленческих функций. Устойчивость паттернов, проявляемых руководителем при решении тех или иных задач, не означает, что данная система останется неизменной в ситуации развития карьеры, поэтому актуален вопрос выявления инвариантных и вариативных элементов стиля управленческой деятельности.

Сложность эмпирического изучения данного феномена обусловлена некоторой избыточностью классификаций стилей управленческой деятельности и при этом отсутствием диагностического инструментария для ответа на вопрос, какой именно стиль реализует тот или иной руководитель. Поэтому для решения задачи выявления изменений стиля управленческой деятельности с увеличением возраста руководителя и стажа его профессиональной деятельности было необходимо обобщить типологии индивидуального стиля УД и создать методику, направленную на диагностику индивидуально-стилевой специфики УД. Созданная нами двухмерная модель стиля УД, в которой осуществляется сопоставление данных по двум шкалам «Властность» (поведение в отношении подчиненных) и «Решительность» (поведение в проблемной ситуации), и психометрически обоснованная методика диагностики [3] позволили провести исследование, результаты которого описаны ниже.

Анализ изменения стилиевых предпочтений в зависимости от стажа и возраста руководителей проводился путем дифференциации массива данных

на группы в соответствии со следующими критериями: по возрасту выделялись группы от 23 лет до 29, от 30 до 39, от 40 до 49 и от 50 и выше (объем всей выборки 173 чел.); по стажу выделялись группы от 1 года до 3 лет, от 4 лет до 7, от 8 до 15 и от 16 лет и выше (объем всей выборки 167 чел.). При выборе указанных возрастных групп мы ориентировались на рекомендации, сформулированные в исследованиях, посвященных профессиональному становлению и реализации личности [4; 5]. Описание параметров выборки представлено в таблицах 1 и 2. Анализировались данные по каждой шкале и по диагностируемым стилям в целом.

Таблица 1

**Характеристика возрастных подгрупп**

№	Возраст	Кол-во	Мужчины	Женщины	Шкала «Властность»		Шкала «Решительность»	
					М	σ	М	σ
1	23–29	37	22	15	93.3	15.3	120.9	10.5
2	30–39	50	26	24	95.1	12.9	116.1	16.0
3	40–49	59	31	28	95.3	15.6	115.8	11.7
4	50 и >	27	13	14	100.6	16.5	115.1	14.3

Таблица 2

**Характеристика подгрупп, дифференцированных по стажу управленческой деятельности**

№	Стаж	Кол-во	Мужчины	Женщины	Шкала «Властность»		Шкала «Решительность»	
					М	σ	М	σ
1	1–3 года	53	30	23	98.9	14.8	118.0	11.7
2	4–7 лет	44	25	19	94.2	16.3	116.6	16.3
3	8–15 лет	40	20	20	95.3	14.5	115.2	13.1
4	16 и больше	30	15	15	95.4	13.8	118.1	12.8

Рассмотрим изменения параметров стиля УД, обусловленные возрастом руководителей. Обработка результатов проводилась с использованием коэффициента ранговой корреляции  $r_s$  Спирмена, критерия Н Крускала-Уоллиса для оценки различий одновременно между четырьмя выборками по каждому из оснований и критерия Фишера  $F^*$  для оценки попарного сравнения выделенных групп по уровню количественно измеряемого признака.

Абсолютное значение корреляции возраста и показателей по шкале «Властность» – 0.16, при заданном объеме выборки корреляция значима при  $p \leq 0,05$ . Абсолютное значение корреляции возраста и показателей по шкале «Решительность» – 0.14,

при заданном объеме выборки корреляция значима при  $p \leq 0,1$ . Таким образом, можно говорить о том, что с увеличением возраста руководителя наблюдается тенденция снижения директивности и склонность к более либеральным отношениям с подчиненными, некоторое снижение решительности в проблемной ситуации, требующей принятия управленческого решения.

Значения критерия Н Крускала-Уоллиса оказались незначимы как для параметра «Властность», так и для параметра «Решительность». Однако попарное сравнение количественных показателей по каждой из шкал опросника с помощью  $\phi^*$  критерия Фишера позволило более детально ответить на вопрос о возможных изменениях стиля принятия управленческих решений, обусловленных возрастом руководителей. По параметру «Властность» значимо отличаются подгруппа молодых управленцев «23–29» от подгруппы «40–49» ( $p \leq 0,1$ ) и «старшей» подгруппы «50 и выше» ( $p \leq 0,01$ ). Данный результат может быть проинтерпретирован следующим образом: большая авторитарность молодых руководителей – проявление феномена «административного рвения», наблюдаемого как раз у не просто начинающих, а именно у молодых по возрасту руководителей. Аналогичные значимые различия наблюдаются и по параметру «Решительность». Критерий  $\phi^*$  значим при сравнении подгруппы «23–29» с остальными подгруппами: «30–31» ( $p \leq 0,05$ ); «40–41» ( $p \leq 0,05$ ); «50 и выше» ( $p \leq 0,1$ ).

При сравнении процентного соотношения руководителей разного возраста в стилевых подгруппах обращает на себя внимание отсутствие «попустителей» среди молодых руководителей. Интерпретация данного факта не может ограничиваться лишь феноменом «административного рвения». Необходимо учитывать и те социально-экономические изменения (внесубъектные ресурсы), которые происходили в период формирования руководителей данной возрастной группе. Поэтому для поиска ответа на вопрос о возрастной детерминации стилей УД в дальнейшем необходимо лонгитюдное исследование.

Анализ динамики стилей УД в зависимости от стажа управленческой деятельности проводился по аналогичной схеме. Корреляции шкал опросника и стажа управленческой деятельности оказались незначимы.

При попарном сравнении подгрупп с использованием критерия  $\phi^*$  Фишера обнаружилось, что

по параметру «Властность» значимо различались подгруппы «1–3» и «8–15» ( $p \leq 0,1$ ). По параметру «Решительность» критерий  $\phi^*$  значим при сравнении подгрупп «1–3» и «8–15» ( $p \leq 0,1$ ); «4–7» и «8–15» ( $p \leq 0,1$ ). Значимые различия в распределении параметра «Решительность», которые были получены, и сравнение средних арифметических свидетельствуют о нелинейной U-образной зависимости между стажем управленческой деятельности и степенью избегания-продуцирования ситуаций принятия решения. Кроме того, все значимые различия сконцентрированы вокруг группы «8–15» (профессиональная стабилизация), что свидетельствует о том, что по мере профессионального становления, освоения и закрепления управленческого опыта формируется устойчивый стиль принятия управленческих решений, который остается стабильным в дальнейшем.

Полученные данные позволяют сделать вывод: динамика стиля УД приходится на начальные этапы карьеры – адаптационный период и период первичной профессионализации; далее происходит стабилизация механизмов реализации процессов УД, что выражается в сохранении тех стратегий, которые были сформированы ранее.

### Ссылки

1. Толочек В. А. Профессиональная дифференциация субъектов и актуализация ресурсов среды // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2016. № 2 (36). С. 86–92.
2. Толочек В. А. Психология труда. СПб.: Питер, 2016. 480 с.
3. Карпов А. В., Маркова Е. В. Роль личностной и социальной рефлексивности в успешной реализации управленческих функций // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 3. С. 104–108.
4. Поваренков Ю. П. Полициклический подход к исследованию профессионального становления и реализации личности // Ярославский педагогический вестник. 2015. Т. 2, № 2. С. 166–173.
5. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования / В. А. Толочек, Л. В. Винокуров, Н. И. Иоголевич, Е. В. Маркова // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2015. № 3. С. 93–97.