

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему **ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ У МЕНЕДЖЕРОВ**

Студент

А.Э.о. Мамедов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

В.В. Пантелеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О.Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 2019г.

Тольятти 2019

Аннотация

Темой бакалаврской работы является изучение личностных особенностей проявления ответственности у менеджеров.

Целью бакалаврской работы является изучение личностных особенностей, связанных с проявлением ответственности в профессиональной деятельности.

Задачами бакалаврской работы являются: проведение теоретического анализа проблемы ответственности в зарубежной и отечественной психологии; определение содержания, структуры ответственности и подбор методов для ее диагностики; проведение эмпирического исследования с целью выявления особенностей ответственности в деятельности менеджеров.

Во введении обоснована актуальность выбранной темы, поставлена цель выполнения выпускной квалификационной работы, сформулирована гипотеза, определены задачи, предмет и объект исследования. В первой главе работы сделан анализ различных теоретических подходов в изучении проблемы ответственности в профессиональной деятельности менеджера. Во второй главе представлено экспериментальное исследование проявления ответственности в профессиональной деятельности менеджера. В заключении сформулированы выводы по выпускной квалификационной работе.

Количество источников 40 ед., количество приложений 4 ед.

Бакалаврская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, приложений.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические аспекты исследования проблемы ответственности в профессиональной деятельности менеджера.....	9
1.1 Специфика профессиональной деятельности менеджера в контексте проявления ответственности.....	9
1.2 Анализ подходов к изучению проблемы ответственности в психологии.....	21
Выводы по первой главе.....	32
Глава 2. Эмпирическое исследование проявления ответственности в профессиональной деятельности менеджера.....	33
2.1 Описание методов исследования и экспериментальной выборки	33
2.2 Анализ и интерпретация эмпирических данных оценки особенностей ответственности менеджеров.....	39
Выводы по второй главе.....	67
Заключение.....	69
Список используемых источников	72
Приложение	76

Введение

Проведение анализа выбранной проблематики в современной психологической науке показывает, что ответственность в качестве профессионально важного качества входит в ядро личностных свойств, детерминирующих возможность достижения эффективности практически в любой профессиональной сфере.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что ответственность является важным качеством не только профессиональной успешности, но и благополучия и эффективного поведения личности в целом. Формирование склонности и готовности к ответственному поведению понимается как необходимое и обязательное условие современного воспитания личности наряду с обучением знаниям и умениям, накопленным предыдущими поколениями. Профессиональная ответственность рассматривается как особо значимое свойство, поскольку последствия принимаемых профессионалом решений оказывает влияние на экономические результаты и на благополучие значительного числа людей – сотрудников и клиентов компании. Цена профессиональной безответственности, как правило, весьма велика. Несмотря на важность этого качества, при проведении профессионального отбора его наличие или отсутствие учитывается не часто еще и в силу того, что качество является очевидным и кандидатам свойственно давать социально одобряемые ответы. Мы полагаем, что, обнаружив связь ответственности с другими качествами, мы получили бы возможность выявлять потенциальную ответственность через оценку связанных с ними качеств.

Сложности оценки и научного изучения ответственности в профессиональной сфере связаны с тем, что во многих психологических источниках не прописано определение понятия ответственность применительно к профессиональной деятельности, в связи с чем отсутствует однозначная трактовка компонентов и поведенческих индикаторов

ответственности. Если принимать в расчет необходимость оценки потенциальной ответственности при подборе персонала, но важно учитывать ее структурные компоненты, а также проявления ответственности в различных сферах профессиональной деятельности. В различных авторских подходах ответственность может быть отнесена как морально-нравственной сфере личности, так и к числу организаторских свойств и качеств самоорганизации личности. В эмоциональной сфере рассматривают также чувство ответственности, которое является важным побудителем деятельности.

В связи с повышением значимости самоорганизации и самозанятости в последнее время проводятся достаточно многочисленные исследования ответственности, которое рассматривается и как личностное, и в качестве профессионально важного свойства, влияющего на эффективность, как профессиональной деятельности, так и процесса саморазвития и самореализации личности на всех этапах личностного развития человека (Шалдыбина О.Н., Прядеин В.П., Дементий Л.И., Кондратьева М.В., Яковлева А.Н. и другие). В психологической науке проведено изучение факторов развития и становления ответственности как личностного свойства в работах М.Д. Виноградовой, В.К. Высоцкого, А.Я. Розенберга и других авторов. Как отмечают исследователи ответственности А.В. Филиппов, В.К. Липинский, В.Н. Князев, предмет изучения имеет особую сложность и неоднозначность, как пишет К. Муздыбаев: «Ответственность может проявляться эпизодически, в каких-то лишь особых и редких ситуациях, а может быть и устойчивой чертой характера, свойства личности» [25, с. 10].

В профессиональной сфере ответственность имеет социальную природу, поскольку может иметь связь с потенциальным ущербом третьим лицам при осуществлении представителем своей профессиональной сферы своих трудовых задач. Социальная ответственность определяется как «склонность личности придерживаться в своем поведении общепринятых в данном обществе социальных норм, исполнять ролевые обязанности и ее

готовность дать отчет за свои действия» [25, с. 42]. Важнейший аспект ответственности раскрывается в самом предназначении этого личностного свойства и понимается как функция регуляции поведения субъекта: «ответственность -осуществляемый в различных формах контроль (подчеркнуто нами) над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм и правил. Различают внешние формы контроля, обеспечивающие возложение на субъект ответственности за результаты его деятельности (подотчетность, наказуемость и т.п.) и внутренние формы саморегуляции его деятельности (чувство ответственности, чувство долга)» [9].

Менеджер не всегда является руководителем большого трудового коллектива. Как правило, профессиональным итогом работы менеджера является организация производственного процесса, взаимодействие с другими людьми и управление производственной или организационной ситуацией. От каждого принимаемого решения и каждого акта коммуникации зависит какой-либо значимый аспект деятельности организации, а также то, будет ли достигнута организационная цель. Следовательно, выполнение своих трудовых обязанностей менеджером и принятие ежедневных профессиональных решений связано с высокой степенью ответственности на фоне высокого уровня неопределенности, свойственной современным условиям социально-экономической ситуации. Поэтому профессиональные полномочия и возможности работника в должности менеджера невозможны без несения ответственности за выполненную работу и принимаемые решения.

Однако, несмотря на серьезное отношение к обозначенной нами проблеме оценки потенциальной ответственности и формирования мотивации ответственного поведения, тема является недостаточно проработанной как в теоретическом, так и практическом плане.

Цель исследования: изучение личностных особенностей, связанных с проявлением ответственности в профессиональной деятельности.

Объект исследования: ответственность.

Предмет исследования: особенности проявления ответственности в профессиональной деятельности менеджеров.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь ответственности с рядом личностных особенностей, деловых и личностных качеств менеджера, по которым можно делать выводы о наличии ответственности.

Для достижения цели исследования и проверки гипотезы о существовании взаимосвязи ответственности с рядом личностных особенностей менеджеров нами были поставлены следующие **задачи:**

1. Провести теоретический анализ проблемы ответственности в зарубежной и отечественной психологии.
2. Определить содержание, структуру ответственности и подобрать методы для ее диагностики.
3. Провести эмпирическое исследование с целью выявления особенностей ответственности в деятельности менеджеров.

Методы исследования:

1. Теоретический метод анализа литературы по проблеме ответственности.
2. Экспериментальное изучение с применением методик: Опросник многомерно-функционального анализа ответственности В.П. Прядеина, 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла, экспертная оценка деловых и личностных качеств работника К.К. Платонова.
3. Проведение статистического анализа полученных данных в результате эмпирического исследования.

Структура бакалаврской работы включает в себя введение, два раздела, заключение, список используемой литературы и приложения. Во введении обоснована актуальность исследования. Обозначен объект, предмет, цели, задачи, сформулирована гипотеза. В первом разделе рассмотрена проблема ответственности, особенности профессиональной деятельности менеджерского типа. Во втором разделе описано эмпирическое

исследование. В заключении приведены результаты исследования. В приложении приведены сводные таблицы результатов исследования.

Глава 1. Теоретические аспекты исследования проблемы ответственности в профессиональной деятельности менеджера

1.1 Специфика профессиональной деятельности менеджера в контексте проявления ответственности

В числе главных условий достижения эффективности организации является профессионализм ее сотрудников, организованность исполнителей и порядочность менеджеров. Чем выше мы поднимаемся в уровне управленческой иерархии, тем выше оказывается сложность решаемых проблем и ответственность за принимаемые решения. Однако управленцы низового уровня непосредственно контактируют с исполнителями и клиентами компании. Поэтому в современных условиях развития малого и среднего бизнеса возрастает потребность в кадрах управления, которые имеют развитую способность ценностно осмысливать ход и содержание своей деятельности, руководствуясь производственными задачами, добровольно принимать на себя ответственность за принимаемые решения.

Ответственность как базовое свойство личности представляет собой неразрешенную исследовательскую задачу. В нашем исследовании ответственность понимается как профессионально важное качество, влияющее на эффективность деятельности, гарантируя достижение необходимых задач и поставленных руководством целей. Кроме того, ответственность определяет нравственный аспект деятельности.

Известно, что способность кадров организации брать на себя ответственность за принимаемые в труде решения в сфере не только выполнения профессиональных обязанностей, но самоопределения и саморазвития личности в труде определяет как профессиональную эффективность, так и личностное благополучие, делая возможным эффективный карьерный рост, достижение успеха во взаимоотношениях с

коллегами и клиентами, и, как результат – материальное и духовное благополучие профессионала.

Обращаясь к проблематике нашей темы, связанной с организацией и реализацией трудовой деятельности, процитируем В. И. Кнорринга, который считал, что «...В линейной структуре управления (прямая должностная связь между руководителем и подчиненными) на первый взгляд кажется определенность власти и ответственности. Однако, дробление на многочисленные отделы, подотделы подчас приводит к инертности, медлительности системы, распыленности ответственности... Руководитель в этих системах должен реализовать многочисленные функции, что предъявляет к его профессионализму особые требования. Линейный руководитель полифункционален» [18, с. 38-39]. Из приведенной цитаты делаем вывод о том, что ответственность руководителя, находящегося даже на самом низовом уровне управления, должна рассматриваться как ключевое профессиональное качество.

В случае деловых отношений ответственность должностных лиц связывается с обозначенными в деловых документах правами и обязанностями сотрудников. Ответственность в этом случае четко закрепляется в соответствующих правовых актах: законах, подзаконных актах и иных нормативных документах. При ненадлежащем исполнении обязанностей должностными лицами может наступить дисциплинарная, материальная или уголовная ответственность [37].

Приведем в данном обзоре типовой набор сфер ответственности, которые могут быть возложены на личность в рамках выполнения профессиональной деятельности, связанной с организацией и управлением: профессиональная, юридическая (в том числе уголовная), социальная, экономическая, политическая, административная, моральная, этическая, материальная, экологическая.

Юридическая ответственность возлагается на личность общепринятыми нормативами и частично или в полной мере касается

закрепленных в законах регламентов принятия решения, которые прописаны в составе законов и норм юридического регулирования в любом государстве. Такими основами закрепления ответственности являются уголовный кодекс, гражданский, а также трудовой. Эта форма ответственности реализуется в виде предписаний, вынесения замечаний при несоблюдении и карающих санкций.

Экономическая и материальная ответственность субъектов деятельности призвана предотвратить или компенсировать причиненный ущерб от совершаемых субъектом действий. Исчисляться этот ущерб может в материальной или денежной форме.

Политическая ответственность приписывается гражданам вследствие осуществления ненадлежащих действий или напротив не совершения необходимых действий при необходимости наступает в качестве субъекта государственного управления и регулирования. Ответственность субъект власти может нести перед гражданами и общественными объединениями граждан.

Профессиональная ответственность возникает в результате выполнения обязанностей специалиста, которые закреплены в должностных инструкциях организации. Типовая должностная инструкция сотрудника включает обычные в этих случаях разделы: общие положения, выполняемые обязанности, приписанные права и ответственность за эти права. Для стимулирования профессиональной ответственности используются санкции из сфер юридических, дисциплинарных и экономических методов воздействия. Важной характеристикой профессиональной ответственности является также уровень ответственности, которую принимает на себя субъект деятельности, когда он берет на себя ответственность за групповое дело. Это может быть полная, частичная ответственность либо освобождение от ответственности за результаты выполнения порученного задания. В результате оценки ряда факторов возможны указанные варианты

ответственности за выданное подчиненному задание. К числу этих факторов относятся:

- воспринимаемая возможность субъекта выдать задание;
- текущая способность четко сформулировать поручение исполнителю;
- уверенность в наличии прав и соответствующей меры ответственности на выдачу поручения [37].

Перечисленные факторы могут рассматриваться как условия принятия на себя ответственности менеджером в ходе выполнения своей профессиональной деятельности.

Психологическая и социальная ответственность не оформляется официально, но является свойством личности, наряду с такими компонентами, как настойчивость, чуткость, организованность, сдержанность, конформность, социальная смелость и другие. Демонстрация субъектом этого вида ответственности детерминируется совокупностью объектно-субъектных отношений. В числе значимых для личности отношений называют отношение к делу, представление личности о возможности выполнить задание, о ситуативной возможности субъекта понять суть задания. На полноту взятой, на себя ответственности влияет степень наличия у исполнителя ресурсов для выполнения порученного задания, а также присущая личности способность справляться с препятствиями и возмущающими воздействиями.

Экологическая ответственность может рассматриваться как вариант социальной, хотя ряд действий субъекта в этой сфере может подпадать под юрисдикцию уголовного кодекса. В основном же экологическая ответственность находит внешнее подтверждение реализуется в форме осуждения и морального давления, а также необходимости выполнения предписаний контролирующих экологических органов. Существенным фактором является распространение общественного мнения о субъекте деятельности с экологическими последствиями.

Этическая ответственность возникает в случае нарушения личностью этических норм, которые входят в систему общечеловеческих ценностей и правил этического поведения, важность соблюдения которых не регламентируется обязательными документами, но требуется от всех членов общества или сотрудников организации. Этические нормы основаны на понимании смысла жизни, предназначения личности, содержания общечеловеческих понятий добра и зла, существовании морального долга перед другими людьми, распространения нравственных принципов и общественных идеалов. Ответственность в этической сфере реализуется в форме распространения и формирования общественного мнения о субъекте той или иной деятельности. В случае нарушения норм поведения, ответственность регулируется путем общественного порицания, осуждения или сомнений в возможности дальнейшего занятия должности по этическим причинам.

Дисциплинарная и административная ответственность может возникнуть в результате бездействия работника или должностного лица любого уровня либо в случае ненадлежащего выполнения своих обязанностей и осуществляется в форме материального взыскания или применения моральных санкций, например, замечания, выговора и даже увольнения. В результате совершения субъектом деятельности административного правонарушения, следствием которого является нарушения прав и свобод других граждан, к нарушителю применяются санкции, предусмотренные правовой базой.

В профессиональной деятельности менеджера могут возникнуть обстоятельства, в которых он будет нести любой из перечисленных видов ответственности. Менеджер является должностным лицом, по причине необходимости постоянного принятия профессиональных решений, предусмотренных характером менеджерской организаторской и исполнительной, обслуживающей и обеспечивающей деятельности. В силу этого менеджер должен обладать рядом профессионально ориентированных

личных качеств, которые выступают в роли способностей, позволяя ему справиться со стоящими перед ним проблемами. Характерные для современной профессиональной среды условия организации и управления производством ставят менеджера перед необходимостью соответствовать высокому уровню требований к должностному лицу, и, в первую очередь это касается психологических особенностей личности профессионала.

Менеджер не всегда является руководителем большого трудового коллектива. Эта должность относится к низовому уровню управления либо не предполагает наличия подчиненных. Как правило, профессиональным итогом работы менеджера является организация производственного процесса, взаимодействие с другими людьми и управление производственной или организационной ситуацией [31]. От каждого принимаемого решения и каждого акта коммуникации зависит какой-либо значимый аспект деятельности организации, а также то, будет ли достигнута организационная цель. Менеджер – это не рядовой исполнитель деятельности, а организатор процесса. Далее мы рассмотрим основные характеристики личности менеджера, способствующие эффективной деятельности.

Л.И. Уманский [35] среди общеуправленческих выделяет следующие общеорганизационные способности.

Психологическая избирательность, проявляется в нескольких основных личностных и поведенческих индикаторах (сопереживание, возможность быстро и адекватно характеризовать психологические особенности людей, избирательно-психологическая память и наблюдательность и т.д.);

Практический психологический ум (адекватное распределение обязанностей, способность вызвать стимулирующие мотивы деятельности, учет взаимоотношений, психологических различий людей при группировке их для выполнения коллективной деятельности, тенденция решать практические вопросы и др.);

Психологический такт (чувство меры и граней во взаимоотношениях и взаимодействии с людьми, чувство ситуации, чуткость, внимательность,

чувство справедливости и др.);

Общественная энергичность (эмоциональное речевое воздействие, волевое побуждение, способность воздействовать на других и т.д.);

Требовательность (смелость, гибкость и постоянство предъявления требований, их категоричность и т.п.);

Критичность (критическая наблюдательность, самостоятельность критичности, логичность и аргументированность критики и др.);

Склонность к организаторской деятельности (спонтанное самостоятельное включение в организаторскую деятельность, потребность в ее осуществлении, принятие на себя роли организатора и ответственности за работу других людей) [35].

Р.Л. Кричевский, разрабатывая классификацию управленческих функций и профессиональных свойств, предложил выделить в особую группу менеджерские характеристики [20].

В качестве первой группы свойств, влияющих на специфику и эффективность деятельности менеджера, были названы биографические характеристики личности, под которыми имеются в виду возраст; естественно, пол, социальный статус менеджера и полученное образование.

Психологи и социологи выразили множество различных аргументов в пользу того, что особенности возраста, которые естественным образом связаны с наличием опыта, положительно коррелируют с качеством проявления менеджерских и управленческих способностей. Между тем считается ошибочной абсолютная убежденность в том, что исключительно зрелый возраст является условием назначения на управленческую должность и определяет успешность в качестве менеджера. Главным образом в этом случае речь должна идти не о биографической молодости, а о сформированной социальной зрелости и непосредственном влиянии на эффективность управления социального возраста, который в значительной степени соответствует принятому нами представлению об ответственности личности.

Половая принадлежность менеджера многими исследователями ставится под сомнение. Как женщина, так и мужчина с равной вероятностью могут оказаться более или менее ответственными и эффективными менеджерами. С позиции психологической рассматривается не биологический пол, а разделяемая личностью социальная роль, принятая под влиянием общества. Существует стереотип в восприятии мужчин в качестве индивидов более активных и чаще стремящихся к лидерству. Однако мы полагаем, что эта точка зрения является весьма распространенным заблуждением, что мы и намереваемся доказать в эмпирической части исследования, рассмотрев половые особенности проявления ответственности в выборке менеджеров.

Параметры социального статуса и полученного образования в качестве предпосылки успешного выполнения менеджерских функций основаны на наличии уровня профессиональной подготовки, важной для осуществления трудовых функций. Умение применять полученные знания и умения в реальной практической деятельности связано с образованием в определенной степени, но не обусловлено на сто процентов. В качестве предпосылки реализации личности в менеджменте часто рассматривается имеющийся у субъекта социально-психологический статус, связанный с происхождением и принадлежностью к определенной социально-экономической группе. Положение о том, что высокий социальный статус потенциально оказывает положительное воздействие на карьеру, в принципе, бесспорно. Что же касается реальных фактов, то они часто опровергают эту закономерность в обоих контекстах. В частности, должность менеджера не является высокой по рангу и доступна для многих.

В качестве необходимого условия успешности в менеджерской деятельности необходимо рассмотреть способности, под которыми понимаются свойства личности, позволяющие эффективно выполнять определенные виды деятельности, в т.ч. профессиональной. В этом случае используется понятие «специфические (профессиональные) способности». В

психологии описаны факты, согласно которым наиболее успешны менеджеры со средними умственными аналитическими способностями, однако со значительно выраженным практическим интеллектом [17].

В качестве профессиональных способностей могут выступать личностные свойства. Для организаторской деятельности менеджерского типа наиболее важными условиями являются такие черты личности, как доминантность и достаточная уверенность в себе; выраженная эмоциональная уравновешенность; присутствие в системе мотивации стремления к достижениям, инициативность и предприимчивость; в связи с характером труда обязательной является стрессоустойчивость и готовность принять ответственность за себя и других, что обеспечивает надежность получаемых результатов [18].

Спецификой деятельности менеджерского типа является необходимость организовывать производственные процессы, подключая к этому других людей даже против их воли к этому. Поэтому для обеспечения устойчивых результатов менеджеру необходима выраженная доминантность, понимаемая как способность оказывать влияние. Однако менеджер, являясь руководителем низового уровня, не может в полной мере опираться только на должностные полномочия, наделяющие его формальной властью и «бумажным» авторитетом. Менеджер включен в организационные отношения и в отношения с клиентами, поэтому влияние руководителя, опирающееся исключительно на средства формально-организационного типа, необходимо подкреплять неформальными способами влияния. Неформальные формы проявления доминантности позволяют получить нужный эффект в тех случаях, когда они находят внутренний отклик у исполнителей и участников общей деятельности.

Менеджер, ориентированный на долгосрочный эффект от своей доминантности, несет социальную ответственность за свои действия и не может обойтись без позитивной ответной реакции других сотрудников, иначе

его стремление доминировать будет восприниматься не больше, чем претензия на власть.

Опираясь на работу М. Вудкока и Д. Френсиса «Раскрепощенный менеджер», мы особым образом выделяем важнейшие для менеджера особенности влияния на других. К ним относится способность ясно излагать свои мысли, высокий уровень уверенности в себе, готовность устанавливать хорошее взаимопонимание с другими людьми и использование поощрения для закрепления требуемого поведения. Несмотря на важность проявить дает настойчивость, эффективный менеджер готов прислушиваться к другим, демонстрируя долгосрочную мотивацию и социальную ответственность [8].

Уверенность в себе рассматривается как важнейшая черта эффективного менеджера, поскольку в трудной ситуации ему не на кого положиться и передать ответственность за происходящее. От него ожидают сотрудники и подчиненные, что он примет важное решение, окажет поддержку и защиту. Уверенный в себе менеджер обеспечивает определенный уровень психологического комфорта, благодаря чему повышается заинтересованность окружающих к труду, формируется мотивация к работе.

Стрессоустойчивость как важнейшее качество менеджера основано на присущей ему эмоциональной уравновешенности. Причины, вызывающие стресс в деятельности менеджеров – это боязнь не справиться с работой, не выполнить регламенты и нормы, допустить ошибку, страх в ходе конкуренции страх быть обойденным другими, в результате неуспеха потерять работу и сложности с самооценкой и восприятием собственного «Я». Неконтролируемые эмоции, как отрицательные, так и положительные, могут оказать неблагоприятное воздействие на результат переговоров, распоряжений, выполнения функций контроля просто оказывают воздействие на психологический климат в коллективе. В связи с этим на менеджера возлагается социально-психологическая ответственность поддерживать со всеми сотрудниками деловые отношения, основанные на

уважении и эмоционально сдержанные и ровные, вне зависимости от личных симпатий и антипатий.

Сложность менеджерской работы требует от него способности к проявлению творческого подхода в решении профессиональных задач. Данная черта особенно важна для деятельности в условиях предпринимательства и инновационной деятельности. Относительно управленческой и организационной деятельности креативность может рассматриваться в качестве потенциальной способности менеджера увидеть элементы новизны в своей работе и предоставить своим сотрудникам возможность творчества в деятельности. Однако внедрение новых форм работы и управления всегда сопряжено с высоким уровнем ответственности за свои решения и их внедрение.

Менеджерская мотивация стремления к достижениям и склонность к предприимчивости в повседневной деятельности отображает актуальную потребность в самореализации и достижении значимых и сложных целей. Согласно многочисленным исследованиям, менеджеры, обладающие указанными чертами, выбирают такие ситуации, в которых им приходится брать на себя ответственность в разрешении сложной задачи. В связи с этим они не склонны подвергать себя значительному риску, что заставляет их ставить перед собой относительно умеренные цели, в которых риск окажется в значительной степени предсказуем с возможностью подстраховки. Эффективные менеджеры стремятся к достижениям в такой форме, которая позволяет получать обратную связь от участников процесса, чтобы учитывать, насколько успешно они могут справиться с поставленной задачей.

В качестве ключевых характеристик успешного менеджера рассматриваются ответственность и надежность. Указанные свойства личности являются своеобразной имиджевой характеристикой, как менеджера, так и компании, в которой он работает. Организация, которая дорожит своей репутацией, считает очевидным закон бизнеса, по которому

все взятые на себя обязательства должны быть выполнены, несмотря на дополнительные затраты. В то же время в числе личностных характеристик кандидатов на должности менеджеров ответственность и надежность зачастую рассматриваются как редкие качества. Очевиден их недостаток в современной политике, экономике, органах власти. В долгосрочной перспективе, несомненно, будущее остается за теми компаниями и менеджерами, которым свойственны надежность исполнения и верность в отношениях с партнерами и клиентами компании [10].

Способность современного менеджера самостоятельно принимать решения и нести за их результаты ответственность обозначается как независимость в принятии решений. Наибольшая независимость проявляется в форме самостоятельного суждения и определения приоритетов, однако на основе готовности прислушиваться к мнению коллег, учету способности подчиненных принять готовящееся решение. Таким образом, менеджер разделяет ответственность за принимаемые решения и делает их коллегиальными.

Нами были рассмотрены ключевые характеристики личности эффективного менеджера. Несмотря на то, что качества личности весьма разнородны и являются сочетанием полученных от природы черт и социального опыта взаимодействия, и включения в различные виды деятельности, многие из выявленных в ходе теоретического обзора качеств тесно связаны с уровнем ответственности личности. Наиболее существенной особенностью проявления всех указанных качеств: доминантность и достаточная уверенность в себе; выраженная эмоциональная уравновешенность; присутствие в системе мотивации стремления к достижениям, инициативность, креативность и предприимчивость; в связи с характером труда обязательной является стрессоустойчивость и готовность принять ответственность за себя и других, - является осознанность последствий проявления этих качеств и желание самосовершенствоваться и принимать ответственность за проявление своей личности.

1.2 Анализ подходов к изучению проблемы ответственности в психологии

Проблема ответственности является предметом исследования в рамках раскрытия вопросов духовности и экзистенциальной психологии в работах Н.А. Бердяева, Ж.-П. Сартра, М. Хайдеггера. Ответственность в соотношении с активностью личности и субъектностью изучали авторы К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, Д.А. Леонтьев. Понятия личностной свободы в контексте ответственности раскрывали К. Роджерс, А. Адлер, Э. Фромм, К. Ясперс. Изучаемое нами понятие родственно трактуемому с позиции этики и права, где категория ответственности рассматривается в качестве характеристики способов выполнения субъектом нравственных требований, предъявляемых ему обществом, в силу чего она отражает особое социальное, нравственное и морально-правовое отношение личности к социуму через выполнение своего нравственного долга и соблюдение правовых норм [28, 30]. Относительно сходное содержание можно обнаружить в определении ответственности Е.Ю. Богатской как «возлагаемого на кого-либо или взятого кем-либо обязательства отчитываться в каких-либо своих действиях и принять на себя вину за возможные их последствия» [3].

Взаимосвязь ответственности, саморазвития и смысла жизни являлись предметом исследований А.А. Деркача, К. Муздыбаева, а в контексте развития самостоятельности ответственности раскрывалась через призму инициативности личности в работах К.А. Абульхановой, М.В. Ермолаевой, В.С. Мухиной. Ответственность в аспекте самоопределения личности рассматривается в работах Е.А. Климова, В.П. Прядина, И.А. Ильина. Проблемы развития ответственности в трудовой деятельности активно прорабатываются в рамках психологических, педагогических и акмеологических исследований под руководством известных психологов

В.С. Агеева, Г.М. Андреевой, К. Муздыбаева. В некоторых исследованиях ответственность рассматривается как обратная сторона личностной активности, согласно К.А. Абульхановой-Славской или В.И. Селиванову.

В психологической литературе термин «ответственность» зачастую используется для характеристики самых разнообразных психологических свойств, личностных качеств, психических процессов и даже состояний личности. Для определения и конкретизации настойчивости понятие ответственность использует А.В. Петровский. Ряд социальных психологов, в частности Э.И. Рудковский применяет свойство ответственности для объяснения феномена конформизма. В многочисленных определениях ответственность объясняется посредством определения способностей личности, к чему склоняется К.К. Платонов. Ответственность личности представляет собой одну из наиболее сложных проблем в психологии, которая все еще не разрешена. Она предполагает наличие определенного уровня самоорганизации, самоконтроля и самооценки. В качестве составляющих компонентов ответственности выступает целый ряд качеств и умений личности (например, точность, пунктуальность, верность, честность, справедливость, принципиальность, готовность отвечать за последствия своих действий и др.).

Изучению проблемы профессиональной ответственности личности посвящены работы В.А. Бодрова и А.Г. Луценко [4]. В современных психологических исследованиях профессиональную ответственность трактуют в качестве свойства личности, которое отображает определенное отношение профессионала к содержанию и результатам своей трудовой деятельности, а также к другим субъектам деятельности, своей роли и вкладу в процесс выполнения задачи. Суть описываемого отношения обуславливается важностью для субъекта четкого и полного соблюдения профессиональных норм, а также способностью профессионала предоставить отчет о полученных в его деятельности результатах. Проблема ответственности личности в профессиональной сфере деятельности получила

развитие в исследовательских работах Л.И. Дементий [9]. Автором дано определение профессиональной ответственности субъекта труда как гарантированное обеспечение требуемого уровня и качества выполнения своей деятельности определенный промежуток времени, включая коррекцию своих действий в ответ на непредвиденные трудности.

Описанный феномен профессиональной ответственности является характеристикой субъекта деятельности, который отражается в выборе способа исполнения на основе ориентировки на требования должного, в чем проявляется активная личностная позиция профессионала.

Учитывая несомненную важность изучаемого качества для любого вида деятельности, неоднократно осуществлялись попытки ученых унифицировать это свойство и привести его к определенным и четко обозначаемым количественным параметрам, выделяя некую норму, уровень или меру ответственности (Е.Н. Сидорова, Л.А. Сухинская, С.Ф. Одуев, А.Г. Спиркин, А.Г. Шмелев, Х. Хекхаузен, И.А. Маврина, К.С. Пахомова, А.Д. Сахаров и др.).

Ученые также пытались в своих работах разделять ответственность на различных уровнях осознания и регуляции, описывая как сознательную, так и бессознательную ответственность, внешне и внутренне детерминированную (К.А. Абульханова-Славская, А.В. Брушлинский, Э.И. Рудковский, Г.Л. Тульчинский, Х. Хекхаузен).

Ответственность предполагает наличие определенного уровня самоорганизации, самоконтроля и самооценки. В качестве составляющих компонентов ответственности выступает целый ряд других качеств и умений личности. Связанными с ответственностью считают такие свойства, как принципиальность, искренность, честность, справедливость, психологическая готовность нести ответ за последствия своих решений. Важнейшей характеристикой ответственности является ее принадлежность субъекту, это свойство не бывает безличным. С другой стороны, определение субъекта ответственности необходимо требует обозначения и ее объекта – а

именно той сферы, в которой личность принимает на себя ответственность, принятую для исполнения [3].

Как видим, анализ взглядов ряда авторов на роль ответственности в структуре личности свидетельствует об отсутствии однозначной трактовки понятия. Часть авторов рассматривают ответственность как черту личности, другие понимают как индивидуально-типологическую особенность, а также как профессионально важное качество. В определенной степени ответственность включается в категорию отношений. Отмечается устойчивая тенденция описывать категорию ответственности через многомерное личностное свойство или даже совокупность личностных качеств.

В ходе исследования проблемы ответственности руководителя, в результате анализа литературы по данной теме, мы выяснили, что она представляет собой универсальное не только профессионально важное, но личностно значимое качество и является сложным системным качеством личности, имеет множество составляющих и видов. В частности В.П. Прядеин определяет ответственность как «гарантирование субъектом достижения результата собственными силами на основе самостоятельно принятого решения, осознанного долга и совести» [27]. Системный подход к исследованию ответственности автор применяет вслед за А.И. Крупновым. В работах этих авторов ответственность определяется в качестве интегративного свойства личности. Благодаря исследованию корреляции ответственности с другими личностными характеристиками, к примеру, целеустремленностью и уверенностью в себе, проявляются базовые черты самой ответственности.

Ответственность также оказалась значимо связана с личностной инициативой, потому что инициатор должен осознавать последствия инициативы и отождествлять себя с теми, кого коснется изменения. Таким образом, А.Г. Спиркин [34], характеризуя ответственность в аспекте функционирования личности, отмечает то, что она является важнейшим социальным свойством личности, в то же время, представляя собой

нравственное и психологическое качество субъекта вплоть до устойчивой черты характера.

В психологии разработано множество подходов к описанию критериев выраженной ответственности. Первоначально основой изучения ответственности в отечественной психологии был идейно-целевой компонент, отражающий содержательную сторону данного качества, как считает А.Д. Алферов [2]. Автор также дополняет структуру ответственности действенно-волевым и нравственно-оценочным компонентами.

В монографии Н.В. Винокуровой [7] рассматривает в структуре ответственности ценностно-мотивационный аспект, который включает общественные ценности как основу развития у личности мотива ответственности, информационно-операционный компонент, предполагающий совместную активную деятельность субъектов проявления ответственности, которая направлена на формирование ответственности, эмоционально-волевой компонент, объединяющий своеобразное сочетание форм и методов развивающего воздействия на личность и, оценочно-коррекционный компонент ответственности, который предполагает рефлексивное управление поведением, основанным на самоанализе, проведении самооценки и осознания ответственности за совершаемые поступки.

Л.И. Дементий выделяет трёхкомпонентную структуру ответственности в качестве психологического свойства личности, основными элементами которой являются когнитивный, эмоционально-мотивационный и поведенческий компоненты. По мнению Л.И. Дементий, все названные структурные компоненты ответственности являются взаимосвязанными, но проявление и развитие указанных составляющих идёт неравномерно. Поэтому в процессе формирования, в частности, профессиональной ответственности педагогов автор называет необходимым индивидуальный подход с учётом изначального уровня сформированности нравственных личностных качеств и других особенностей личности и др. [9].

Т.Г. Шатунова выделяет в ответственности эмоционально-волевой, мотивационно-ценностный, рефлексивный (оценочный) критерии определения уровня сформированности ответственности [39]. Таким образом, анализ исследований показывает, что наиболее часто в числе основных компонентов ответственности авторы выделяют когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты.

Говоря о разновидностях ответственности особым образом выделяют профессиональную, которая может возникнуть в результате нанесения профессиональными действия ущерба третьим лицам вследствие выполнения представителем какой-либо профессии своих должностных обязанностей. Отдельный вид профессиональной ответственности – ответственность управленческая, которая базируется на качестве личности, обеспечивающем возможность исполнять свои профессиональные обязанности на высоком качественном уровне, через соблюдение принятых в компании корпоративных правил и административных норм деятельности, а в результате в полной мере отвечать за принимаемые решения [32]. Ответственность представляет собой универсальное профессионально важное качество, важное в любой профессиональной сфере, однако менеджер должен обладать таким набором психологических качеств, которые не просто включают ответственность как профессиональную составляющую, но тесно связаны с ней на значимом уровне.

Еще один вид ответственности - социальная - определяется как «склонность личности придерживаться в своем поведении общепринятых в данном обществе социальных норм, исполнять ролевые обязанности и ее готовность дать отчет за свои действия» [25].

Важнейший аспект раскрытия сущности понятия «ответственность» заключается в регулирующей функции ответственности в поведении личности: «Ответственность - осуществляемый в различных формах контроль над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм и правил. Различают внешние формы контроля,

обеспечивающие возложение на субъект ответственности за результаты его деятельности (подотчетность, наказуемость и т.п.) и внутренние формы саморегуляции его деятельности (чувство ответственности, чувство долга)», как считает Шалдыбина О.Н. [38].

Социальная ответственность личности связана с рядом особенностей:

- представляет собой отношение индивида к необходимости соответствовать требованиям социума либо другой личности в форме взятых обязательств или существующего долга;

- является формой отношения личности к другим людям, группам, другой личности, к процессу трудовой деятельности, способам выполнения и получаемым результатам;

- реализация предъявляемых требований связана с намерением держать отчет и принимать вину за нарушения в поведении и деятельности [27].

Указанные в этом параграфе особенности проявления ответственности основаны на том, что они, по сути, есть формы контроля за деятельностью личности в различных сферах и на разных этапах ее развития. Ответственность определяется либо с позиции общества и других людей, либо с индивидуально сформированной позиции личности [25].

В случае общественных детерминант ответственности это свойство отражает подотчетность индивида в аспекте соответствия им требованиям общества с последующей возможностью применения санкций в зависимости от тяжести вины или величины заслуг. Ответственность в этом случае выступает в качестве инструмента внешнего контроля и средства внешней регуляции поведения личности. По В. Франклу «... ответственность... не сводится к простой свободе постольку, поскольку... всегда включает в себя то, за что человек каждый раз несет ответственность... и еще что-то сверх того, а именно то, перед чем человек несет ответственность» [36].

В случае внутренней регуляции ответственность отражает отношение самого субъекта к своему долгу, и способность, готовность и предрасположенность личности осуществить то, что требуется.

Ответственность служит инструментом внутреннего контроля (самоконтроля) и самостоятельной внутренней личностной регуляции (саморегуляции).

Итоги можно подвести цитатой В. Франкла: «Ответственность принадлежит к несводимым и невыводимым феноменам человека. Подобно духовности и свободе, она является первичным феноменом, а никак не эпифеноменом» [36].

Нами были проанализированы результаты интересного исследования, запланированного с целью изучения возможности прогнозирования социального поведения личности на основе оценки уровня развития личностной ответственности. В работе Д. Дарлея и Б. Латане [40], которая была посвящена исследованию ответственного поведения личности в разнообразных ситуациях, испытуемым предлагалось испытуемым заполнить шкалу для изменения уровня принятия испытуемым норм социальной ответственности, которая сопоставлялась с оценкой потребности в одобрении, которая проявлялась, как склонность личности описывать себя в социально одобряемом желательном свете, чтобы получить одобрение других людей. Результаты показали, что, при наличии рядом других людей в сложной критической ситуации, участники и очевидцы события приписывают причинность и возлагают ответственность за какие-либо собственные действия на окружающих людей. Такая диффузия ответственности подчеркивает ее социальный характер.

Несомненно, для всех характеристик ответственности обобщающим является ее социальная обусловленность и приверженность личности к групповым стандартам, ее стремление быть принятым в социальной группе благодаря принятию норм и проявлению усердия в исполнении своих обязанностей. В частности, К. Муздыбаев подтверждает эту мысль, подчеркивая, что ответственный по характеру человек «не циничен, не враждебен, податлив, послушен, вынослив, общителен, спокоен, рассудителен, успешно учится, либерален» [25].

Связанными с ответственностью являются такие социально-психологические характеристики личности, как интернальность, самоактуализация и мотивация к успеху [5]. Интернальность – понимается как склонность личности интерпретировать причины своих успехов и неудач своими собственными усилиями, способностями и стараниями. Данное качество предложено в концепции локуса контроля Дж. Роттера и часто используется как синоним ответственности. Формирование интернальности оказывает важнейшую роль на возможность изменения эффективности такой сложной профессиональной деятельности, как работа менеджера, в связи с тем, что это свойство обеспечивает личности возможность чувствовать себя субъектом, автором своих решений и жизненных поступков.

Личная ответственность представляет собой совокупность взятых на себя обязательств отвечать перед самим собой, а также внешними инстанциями за свои поступки, принимать на себя вину или гордость за те или иные сложности либо достижения. Личная ответственность помогает человеку прогнозировать последствия своих решений и поступков, а также является базой для развития выше рассмотренной профессиональной ответственности, потому что ее формирование начинается раньше по ходу в онтогенетического развития личности. Все остальные формы ответственности могут формироваться на ее основе.

В целях нашего исследования необходимо также отметить, что существуют значительные индивидуальные различия в степени принятия на себя ответственности индивидом. В житейском плане наиболее распространенной тенденцией является стремление к уходу от ответственности. При высоком уровне развития личности, а также в случаях личностной значимости деятельности ответственность может восприниматься даже как субъективно предпочитаемое и желательное состояние, в случае чего речь идет о своеобразной потребности в ответственности. Данный феномен имеет связь с высокой мотивацией достижения и актуальной потребностью в самодетерминации личностью

своего поведения [4]. Несомненно, профессиональная ответственность, являющаяся предметом изучения в деятельности менеджеров, требует высокой степени развития потребности в ответственности, выводя ее на уровень профессионально-важного свойства.

Личностная самоактуализация имеет сущностную связь с изучаемым нами явлением, поскольку представляет собой проявление внутренней свободы, исходящее из осознания индивидом своих возможностей. Состояние самоактуализации предполагает управление собой в ходе жизни в соответствии с предъявляемыми требованиями общества. Свобода выбора своего пути предполагает принятие на себя ответственности. Личность не сможет реализовать свой внутренний потенциал, если она постоянно пребывает в состоянии зависимости от влияния внешних факторов, условий и ситуаций и не имеет точки опоры в самой себе.

Важнейшей составляющей ответственности в случае внутренней детерминации является мотивация к успеху, которая имеет отношение к позитивной основе активности. Личность, ориентированная на успех, принимая на себя инициативу в деле, предполагает достижение некоего конструктивного и положительного результата. Естественно, что активность личности в этом случае основана на личном желании и надежде на успех. Люди с устойчивой внутренней мотивацией более ответственны и чаще уверены в себе, а также в собственных возможностях. Субъектов с внутренней мотивацией отличает настойчивость в достижении поставленной цели, более выраженная целеустремленность, в результате они приписывают свои достижения и даже сложности деятельности внутриличностным факторам (своим способностям, уровню старания) [15].

Таким образом проведенный теоретический анализ продемонстрировал широту представлений об ответственности и разнообразие подходов к изучению этой проблемы, доказав актуальность выбранной темы и позволил уточнить гипотезу нашего исследования. Мы предполагаем, что особенности проявления ответственности в деятельности менеджеров связаны с

выраженностью ряда личностных особенностей, в частности, с уровнем доминантности, активности и инициативности личности, степень нормативности личности, силы Я и способности справляться со стрессом. В многочисленных исследованиях ответственности подчеркивается многогранность и системность проявления этого качества.

Выводы по первой главе

1. В ходе исследования проблемы ответственности в деятельности менеджерского типа, в результате анализа литературы по данной теме, мы выяснили, что она представляет собой универсальное профессионально важное качество и является сложным системным качеством личности, имеет множество составляющих и видов.

2. Анализ взглядов ряда авторов на место ответственности в структуре личности свидетельствует об их существенном расхождении: эту категорию рассматривают и как черту личности, и как индивидуально-типологическую особенность, и как профессионально важное качество, и как категорию отношений. Отмечается устойчивая тенденция описывать категорию ответственности через совокупность личностных качеств.

3. Ответственность личности представляет собой одну из наиболее сложных проблем в психологии, которая все еще не разрешена. Она предполагает наличие определенного уровня самоорганизации, самоконтроля и самооценки. В качестве составляющих компонентов ответственности выступает целый ряд качеств и умений личности (например, точность, пунктуальность, верность, честность, справедливость, принципиальность, готовность отвечать за последствия своих действий и др.).

Глава 2. Эмпирическое исследование проявления ответственности в профессиональной деятельности менеджера

2.1 Описание методов исследования и экспериментальной выборки

Исследование проводилось на базе нескольких подразделений телекоммуникационной компании Ростелеком самарского региона в 6 различных управлениях и отделениях городов Самара, Тольятти и Сызрани в соответствии с договоренностью с представителем компании, который помог собрать эмпирические данные. Управления, принявшие участие в исследовании, подразделяются на ряд групп и отделов, в каждом из которых, предусмотрены должности менеджеров по техническому обслуживанию и коммерческой деятельности, в подчинении которых находится от 2 до 5 специалистов или рядовых сотрудников. В исследовании приняли участие 23 менеджера и 43 сотрудника в качестве экспертов, участвовавших в заполнении опросников для оценки деловых качеств менеджеров. В исследовании были протестированы и опрошены менеджеры следующих подразделений компании: Отдел корпоративных продаж, Центр обслуживания корпоративных клиентов; Отдел розничных продаж; Группа продвижения услуг; Отдел розничных продаж; Сервис-группа телекоммуникаций; Бригада технического сервиса; Отдел корпоративных клиентов; Отдел эксплуатации сети; Участок технадзора и ремонта оборудования; Участок хозобеспечения. В указанных небольших рабочих группах работают по несколько специалистов, каждый из которых выполняет обязанности в соответствии со своей специализацией, а координацией работы занимаются менеджеры, также являющиеся специалистами, и непосредственно задействованные в работе с клиентами и обеспечении технической части.

В выборку вошли как мужчины, так и женщины в возрасте от 25 до 58 лет - от молодых квалифицированных специалистов до

высококвалифицированных опытных сотрудников с большим стажем. Испытуемые имеют высшее или специальное профильное профессиональное образование.

В эмпирической части работы была поставлена задача: выявить личностные особенности, связанные с проявлением ответственности в деятельности менеджеров. Для достижения поставленных задач по проблеме ответственности мы использовали методики, направленные на выявление ответственности, степени соответствия деловых качеств личности требованиям и личностны особенностей, а также выявили взаимосвязь этих качеств.

Сбор эмпирической информации осуществлялся с помощью следующего набора психодиагностических методик.

1) Опросник многомерно-функционального анализа ответственности В.П. Прядеина позволяет проводить исследования ответственности как системного качества личности. Методика позволяет выявлять выраженность различных составляющих сложного качества ответственности, а также получать суммарный показатель. Автор придерживается представлений об ответственности как многогранном и системном личностном качестве, включающем в себя значительное количество разнородных компонентов. Автор, предполагает диагностику ответственности как системного качества личности включая, изучение сочетания функционального единства различных составляющих: мотивационных, эмоциональных, когнитивных, динамических, регуляторно-волевых и продуктивных. Когнитивный компонент ответственности обозначается КО, что означает «когнитивная осмысленность», а в другом случае имеет обозначение КОСВ, что трактуется как «когнитивная осведомленность». Эмоциональные аспекты ответственности выражаются в компонентах ЭС и ЭА, что означает стеническая или астеническая эмоциональность. Для оценки динамического компонента высчитываются показатели ДЭ и ДАЭ. Компонент ответственности, отвечающий за регуляцию поведения обозначается как

регуляторная экстернальность (РЭ) и, соответственно, интернальность (РИ). Составляющая, отражающая операционный фактор проявления ответственности, имеет градации гармоничность и агармоничность. Кроме того, методика позволяет выявить особенности мотивации проявления ответственности, которая выражается либо как социоцентрическая мотивация (МС), либо в качестве параметра эгоцентрическая мотивация (МЭ). Автором выделены также мотивационно-смысловой (то есть содержательный) аспект ответственности, степень проявления активности в демонстрации и инициировании этого качества, а также направленность данного свойства и соответствующего поведения и уровня регуляции ответственности, которые определяются в своей выраженности критериями гармоничности либо агармоничности. Результативный компонент ответственности включает определение продуктивности как предметной (ПП), так и субъектной (ПС). В методике также предусмотрено определение уровня трудности и искренности при заполнении опросника.

Общий уровень ответственности зависит от выраженности рассмотренных ранее составляющих компонентов ответственности. Его можно получить путем сложения составляющих, входящих в отдельные компоненты ответственности, однако с учетом тех вопросов, которые получили 1, 2, и 3 балла. В методике также предусмотрено наличие обратных шкал, когда за значения компонента аэргическая часть динамического компонента ответственности и степень экстернальности в проявлении регуляторного показателя ответственности начисляются баллы за ответ в 7 очков, подсчитывается как 1 балл, за 6 – 2, за 5 – 3 и т.д.

В конечном итоге если испытуемый набирает от 25 до 35 баллов по методике, это интерпретируется как достаточно высокий уровень выраженности ответственности; от 16 до 24 определяется как нейтральная ответственность, проявляющаяся ситуативно; а при оценках от 5 до 15 делается вывод о невыраженности и недостаточной ответственности испытуемого.

2) Экспертная оценка психологических характеристик личности К.К. Платонова; позволяет проводить изучение особенностей проявления деловых и личных качеств работника методом круговой оценки, что позволяет получить наиболее объективную оценку его профессионального поведения с точки зрения коллег. Для выявления специфики проявления ответственности в профессиональной ответственности менеджеров. Методика проста в использовании, а также помогает получить данные об испытуемых «со стороны». В качестве экспертов выступают не сами менеджеры, а их коллеги, наблюдающие их деятельность со стороны, это повышает вероятность получить более достоверные данные об испытуемых. На основе различных оценок, выставленных «экспертами» испытуемому, также можно получить средний балл. Этот балл служит итоговой оценкой выраженности деловых и личных качеств менеджеров.

Изучаемая нами характеристика – ответственность – может быть выявлена на основе оценки соответствия индивидуальных характеристик личности исполнителя требованиям деятельности. В трудовой деятельности, от которой зависит результативность всего подразделения и результаты труда других исполнителей особенно важно указанное соответствие. Методика Платонова применяется при решении вопросов подбора исполнителей на ответственные должности, формирования кадрового резерва и аттестации персонала. Заключение о выраженности требуемых качеств специалиста может быть сделано по итогам экспертной оценки совокупности психологических характеристик специалиста. Для этих целей в бланке экспертной оценки на основе карты личности, предложенной К.К. Платоновым были отобраны и сформулированы сформулированы 8 психологических характеристик работника, которые оцениваются по степени проявления в работе ряда важных признаков:

1. Определенность – предполагает четкую структуру интересов к ключевым сферам своей профессиональной деятельности.
2. Осознанность – уровень осознанного представления о целях труда.

3. Целеустремленность – преобладание мотивации достижения.
4. Тактичность – стремление в ходе взаимодействия с коллегами искать приемлемые способы решения общих задач.
5. Действенность – умение увлечь за собой сотрудников, инициировать активность, прийти к результату.
6. Критичность – тенденция выявлять значимые для общего результата отклонения от процедур и правил выполнения деятельности.
7. Требовательность – стремление демонстрировать по отношению к себе и другим стандарты выполнения деятельности.
8. Ответственность – готовность принимать на себя ответственность за ход и результаты не только своей собственной деятельности, но и трудовых достижений рабочей группы.

В группу экспертов вошли те сотрудники менеджеров, которые непосредственно контактируют с ними в регулярной трудовой деятельности, так чтобы эксперты в достаточной степени знали оцениваемого менеджера. По правилам, важно обеспечить круговую оценку - подчиненные, коллеги равного с оцениваемым ранга и вышестоящие руководители. Оценка проводилась по 5-балльной шкале: низшая оценка - 1, высшая - 5.

В итоге нами фиксировалась сумма баллов по каждой из девяти характеристик, средний балл оценки деловых и личностных качеств по оценке каждого эксперта; сумма баллов, выставленных всеми экспертами по каждому из девяти показателей; общий средний балл оценки по каждому менеджеру. Данные фиксировались в табличной форме (таб. 1).

Интерпретация полученных оценок проводилась следующим образом: более 35-40 баллов - высокий уровень развития деловых и личностных качеств менеджера, от 30 до 34 - средний уровень; 20-29 - низкий уровень; менее 20 – недостаточный уровень развития деловых и личностных качеств.

Таблица 1 - Образец оформления результатов экспертной оценки.

Эксперт	Оценка качеств по шкалам, сумма баллов								Сумма	Средний балл
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1 ... n										
Сумма										
Средний балл										

3) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла - методика применялась для исследования личностных особенностей менеджеров; опросник содержит 187 вопросов, относительно прост в использовании и доказал свою валидность и надежность многочисленными исследованиями, дает необходимую, полную информацию о выявляемых личностных характеристиках. Кроме того, есть возможность интерпретировать не только отдельные показатели (шкалы), но и совокупность факторов, объединенных в несколько блоков. Методика предназначена для диагностики широкой сферы индивидуально-личностных особенностей. Личностный профиль, воссоздает многогранную картину факторов, которые называют конституционными, относительно независимыми друг от друга первичными чертами личности. Результаты диагностики нами переводились в стандартные оценки – стенов, определяющие выраженность каждого фактора. Стенов от 1 до 3 определяются как низкие значения выраженности признака, 4-6 – средние, показатели от 7 до 10 интерпретируются как – высокие значения по факторам. При интерпретации полученных данных мы уделяли внимание, главным образом, «пикам» профиля, к которым относятся наиболее низкие и более высокие показатели отдельных шкал в личностном профиле. Для этого принимались в расчет те показатели, которые в «отрицательной» части шкалы находились в интервале от 1 до 3 стенов, а в «положительной» части

— от 8 до 10 стенов. Названия шкал опросника: А – замкнутость – общительность; В – конкретное мышление – абстрактное мышление; С – эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – подчиненность – доминантность; F – сдержанность – экспрессивность; G – низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения; Н – робость – смелость; I – жесткость – чувствительность; L – доверчивость – подозрительность; М – практичность – мечтательность; N – прямолинейность – дипломатичность; О – беспечность – тревожность; Q1 – консерватизм – радикализм; Q2 – зависимость – независимость; Q3 – низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – расслабленность – эмоциональная напряженность.

2.2 Анализ и интерпретация эмпирических данных оценки особенностей ответственности менеджеров

В ходе проведенного исследования с применением трех вышеуказанных методик, позволяющих определять личностные качества менеджеров и особенности проявления ответственности, нами были получены следующие результаты.

Первая из использованных в нашем исследовании методик - опросник многомерно-функционального анализа ответственности В.П. Прядеина позволяет проводить исследования ответственности как системного качества личности. В ходе исследования нами были подсчитаны средние значения по различным показателям и составлен обобщенный портрет менеджера по всем изучаемым характеристикам. Результаты исследования по опроснику В.П. Прядеина представлены на рисунке 1.

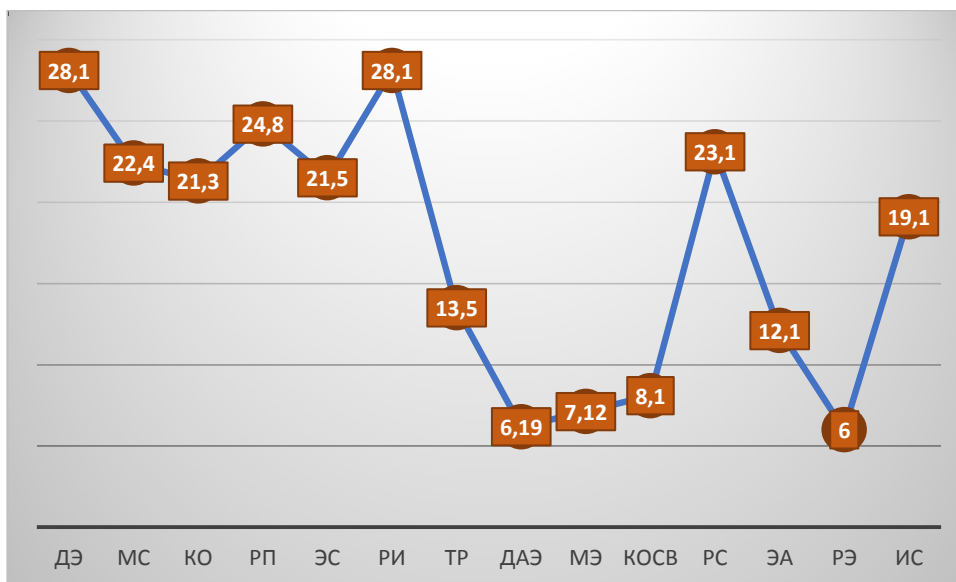


Рисунок 1 - Средние значения по шкалам ответственности опросника В.П. Прядеина в выборке менеджеров

Полученные данные по указанному опроснику свидетельствуют о том, что испытуемые были искренни, приняв участие в исследовании, о чем свидетельствует компонент ИС (искренность), равный 19,1 балла, находящийся на среднем уровне. В исследовании показана средняя выраженность следующих компонентов ответственности: ДЭ = 28,1, что расшифровывается как динамический компонент и проявляется самостоятельным проявлением ответственности без дополнительного внешнего контроля, что регулярно проявляется в практической деятельности менеджеров как качественное выполнение трудовых обязанностей и готовностью взяться за ответственное задание. Показатели по шкале РП = 24,8 говорит о степени проявления предметной результативности, которая проявляется в наличии ощутимых результатов в выполнении групповых заданий как добросовестность и старательность. Баллы по шкале РИ = 28,1 свидетельствуют о достаточно высокой интернальности в проявлении ответственности, что обнаруживается как самостоятельность, готовность к

проявлению самокритичности и высокой степени независимости в вынесении решений, касающихся выполнения ответственных дел.

В связи со средним уровнем выраженности следующих шкал, можно говорить о ситуативном проявлении у менеджеров таких компонентов ответственности, как социально значимая мотивация (шкала МС = 22,4), что проявляется как время от времени возникающая потребность в других людях при выполнении ответственных заданий. Обращение к коллективному мнению и поддержка общества позволяет поддерживать чувство долга и повышать уверенность в себе в необходимости приоритета общественных интересов над личными. Данные по шкале КО = 21,3 также можно отнести к средним, что проявляется как ситуативно проявляющаяся осмысленность и способность к пониманию главных причин проявления ответственности. Баллы по шкале эмоциональной стабильности при проявлении ответственности также являются средними ЭС = 21,5, что выражается как положительный эмоциональный фон в важных ответственных делах. Уровень субъективной результативности в проявлении ответственности находится на границе средних и высоких значений РС = 23,1 и характеризует склонность завершению ответственных задач, которые влияют на уровень личностного благополучия и самореализации, которые определяют развитие различных важных для личности качеств и свойств, влияющих на успешность в деятельности.

О невыраженности ответственности, безответственности субъекта свидетельствуют показатели по компонентам: ТР = 13,5 взятие ответственности на себя является тяжким бременем для субъекта. (трудности, носящие личностный характер, такие как тревожность субъекта, его неуверенность, плохое настроение и операциональный характер – трудности, возникшие в процессе выполнения задания, зависящие от характера выполняемого задания и окружающих людей), низкий балл по шкале ДАЭ = 6,19, свидетельствует о незначительности степени нерешительности при необходимости брать на себя ответственность и малой

вероятности необязательности большинства менеджеров выборки, что говорит о значительной помехоустойчивости в проявлении ответственности. По шкале эгоцентрического компонента мотивационной основы ответственности также получены невысокие показатели $MЭ = 7,12$, таким образом, проявление ответственности является элементом личностно значимой мотивации менеджеров, которая позволяет обратить на себя внимание других людей в результате выполнения социально важных и ответственных дел, что дает возможность получить поощрение или материальное вознаграждение, а также уменьшить риск личных осложнений в результате провала или возможного наказания). Низкие баллы по шкале $KOCB = 8,1$ свидетельствует о сниженной осведомленности и философской наполненности значения ответственности в профессиональной деятельности, вероятно подмена искреннего понимания роли ответственности функциональной исполнительностью. Во многих случаях к ответственности менеджеров нашей выборки подталкивает желание избежать неприятностей или наказания. Возможно также поверхностное понимание смысла ответственности через видение какой-то одной стороны. Эмоциональная астеничность однако оказалась невысокой, $ЭА = 12,1$, следовательно менеджерам не свойственны отрицательные эмоции при необходимости брать на себя ответственность, то есть вполне естественными являются положительные эмоции от выполнении ответственных дел в силу их наполненности и наличия смысла в них. Показатель шкалы регуляторно-волевого компонента находится на самом низком уровне по сравнению с другими шкалами, $PЭ = 6$, что проявляется как склонность в реализации ответственных дел поддаваться влиянию других людей и полагаться на обстоятельства, то есть имеет тенденцию к экстернальной регуляции, что характерно для авторитарного стиля управления, принятого в изучаемом коллективе.

В связи с тем, что в числе факторов, определяющих специфику проявления ответственности в работе менеджеров могут оказаться самые

разные условия, нами был проведен анализ проявления различных факторов ответственности и, в частности, пол испытуемых. Далее мы рассмотрим специфику проявления ответственности менеджеров мужчин (рис. 2) и менеджеров женщин (рис. 3).

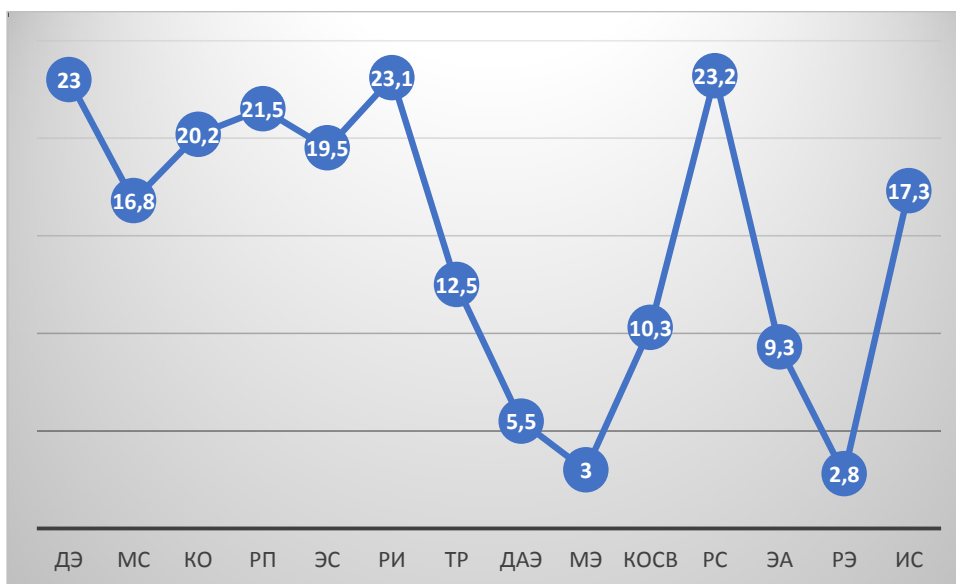


Рисунок 2 - Средние значения шкал опросника В.П.Прядина в мужской выборке

Средние значения менеджеров мужчин в нашей выборке свидетельствуют об относительной ситуативности проявления ряда важных компонентов ответственности в профессиональной сфере. В частности, показательно эргичности ДЭ = 23, относясь к динамическому компоненту ответственности, эргичность в проявлении ответственности связана с возможностью инициации ответственности без дополнительного контроля, что может проявляться как самостоятельное выполнение своей работы в том случае, если условия воспринимаются менеджером как благоприятные для этого. Средний уровень социально значимой мотивации в регуляции ответственного поведения также проявляется на среднем уровне, МС = 16,8, следовательно, выполнение ответственных дел может быть связано с желанием быть среди людей, считаться на хорошем счету у коллектива,

однако, преобладание общественных интересов менеджеров над личными является относительно выраженной тенденцией в зависимости от обстоятельств. На границе с высокими баллами находится шкала КО = 20,2, которая интерпретируется как осмысленность и схватывание смысловой основы проявления ответственности, а также достаточно глубокое и целостное понимание сути этого качества. Уровень предметной результативности ответственности РП = 21,5 связан с тем, какими будут результаты менеджера при выполнении ответственных групповых задач. Показатель субъектная результативность достаточно высоко выражен у мужчин менеджеров РС = 23,2, что характеризует их как людей, стремящихся к завершению ответственных дел, когда они напрямую влияют на личностное благополучие и реализацию своих склонностей. Проявление положительных эмоций в решении ответственных задач не закономерно, а скорее зависит от ситуации, поскольку ЭС = 19,5. Для мужчин также характерной оказалась интернальность в постановке и решении ответственных дел, что отражается в показателе РИ = 23,1. Для них важным является личная причастность к решению, только тогда возможно проявление самостоятельности и независимости в разрешении ответственных дел.

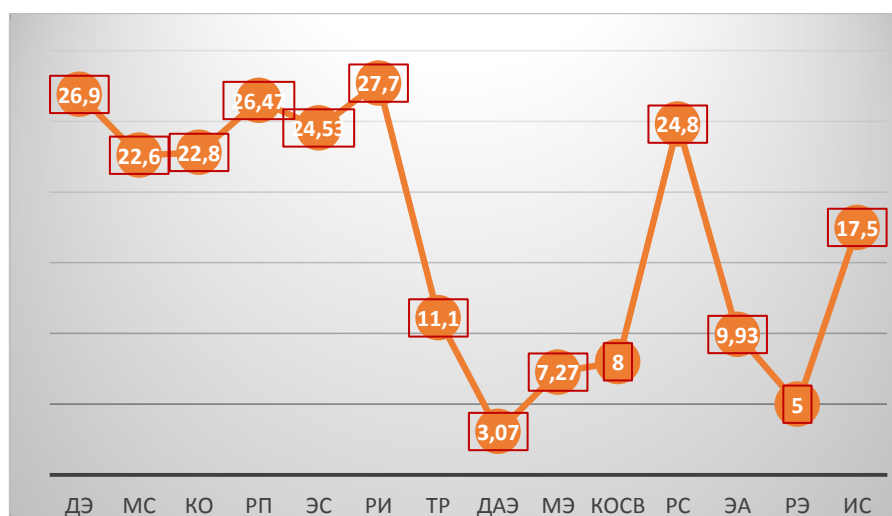


Рисунок 3 - Средние значения шкал опросника В.П. Прядина в женской выборке менеджеров

Усредненные значения менеджеров женщин характеризуются высокой степенью выраженности следующих компонентов ответственности: динамическая эргичность ДЭ = 26,9 связана со склонностью к ответственности с высокой самостоятельностью и без дополнительного контроля со стороны, что проявляется как активное отношение к выполнению трудных и ответственных заданий, а также высокой предметной результативностью РП = 26,47, которая приводит к акцентированию на наличии объективных результатов в труде, что объясняет принятый в компании обязательный для менеджеров порядок еженедельной фиксации результатов своего труда. Высокая результативная интернальность, РИ = 27,7 свидетельствует о высокой степени самостоятельности в работе, склонности к самокритичности и готовности к независимости в принятии решений при выполнении ответственных заданий. На уровне выше среднего находится в женской выборке менеджеров социально значимая мотивация проявления ответственности МС = 22,6. Для большинства менеджеров женского пола важно быть среди людей и ориентироваться на мнение коллектива, в значительной степени их мотивация ответственного поведения связана с чувством долга и приоритетом общественных интересов над личными. Аналогичным образом проявляется осмысленность ответственного поведения, поскольку КО = 22,8. В целом для этой группы менеджеров характерны положительные эмоции от возможности проявить свои деловые качества при выполнении ответственных дел, о чем свидетельствует показатель ЭС = 24,5. Данные по субъективной результативности находятся на уровне выше среднего РС = 24,8, что описывает ответственность этих испытуемых, характеризующуюся завершением дел, когда они имеют связь с личностным благополучием и возможностью развития различных сторон своей личности.

Исходя из полученных данных средних значений по опроснику, можно сделать вывод, что менеджеры женщины в изучаемом нами коллективе имеют более высокий уровень ответственности в профессиональной

деятельности, что проявляется в устойчивом поведении. Менеджеры женского пола имеют выраженный уровень ответственности по компонентам самостоятельное, тщательное выполнение трудных и ответственных заданий, результаты субъекта при выполнении коллективных дел, положительные эмоции при выполнении ответственных дел, завершение ответственных дел, связанных с личностным благополучием, самореализацией. В меньшей степени для женщин менеджеров характерны социально значимая мотивация и смысловое схватывание стержневой основы ответственности.

Ответственность менеджеров-мужчин в трудовой деятельности оказалась подвержена влиянию ситуативных факторов, она не является системно выраженной и стабильной. Однако это только данные усредненных профилей, а если изучать каждого менеджера отдельно, следует отметить, что каждый испытуемый в выборке индивидуален и имеет свой профиль проявления ответственности. Менеджеры мужчины имеют выраженный уровень ответственности по компонентам: результаты испытуемого при выполнении групповых дел, положительные эмоции благодаря реализации сложных ответственных дел и результативная интернальность. Менее системным является проявление эргичности в ответственной деятельности и социально ориентированная регуляция поведения, равно как и завершение ответственных дел, влияющих на самореализацию и личностное благополучие.

Средние значения представителей мужской и женской части выборки по отдельным компонентам ответственности в целом достаточно высоки. Отличия обнаружены в степени системности проявления отдельных компонентов, которых в женской части выборки проявлено больше, чем у мужчин, в частности это касается динамического компонента, а именно эргичности и результативного субъективного компонента ответственности

В целом менеджеры, принявшие участие в нашем исследовании, в высокой степени самостоятельны в трудовой деятельности, стремятся тщательно выполнять трудные и ответственные задания, проявляют

активность. В мотивации ответственного поведения они ориентируются на общественно значимый результат, в силу чего проявляют добросовестность. Поскольку от результатов каждого менеджера зависит премиальный фонд всего подразделения, они в высокой степени самокритичны и склонны контролировать как свое поведение, так и результаты трудовой деятельности своих коллег, при этом они способны брать на себя ответственность за все подразделение. Менеджеры готовы проявить социально значимую мотивацию в профессиональной деятельности, основываясь на своем чувстве долга, что может привести к приоритету общественных интересов над личными. Для менеджеров характерно целостное представление об ответственности как личностном качестве. В выполнении ответственной работы менеджеры могут испытывать положительные эмоции от хода деятельности и приобретаемых возможностей по результатам выполнения ответственных дел. Доведение до результата ответственных дел ассоциируется у менеджеров с личностным благополучием, а также возможностью развития различных сторон личности в ходе самореализации.

Второй метод исследования - экспертная оценка психологических характеристик личности К.К. Платонова. Метод независимых характеристик К.К. - это оценочный метод диагностики личностных аспектов трудовой деятельности с помощью ранговой характеристики одного работника другими специалистами. Методика К.К. Платонова была проведена для выявления степени профессиональной пригодности менеджеров и уровня эффективности их труда. Методика позволяет получать описание индивидуально-психологических качеств и отношений работника, которые выступают в качестве профессионально важных и имеют важное значение для деятельности и благоприятного социально-психологического климата. Полученные по результатам экспертного оценивания данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты экспертного оценивания по методике К.К. Платонова

Испытуемый №	Сумма баллов по шкалам	Средний балл
1	38	4,75
2	34,60	4,325
3	37	4,625
4	31,46	3,9325
5	33,75	4,21875
6	39,75	4,96875
7	32,21	4,02625
8	35,35	4,41875
9	37,03	4,62875
10	32,53	4,06625
11	34,68	4,335
12	40	5
13	35,27	4,40875
14	33,7	4,2125
15	32,76	4,095
16	35,25	4,40625
17	30,75	3,84375
18	37	4,625
19	32,21	4,02625
20	31,46	3,9325
21	36,96	4,62
22	29,03	3,62875
23	23,75	2,96875

В нашем исследовании экспертами при определении профессионально-важных качеств являлись коллеги по работе, подчиненные и непосредственные руководители менеджеров. Количество экспертов на каждого менеджера оказалось равным по 3 человека. Экспертам предлагалось оценить качество применительно ими к конкретному менеджеру по 5-ти бальной шкале: низшая оценка – 1, высшая – 5. В предложенном для работы бланке были прописаны 8 качеств для оценивания.

Представленные в таблице данные демонстрируют в целом высокий или средний уровень выраженности оцениваемых качеств у менеджеров, поскольку оценки распределились в континууме от 2,9 баллов до 5. Такие

результаты свидетельствует о достаточно высоких оценках деловых и профессионально важных качеств.

Из всей выборки только 2 менеджера были оценены меньше 30 баллов, что интерпретируется как низкий уровень развития профессионально-важных и деловых качеств и составляет 8,7 % выборки. 9 испытуемых (39%) имеют средние показатели выраженности личностных и деловых качеств по результатам экспертного опроса. Среди них 6 менеджеров оказались мужского пола, 3 – женского. Высокий уровень выраженности личностных и деловых качеств был выявлен у 10 менеджеров, что составило 43,5 % выборки. Из этого числа большее число представителей – 6 человек оказались женщинами.

Если по отдельности рассматривать отдельные качества, подлежащие оценке, то эксперты оценили уровень определенности интересов оцениваемых работников в 32,5 балла, уровень осознанности в 35,5 баллов, уровень целеустремленности в 32,8 балла, выраженность такой важной для менеджера черты как тактичность оказался равным 25,8 баллов, что мы оценили как заниженный показатель. В противовес тактичности высоко развитой оказалась такая черта, как действенность и требовательность – соответственно, 38, 5 и 37,6 баллов. Выше среднего были оценены критичность – 35 баллов и ответственность менеджеров – 36 баллов в среднем по выборке. Менеджеры могут проявлять профессионально важные качества на достаточно высоком уровне, а контролировать выполнение поручений подчиненными. Приближенный к среднему, но, тем не менее, уже являющийся высоким, балл, равный 36,7 и 37, набрали 3 испытуемых (12%). Из них – 1 испытуемый мужского пола и 2 – женского. Остальные испытуемые в количестве 21 человека (84%) имеют высокие значения – от 40,7 до 44,2 баллов. Средние значения экспертных оценок личностных и деловых качеств менеджеров по методике К.К. Платонова отображены на рис. 4.

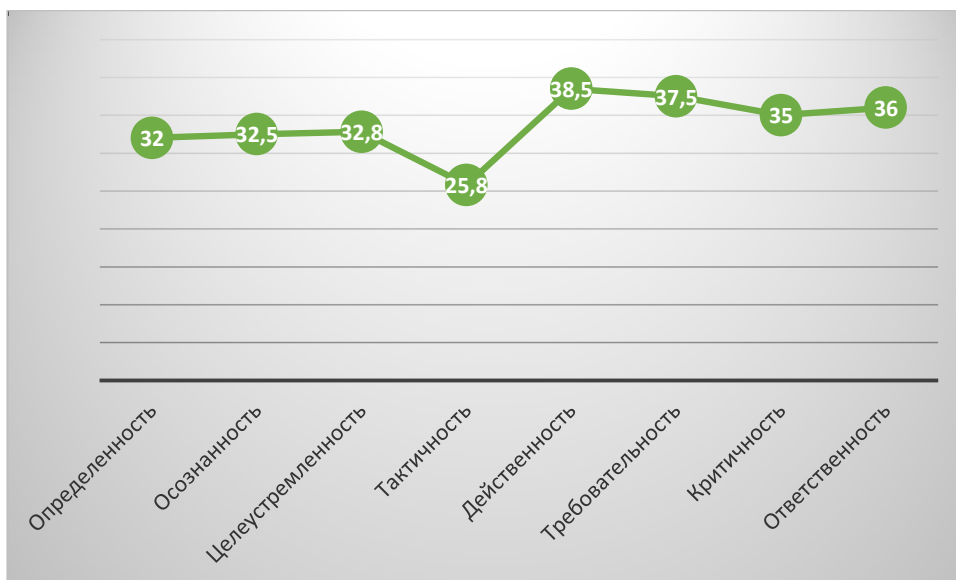


Рисунок 4 - Средние значения экспертных оценок личностных и деловых качеств менеджеров по методике К.К. Платонова

Также, из полученных результатов следует, что высокий балл набран почти во всех 8 психологических характеристиках личности менеджеров, которые диагностируются по проявлению в их деятельности признаков каждой характеристики по 5 балльной шкале. Для менеджеров с высокой степенью вероятности характерна определенность интересов, которая раскрывает специфику склонности работника к различным аспектам профессиональной деятельности менеджера. Исследованные нами специалисты продемонстрировали также уровень осознания целей своей трудовой деятельности на уровне выше среднего, а также преимущественную ориентацию на мотивы организаторской деятельности, которые предполагают способность воспринимать психологические особенности клиентов, а также сотрудников. Учитывая показатели тактичности среднего уровня, можно говорить, что типичный менеджер в нашей организации проявляет способность к выдерживанию чувства меры во взаимоотношениях с определенной степенью вероятности, в зависимости от ситуации. Нахождение оптимальной формы взаимоотношений с сотрудниками происходит в большинстве случаев, но в критических или сложных

ситуациях возможны проявления резкости и давления на окружающих. Не всегда менеджеры могут выбрать наиболее подходящие методы эмоционально-волевого воздействия и выбрать оптимальный момент для их применения. Высокие баллы по факторам действенности и требовательности свидетельствуют о способности увлечь за собой коллег и подчиненных, умении активизировать их трудовое поведение. Выраженная способность проявлять требовательность к результату своего труда и деятельности других сотрудников выражается в различных формах, а критичность обеспечивает способность менеджеров выявить значимые для профессиональной деятельности отклонения от принятых требований и норм деятельности. Уровень ответственности в труде, который для нас является основной изучаемой характеристикой деятельности менеджера, оказавшийся в среднем по выборке высоким, свидетельствует о способности менеджеров принимать на себя ответственность за содержание и результаты собственной профессиональной деятельности и деятельности всего трудового коллектива в целом.

Сопоставив показатели результатов экспертного опроса по методике К.К. Платонова с данным по методике оценки ответственности мы обнаружили, что оценка экспертами уровня ответственности у одних и тех же испытуемых в целом по выборке соответствует оценкам по опроснику В.П. Прядеина. В частности, для тех испытуемых, у которых выявлен средний балл по профессиональной ответственности, оказались средние значения по экспертному оцениванию личностных и профессиональных качеств, а именно уровня ответственности. С другой стороны, высокий балл по опроснику, предназначенному для выявления профессиональной ответственности, был набран теми представителями нашей выборки, у которых оказались высокие экспертные оценки по методике К.К. Платонова по фактору ответственности, а также требовательности к себе и другим сотрудникам. Данный факт может свидетельствовать о том, что подобранные нами методы вполне объективно оценивают личностные особенности и

профессиональные качества менеджеров, которые проявляют ответственность как в личной, так и профессиональной сфере.

Третья методика, использованная нами в эмпирической части исследования, - 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла. Этот метод был проведен с целью выявления личностных качеств менеджеров для сопоставления их с особенностями проявления ими деловых качеств и различных параметров ответственности в трудовой деятельности.

Рассмотрим средние значения по выборке испытуемых, подсчитанные нами по результатам проведения 16-ти факторного личностного опросника Р. Кеттелла (Таблица3):

Таблица 3 - Средние значения по опроснику Р. Кеттелла в выборке менеджеров.

	Факторы															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Средние значения	5,2	6,2	8	8,2	4,6	7,8	7,0	3,7	6,8	5,2	6,6	4,2	4,5	6,7	8,2	5,5

Для наглядности обобщенный профиль личности сотрудников компании, ставшей базой нашего исследования, занимающих в ней должности менеджеров. Полученный профиль отражен на рисунке 5.

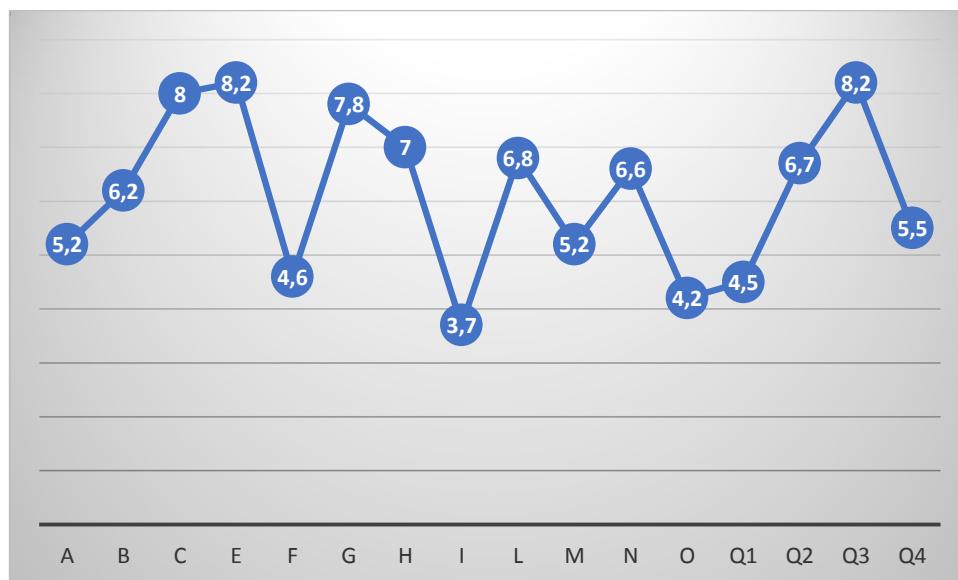


Рисунок 5 - Усредненный профиль личности менеджеров в компании по методике 16 PF P. Кеттелла.

Из числа менеджеров, которые приняли участие в исследовании, были опрошены, 15 – мужчин и 8 – женщин. Однако для всех менеджеров характерен скорее «мужской» профиль личности, чем типично «женский». Мы полагаем, что причиной этого является характерная корпоративная культура компании, в которой характер деятельности в современных социально-экономических условиях и стиль руководства, задаваемый высшим менеджментом организации, привели к особому кадровому составу. Рассмотрим подробнее описание особенностей личности усредненного представителя нашей выборки менеджеров. Большая часть испытуемых имеют высокие показатели по факторам: С (эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность) равное 8 баллов, Е (подчиненность – доминантность) равное 8,2 балла, G (низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения) равное 7,8 баллов, N (прямолинейность – дипломатичность) равное 6,6 баллов и Q3 (низкий самоконтроль – высокий самоконтроль) равное 8,2 балла. Низкое значение имеет фактор I (жесткость – чувствительность) равное 3,7 балла, говорящий о твердости характера. Остальные факторы имеют в целом средние значения. Результаты по шкалам

говорят о том, что типичный менеджер компании является эмоционально стабильным, спокойным, зрелым, уверенным в себе, эмоционально устойчивым и постоянным, не боится сложных ситуаций, эмоционально устойчив, независим, может проявлять черты лидера. Он выдержан, решителен, обязателен, ответственен, всегда готов к действию, основателен, упорен в достижении цели, социально-нормирован, дипломатичен и расчетлив. Имеет выдержанный самоконтроль, хороший контроль над своими эмоциями, сильную волю, дисциплинирован, точен в выполнении социальных требований, заботится о своей репутации. Также является реалистом, надеется на себя, берет на себя ответственность, часто бывает суров и даже жёсток с исполнителями и даже клиентами компании, самостоятелен, бывает циничным, нечувствителен к своему физическому состоянию, скептик.

Особым образом мы проанализировали данные по шкале G «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения», поскольку полагаем, что данная шкала напрямую может быть связана с проявлением ответственности в трудовой деятельности. В описании параметров личности, диагностируемых данной шкалой, у испытуемых определяются черты обязательности, высокого уровня дисциплины, в отношении к делам - добросовестности, в выполнении своих заданий - точности и аккуратности, исполнительности и значительной организованности и собранности. Когда речь идет о общественном поведении личности, то определяется уровень законопослушности. Фактор G у Кеттелла описывает специфику эмоционально-волевой сферы личности, которая имеет черты значительной степени настойчивости и организованности в достижении целей, а также своеобразия в регуляции социального поведения, когда личность демонстрирует либо принятие общепринятых норм и моральных ценностей общества, либо проявляет их игнорирование. По Р. Кеттеллу, испытуемые с достаточно высокими значениями по этому фактору склонны демонстрировать благопристойное поведение и соблюдать правила

приличия, руководствуясь долгом по отношению к другим людям. Для них важны точность и аккуратность в деталях, их характеризует стремление к порядку и соблюдение этического кодекса в профессиональной сфере. Очень высокие показатели по этой шкале приводят к тому, что ими соблюдаются даже такие правила, которые многим кажутся пустой формальностью. Стоит отметить и тот факт, что высокие оценки по шкале нормативности зачастую могут объяснять не только выраженные в значительной степени волевые черты личности, но и готовность к сотрудничеству и конформизму. Испытуемые с низкими значениями по фактору G склонны к непостоянству, могут быть небрежны, довольно легкомысленны, несерьезны в отношении к своим обязанностям и равнодушны к соблюдению порядка. Такие люди могут быть подвержены влиянию случая, в значительной степени ненадежны, то есть безответственны.

Как видим, описание результатов по шкале нормативности в значительной степени соответствует нашим представлениям об ответственности личности. Далее мы приведем полученные в нашем исследовании результаты по фактору G, чтобы лучше ориентироваться в особенностях выборки, которая была сформирована в эксперименте.

Как видно из данных, представленных в таблице 3 и в графической форме виде на рисунке 5, в нашей выборке фактор G является одним из наиболее выраженных показателей личности (7,8 балла). Если провести анализ данных по выборке, то высокий уровень нормативности (8-9 стенов) был выявлен у 15 испытуемых из всей выборки, что составляет 65% менеджеров, участвовавших в исследовании. По данному фактору высший балл (9) набрали 6 испытуемых, большинство из которых оказались менеджеры-женщины – 4 человека. Также среди высших баллов по фактору выявлены: 8 баллов – у 6 менеджеров, а 8 баллов набрали 3 испытуемых, о высокой степени нормативности поведения также, свидетельствует приближенный к среднему значению балл (7), – который был выявлен у

5менеджеров. Таким образом, выборка менеджеров оказалась смещенной в сторону более высокой нормативности по методике Р. Кеттелла.

Поскольку фактор G описывает особенности эмоционально-волевой сферы, такие как организованность и настойчивость в достижении целей, а также специфику проявления регуляции социального поведения личности, связанное с принятием либо в какой-то мере игнорированием принятых в обществе норма морали и правил социального поведения. В терминологии психодинамической концепции личности это личностное свойство интерпретируется как уровень развития супер-эго. Таким образом, описанные характеристики шкалы G позволяют описать наших испытуемых как людей, в значительной степени требовательности к себе. В организации своей деятельности они руководствуются чувством долга, в достижении целей они проявляют настойчивость, без принуждения берут на себя ответственность и относятся к своим обязанностям достаточно добросовестно. Менеджеры нашей выборки проявляют также склонность к морализированию, в числе своих сотрудников и подчиненных предпочитают видеть работающих людей.

Оставшаяся часть нашей выборки имеет средний или низкий уровень выраженности показателей по фактору G (сознательность, беспринципность). Среди опрошенных менеджеров 5 человек имеет значение равное 5-6 баллам, что составляет 22 % нашей выборки. В ходе исследования мы выявили, что 3 руководителя из этой подгруппы являются мужчинами и 2 человека – женщины. Этот показатель хоть и не интерпретируется как низкий, даже приближен к высокому баллу, но, тем не менее, говорит о средней выраженности этого фактора у испытуемых либо его ситуативности. Помимо среднего показателя по фактору G в числе этих 5 испытуемых 3 человека имеют среднее или низкое значение по фактору C (эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность), все представители этой подгруппы испытуемых со средней нормативностью имеют также и средние показатели по фактору E (подчиненность – доминантность), 2 из 5 имеют

также и средний балл по фактору I (жесткость – чувствительность), у 3 из 5 менеджеров выявлен средний балл по фактору N (прямолинейность – дипломатичность), а 2 испытуемых имеют средние показатели по фактору Q3 (низкий самоконтроль – высокий самоконтроль). Таким образом, психологический портрет менеджеров со средней нормативностью поведения по фактору G ситуативно проявляют и другие черты, характерные для более ответственных и успешных менеджеров, а именно: средняя эмоциональная стабильность, зрелость и уверенность в себе. Порой такой менеджер достаточно решителен, может быть обязателен и ответственен, в целом социально-нормирован, при необходимости дипломатичен и вполне расчетлив. Он в принципе, может контролировать себя, свои эмоции и дисциплинирован. Однако в ряде ситуаций на его поведение могут повлиять сбивающие влияния и он продемонстрирует невысокую степень принципиальности и неготовность ответить за свои поступки.

В целом можно сказать следующее относительно полученных результатов по опроснику Кеттелла в нашей выборке менеджеров. В своем большинстве менеджеры имеют высокие показатели по фактору G, рассматриваемому нами особым образом в качестве предпосылки развития и проявления у личности поведения, трактуемого как «ответственное». Это говорит о том, что менеджеры имеют в наборе своих индивидуальных качеств особенности, позволяющие им в естественной для них форме демонстрировать ответственность, как в личной жизни, так и в выполнении профессиональных обязанностей.

Следующим этапом нашего исследования стало сопоставление особенностей проявления ответственности в деятельности менеджеров по методике Прядеина с выявленными у них личностными особенностями с помощью методик Р. Кеттелла и К.К. Платонова.

Анализ взаимосвязи полученных результатов по методикам был проведен с помощью статистического анализа в компьютерной программе

STATISTICA. В качестве методики проведения анализа был использован коэффициент корреляции Спирмена.

Анализ компонентов ответственности по опроснику многомерно-функционального анализа ответственности В.П. Прядеина и личностных особенностей менеджеров, выявленных 16-факторным личностным опросником Р. Кеттелла представлен в таблице 4. Для выборки численностью 23 человека критическое значение коэффициента корреляции $r = 0,40$ для уровня значимости $p = 0,05$ и $r = 0,51$ для уровня значимости $p = 0,01$. В таблице значимые корреляции выделены шрифтом.

Таблица 4 - Результаты корреляционного анализа ответственности и личностных особенностей менеджеров

	А	В	С	Е	F	G	Н	I	L	М	N	О	Q1	Q2	Q3	Q4
ДЭ	0,46	0,11	0,55	0,44	0,14	0,54	0,33	-0,1	-0,01	-0,45	0,12	0,12	0,24	-0,08	0,17	0,11
МС	0,19	-0,19	0,17	0,23	0,17	0,34	0,09	-0,11	0,02	-0,48	-0,00	0,20	0,26	-0,29	0,02	0,22
КО	0,06	-0,10	0,13	0,33	0,14	0,22	0,13	0,05	-0,05	-0,43	0,10	0,01	0,03	-0,08	-0,16	0,52
РП	0,13	0,05	0,13	0,07	0,41	0,54	-0,13	-0,48	-0,06	-0,37	0,19	-0,10	-0,14	-0,15	-0,01	0,19
ЭС	0,21	-0,04	0,27	0,38	0,42	0,32	0,02	-0,20	-0,20	-0,51	0,07	-0,14	-0,22	0,3	0,02	0,31
РИ	0,42	0,05	0,44	0,35	0,17	0,29	0,18	-0,11	0,18	-0,22	-0,06	-0,09	-0,31	-0,14	0,03	0,19
ТР	0,1	-0,18	-0,24	0,02	0,51	0,06	0,12	0,11	0,31	-0,21	0,05	0,13	-0,16	-0,33	-0,1	0,35
ДАЭ	0,2	0,20	0,08	0,23	0,11	0,08	0,18	-0,17	0,10	-0,12	0,27	-0,23	0,00	-0,06	0,09	0,32
МЭ	0,1	0,26	0,11	0,12	0,05	-0,04	0,34	-0,21	-0,20	-0,11	-0,30	-0,21	-0,09	0,22	-0,12	0,28
КОС	0,05	0,41	0,30	0,22	0,08	0,46	-0,07	-0,12	-0,04	-0,35	0,23	-0,23	0,23	0,12	0,21	0,17
РС	0,25	0,29	0,42	0,29	0,18	0,45	-0,22	-0,24	-0,32	-0,43	0,14	-0,13	-0,01	-0,18	-0,07	0,11
ЭА	-0,1	-0,03	0,04	-0,04	0,16	0,01	-0,01	0,25	-0,11	-0,28	-0,29	-0,02	-0,14	0,12	-0,03	0,27
РЭ	0,11	0,3	-0,03	-0,12	0,21	-0,04	0,04	-0,23	-0,14	-0,41	0,1	-0,16	0,18	0,22	-0,17	0,11

Расшифровка обозначений по ответственности: ДЭ – динамическая эргичность; ДАЭ – динамическая аэргичность; РИ – регуляторная интернальность; РЭ – регуляторная экстернальность МС – мотивация социоцентрическая; МЭ – мотивация эгоцентрическая; КО – когнитивная осмысленность; ЭС – эмоциональность стеническая; ЭА – эмоциональность астеническая; ТР – трудности; РС – результативность субъектная; РП – результативность предметная; КОС – когнитивная осведомленность.

Проведем анализ полученных корреляций. Значимая корреляция выявлена между выраженностью фактор G «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения» со следующими компонентами ответственности: динамическая эргичность, субъектная результативность, предметная результативность и когнитивная осведомленность о смысле ответственности. Следует также отметить, что между собой взаимосвязаны оказались следующие компоненты ответственности: динамическая эргичность, субъектная и предметная результативность. Мы полагаем, что связь эта может быть обусловлена значительной выраженностью личностной черты, диагностируемой в методике Кеттелла шкалой нормативности. Во всех обсуждаемых взаимосвязях обнаружен положительный коэффициент корреляции. Это говорит о том, что при повышении уровня выраженности одного компонента повышается уровень другого качества, а при снижении уровня нормативности, соответственно, снижаются показатели ответственности. В частности, при повышении эргичности как показателя динамического компонента ответственности, наблюдается повышается личная ответственность, выраженная фактором нормативности. Помимо этого, между собой взаимосвязаны следующие личностные факторы: высокая нормативность поведения, чувствительность (жесткость), дипломатичность; эмоциональная стабильность, высокая нормативность поведения; эмоциональная стабильность и мечтательность (реалистичность). Во взаимосвязях присутствуют как положительные коэффициенты корреляции, так и отрицательные. При положительных корреляциях повышение коэффициента одного компонента повышает коэффициент другого, при снижении коэффициента одного – так же снижается коэффициент другого. При отрицательных корреляциях повышение уровня выраженности одного компонента снижает уровень другого, а при снижении выраженности одного – повышает выраженность другого.

Как и следовало из нашей гипотезы, результаты корреляционного анализа показали, что с фактором G «нормативность поведения» связаны:

динамический, результативный как предметный, так и субъектный компоненты, а также когнитивный компонент. Однако, гипотеза была дополнена данными о том, что помимо корреляции с фактором G, динамическая эргичность оказалась вязана со следующими личностными факторами: А «замкнутость – общительность», С «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность», Е «подчиненность – доминантность» и М «практичность – мечтательность». Самостоятельный, тщательно выполняющий трудные и ответственные задания менеджер скорее всего достаточно общителен, эмоционально стабилен, спокоен, уравновешен, может проявлять независимость и лидерские наклонности, он скорее практичен, чем обладает богатым воображением.

Результативный компонент ответственности (предметная результативность) положительно коррелирует с факторами: F «сдержанность – экспрессивность» и отрицательно связан со шкалой I «жесткость – чувствительность». Следовательно, результаты деятельности менеджеров при выполнении групповых задач, степень проявления добросовестности в работе напрямую связаны с уровнем экспрессивности, эмоциональности во взаимоотношениях между коллегами, высокой динамичностью коммуникаций, возможностью проявлять эмоциональное лидерство в группах. Кроме того, для них характерна реалистичность и твердость намерений, невысокая степень чувствительности, ориентация на задачи, а не чувства, поверхностное отношение к переживаниям других людей.

Субъектная результативность, как оказалось, значимо положительно коррелирует с факторами С «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность» и отрицательно связана со шкалой М «практичность – мечтательность». Эмоционально стабильный, спокойный и практичный менеджер завершает ответственные дела, связанные с личностным благополучием, самореализацией, с развитием различных сторон и качеств личности.

В исследовании выявлена также связь когнитивной осведомленности о значении ответственности с фактором В, отражающим уровень развития мышления и отрицательную связь со шкалой М «практичность – мечтательность». Чем в большей степени личность обладает чертами интеллектуальности и практичности, чем более развито у нее абстрактное мышление, способность быстро усваивать информацию, оперативность в принятии решений, высокая обучаемость, тем лучше он понимает необходимость ответственности и обосновывает для себя важность ответственного поведения. И, напротив, слишком богатое воображение, увлеченность непрактичными идеями, подверженность иллюзиям, склонность отказываться от практических суждений приводит менеджеров к поверхностному пониманию ответственности, когда происходит восприятие только какой-то одной ее стороны или несущественного повода для ее проявления под влиянием ситуативного или внешнего фактора.

Показатели ответственности не связанные напрямую с фактором G «низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения», - это мотивационный компонент (социально значимая мотивация), который также отрицательно связан с фактором М (воображение), таким образом, ориентации на общественную значимость и важность задания для рабочей группы не способствует подверженность менеджера иллюзиям, склонность отказываться от практических суждений.

Регуляторно-волевой компонент ответственности, основанный на интернальности восприятия действительности и принятия решений об ответственном поведении, положительно коррелирует с фактором С (сила Я), что проявляется как высокая эмоциональная устойчивость, способность проявлять выдержанность. Таким образом, эмоционально зрелый менеджер склонен принимать на себя ответственность за происходящие в его жизни события, считать себя причиной происходящего, приписывать себе причины успехов и неудач. Менеджеры, берущие на себя ответственность за

происходящее, чаще всего спокойные люди, устойчивые в своих интересах и высоко работоспособные, ориентированные на реальность.

Таким образом, по полученным нами эмпирическим данным, с личностным фактором G «нормативность поведения», которая согласно нашей гипотезе является базовым для развития и проявления ответственности личностным свойством, коррелирует динамический результативный (предметный и субъектный), а также когнитивный компоненты ответственности. Как было выявлено, менеджеры с высокой степенью нормативности являются более ответственными, характеризуются самостоятельным, без дополнительного внешнего контроля стремлением выполнить поставленную задачу, им свойственно подтвержденное на практике стремление старательно относиться к выполнению сложных и ответственных заданий. Напротив, для людей с невысокой нормативностью характерно поверхностное понимание ответственности, способность увидеть только какую-то одну сторону смысла принятия на себя ответственности. Для человека с высокой степенью нормативности важны результаты при включении в групповую работу и выполнение коллективных задач. Важно отметить, что успешное и настойчивое завершение ответственных дел определяется их возможностью влиять на личностное благополучие.

Проведенный далее анализ компонентов ответственности по методике В.П. Пряжина и выраженности деловых и личностных качества по результатам метода Экспертная оценка психологических характеристик личности работника К.К. Платонова выявил следующие значимые коэффициенты корреляции.

ДЭ – динамическая эргичность $r = 0,46$;

РП – результативность предметная $r = 0,57$;

ЭС – эмоциональность стеническая $r = 0,41$;

КОС – когнитивная осведомленность $r = 0,50$;

РС – результативность субъектная $r = 0,43$;

Результаты корреляционного анализа ответственности и общего уровня выраженности деловых и личностных качеств менеджеров могут быть проинтерпретированы следующим образом. Уровень профессиональной эффективности и соответствия требованиям профессии значимо связан с выраженностью у личности таких компонентов ответственности, как динамическая эргичность, субъектная результативность, предметная результативность, когнитивная осведомленность о значимости и формах проявления ответственности. Помимо этого, между собой оказались взаимосвязаны следующие компоненты ответственности: динамическая эргичность, субъектная и предметная результативность и эмоциональный – стеничность, что мы интерпретируем как косвенное влияние компонентов ответственности на общую результативность деятельности.

Во всех выявленных взаимосвязях отмечен положительный знак коэффициента корреляции, что говорит о том, что при повышении уровня выраженности того или иного компонента ответственности повышается уровень выраженности другого изучаемого параметра, а именно выраженности профессиональных и деловых качеств личности. С другой стороны, при снижении уровня выраженности профессиональных качеств снижается уровень проявления ответственности. В частности, при повышении профессиональной результативности повышается ответственность менеджера, и наоборот.

По выявленным эмпирическим данным уровень профессиональной компетентности и соответствия требованиям к деловым качествам менеджерам коррелирует с динамическим (эргичность), результативным (предметным и субъектным), эмоциональным (стеничность) и когнитивным (осведомленность) компонентами ответственности. Мы выявили, что менеджеры, у которых выявлена высокая выраженность определенности интересов, которая раскрывает специфику склонности работника к различным аспектам профессиональной деятельности менеджера, более склонны проявлять ответственность. Исследованные нами специалисты

продemonстрировали также уровень осознания целей своей трудовой деятельности на уровне выше среднего, а также преимущественную ориентацию на мотивы организаторской деятельности, которые предполагают способность воспринимать психологические особенности клиентов, а также сотрудников. Общая тенденция взаимосвязи с ответственностью объясняется также высоким уровнем осознанности целей. Учитывая показатели тактичности среднего уровня, можно говорить, что типичный менеджер в организации, послужившей эмпирической базой исследования проявляет способность к выдерживанию чувства меры во взаимоотношениях с определенной степенью вероятности, в зависимости от ситуации, что может объясняться влиянием излишней чувствительности к эмоциям других людей на эффективность и продуктивность работы, снижая ее. В связи с необходимостью выполнить поставленное задание нахождение оптимальной формы взаимоотношений с сотрудниками в основном выдерживается, но в критических или сложных ситуациях, которые могут нарушить обязательства по ответственности, возможны проявления резкости и давления на окружающих. В связи с повышенной ответственностью менеджеры не всегда стараются выбрать наиболее подходящие методы эмоционально-волевого воздействия и выбрать оптимальный момент для их применения. Высокие баллы по факторам действенности и требовательности свидетельствуют о способности увлечь за собой коллег и подчиненных, умении активизировать их трудовое поведение для обеспечения ответственного решения задач. Выраженная способность проявлять требовательность к результату своего труда и деятельности других сотрудников проявляется менеджерами в различных формах, а критичность обеспечивает их способность выявить значимые для профессиональной деятельности отклонения от принятых требований и норм деятельности, что также подтверждает нашу гипотезу. Таким образом, уровень ответственности в труде, оказавшийся в среднем по выборке высоким, свидетельствует о способности менеджеров принимать на себя ответственность за содержание

и результаты собственной профессиональной деятельности и деятельности всего трудового коллектива в целом, что подтвердили результаты экспертной оценки и статистического анализа.

Чем более соответствующими требованиями профессии оказались менеджеры, тем в большей степени они характеризуются самостоятельным следованием нормативам, без дополнительного контроля и внешнего давления, что регулярно подтверждается результатами практической работы, в качестве тщательного выполнения трудных и наиболее ответственных заданий.

Таким образом, в проведенном исследовании было выявлено, что менеджеры, характеризующиеся как добросовестные, ответственные и склонные к стабильному проявлению качеств, эмоционально уравновешенные, в достаточной степени настойчивые в поведении, склонные в определенной степени к морализированию, а потому воспринимаемые окружающими как разумные и совестливые сотрудники, имеют склонность проявления высокой степени ответственности в профессиональной деятельности. Соответствующее поведение основано на высокой степени развития чувства долга и стремлении к осознанному соблюдению в своей ежедневной деятельности общепринятых моральных норм и стандартов выполнения профессиональной деятельности. Результативность труда определяется характерной для личностной ответственности настойчивости в достижении целей как поставленных руководством, так и лично, что интерпретируется как деловая направленность.

Экспертная оценка профессионального поведения менеджеров в статистически доказанной взаимосвязи с рядом параметров ответственности доказала тенденцию исполнения своих профессиональных обязанностей менеджерами на гарантированно высоком уровне при том условии, что у них в значительной степени выражены деловые качества. Стремление соблюдать принятые в данной организации административные и профессиональные нормы и правила обусловлено умением правильно ставить цели и

контролировать не только других, но и свою деятельность, поскольку стремление держать отчет как перед внешними инстанциями, так и перед самим собой связано с осознанностью и определенностью профессиональных интересов, которые связаны с мотивацией достижения и избегания неприятностей вследствие совершения ошибок. Оперативность в оценке ситуации и готовность вносить изменения в свою деятельность характерны для ответственных менеджеров. Менеджеры с высоким уровнем ответственности обладают интернальностью и чаще поступают согласно своим взглядам, учитывая свои потребности и предпочтения, осознавая связь эффективности и ценностей самореализации.

Подводя итоги всех полученных результатов, нами был сделан вывод о относительно высоком уровне ответственности в экспериментальной выборке. Статистически достоверные полученные результаты свидетельствуют о взаимосвязи ответственности с рядом личностных особенностей и совокупностью деловых и профессиональных качеств личности. Выявлена значимая взаимосвязь личностной нормативности, силы Я, практического и абстрактного мышления со следующими компонентами ответственности: с динамическим (энергичность), результативным (предметная и субъектная) и когнитивным (осведомленность) компонентами. Кроме того, соответствие профессиональным требованиям помимо перечисленных компонентов также взаимосвязано с эмоциональным компонентом ответственности (стеничностью). Полученные диагностические данные говорят о выраженности ответственности как важного качества в деятельности менеджера. Тесные статистические взаимосвязи между всеми параметрами свидетельствуют о высоком уровне наличия и использования этого качества в ходе реализации мотивов организаторской деятельности, что требует от менеджера способности следовать нормативам, соблюдать чувство меры в групповой и самостоятельной работе и находить наилучшую форму взаимоотношений, готовность выявить и скорректировать значимые для профессиональной деятельности отклонения от установленных

стандартов, а также способность принимать на себя ответственность за результаты своей деятельности и деятельности подразделения.

Выводы по второй главе

1. Подводя итоги всех полученных результатов, нами был сделан вывод о относительно высоком уровне ответственности в экспериментальной выборке. В проведенном исследовании в большинстве своем менеджеры, характеризуют как добросовестные, ответственные и склонные к стабильному проявлению этого качества.

2. Статистически достоверные полученные результаты свидетельствуют о взаимосвязи уровня выраженности ответственности с рядом личностных особенностей и совокупностью деловых и профессиональных качеств личности.

3. Выявлена значимая взаимосвязь личностной нормативности, силы Я, практического и абстрактного мышления со следующими компонентами ответственности: с динамическим (эргичность), результативным (предметная и субъектная) и когнитивным (осведомленность) компонентами.

4. Экспертная оценка профессионального поведения менеджеров находится в статистически доказанной взаимосвязи с рядом параметров ответственности. Тенденция исполнения своих профессиональных обязанностей менеджерами на гарантированно высоком уровне возможна при том условии, что у них в значительной степени выражены следующие деловые качества:

- умение правильно ставить цели и контролировать не только других, но и свою деятельность,
- осознанность и определенность профессиональных интересов, которые связаны с мотивацией достижения и избегания неприятностей вследствие совершения ошибок,

- оперативность в оценке ситуации и готовность вносить изменения в свою деятельность,
- интернальность и принятие решений на основе своих взглядов и оценок ситуации.

Заключение

В теоретической части работы была рассмотрена ответственность рассматривается как черта личности, входящая в ядро профессионально важных качеств менеджера. Как было показано, в современной психологической литературе отмечается устойчивая тенденция описывать категорию ответственности через совокупность личностных качеств. Профессиональная эффективность и ответственное поведение предполагает наличие высокого уровня самоорганизации, самоконтроля и самооценки. Профессиональная ответственность находит выражение в способности менеджера справляться со своими профессиональными обязанностями на высоком уровне. В теоретическом обзоре подтверждена актуальность выявления детерминант способности работника соблюдать принятые в организации корпоративные и административные правила. Составляющей ответственности является готовность держать отчет перед собой и внешними мотиваторами за профессиональные поступки и корректировать свою деятельность.

Эмпирическое исследование было проведено с привлечением специалистов телекоммуникационной компании. Опрошенные менеджеры в своем большинстве продемонстрировали высокие показатели по фактору G, рассматриваемому нами особым образом в качестве предпосылки развития и проявления у личности поведения, трактуемого как «ответственное». Это говорит о том, что менеджеры имеют в наборе своих индивидуальных качеств особенности, позволяющие им в естественной для них форме демонстрировать ответственность как в личной жизни, так и в выполнении профессиональных обязанностей. Значимая корреляция была выявлена между выраженностью фактора G «нормативность поведения» со следующими компонентами ответственности: динамическая эргичность, субъектная результативность, предметная результативность и когнитивная осведомленность о смысле ответственности.

Гипотеза была дополнена данными о том, что помимо корреляции с фактором нормативности, динамическая эргичность оказалась связана со следующими личностными факторами: А «замкнутость – общительность», С «эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность», Е «подчиненность – доминантность» и М «практичность – мечтательность». Самостоятельный, тщательно выполняющий трудные и ответственные задания менеджер скорее всего достаточно общителен, эмоционально стабилен, спокоен, уравновешен, может проявлять независимость и лидерские наклонности, он скорее практичен, чем обладает богатым воображением.

Показатели ответственности, не связанные напрямую с фактором нормативности поведения, -это мотивационный компонент (социально значимая мотивация), который также отрицательно связан с фактором воображения, таким образом, ориентации на общественную значимость и важность задания для рабочей группы не способствует подверженности менеджера иллюзиям, склонность отказываться от практических суждений.

Статистически достоверные полученные результаты свидетельствуют о взаимосвязи уровня выраженности ответственности с рядом личностных особенностей и совокупностью деловых и профессиональных качеств личности. В частности, доказана значимая взаимосвязь личностной нормативности, силы Я, практичного и абстрактного мышления со следующими компонентами ответственности: с динамическим (эргичность), результативным (предметная и субъектная) и когнитивным (осведомленность) компонентами.

Проведение экспертной оценки деловых и личностных профессионально важных качеств менеджеров выявило связь с рядом параметров ответственности. Оказалось, что выполнение своих профессиональных обязанностей менеджерами на гарантированно высоком уровне возможно при том условии, что у них в значительной степени выражены следующие деловые качества: умение правильно ставить цели и

контролировать не только других, но и свою деятельность, осознанность и определенность профессиональных интересов, которые связаны с мотивацией достижения и избегания неприятностей вследствие совершения ошибок, оперативность в оценке ситуации и готовность вносить изменения в свою деятельность, интернальность и принятие решений на основе своих взглядов и оценок ситуации.

В деятельности менеджерского типа определенные качества личности служат важнейшими предпосылками ее эффективной реализации. В исследовании продемонстрирована очевидная, но трудно диагностируемая важность ответственности в деятельности менеджера. Анализ взаимосвязей ответственности позволил выявить возможности для косвенного определения потенциальной ответственности через оценку таких свойств личности, как сила Я, нормативность, развитый интеллект, практичность мышления, эмоциональная стабильность. Стабильности проявления ответственности в работе способствует выраженность следующих деловых качеств менеджеров: четкая структура профессиональных интересов, высокий уровень осознанного представления о целях труда, преобладание мотивации достижения, критичность и требовательность к себе и окружающим. Диагностика указанных качеств при отборе на должности менеджеров может применяться для прогнозирования проявления ответственности в труде. Выявленные взаимосвязи имеют практическое значение в целях профессионального отбора.

Поставленные задачи решены, а гипотеза о том, что существует взаимосвязь ответственности с рядом личностных особенностей, деловых и личностных качеств менеджера, по которым можно делать выводы о наличии ответственности доказана.

Результаты, полученные в ходе нашего исследования, могут использоваться для конкретизации проявления ответственности в профессиональной сфере.

Список используемой литературы

1. Абибуллаева, Н.Я. Ответственность как профессиональное качество специалиста [Текст] / Н.Я. Абибуллаева, С.В. Александрова, М.Г. Комлева // Сборник научных статей 13-й Всерос. науч.-практ. конф., Екатеринбург, 20-21 апр. 2011 г. / отв. за вып. А.М. Павлова; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т». - Екатеринбург, 2011. - 268 с.
2. Алферов, А.Д. Психология развития школьников: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по гуманитар. специальностям и направлениям [Текст] / А.Д. Алферов. - Ростов н/Д.: Феникс, 2000. – 383 с.
3. Богатская, Е.Ю. Педагогические условия воспитания у студентов технического университета ответственности как компонента их профессиональной компетентности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 [Текст] / Е.Ю. Богатская. – Ростов н/Д, 2005. – 202 с.
4. Бодров, В.А. Профессиональная ответственность как психологическая категория субъекта деятельности. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала [Текст] / В. А. Бодров, А.Г. Луценко. - М.: Ин-т психологии АН СССР, 1991. – С. 157-167.
5. Борцова, М.В. Факторы становления начальных форм ответственности личности: теоретический аспект: Монография [Текст] / М.В. Борцова – Славянск-на-Кубани: Издательский центр СГПИ, 2007. – 125 с.
6. Быков, С.В. Морально-нравственная ответственность в работе психолога-консультанта //Организационная культура: теория, исследования, практика: О 64 сб. ст. Вып. 3 / под ред. С.В. Быкова. – Самара: Самар. гуманит. акад., 2012. – 140 с.
7. Винокурова, Н.В. Формирование ответственности у подростков как целевая функция деятельности классного руководителя [Текст] / Н.В. Винокурова // Дис. .канд. пед. наук. - Киров, 2004. - 189 с.

8. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер [Текст] / М. Вудкок, Д. Френсис. — М.: Дело, 1991. - 320 с.
9. Дементий, Л.И. Ответственность: типология или чностные основания: Монография [Текст] / Л.И.Дементий. - Омск: ОмГУ, 2001. - 192 с.
10. Журавлев, А.А. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы) [Текст] / А.А. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 476 с.
11. Зазыкин, В.Г. Менеджер: психологические секреты профессии [Текст] / Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. - М., 1992.
12. Зеер, Э.Ф. Психолого-дидактические конструкты качества профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2002. – № 2. – 31-50.
13. Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] / И. А. Зимняя // Интернетжурнал "Эйдос". – 2006. – 5 мая. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.
14. Зинченко, В.П. Психологический словарь [Текст] / В.П. Зинченко, Б.Г. Мещеряков. – М.: Педагогика, 2005. – 520 с.
15. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2006. – 508 с.
16. Кабаченко, Т.С. Психология управления: Учебное пособие [Текст] / Т.С. Кабаченко. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 384 с.
17. Карпов, А.В. Психология менеджмента [Текст] / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 1999. – 584 с.
18. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления [Текст] / В.И. Кнорринг. – 3-е изд., изм. и доп. – М.: Норма, 2009. – 527 с.
19. Краткий психологический словарь [Текст] / [В. В. Абраменкова, В. С. Аванесов, В. С. Агеев и др.] ; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – 431 с.

20. Кричевский, Р.Л. Психология лидерства [Текст] / Р.Л. Кричевский. - «Статут», 2007. – 544 с.
21. Кудряшева, Л.Д. Каким быть руководителю [Текст] / Л.Д. Кудряшева. - Л., 1986. – 160 с.
22. Кхол, Й. Эффективность управленческих решений [Текст] / Й. Кхол. - М.: Прогресс, 1975. - 195 с.
23. Лоуренс, А. Психология личности: теория и исследования [Текст] / Лоуренс А., Джон О. - М.: Аспект пресс, 2010. – 356 с.
24. Мангутов, Н.С. Организатор и организаторская деятельность [Текст] / Н.С. Мангутов, Л.И. Уманский. - Л., 1975.
25. Муздыбаев, К. Психология ответственности [Текст] / К. Муздыбаев. – М.: Наука, 1983. – 240 с.
26. Основы управления персоналом [Текст] / Р.И. Архипова, М.И. Бухалков, С.Н. Воронова [и др.]; под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высш. шк., 1996. – 383 с.
27. Прядеин, В.П. Ответственность как системное качество личности: Учеб. пособие [Текст] / В.П. Прядеин. - Урал. гос. пед. ун-т. - Екатеринбург, 2001. – 209 с.
28. Прядеин, В.П. Психодиагностика личности : избранные психологические методики и тесты : [монография] / В.П. Прядеин ; Гос. образоват. учреждение высш. проф. образования ХМАО – Югры «Сургут. гос. пед. ун-т» [и др.]. – Сургут : РИО СурГПУ, 2013. – 245 с.
29. Резник, С.Д. Персональный менеджмент [Текст] / С.Д. Резник. - М.: 2004. - 622 с.
30. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. - М., 1940. - 596 с.
31. Свиткин, М.З. Социально-психологические аспекты менеджмента организации [Текст] / М.З. Свиткин // Стандарты и качество. - 2005. - № 1.

32. Семенов, А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Текст] / А.К. Семенов, Е.Л. Маслова. – 2-е изд. – М.: Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. – 200 с.
33. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом : учеб. пособие для вузов [Текст] / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2000. – 412 с.
34. Спиркин, А.Г. Сознание и самосознание [Текст] / А.Г. Спиркин. - М., Политиздат, 1972. - 303 с.
35. Уманский, Л.И. Организатор и организаторская деятельность [Текст] / Уманский Л.И., Мангунов И.С. - Л.: Лен. Университет. - 1975. - 312 с.
36. Франкл, В. Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем. [Текст] / Общ. ред.Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева; вст. ст. Д. А. Леонтьева. - М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
37. Шалдыбина, О.Н. Взаимосвязь профессиональной ответственности и социально-психологических характеристик личности руководителей (на примере руководителей низового звена) [Текст] / О.Н. Шалдыбина // Дисс.канд наук, 2009. – 179 с.
38. Шалдыбина, О.Н. Психология ответственности руководителя как субъекта управления [Текст] / О.Н. Шалдыбина // Адаптация личности в современном мире: материалы заочной Международной научной Интернет-конференции. – М., 2008.
39. Шатунова, Т.Г. К вопросу выявления критериев и уровней сформированности ответственности у подростков / Т. Г. Шатунова // Наука и образование: тезисы конференции. Белгород, 2005. - С. 87-89.
40. Meyers, David G. Social Psychology (10th Ed). — New York : McGraw- Hill, 2010.

Приложение А. Модифицированная карта личности К.К. Платонова, взятая за основу формирования списка качеств для экспертов

Профессия (специальность) _____

Эксперт _____

	0										
Общительный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	замкнутый
Тактичный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	бестактный
Разговорчивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	молчаливый
Непринужденный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	скованный
Решительный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нерешительный
Настойчивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	уступчивый
Стабильный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	импульсивный
Целеустремленный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	разбросанный
Дисциплинированный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	неорганизованный
Мужественный, смелый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	робкий, малодушный
Упорный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нетерпеливый
Энергичный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	вялый
Умеет логично дока- зать	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	нелогичен
Жизнерадостный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	унылый
Невозмутимый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	вспыльчивый
Спокойный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	тревожный
"Толстокожий"	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	обидчивый
Впечатлительный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	равнодушный
Вдумчивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	поверхностный
Критический ум	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	некритический ум
Сообразительный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	тупой
Рассудительный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	легкомысленный
Гибкое мышление	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	инертное мышление
Принципиальный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	непринципиальный
Любознательный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	безучастный
Активный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	пассивный
Оригинальный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	заурядный
Сосредоточенный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	рассеянный
Мечтательный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	практичный
Трудолюбивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ленивый
Ответственный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	безответственный
Добросовестный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	небрежный
Миротлюбивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	агрессивный
Чуткий, отзывчивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	черствый, равнодушный

Откровенный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	скрытный
Правдивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	лгун
Справедливый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	несправедливый
Уважительный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	высокомерный
Самоуверенный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	неуверен в себе
Скромный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	заносчивый
Коллективист	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	индивидуалист, эгоист
Доверчивый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	подозрительный
Честный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	"нечист на руку"
Самокритичен	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	не терпит критики
Общественно активен	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	безучастен в общественной жизни
Бережливый	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	расточительный
Бескорыстный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	корыстолюбивый
Бескорыстен в дружбе	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	эгоистичен в дружбе
Оптимист	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	пессимист
Инициативен, стре- мятся к новому	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	косность, инертность к новому
Стремится быть пер- вым	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	к первенству не стремится
Доминирующий	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	подчиняющийся
Рискованный	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	осторожный
Самостоятельный, не терпит опеки	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	предпочитает, ищет опеки
Педантично относится к установленным пра- вилам и законам	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	пренебрегает правилами и законами

Приложение Б. Образец оформления результатов экспертной оценки

Эксперт	Оценка качеств по шкалам, сумма баллов								Сумма	Средний балл
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1 ... n										
Сумма										
Средний балл										

1. Определенность – предполагает четкую структуру интересов к ключевым сферам своей профессиональной деятельности.

2. Осознанность – уровень осознанного представления о целях труда.

3. Целеустремленность – преобладание мотивации достижения.

4. Тактичность – стремление в ходе взаимодействия с коллегами искать приемлемые способы решения общих задач.

5. Действенность – умение увлечь за собой сотрудников, инициировать активность, прийти к результату

6. Критичность – тенденция выявлять значимые для общего результата отклонения от процедур и правил выполнения деятельности.

7. Требовательность – стремление демонстрировать по отношению к себе и другим стандарты выполнения деятельности.

8. Ответственность – готовность принимать на себя ответственность за ход и результаты не только своей собственной деятельности, но и трудовых достижений рабочей группы.

Приложение В. Результаты экспертного оценивания по методике
К.К. Платонова

Испытуемый №	Сумма баллов по шкалам	Средний балл
1	38	4,75
2	34,60	4,325
3	37	4,625
4	31,46	3,9325
5	33,75	4,21875
6	39,75	4,96875
7	32,21	4,02625
8	35,35	4,41875
9	37,03	4,62875
10	32,53	4,06625
11	34,68	4,335
12	40	5
13	35,27	4,40875
14	33,7	4,2125
15	32,76	4,095
16	35,25	4,40625
17	30,75	3,84375
18	37	4,625
19	32,21	4,02625
20	31,46	3,9325
21	36,96	4,62
22	29,03	3,62875
23	23,75	2,96875

Приложение Г. Результаты корреляционного анализа ответственности и личностных особенностей менеджеров

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
ДЭ	0,46	0,11	0,55	0,44	0,14	0,54	0,33	-0,1	-0,01	-0,45	0,12	0,12	0,24	-0,08	0,17	0,11
МС	0,19	-0,19	0,17	0,23	0,17	0,34	0,09	-0,11	0,02	-0,48	-0,00	0,20	0,26	-0,29	0,02	0,22
КО	0,06	-0,10	0,13	0,33	0,14	0,22	0,13	0,05	-0,05	-0,43	0,10	0,01	0,03	-0,08	-0,16	0,52
РП	0,13	0,05	0,13	0,07	0,41	0,54	-0,13	-0,48	-0,06	-0,37	0,19	-0,10	-0,14	-0,15	-0,01	0,19
ЭС	0,21	-0,04	0,27	0,38	0,42	0,32	0,02	-0,20	-0,20	-0,51	0,07	-0,14	-0,22	0,3	0,02	0,31
РИ	0,42	0,05	0,44	0,35	0,17	0,29	0,18	-0,11	0,18	-0,22	-0,06	-0,09	-0,31	-0,14	0,03	0,19
ТР	0,1	-0,18	-0,24	0,02	0,51	0,06	0,12	0,11	0,31	-0,21	0,05	0,13	-0,16	-0,33	-0,1	0,35
ДАЭ	0,2	0,20	0,08	0,23	0,11	0,08	0,18	-0,17	0,10	-0,12	0,27	-0,23	0,00	-0,06	0,09	0,32
МЭ	0,1	0,26	0,11	0,12	0,05	-0,04	0,34	-0,21	-0,20	-0,11	-0,30	-0,21	-0,09	0,22	-0,12	0,28
КОС	0,05	0,41	0,30	0,22	0,08	0,46	-0,07	-0,12	-0,04	-0,35	0,23	-0,23	0,23	0,12	0,21	0,17
РС	0,25	0,29	0,42	0,29	0,18	0,45	-0,22	-0,24	-0,32	-0,43	0,14	-0,13	-0,01	-0,18	-0,07	0,11
ЭА	-0,1	-0,03	0,04	-0,04	0,16	0,01	-0,01	0,25	-0,11	-0,28	-0,29	-0,02	-0,14	0,12	-0,03	0,27
РЭ	0,11	0,3	-0,03	-0,12	0,21	-0,04	0,04	-0,23	-0,14	-0,41	0,1	-0,16	0,18	0,22	-0,17	0,11