

УДК 316.64

Статья посвящена исследованию социально-психологических детерминант процесса подбора и расстановки руководителей среднего звена управления. Выбор темы обусловлен необходимостью разрешения сложившегося противоречия между усложнением требований к руководителям среднего уровня управления и отсутствием необходимого научно-теоретического и методического обеспечения процесса подбора и расстановки управленческих кадров. Автором исследуется комплекс социально-психологических факторов, детерминирующих процесс подбора и расстановки кадров в управленческом звене среднего уровня телекоммуникационной компании.

Ключевые слова: социально-психологические характеристики руководителей; подбор и расстановка кадров.

The article investigates the social and psychological determinants of the process of selection and placement of mid-level managers. Choosing a theme it is caused by the need to resolve the contradiction between the increasing complexity of requirements of mid-level management and the lack of the necessary scientific and theoretical and methodological support of the process of selection and placement of managerial staff. The author explores the complex social and psychological factors determining the process of selection and placement of personnel in managerial average telecommunications company.

Key words: social and psychological characteristics of managers; recruitment and placement.

И. Г. Артемьева

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

E-mail: 112aig@mail.ru

Социально-психологические характеристики профессиональной деятельности управленческих кадров среднего звена в телекоммуникационной компании

Научная статья

I. G. Artemyeva

P. G. Demidov Yaroslavl State University

E-mail: 112aig@mail.ru

Social and Psychological Characteristics of Professional Middle Management in the Telecommunication Company of Medium Size

Scientific article

Современный этап развития бизнес-технологий предполагает существенное повышение интереса к проблеме планирования, подбора и расстановки кадров, и в особенности к социально-психологическим аспектам этого процесса. Вопрос о формировании научного подхода к отбору и развитию квалифицированных управленческих кадров, способных полноценно задействовать человеческие ресурсы в повышении эффективности организационных структур, является одним из первостепенных и требует проведения эмпирических и теоретических исследований в русле данной проблематики.

В рамках теоретического и эмпирического исследования проблемы подбора и расстановки

управленческих кадров среднего уровня была предпринята попытка исследования социально-психологических детерминант данного процесса для среднего уровня управления в телекоммуникационной компании. Управленческие кадры среднего уровня, их социально-психологические характеристики представляют особый интерес, так как именно управленческое звено этого уровня находится под наибольшим влиянием специфических особенностей телекоммуникационной отрасли.

Проблема выявления социально-психологических характеристик эффективного руководителя рассматривалась исследователями различных направлений: социальной психологии,

© Артемьева И. Г., 2015

психологии общения, психологии личности, психологии управления и т. д.

В отечественной науке вопросами подбора, отбора, расстановки кадров занимались такие ученые, как М. А. Дмитриева, Г. В. Суходольский, Е. М. Иванова, Б. В. Кулагин, В. Д. Шадриков [1] детально изучил структуры деятельности, что придало области исследования подбора и расстановки кадров новый стимул к развитию. Научно-психологические аспекты и принципы разработки систем психологического подбора, отбора и расстановки кадров освещались в работах А. В. Бодрова [2], В. В. Новикова [3; 4], В. А. Толочка, Л. Г. Почебут, А. В. Карпова и др. Системное исследование проблем психологии управления в современном менеджменте осуществляли Г. М. Мануйлов, В. В. Козлов, Н. П. Фетискин [5; 6].

Личность руководителя можно рассматривать с точки зрения трёх составляющих: биографических характеристик, способностей, черт личности. Стремительное развитие телекоммуникационной отрасли предполагает в качестве обязательных требований к руководителям наличие высокого уровня профессиональной компетентности и выраженности профессионально важных качеств. Актуальной является задача выявления не только системы универсальных профессионально важных качеств, но и тех социально-психологических требований к руководителю, которые обусловлены спецификой отрасли.

Необходимость разрешения сложившегося противоречия между усложнением требований к руководителям среднего уровня управления и отсутствием необходимого научно-теоретического и методического обеспечения процесса подбора и расстановки управленческих кадров в телекоммуникационной отрасли обусловили выбор темы исследования.

На основании теоретического анализа установлено, что к основным социально-психологическим факторам, определяющим эффективность профессиональной деятельности на среднем уровне управления в организации, относятся: влияние средовых факторов; социально-статусная принадлежность; особенности профессиональной деятельности; особенности личности и поведения.

В ходе исследования нами рассматривалось влияние средовых факторов и социально-статусной принадлежности на процесс подбора управленческих кадров среднего звена в телекоммуникаци-

онной компании [7]. Была рассмотрена структура исследуемой телекоммуникационной компании с точки зрения роли и функций управленческих кадров среднего уровня. Структура организации – это внутренняя переменная, показывающая взаимодействие уровней управления и функциональных областей организации (подразделений, занятых маркетингом, производством, финансами и т. д.).

Основной целью данного этапа исследования являлось выделение факторов социального окружения, средовых факторов, которые оказывают наибольшее влияние на профессиональную успешность управленческих кадров среднего звена. Факторы среды в контексте нашего исследования – это то, что окружает человека, осуществляющего свою профессиональную деятельность на определенном уровне управления.

К основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся [8]: потенциал организации, ее социальная инфраструктура; условия работы и охрана труда; социальная защищенность работников; социально-психологический климат коллектива; материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты; вне рабочее время и использование досуга.

Остановимся на нескольких наиболее интересных в контексте данного исследования факторах.

На этапе пилотажного исследования в период 16 июля – 10 августа 2012 г рассмотрено общее состояние социальной среды организации. Целями данным этапом являлись:

- понять, как сотрудники оценивают ситуацию в организации в контексте взаимодействия с руководителями;

- определить, какие факторы влияют на мотивацию сотрудников и в какой степени сотрудники удовлетворены и мотивированы;

- подготовить эмпирическую базу для сравнения оценки социальной среды в организации управленческими кадрами среднего уровня с оценками, даваемыми социальной среде на других организационных уровнях.

В исследовании приняли участие 94 % от списочной численности сотрудников. Для оценки мнения сотрудников о социальной среде использовалась семизначная шкала, которая позволяет даже неопределившимся сотрудникам высказать свое мнение.

По итогам исследования сотрудники были классифицированы по группам на основании их

вовлечённости в организационную среду и удовлетворенности членством в организации (рис 1).

Полученные данные свидетельствуют о высокой комфортности социальной среды организации. Если определить различия между общими показателями удовлетворенности и показателями, полученными на среднем уровне управления, то появляется возможность оценки комфортности конкретного организационного уровня и должностей, его составляющих.

Далее в исследовании была предпринята попытка выявления основных особенностей оценки социальной среды организации управленческими кадрами среднего уровня (21 чел.).

Социальная среда в организации воспринимается управленцами как благоприятная. Особенно высоко был оценен потенциал организации: 73 % респондентов считают потенциал развития компании высоким (рис. 2). Инфраструктура организации большинству респондентов (63 %) представляется комфортной. Можно заключить, что более половины респондентов удовлетворены внутренней средой организации.

В качестве вспомогательной методики, позволяющей оценить степень удовлетворенности участников исследования условиями труда, использовалась методика «Интегральная удовлетворенность трудом» [5]. Был проанализирован уровень



Рис. 1. Уровень вовлеченности в организационную среду сотрудников компании

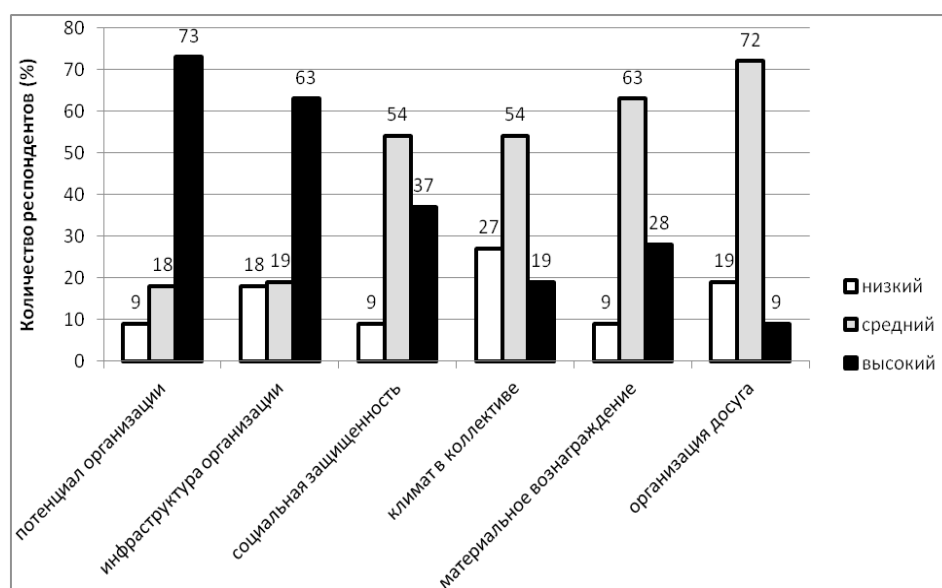


Рис. 2. Оценка факторов социальной среды организации управленческими кадрами среднего уровня

Интегральная удовлетворенность трудом управленческих кадров среднего уровня телекоммуникационной компании

<i>Составляющие удовлетворенности трудом</i>	<i>Оценка уровня удовлетворенности (% от максимальной оценки)</i>
Интерес к работе	47 % (средний)
Удовлетворенность достижениями в работе	71 % (высокий)
Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками	51 % (средний)
Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством	62 % (высокий)
Уровень притязаний в профессиональной деятельности	71 % (высокий)
Предпочтение выполняемой работы высокому заработку	55 % (средний)
Удовлетворенность условиями труда	65 % (высокий)
Профессиональная ответственность	78 % (высокий)
Общая удовлетворенность трудом	69 % (высокий)

удовлетворенности трудом (общий и по отдельным показателям) для сотрудников среднего уровня управления (табл.).

Уровень общей удовлетворенности трудом управленческих кадров среднего уровня в телекоммуникационной компании можно охарактеризовать как высокий.

Анализ особенностей расстановки управленческих кадров в компании позволил охарактеризовать основную социально-психологическую специфику подбора кандидатов на данные должности. Среднее звено в телекоммуникационной компании – это прежде всего буфер между высшим уровнем управления и непосредственным операционным уровнем, поэтому требуется учитывать уровень социального давления, который сотрудник должен выдерживать, и степень ответственности, которую он должен нести.

Ссылки

1. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007. 192 с.

2. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.

3. Козлов В. В., Новиков В. В. Проблема коллектива в современной социальной психологии // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2012. № 2 (20). С. 148–151.

4. Козлов В. В., Новиков В. В. Российская социальная психология организаций – проблемы и задачи // Человеческий фактор: социальный психолог. Ярославль; Москва, 2012. Вып. 1 (25). С. 3–12.

5. Мануйлов Г. М., Козлов В. В., Фетискин Н. П. Психологическое управление в менеджменте. М.: Академия, 2011. 325 с.

6. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. С. 59–64.

7. Свенцицкий А. Л. Социально-психологические проблемы управления. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975. 120 с.

8. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. М.: Медицина, 1984. 216 с.