

К проблеме прогнозирования ситуативного поведения менеджера**Соколова Татьяна Юрьевна***студентка**Нижегородский государственный университет им. Лобачевского, Нижний Новгород,
Россия**E-mail: sokolova09@mail.ru*

Возможность прогнозирования и планирования - важное свойство современного общества. Объектами прогнозирования стали социальные, научно-технические, экономические объекты, то есть, по существу все сферы жизни общества. Чрезвычайно актуальным уже долгое время остается этот вопрос и для психологии управления. В качестве объектов прогнозирования в психологии управления выступает адекватность таких взаимоотношений в организации, как кадровая политика на предприятии и особенность организационной культуры, система мотивации и эффективность работы персонала, стиль управления и лояльность персонала. Одним из путей повышения эффективности процессов управления на предприятии является оптимальная и обоснованная оценка управленческой перспективности кандидата на руководящую должность, возможность прогнозирования его поведения в значимых ситуациях. На сегодняшний день, чаще всего, менеджеров оценивают по стандартным параметрам (деловые, личностные качества, стиль руководства) и для этого используются традиционные подходы в выборе психодиагностического инструментария, но, как правило, прогностические возможности этих параметров оценки всецело зависят от надежности тестовых критериев. В результате целесообразность диагностики резко снижается, а проведенная работа носит формальный характер и, не редко, вводит заказчика в заблуждение, а самое главное не дает возможности спрогнозировать поведение менеджера.

Подбор кадров в организации, в том числе и управленческих должен быть адекватен целям и условиям организационного развития. Особенно остро встает эта проблема в условиях реформирования, инновационных тенденций в развитии предприятия. В качестве примера такой организации можно привести ОАО РЖД, которая находится в стадии реформирования, и из бюрократической монополярной организации, построенной по жесткому иерархическому типу, трансформируется в динамично развивающуюся рыночную компанию, ориентированную на клиента, что кардинальным образом изменило требования к стандартам организационного поведения. Когда стратегия организации становится напрямую связанной с показателями качества обслуживания клиентов, такие критерии, как стилевые особенности поведения менеджера в ключевых ситуациях являются определяющими для осуществления эффективного функционирования и в сфере управления персоналом и в сфере взаимодействия с клиентом.

Цель исследования: разработка нового методологического подхода к прогнозированию стилевых особенностей поведения менеджера в управленческих ситуациях. На примере отбора кандидата на должность начальника поезда. Исследование проведено на базе учебного центра Дирекции по обслуживанию пассажиров Горьковской железной дороги. Объект испытания: группа обучающихся проводников в составе 25 человек. Подбор кандидата осуществлялся в соответствии с картой компетенций начальника поезда, отражающей инновационные стратегии организации. За основу был взят такой критерий, как стилевые особенности поведения менеджера. Подбор методик проводился в соответствии с целью исследования – спрогнозировать поведение менеджера.

Отбор кандидатов осуществлялся в три этапа. На первом этапе отбора мы использовали тест Куна -Макпартленда («Кто Я?») [3]. Приоритет при отборе был отдан кандидатам, у которых профессиональные (будущий железнодорожник, инструктор путей сообщения), должностные (руководитель, лидер) и личностные характеристики (ответственный, трудолюбивый, деловой, исполнительный), занимали лидирующие позиции в идентификационной матрице или превалировали в количественном отношении. Мы руководствовались тем, что распределением информации в идентификационной матрице руководит доминирующая в данный момент идентичность или группа идентичностей, которая определяет значимые мотивы и потребности, в соответствии с которыми человек ставит перед собой цели, и выстраивает свою деятельность. На следующем этапе нами оценивался стиль поведения в конфликтной ситуации с помощью теста Томаса и Киллмена [1]. По результатам данного теста большинство испытуемых отдали предпочтение компромиссному стилю поведения 76%, стиль сотрудничества 14%, стиль соперничества 4%, стиль приспособления 4%, стиль избегания 2%. В итоге были отобраны испытуемые, отдавшие предпочтение таким стратегиям поведения как соперничество и сотрудничество. Обе тактики подразумевают положительную мотивацию достижения успеха и высокую степень ответственности.

На заключительном этапе мы использовали авторскую методику Захаровой:

«Диагностика стиля принятия решения менеджером» [2]. Данная методика построена на само- и контридентификации испытуемых в не производственных ситуациях, содержащих внутренний конфликт. В основу анализа были положены две важнейшие характеристики поведения человека в конфликте: открытость и ответственность. Мы предполагаем, что данная методика позволяет спрогнозировать стилевые особенности поведения менеджера в ситуации принятия решения, так как:

- Ответы респондентов в данном случае обусловлены преимущественно неосознаваемыми механизмами психики (стереотипами, установками, внутренними конфликтами),
- При ответах такие стратегии как социальная желательность и самопрезентация выражены значительно меньше относительно субъективных методов диагностики.
- Комбинация различных ситуаций позволяет выявить широкий диапазон поведенческих реакций в ситуациях принятия решения и дает максимальное количество информации о прогнозируемой модели поведения.

На данном этапе мы отдали предпочтение кандидатам, принимающим закрытые решения в сочетании с высоким уровнем ответственности. Реализация решений в таком стиле осуществляется без открытого обсуждения их обоснованности, оно встречает меньшее сопротивление со стороны объекта управления, и порождает в свою очередь сдержанное послушание [2]. Кроме того, высокий уровень ответственности менеджера делает эту тактику в данном случае максимально эффективной.

Таким образом, мы спрогнозировали модель поведения менеджера, что позволило нам осуществить отбор кандидата на руководящую должность. Преимущество нового подхода в том, что используется не стандартный набор инструментов, позволяющий оценить кандидата с позиции разных ракурсов, оценить глубинные личностные особенности, характеристики Я-концепции. В конечном счете, мы можем сделать более достоверное заключение о перспективности кандидата на должность руководителя, спрогнозировать стилевые особенности его поведения в управленческих ситуациях, и избежать ошибок при назначении кандидата на руководящую должность.

Литература

1. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. СПб: Питер, 2001
2. Захарова Л.Н. Психология управления. Н.Новгород: Изд. Гладкова О.В., 2004.
3. Кун М. Макпартленд Т. Эмпирическое исследование установок личности на себя.//Современная зарубежная социальная психология. Тексты. М.1984.