

отношениями в коллективе и значимыми близкими, ожидании негативной оценки собственной личности. Стремление соответствовать ожиданиям значимых лиц снижает адаптационные возможности молодых людей ($r = -0,52$; $p < 0,001$). Неразрешенные внутриличностные проблемы студента-перфекциониста компенсируются через проявление эскапизма ($r = 0,46$; $p < 0,001$). Данный феномен проявляется в выборе избегающих поведенческих паттернов: уходе от проблем в реальной действительности, общепринятых норм и правил.

Результаты проведенного исследования показали наличие затруднений в социально-психологической адаптации студентов, склонных к перфекционизму. Наличие у перфекциониста установок должностования в отношении себя и других конфронтирует с реальностью, противоречит объективно сложившимся условиям и за-

кономерно приводит к дезадаптации личности [2]. Поиск и разработка эффективных способов преодоления барьеров, препятствующих успешной адаптации студенческой молодежи, склонной к перфекционизму, позволит повысить психологическую устойчивость личности, ее готовность к реализации собственных возможностей.

**Исследование проведено при финансовой поддержке РГНФ в рамках выполнения исследовательского проекта № 09-06-62601a/Т*

Литература

1. Зеленский В. В. Толковый словарь по аналитической психологии. – М.: Когито-Центр, 2008. – 324 с.
2. Эллис А. Гуманистическая психотерапия: Рационально-эмоциональный подход. – СПб.: Сова, 2002. – 272 с.
3. Hewitt P., Flett G. MPS – The multidimensional scale of perfectionism // Journ. of Counseling and Development. – 1999. – № 9. – Р. 44-58.

Жебрун Яна Олеговна – преподаватель кафедры общей и социальной психологии Бурятского государственного университета. E-mail: zhebrun@inbox.ru

Zhebrun Yana Olegovna – teacher of department of general and social psychology of Buryat State University.
E-mail: zhebrun@inbox.ru

УДК 159.9:65

С.И. Анонова

К ВОПРОСУ О СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТАХ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ-МЕНЕДЖЕРОВ

В статье рассматриваются результаты эмпирических исследований личностных характеристик руководителей коммерческих и бюджетных организаций, составляющие структуру организаторских способностей.

Ключевые слова: организаторские способности, управленческий тип мышления, креативность, личностные характеристики, составляющие структуру организаторских способностей.

S.I. Anonova

TO THE QUESTION ON STRUCTURAL COMPONENTS OF ORGANISING ABILITIES OF MANAGERS

The article deals with the results of empirical researches of personal characteristics of managers of commercial and budgetary organizations, which makes structure of organizing abilities.

Key words: organizing abilities, administrative type of thinking, creativity, personal characteristics making structure of organizing abilities.

Рассматривая проблему организаторских способностей, многие исследователи в структуре организаторских способностей личности выделяют интеллектуальные качества, гибкость ума, высокий уровень развития воли, хорошее владение вербальными средствами общения.

Так, по Л.И. Уманскому [12], структура свойств личности организатора должна состоять из общих качеств личности (общительность, общий уровень развития, наблюдательность, работоспособность, практический ум, активность, инициативность, настойчивость, самостоятельность,

самообладание); подготовленности к управленческой деятельности; специфических свойств (организаторское чутье, избирательность, психологический такт, энергичность, требовательность, критичность); склонности к организаторской деятельности.

По мнению Ю.Д. Красовского и А.Д. Карнышева, основными качествами и характеристиками руководителя-организатора являются индивидуальная направленность руководителя, которая выражает стиль его работы; авторитет, личностные качества (убедительность, оптимистичность,

сопрягаемость), мотивационный потенциал (оперативность, надежность, комплексность), индивидуальные ресурсы [4; 7].

Профессиональная деятельность менеджеров-руководителей государственных (бюджетных) и коммерческих организаций на сегодняшний день содержит не только деятельностный аспект, но и личностный. Деятельность руководителей обуславливается как системой профессиональных навыков и умений, так и комплексом личностных характеристик и отражает высокий уровень профессионально-личностных и деловых качеств, достаточно высокий уровень притязаний, творческий подход к решению управленческих задач, мотивационную сферу.

Для оценки различий в уровне развития личностных качеств между руководителями бюджетных и коммерческих организаций мы использовали критерий Стьюдента.

При изучении структуры организаторских способностей руководителей-менеджеров был выделен ряд личностных характеристик и психических процессов, составляющих иерархический комплекс личностных качеств и свойств. Ведущим компонентом в структуре организаторских

способностей руководителя нами выделяется управленческий тип мышления, который рассматривается как проявление определенной активности субъекта и как деятельность с определенными мотивами, личностным смыслом и отношением субъекта к данной деятельности [2], а также отражает индивидуальный способ аналитико-синтетического преобразования и переработки информации [10]. Управленческий тип мышления является необходимым компонентом коммуникативного процесса, процессов межличностного взаимодействия.

В нашем исследовании приняли участие руководители и менеджеры бюджетных и коммерческих организаций г. Улан-Удэ (100 человек) в возрасте от 35 до 65 лет. В исследовании нами были использованы анкета «Опросный лист личностных качеств руководителей», опросник для определения типов мышления и уровня креативности (В.А. Ганзен, К.Б. Малышев, Л.В. Огинец); «16-факторный личностный опросник» Р.Кеттелла, методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского.

Таблица 1

Средние показатели типов мышления руководителей (%)

Руководители	Практ.		Гуман.		Операт.		Худож.		Техн.		Теорет.		Ур.креат.	
	абс	отн	абс	отн	абс	отн	абс	отн	абс	отн	абс	отн	абс	отн
Коммерч. орг.	17,6	35,2	16,2	32,4	15,1	30,2	17,4	34,8	16,6	33,2	15,0	30,0	8,2	16,4
Бюджетн. орг.	15,9	31,8	14,8	29,6	14,7	29,4	14,9	29,8	15,8	31,6	14,0	28,0	8,16	16,3

Из таблицы 1 видно, что руководители коммерческих и бюджетных организаций обладают практическим типом мышления, соответственно 35,2 и 31,8%, художественным типом мышления – 34,8 и 29,8%, гуманитарным типом мышления – 32,4 и 29,6%. Средние показатели получены по теоретическому (30,0 и 28,0%) и операторному (30,2 и 29,4%) типам мышления. Преобладание практического типа мышления объясняется тем, что основным содержанием в деятельности руководителя является реализация управленческих функций через решение управленческих задач на всех этапах управленческой деятельности. Решение управленческих задач предполагает процедуру разрешения проблемных ситуаций, при котором проявляются закономерности практического мышления. Постановка задачи или цели есть

предвосхищение будущего, но еще не достигнутого результата. Исходя из этого, практическое мышление как прогнозирование есть целеполагание, которое определяет общую направленность деятельности организации и обеспечивает основу для единообразного и интегрированного планирования на всех уровнях организации, выполнения других функций управления, координации функциональных подразделений. Управленческие решения – это выбор альтернативы, то есть способа решения, которое является существенной и неотъемлемой частью общей работы руководителя. В процессе решения управленческих задач реализуются интеллектуальные и личностные возможности руководителей. Ориентированному на успех руководителю свойственна положительная мотивация и высокая активность, в основе чего лежит

стремление реализовать управленческие цели и задачи [12].

Высокий уровень креативности (16,4 и 16,3%) отмечается соответственно как у руководителей-менеджеров коммерческих организаций, так и руководителей бюджетных организаций. Это, возможно, объясняется тем, что в условиях инновации, обновления и утверждения новых форм, методов и способов управления от менеджера требуется творческий подход к решению управленческих задач и преодолению различных, прежде всего, профессиональных стереотипов мышления и поведения. Основной чертой творческой личности является способность менеджера к конструктивному нестандартному мышлению, социальными критериями которого являются новизна, осмысленность, оригинальность, а также чувствительность к проблемам, независимость в неопределенных и сложных ситуациях. В процессе профессиональной управленческой деятельности менеджер должен проявлять в полной мере различные свойства креативного человека: быстроту, оригинальность мышления, богатое воображение, самообладание, уверенность в себе [11].

При этом по t-критерию Стьюдента значимой оказалась разница между типами мышления у руководителей бюджетных и коммерческих организаций в показателях «практический» ($t=12,43$; $p<0,05$), «художественный» ($t=8,61$; $p<0,05$) и «теоретический» ($t=9,13$; $p<0,05$) типы мышления. На наш взгляд, сочетание «практического», «художественного» и «теоретического» типов мышления у руководителей коммерческих структур обусловлено их разноплановой деятельностью, в которую входят стратегическое планирование, маркетинговая деятельность, управление производственным процессом, управление персоналом. Руководители государственных (бюджетных) структур по всем типам мышления обнаруживают средние значения, так как деятельность руководителей ограничена заданными рамками узкопрофессиональной направленности. Цели и результаты деятельности руководителей бюджетных организаций направлены на саму деятельность, в основном на совершенствование мастерства, умений, навыков, повышения профессионализма.

Разноплановая деятельность руководителей коммерческих организаций в отличие от профессиональной деятельности руководителей бюджетных организаций заставляет выходить за рамки, проявлять при этом свои личностные качества и свойства, необходимые в управленческих взаимо-

отношениях руководителя в групповом общении. Это комплекс таких социально-психологических характеристик группового общения, как высокая взаимная требовательность, взаимопомощь, инициативность, активность, настойчивость, решительность, целеустремленность.

При помощи методики «16-факторного личностного опросника» Р.Кеттелла и методики определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского были выявлены особенности личностных характеристик руководителей коммерческих и бюджетных организаций, которые показали, что между руководителями существуют различия по целому ряду показателей.

Так, результаты по методике Кеттелла показали, что значимые различия между руководителями коммерческих и бюджетных организаций связаны со шкалами доминантность-подчиненность ($t=2,21$; $p<0,05$), беспечность-озабоченность ($t=2,29$; $p<0,05$), смелость-робость ($t=2,18$; $p<0,05$), радикализм-консерватизм ($t=2,59$; $p<0,05$). Выявленные различия свидетельствуют о том, что у руководителей коммерческих структур более выражены потребности в самостоятельности, независимости, решительности. В силу воздействия внешних средовых факторов у них выше уровень стрессоустойчивости, больше терпимости к ситуационным неясностям и информационным неопределенностям по сравнению с руководителями бюджетных организаций. Руководители государственных организаций характеризуются как консервативные, менее уверенные, более сдержанные, рассудительные, имеющие склонность к преувеличениям, морализации, наставлениям. Возможно, это связано со спецификой профессиональной деятельности, где руководители бюджетных организаций в основном ориентированы на процесс деятельности и выполняют управленческие функции на основе требований профессиональной деятельности, которые выступают как «комплекс регламентированных обязанностей и взаимосвязей между ними» [7].

Обнаруженные различия между личностными свойствами руководителей коммерческих и бюджетных организаций при помощи опросника Л.П. Калининского показали, что руководители коммерческих организаций по сравнению с руководителями бюджетных организаций имеют высокий уровень по степени выраженности таких психологических свойств, как «деловитость» ($t=3,01$; $p<0,05$), «доминирование» ($t=2,84$; $p<0,05$), «уверенность» ($t=3,85$; $p<0,05$). Полу-

ченные результаты свидетельствуют о том, что для руководителей коммерческих организаций характерны естественность и раскованность, ответственность за свои решения, способность пойти на риск ради достижения поставленных целей, стремление к лидерству и достижению успеха, уверенность в своих силах и способностях. И в случае необходимости менеджер может взять управление процессом на себя, мобилизовать, объединять и направлять усилия других людей на достижение результатов и вывести ситуацию из кризиса. Такая позиция руководителя соответствует его предпринимательской деятельности, где основным стержневым элементом является конкурентность в условиях господства рыночной экономики. Руководитель, ориентированный на успех в своей деятельности, для более полного и активного использования персонала должен проявлять такие интегральные характеристики, как активность, доминирование, готовность к риску, способность справляться с «социальным» стрессом, контактность, ясность и масштабность видения позитивного.

Однако по показателю «уступчивость» ($t=2,93$; $p<0,05$) выше значения оказались у руководителей бюджетных организаций, что может означать их склонность к компромиссам, уступчивость в принятии решений. Преобладающий показатель «уступчивость» может отражать использование руководителями традиционных средств управления, стратегию приспособления или умиротворения, ориентацию на «избегание неуспеха» в деятельности, отсутствие положительной мотивации достижения успеха. Выбор такой тактики направлен на то, чтобы избежать конфликтных отношений с другими руководителями и вышестоящими начальниками. Выбор той или иной тактики и стратегии при решении управленческих задач зависит от наличия определенных личностных характеристик. Руководитель с ярко выраженными лидерскими качествами будет выбирать стратегии, направленные на достижение успеха и сотрудничество.

Конкуренцию, как правило, выдерживают люди, профессионально компетентные, предприимчивые, преуспевающие, способные творчески решать проблемы. По результатам анкеты «Опросный лист личностных качеств руководителей» у руководителей коммерческих организаций был выявлен высокий уровень значений по следующим личностным характеристикам: логичность ($t=3,09$ $p<0,05$), выдержанность ($t=4,72$ $p<0,05$),

сотрудничество ($t=4,84$ $p<0,05$), креативность ($t=4,79$ $p<0,05$) и тактичность ($t=3,77$ $p<0,05$). Высокие результаты по показателям «логичность» и «креативность» у руководителей коммерческих организаций могут свидетельствовать о наличии таких мыслительных качеств, как стратегичность, системность, аналитичность в сочетании с творчеством и креативностью при решении сложных задач и ситуаций. Они ориентированы на решение сложных управленческих задач, преодоление препятствий и трудностей в конкурентной борьбе. Наличие высокого уровня развития таких характеристик, как выдержанность, сотрудничество и тактичность, означает, что успешность профессиональной деятельности руководителя-менеджера напрямую связана с достаточно высоким уровнем коммуникативных способностей к вербальному и невербальному общению, умением организовывать деятельность людей путем их убеждения в необходимости выполнения определенного вида деятельности [8]. Коммуникативные способности являются составляющими компонентами управленческих отношений, которые предполагают свободный обмен мнениями, их учет в своих решениях, обсуждение идей, позитивное отношение к нововведениям, справедливость, требовательность, доброжелательность, а также профессиональный рост работников, поощрение их инициативы и т.д. [7].

Полученные результаты можно объяснить закономерностью изменений в общественном развитии, необходимостью работать по-новому, внедрять в свою деятельность новые формы управления, формирование экономического мышления и поведения и оптимистичности к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам, организацией правильной системы подбора кадров.

Таким образом, одними из важнейших профессионально важных качеств в деятельности руководителя являются организаторские способности, влияющие на успешность реализации управленческих функций руководителя. В современных экономических условиях происходят определенные изменения в процессе управленческой деятельности: нормы, ценности, установки, требования, экономические представления, которые отражаются на профессиональной деятельности руководителей как бюджетных, так и коммерческих организаций.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология и социальные изменения // Психологический журнал. –

2005. – № 5. – Т.26. – С.5-15.
2. Бадмаева Н.Ц. Психологические факторы развития умственных способностей // Вестник Бурятского государственного университета. – 2008. – № 5. – С.12-13.
3. Индивидуальность и способности. – М., 1994.
4. Карнышев А.Д. Очерки социальной психологии. – Иркутск, 1998.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М., 1999.
6. Ковалев А.Г., Мясищев В.Н. Психические особенности человека. – Т. II. Способности. – Л., 1960.
7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М., 2000.
8. Левитов Н.Д. Детская и педагогическая психология. – М., 1960.
9. Миронова Т.Л. Карьерные ориентации и мотивация трудовой деятельности менеджеров // Вестник Бурятского государственного университета. – 2008. – № 5. – С.43-49.
10. Организационная психология / под ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипкина. – СПб., 2000.
11. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / под ред. Г.Никифорова, М.Дмитриевой, В.Снеткова. – СПб., 2001.
12. Розанова В.А. Психология управления. – М., 2000.
13. Уманский Л.И. Психология организаторских способностей: дис... д-ра пед. наук (по психологии). – Курск, 1967.

Анонова Светлана Иннокентьевна – старший преподаватель кафедры общей и социальной психологии Бурятского государственного университета, г. Улан-Удэ. E-mail: kafedra_osp_bsu@mail.ru

Anonova Svetlana Innokentievna – senior teacher of department of general and social psychology of Buryat State University (Ulan-Ude). E-mail: kafedra_osp_bsu@mail.ru

УДК-159.99

Т.В. Пфау

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОСЛЕДОВАТЕЛЕЙ УЧЕНИЯ ВИССАРИОНА

В статье описываются результаты исследований, посвященных изучению проблемы личности человека с нетрадиционным вероисповеданием. Исследованы осознаваемые и неосознаваемые компоненты отношений у последователей учения Виссариона.

Ключевые слова: личность, религиозность, социально-психологическая адаптация, неосознаваемые компоненты отношений.

INDIVIDUAL FEATURES OF THE FOLLOWERS OF THE DOCTRINE OF VISSARION

T.V. Pfau

This article includes the results of the researches devoted to the studying of the problem of the individuality of a person who has nonconventional religious sight. Conscious and unconscious components of relations of the followers of the doctrine of Vissarion are investigated.

Key words: individuality, religiousness, social and psychological adaptation, unconscious components of relations.

На фоне глубоких перемен в экономической, политической и духовной сферах жизни общества, происходящих в нашей стране, интерес к религии резко возрос. По мнению Р. Белла, в XX в. начинается новый этап в эволюции религии. Этот этап характеризуется ослаблением влияния и авторитета традиционных форм религии и появлением значительного числа новых религиозных движений, организаций, культов, которые в нашей отечественной литературе часто называются нетрадиционными религиями [1]. В частности, приобретает большую популярность Сергей Тороп, Учитель общины, создатель Церкви Последнего Завета, известный всем Виссарион. Религиозная организация – «Церковь Последнего Завета», или «Церковь Единой Веры», Виссариона официально зарегистрирована в Министерстве юстиции Российской Федерации. По информации администра-

ции Красноярского края, количество членов церкви в разных городах – от 40 до 80 тыс. человек. Реальное же число адептов Виссариона, по мнению религиоведа А. Дворкина [2], значительно меньше – около 10 тыс. человек. В настоящее время Виссарион и его приближенные проживают в Курагинском районе, в строящемся Городе Солнца, куда он приехал в начале 90-х гг. Остальные три тысячи верующих поселились в близлежащих деревнях, таких как Тюхтята, Черемшанка, Жаровск и др. За последние пять лет здесь обосновалось более ста переселенцев из разных городов России [2]. Исследования в этой области являются актуальными, так как помогают понять причины ухода людей в нетрадиционные религии, раскрыть проблемы, с которыми сталкиваются люди с нетрадиционным вероисповеданием, и, возможно, помогут предотвратить данное явление.