

УДК 159.9

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

© 2009 Н.Н.Ярушкин, О.Н.Шалдыбина

Поволжская государственная социально-гуманитарная академия

Статья поступила в редакцию 09.12.2008

Статья посвящена описанию исследования профессиональной ответственности руководителя и социально-психологическим характеристикам его личности, взаимосвязанным с профессиональной ответственностью. Представлены полученные результаты, дан их анализ. Намечены перспективы дальнейшего исследования данной проблематики.

Ключевые слова: ответственность, профессиональная ответственность, руководитель, управление, социально-психологические характеристики личности.

В связи с продолжающимися политическими и социально-экономическими изменениями в России изменяются требования к личности профессионала и его профессиональному поведению. Стремительное развитие технологий предполагает высокий уровень профессиональной компетентности и существенную выраженность профессионально важных качеств. В связи с глобальными изменениями в конце XX – начале XXI века значительно возросли требования к ответственности личности как ее профессионально важному качеству и как к гарантии достижения поставленных целей.

Ответственность представляет собой универсальное профессионально важное качество, востребованное в любой сфере профессиональной деятельности¹. В деятельности руководителей она не только востребована, она – чрезвычайно необходима, поскольку, во-первых, последствия принятых ими решений оказывают влияние на значительное число людей² и, во-вторых, цена допущенных ими ошибок весьма велика³.

Анализ современных исследований по проблематике работы показывает, что как профес-

сиональное качество личности ответственность входит в ядро профессионально важных качеств, детерминирующих эффективность в многогранной деятельности руководителей⁴. В различных подходах ответственность относят и к морально-нравственным, и к коммуникативным, и к организаторским качествам⁵. Чувство ответственности⁶ считают важным побудителем деятельности⁷. Тем не менее, остается открытым, вопрос о связанности этого качества с процессом самоактуализации личности⁸.

В зарубежной психологии существует ряд подходов, в рамках которых ставилась проблема ответственности: когнитивно-генетический подход (Ж.Пиаже, Л.Колберг, К.Хелкама); теория каузальной атрибуции (Ф.Хайдер, Х.Хекзаузен, Р.Де Чармс и др.); подход о локусе контроля (С.Розенцвейг, Дж. Роттер, Д.Мак-Клелланд и др.); подход с позиции мотивации оказания помощи (С.Шварц); подход с позиций экзистенциальной психологии (В.Франкл, К.Роджерс, Р.Мэй, Ж.-П.Сартр).

В отечественной психологии проблема ответственности разрабатывалась в несколько

Ярушкин Николай Николаевич, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой общей и прикладной психологии; Шалдыбина Ольга Николаевна, психолог, бизнес-тренер тренинговой компании «Альфа-центр», соискатель кафедры социальной психологии. E-mail: oshaldybina@rambler.ru

¹ Муздыбаев К. Психология ответственности. – М.: Наука, 1983.

² Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юристъ, 1998.

³ Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1978.

⁴ Кричевский Р.Л. Если вы руководитель. – М.: Дело, 1993.

⁵ Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.

⁶ Абульханова-Славская К.А. Принцип субъекта в отечественной психологии // Психология. Журнал высшей школы экономики. – 2005. – Т.2. – 4. – С. 3 – 21.

⁷ Быков С.В. Проблемы психологии ответственности личности: монография / Под ред. Г.В.Акопова. – Тольятти: ВуиТ, 2004.

⁸ Дементий Л.И. Ответственность как ресурс личности: монография. – М.: Информ-Знание, 2005.

иных контекстах: морально – нравственном (Н.А.Головкин, А.И.Ореховский, В.Л.Сухомлинский); ролевым (С.Ф.Анисимов, Н.Д.Табунцов, А.Ф.Плахотный); социально-психологическом (А.Г.Спиркин, К.Муздыбаев и др.); в контексте жизнедеятельности личности (С.Л.Рубинштейн, Б.Ф.Ломов, К.А.Абульханова-Славская и др.); психолого-педагогическом (А.С.Макаренко, З.Н.Борисова, Л.С.Славина и др.). Проблему ответственности с профессиональной направленностью личности разрабатывали Н.Н.Семенов, А.Г.Перлин, М.В.Муконина, Н.Н.Сатонина, И.В.Тетеревкова, О.В.Сысоева. Трудности изучения профессиональной ответственности руководителей определяются и тем, что в социально-психологических источниках отсутствует однозначная трактовка сущности понятий «профессиональная ответственность» и «профессиональная ответственность руководителя», не рассмотрены ее структурные компоненты, не конкретизируется содержание понятия «профессиональная ответственность руководителя». Представляется актуальным изучение социально-психологических характеристик личности руководителей взаимосвязанных с их профессиональной ответственностью. Данное исследование может способствовать повышению качества управленческих кадров.

Проблемная область настоящего исследования обуславливается *противоречием* между тем, что современное общество выдвигает высокие требования к уровню профессиональной ответственности управленческого состава, в частности к руководителям низового звена, и отсутствием научного обоснования социально-психологических характеристик личности, взаимосвязанных с профессиональной ответственностью руководителей. Таким образом, стремление найти возможности разрешения обозначенного противоречия и определило проблему данного исследования.

В теоретическом плане – это проблема научного обоснования социально-психологических характеристик личности взаимосвязанных с профессиональной ответственностью руководителей. *В практическом плане* – это проблема установления взаимосвязей профессиональной ответственности и социально-психологических характеристик личности руководителя.

Объект исследования – профессиональная ответственность руководителей. *Предмет исследования* – взаимосвязь профессиональной ответственности и социально-психологических характеристик личности руководителей. *Цель исследования* – теоретическое и экспериментальное изучение социально-психологических

характеристик личности, взаимосвязанных с профессиональной ответственностью руководителей.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь профессиональной ответственности руководителей низового звена с такими социально-психологическими характеристиками их личности как: интернальность, самоактуализация, личная ответственность и мотивация к успеху. Цель, предмет и гипотеза исследования предопределили необходимость последовательного решения следующих задач: 1) Конкретизировать содержание понятия «профессиональная ответственность руководителя». 2) Изучить социально-психологические характеристики личности, взаимосвязанные с профессиональной ответственностью руководителей и раскрыть их содержание. 3) Разработать и апробировать программу коррекции профессиональной ответственности руководителей низового звена организаций. 4) Определить результативность экспериментальной работы по коррекции профессиональной ответственности руководителей низового звена организаций. Для решения поставленных задач и проверки исходных предположений был использован комплекс *взаимодополняющих методов исследования*, адекватных его предмету: 1) Анализ социально-психологической, социологической и философской литературы по проблеме исследования. 2) Метод экспертной оценки психологических качеств руководителя. 3) Опросник уровня субъективного контроля (УСК) Е.Ф.Бажина. 4) Методика многофакторного исследования личности Кеттелла. 5) Опросник «Самоактуализация личности» Э.Шострома. 6) Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса. 7) Стандартизированное интервью «Компоненты ответственности» Л.И.Дементий. 8) Статистические методы обработки (коэффициент ранговой корреляции Спирмена, непараметрический критерий U-Манна-Уитни).

Особенности выборки определила специфика выполняемой испытуемыми деятельности. Исследование проводилось на базе организаций г. Самара. Группу испытуемых составили 227 руководителей низового звена с управлением от 3 до 10 подчиненными, была организована экспертная оценка их профессиональной ответственности. Экспертами выступили руководители отделов по работе с персоналом и руководители обследуемых подразделений, достаточно хорошо знающие оцениваемых. Далее каждый из испытуемых ответил на вопросы, сформированной для исследования батареи методик.

Первый этап исследования проводился с помощью опросника «Уровень субъективного контроля» Е.Ф.Бажина для определения уровня интернальности руководителей низового звена. Второй – с помощью опросника Кеттелла для выявления шестнадцати факторов личности испытуемых, и в частности их личной ответственности. Третий – с помощью методики Э.Шострома, измеряющей уровень и аспекты самоактуализации личности. Четвертое – с помощью методики диагностики личности на мотивацию к успеху Т.Элерса. Пятый – с помощью метода экспертной оценки для выявления степени профессиональной ответственности руководителей. Последующие шаги исследования были связаны с обработкой полученных результатов и были направлены на выявление предполагаемых вышеуказанных взаимосвязей. Статистическая обработка полученных результатов проводилась с помощью пакета прикладных программ SPSS 13.0 for Windows.

Анализ взаимосвязи профессиональной ответственности и интернальности руководителя. Согласно полученным данным средний показатель экспертной оценки профессиональной ответственности у общей выборки испытуемых (227 человек) равен 4,9 и находится на уровне выраженности «чуть ниже среднего», только лишь приближаясь к среднему уровню. Мы объясняем это тем, что с одной стороны, деятельность руководителей низового звена организаций часто «заформализована» и для них нет необходимости проявлять профессиональную ответственность на более высоком уровне. Хотя с другой стороны, мы считаем, что потенциально возможность проявления профессиональной ответственности для них существует, но руководители низового звена, скорее в силу сложившихся отношений и особенностей своей личности играют роль исполнителей, перекладывая в таком случае всю «ношу» профессиональной ответственности на вышестоящих руководителей. В пользу обоих высказанных предположений говорят средние показатели интернальности руководителей. Средний показатель общей интернальности – 24,9 – также находится ближе к нижней границе среднего уровня. Это говорит о том, что эти люди не всегда видят взаимосвязи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способными в ряде случаев контролировать их развитие и часто полагают, что большинство событий их жизни является результатом случая или действия других людей.

Средние показатели интернальности в области успеха и в области неудач – 6,9 и 6,3 –

соответственно. Испытуемые чаще приписывают свои успехи, достижения внешним обстоятельствам – везению, счастливой судьбе или помощи других людей, также как результаты отрицательных событий, считают результатом невезения или действий других. Средние показатели интернальности в области производственных (6,1) и межличностных отношений (2,8) находится на среднем уровне, то есть мы можем заключить, что только примерно в половине случаев испытуемые считают свои действия важными для организации собственной производственной деятельности, продвижения по службе, взаимодействия в коллективе и построения межличностных отношений. Далее мы с помощью критерия ранговой корреляции r_s Спирмена выяснили взаимосвязь профессиональной ответственности и интернальности испытуемых. Из полученных данных ясно, что статистически достоверными являются взаимосвязи между экспертной оценкой профессиональной ответственности и общей интернальностью (0,481, $p < 0,01$), интернальностью в области производственных отношений (0,430, $p < 0,01$). Статистически достоверными на уровне тенденции – взаимосвязи между интернальностью в области достижений (0,163, $p < 0,05$) и неудач (0,208, $p < 0,05$).

Таким образом, можно сделать вывод, что те руководители, которых оценивают, как более профессионально ответственных тяготеют к полюсу «интернальность» на континууме «экстернальность – интернальность». Они считают себя более способными контролировать события своей жизни, считают выполнение своих обязанностей значимыми для организации и результативности их производственной деятельности, для складывающихся отношений в коллективе, своего профессионального роста. Достижение поставленных целей и задач приписывают собственным усилиям, точно также как они склонны именно себя, винить в случающихся с ними неудачах. Полученные данные позволяют заключить, что наше теоретическое предположение верно: интернальность взаимосвязана с профессиональной ответственностью.

Анализ взаимосвязи профессиональной ответственности и личной ответственности руководителя. Средний показатель личной ответственности у испытуемых составляет 5,9, что характеризует их как в большей степени и решительных, ответственных, готовых к действию, упорных в достижении цели, и в тоже время допускает возможность проявления легкомысленности, небрежности в их поведении. Мы объясняем полученные результаты поло-

жением испытуемых в профессиональной иерархии. Руководители низового звена, безусловно, отвечают и несут ответственность за деятельность своего подразделения, но над нами также есть руководители, ответственность которых больше в разы, поэтому, как мы предполагаем, у руководителей низового звена всегда потенциально существует возможность свою ответственность переложить, что и отразили полученные результаты. Практически все остальные личностные факторы испытуемых выражены в пределах средних значений, за исключением фактора $Q_3=7,3$, который свидетельствует об их дисциплинированности, выполнении социальных требований и заботе о собственной репутации. Затем, после определения личной ответственности руководителей низового звена была предпринята попытка определения взаимосвязи личной и профессиональной ответственности испытуемых, а также дополнительно – исследование профессиональной ответственности и остальных личностных факторов, полученных с помощью методики Кеттелла.

Корреляционный анализ проводился по критерию Спирмена. Установлена статистически достоверная корреляция между профессиональной и личной ответственностью руководителей низового звена организаций. Выдержанные, решительные, уравновешенные, ответственные, упорные в достижении цели и готовые действовать испытуемые характеризуются большей выраженностью профессиональной ответственности, чем те, кто выше перечисленными качествами не обладает. Также установлен еще ряд взаимосвязей между профессиональной ответственностью и личностными факторами испытуемых. Руководители с более высоким уровнем профессиональной ответственности отличаются: эмоциональной устойчивостью, зрелостью, способностью спокойно разрешать сложные ситуации, стремлением пересматривать существующие принципы, восприимчивостью к переменам, независимостью во взглядах, стремлением к самостоятельным решениям, высоким самоконтролем, в том числе за своими эмоциями.

Анализ взаимосвязи профессиональной ответственности и самоактуализации личности руководителя. Обращают на себя внимание полученные коэффициенты самоактуализации личности испытуемых – «Ориентация во времени» (0,643) и «Опора на себя» (1,034) – уровень выраженности которых по Э.Шострому, характерен для положения между «нормальной личностью» и несамоактуализированной. Таким образом, можно заключить, что руководители низового звена в целом представляют

собой группу субъектов не являющихся самоактуализированными личностями. Далее обнаружена статистически достоверная связь между базовым коэффициентом самоактуализации «Ориентация во времени» и профессиональной ответственностью ($r=-0,563$, $p=0,01$). Руководители с высоким уровнем самоактуализации готовы держать отчет перед самими собой и внешними инстанциями за свои действия в сфере управленческой деятельности, склонны неукоснительно исполнять свои профессиональные ролевые обязанности, придерживаясь при этом принятых в данном обществе моральных и правовых норм. Профессионально ответственные управленцы воспринимают время в единстве прошлого, настоящего и будущего. Их планы разумно связаны с действующими в настоящее время целями и лишены идеалистических мечтаний. Эта способность особенно важна для руководителей в процессе планирования и постановки задач, как для самих себя, так и для исполнителей.

Результаты показали, что имеются корреляции между вторым базовым коэффициентом самоактуализации «Опора на себя» и профессиональной ответственностью ($r=-0,475$, $p=0,01$). Руководители с высоким уровнем профессиональной ответственности меньше подвержены влиянию на свое мнение, на процесс принятия решений информации из вне; критически воспринимают воздействие внешних сил; менее конформны. Для них характерно определенное соотношение «ориентации на себя и на других». Они более свободны в собственном выборе, чем их коллеги с более низким уровнем профессиональной ответственности и одобрение из вне не является для них самоцелью. Обнаружены значимые корреляции между остальными параметрами самоактуализации и профессиональной ответственности испытуемых. Высокий уровень профессиональной ответственности коррелирует с показателем ценностная ориентация ($r=0,302$, $p=0,05$), самоуважение ($r=0,510$, $p=0,01$), самопринятие ($r=0,514$, $p=0,01$) и принятие агрессии ($r=0,586$, $p=0,01$). Такие руководители принимают ценности присущие самоактуализирующейся личности, ценят себя, способны целостно воспринимать партнеров по взаимодействию, способны управлять своей агрессивностью, не подавляя ее. Руководители с более низким уровнем профессиональной ответственности не принимают проявлений агрессивности, скрывают ее в себе и отказываются от ее существования. Для таких руководителей низового звена потенциально существует два риска, первый – они постепенно себя «съедают», снижая, таким образом, свою произво-

длительность, второй риск – в любой момент подавленная агрессивность может проявиться в межличностных отношениях в преувеличенной форме. Профессионально ответственные испытуемые чаще поступают согласно своим взглядам, желаниям, согласно тому, что им нравится, что они предпочитают, они в большей степени руководствуются ценностями самоактуализирующихся личностей. Такие субъекты высоко ценят и уважают себя, причем для этого у них есть объективные показатели. Принимают себя со всеми своими недостатками и слабостями.

Положительная корреляция профессиональной ответственностью и параметром «взгляд на природу человека» ($r=0,375$, $p < 0,05$) позволяют себе проявляться естественно, не скрывая своих чувств. Высокие показатели по данной шкале отражают понимание руководителями сущности человеческой природы, сочетания на первый взгляд не сочетаемого в человеке. Такое понимание, как мы считаем, служит основой для построения конструктивных взаимоотношений в профессиональной среде. Позиция руководителей с низким показателем по шкале «взгляд на природу человека», на наш взгляд, крайне не эффективна, поскольку усложняет построение межличностных отношений и с выше стоящим руководством, и с коллегами, и с подчиненными. Заметим, что создание и поддержание полностью функционирующего коллектива – это одна из ведущих задач руководителя любого уровня, которая решается в большей степени с помощью построения здорового межличностного взаимодействия с членами трудовых коллективов, в которые включен руководитель.

Анализ взаимосвязи профессиональной ответственности и мотивации к успеху руководителя. Процент руководителей с разным уровнем мотивации к успеху и средний показатель мотивации к успеху, полученные в результате обследования руководителей низового звена следующие: низкий уровень мотивации к успеху – 14% испытуемых, средний – 67%, умеренно высокий – 19%, слишком высокий – нет, средний балл – 13,8.

Установлено, что профессиональная ответственность руководителей взаимосвязана с мотивацией к успеху, взаимосвязь статистически достоверна ($r_s=0,493$, $p < 0,01$). Таким образом, мы получили эмпирическое доказательство того, что как мы и предполагали с повышением уровня мотивации к успеху у испытуемых возрастает уровень профессиональной ответственности. Мы объясняем полученную взаимосвязь тем, что руководители, ориентированные на успех настойчиво и упорно тру-

дятся для достижения поставленной цели, выполняют связанные с ней обещания, принимают на себя настоящие и будущие риски, имеющие отношение к осуществлению цели, готовы принять на себя санкции, которые могут возникнуть. Такое поведение, как мы знаем, составляет сущность профессиональной ответственности. Таким образом, получается, что мотивация к успеху выступает «драйвером» профессиональной ответственности руководителя. И как мы предположили, действительно, является социально-психологической характеристикой личности руководителя взаимосвязанной с его профессиональной ответственностью. Важно отметить, что в обследуемой выборке не было испытуемых с чрезмерно выраженной мотивацией к успеху, по этой причине мы не можем делать однозначного вывода о том, какой будет взаимосвязь слишком высокой мотивации к успеху и уровнем профессиональной ответственности. То есть, будет ли он также возрастать или наоборот, резко пойдет на спад. Мы предполагаем, что если для руководителя осуществление цели может стать самоцелью, и перестанут быть значимы условия ее достижения, тогда возможен вариант «пойти по головам», забыв про свою профессиональную ответственность. Хотя, безусловно, эти предположения требуют своего экспериментального доказательства.

Практическая значимость диссертационного исследования. 1) Результаты диссертационной работы могут быть использованы на предприятиях при профессиональном отборе и должностных перемещениях. 2) Результаты используются для целенаправленной коррекции профессиональной ответственности в процессе управленческой деятельности руководителей низового звена и развития профессиональной ответственности сотрудников, находящихся в кадровом резерве на руководящие позиции. 3) Результаты могут применяться в практике организационного консультирования. 4) Результаты работы могут быть использованы при чтении учебных курсов «Психология управления», «Организационная психология», «Организационное консультирование», «Социальная психология». 5) Исследование послужат основой для проектирования процессов обучения в системе повышения квалификации специалистов других профессий с целью коррекции у них профессиональной ответственности. Подводя итоги проведенного исследования можно сделать вывод о том, что профессиональная ответственность требует сегодня приоритетного развития для повышения общей компетентности руководителей и повышению эффективности деятельности их

подразделений. Этот вывод сделан на основе анализа требований к современному руководителю, опроса респондентов-руководителей предприятий г. Самары, а также в результате исследования уровня выраженности профессиональной ответственности у этой категории профессионалов.

Профессиональная ответственность руководителя выражается в его способности исполнять свои профессиональные обязанности на гарантированно высоком уровне; соблюдать принятые в данной организации корпоративные и административные нормы и правила;

готовность держать отчет перед собой и внешними инстанциями за принятые решения и поступки, как за уже осуществленные, так и за планируемые; готовность признавать свои ошибки и вносить изменения в свою деятельность. Однако, полученные результаты и выводы не претендуют на полное освещение всех аспектов такого сложного и многогранного феномена, как профессиональная ответственность руководителя. Вместе с тем, по мнению автора, работа достойна внимания исследователей разрабатывающих данную проблематику.

PROFESSIONAL RESPONSIBILITY AND SOCIAL-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF A LEADER PERSONALITY

©2009 N.N.Jarushkin, O.N.Shaldybina^o

Volga region state social-humanitarian academy

The article deals with the research of professional responsibility of the manager and social-psychology characteristics of his personality. In the article the results and its analysis are represented. The plan for the future research of this problem is set.

Key words: responsibility, professional responsibility, manager, management, social-psychology characteristics of the personality.

^oJarushkin Nikolay Nikolaevich,
the doctor of psychological sciences, the professor,
head of the general and applied psychology chair;
Shaldybina Olga Nikolaevna, the psychologist,
business-trainer of training company «Alphas-center»,
the degree-seeking student of social psychology chair.