

Общительность как профессионально значимое личностное качество современных менеджеров

Агапова Анна Юрьевна¹

аспирантка

Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина, Рязань, Россия

E-mail: anna-925@mail.ru

Профессия менеджера сегодня приобретает все большую популярность в нашей стране и считается одной из наиболее интересных, престижных.

Менеджеры как представители группы профессий «человек-человек» должны обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность их деятельности. Среди важнейших профессионально значимых качеств менеджеров выделяется общительность, востребованная в современном обществе, способствующая эффективности их профессиональной деятельности и играющая важную роль в формировании и развитии личности.

Нами исследуется общительность менеджеров в контексте многомерно-функционального подхода А.И. Крупнова как система устойчивых мотивационно-смысловых и инструментально-стилевых характеристик, обеспечивающих состояние готовности и стремление субъекта к межличностному взаимодействию, включающая в себя, динамический, мотивационный, когнитивный, продуктивный, эмоциональный, регуляторно-волевой и рефлексивно-оценочный компоненты. По его мнению, центральным звеном общительности является стремление субъекта к межличностному взаимодействию. С инструментально-стилевой стороны стремление может быть охарактеризовано по силе, интенсивности, постоянству, разнообразию приемов и способов реализации общительности (эргичность/аэргичность), по модальности эмоциональных переживаний (стеничность/ астеничность), по типу саморегуляции общительности (интернальность/экстернальность). С содержательной стороны стремление различается по направленности мотивации (социоцентричность/эгоцентричность), сфере приложения результата межличностного взаимодействия (предметная и субъектная сферы), степени осознанности общительности (осмысленность/осведомленность) (Крупнов, 1993).

Для диагностики общительности менеджеров (60 человек) был использован коррекционно-диагностический «Тест суждений» А.И. Крупнова.

В результате эмпирического исследования особенностей структурной организации общительности менеджеров на основании выраженности динамического компонента были выделены менеджеры с высоким (56,7 %, первая группа), средним (30%, вторая группа) и низким уровнем развития этого качества (13,3%, третья группа).

В структуре общительности менеджеров указанных групп нами были обнаружены некоторые общие черты. Так, значительно выраженными у всех являются когнитивный и продуктивный компоненты общительности. Это говорит о том, что представители этой профессии имеют глубокое и целостное представление о данном свойстве, осознают его существенные признаки, а проявление общительности приносит им ощутимую пользу во взаимоотношениях с другими людьми и в профессиональной деятельности. Социоцентрическая (общественно-значимая) направленность мотивации немного превышает эгоцентрическую. Для них более характерна интернальная регуляция общительности, т.е. ответственность за успехи и неудачи в общении они берут на себя.

¹ Автор выражает признательность профессору, доктору психологических наук Фоминой Н. А. за помощь в подготовке тезисов.

Кроме того, проявление общительности чаще сопровождается положительными, стеническими эмоциями радости от процесса общения, восхищения, оптимизма и т.д.

При этом результаты исследования обнаружили определенные отличия в структуре общительности менеджеров каждой из указанных групп.

Так, в динамическом компоненте показатель эргичности, указывающий на степень ее выраженности и устойчивость, у менеджеров с высоким уровнем развития общительности (48,2) значительно выше, чем у группы со средним (33,2) и низким уровнем развития этого свойства (17,3). При этом эргичность, свидетельствующая о слабости, неустойчивости общительности, у менеджеров первой группы (23,1) ниже, чем у второй (29,4) и третьей (38,7) групп. Здесь можно проследить связь с переменными рефлексивно-оценочного компонента, где показатели операциональных и личностных трудностей самые низкие у менеджеров первой (6,3 и 8,6), средние – у второй (12,7 и 12,5), а самые высокие – у третьей группы (24,3 и 29,3). Менеджеры с высоким уровнем развития общительности редко испытывают затруднения в ходе общения, а с низким, достаточно часто с трудом используют различные способы для общения, особенно в личностной сфере.

Эмоциональный компонент характеризуется доминированием стеничности над астеничностью у менеджеров первой (52,4 и 12,3) и второй (43 и 14,9) групп, и присутствием как стенических, так и астенических эмоций, которые, сопровождая общительность, тормозят ее развитие (чувство неловкости, страх при мысли быть отвергнутым в общении и др.), у менеджеров третьей группы (39,3 и 32,2). Кроме того, показатели стеничности у менеджеров первой и второй групп выше, а показатели астеничности намного ниже, чем у менеджеров третьей группы.

В продуктивном компоненте обе переменные у менеджеров первой (51,2 и 51) и второй группы (47,1 и 45,8) выше, чем у менеджеров третьей группы (36,7 и 42,7). Активное, общительное поведение менеджеров первой и второй групп помогает им и реализовать себя, достичь успеха в работе, и способствует решению коллективных задач, укреплению межличностных отношений, в то время как у менеджеров третьей группы оно связано более всего с достижением личных результатов.

В регуляторном компоненте значительно представлена интернальная регуляция общительности, показатели которой почти втрое выше показателей экстернальности у испытуемых первой (47,7 и 16,3) и второй групп (38,8 и 15,4). Менеджеры с высоким и средним уровнем развития общительности надеются на свои знания, силы и возможности в общении, а у менеджеров третьей группы разница между показателями этого компонента невелика (31,6 и 24,2), что свидетельствует о присутствии у них как активной, так и пассивной саморегуляции общительности, которая исходит из неверия при общении в свои силы и способности, намерения пустить все на самотек, упования на судьбу и т.д.

Таким образом, результаты исследования позволили обнаружить, что среди менеджеров есть лица, как с выраженной общительностью, так и со средним и с очень низким уровнем ее развития. Среди испытуемых преобладают лица достаточно общительные, а менеджеров малообщительных немного. Кроме того, мы выявили как сходство, так и различия в структуре общительности менеджеров с различным уровнем ее выраженности. Они отличаются степенью выраженности стремления к общению, количеством стенических и астенических эмоций, выраженностью интернальной и экстернальной регуляции, уровнем продуктивности общительности и трудностями в осуществлении общительного поведения.

Литература

1. Крупнов А.И. Диагностика свойств личности и индивидуальности. – М.:РУДН, 1993. – 77с.