

УДК 316.6.159.9.01

Самарина Т.В.

*Московский государственный областной университет
105005, г. Москва, ул. Радио, д. 10А, Российская Федерация*

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ДЕТЕРМИНАЦИИ УСПЕШНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА УРОВНЕМ КОНКУРЕНТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЫ

Аннотация. В статье проанализированы основные научные подходы, определяющие необходимость и перспективность включения в теоретическую модель успешности деятельности менеджеров среднего звена психологических компонентов руководителя, различных условий работы и субъектно-объектной оценки итогов труда. Результатами проведённого анализа являются уточнение понятия «успешность деятельности менеджеров среднего звена», а также совершенствование представленной теоретической модели.

Ключевые слова: успешность профессиональной деятельности, менеджер среднего звена, структурно-функциональный блок, структурно-динамический блок, конкурентная среда.

T. Samarina

*Moscow Region State University
10A Radio ul., Moscow 105005, Russian Federation*

A THEORETICAL MODEL OF DETERMINATION OF THE MIDDLE MANAGERS' ACTIVITIES SUCCESS, DEPENDING ON THE LEVEL OF THE PROFESSIONAL ENVIRONMENT COMPETITIVENESS

Abstract. The article analyzes the main scientific approaches that determine the need for and the prospects of including psychological components into the theoretical model of mid-career managers' activities success. Various working conditions and subject-object evaluation of labor outcomes should also be included. The result of the analysis is the refinement of the concept "the success of mid-level managers", as well as the improvement of the theoretical model of mid-career managers' activities success.

Key words: professional activities success, mid-career managers, structural-functional unit, structural-dynamic unit, competitive environment.

Несмотря на достаточно частое употребление в научных текстах и оборотах понятия «управленческая деятельность», оно является недостаточно

устоявшейся категорией. Теоретический анализ работ зарубежных учёных (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури и др.) позволяет отметить, что исследования психологов в большей степени ориентированы на изучение объективных детерминант успешности профессиональной деятельности менеджера (производительности труда, прибыльности, эффективности работы, служебной карьеры и пр.), а психологические характеристики выступают в качестве компонентов, обеспечивающих достижение высоких результатов [1].

В работах отечественных психологов отмечается необходимость смещения акцентов в анализе успешности деятельности на личностные характеристики руководителя, психологические итоги деятельности: удовлетворённость собственной работой руководителя (С.Л. Евенко, А.В. Карпов и др.) [5, с. 8; 11, с. 56–68], удовлетворённость работой коллектива, морально-психологический климат (Г.М. Андреева, Л.И. Уманский и др.) [2, с. 137–143; 14, с. 78–82].

Полученные в ряде психологических исследований факты свидетельствуют о приоритетности внутренней либо внешней системы критериев оценки успешности труда менеджеров. Такая односторонность существенно сужает возможности объективного описания реальной действительности в этой области психологической науки и практики. Остаётся малоизученной возможность внедрения в модель успешности деятельности менеджеров среднего звена личностных компонентов руководителя, условий профессиональной среды и субъектно-объектной оценки результатов профессиональной активности.

Исходя из этого, целью данного исследования является обоснование необходимости учёта при анализе успешности деятельности менеджеров среднего звена психологических характеристик руководителей, конкурентности условий труда и субъектно-объектной оценки результатов управленческой деятельности.

Для достижения цели необходимо решить следующие **задачи** исследования: а) проанализировать основные научные подходы к исследованию успешности деятельности менеджеров среднего звена; б) определить возможность интеграции в модель успешности деятельности менеджеров среднего звена психологических характеристик руководителей, конкурентности условий труда и субъектно-объектной оценки результатов управленческой деятельности; в) разработать модель детерминации успешности деятельности менеджеров среднего звена уровнем конкурентности профессиональной среды; г) сформулировать определение успешности деятельности менеджеров среднего звена с учётом уровня конкурентности профессиональной среды.

Психологическое содержание успешности профессиональной деятельности менеджеров среднего звена представляет собой совокупность таких

характеристик, как: а) внутренняя обусловленность активности руководителя; б) аффективное отношение к оценке качества выполняемой работы и полученных результатов; в) планирование и принятие решения после предварительного детального анализа ситуации; г) реализация профессиональных действий и поведения, имеющих нормативный статус.

Менеджеры среднего звена были выделены в отдельную группу управленцев благодаря работам родоначальника структурно-функционального подхода Т. Парсонса. Выделяя функции руководителей различных уровней, учёный отмечает, что существует группа руководителей, для которых характерно проводить спецификацию управленческих решений топ-менеджеров для непосредственного их выполнения линейными управленцами [9, с. 108–114].

Современные исследования данной группы управленцев позволили выявить психологические особенности руководителей среднего уровня: способность к быстрому переключению внимания при одновременном решении множества разнородных проблем, гармоничное сочетание консерватизма и конформизма при принятии управленческого решения, восприятие результатов своей деятельности как совокупности индивидуальных усилий менеджера и коллективных действий сотрудников.

Методологией анализа психологических особенностей управленческой деятельности менеджеров среднего звена в различных условиях выступают работы С.Л. Рубинштейна. Учёный отмечает, что работу человека не следует рассматривать с позиций его внешней активности, поскольку этот процесс обоюдный, т. к. изменениям подвергаются не только предмет и средства труда, но и сам деятель. Включённость в процессе труда в общественные отношения даёт человеку возможность удовлетворить свои различные потребности и пройти профессиональное и личностное развитие [12, с. 149]. Применительно к теоретической модели, данное положение определяет критерии успешности менеджера среднего звена – включённость в социальные отношения и сформированная профессиональная субъектность.

Вступая в производственные отношения, менеджеру среднего звена должен проявлять не только знания, умения и навыки при выполнении профессиональных обязанностей, но и учитывать особенности профессиональной среды, в которой приходится решать управленческие задачи. Качество выполнения профессиональной деятельности зависит не только от внутренней (психологической) возможности быть субъектом управления, но и от внешних условий (особенностей профессиональной среды), в которых происходит управленческое взаимодействие. Нормы, правила, традиции, сложившиеся в коллективе, могут способствовать или препят-

ствовать реализации производственных задач. Исходя из этого, качество работы, уровень достижения целей руководителем в определённой степени связаны с его личностными характеристиками и условиями деятельности.

Изложенное выше позволило разработать теоретическую модель изучаемого феномена, которая включает в себя структурно-функциональный и структурно-динамический блоки.

Структурно-функциональный блок представлен компонентами, определяющими управленческий потенциал менеджеров среднего звена, т. е. тенденцию выполнять управленческие функции при решении профессиональных задач (мотивационным, эмоциональным, когнитивным, операционным) (рис. 1).

В рамках выделенных подходов условиями формирования успешности профессиональной деятельности менеджера среднего звена, несомненно, выступают психологические особенности личности, которые обуславливают управленческий потенциал руководителя и определяют тенденцию выполнять управленческие функции.

Мотивационный компонент как содержательная характеристика управленческого потенциала менеджеров среднего звена рассматривался в

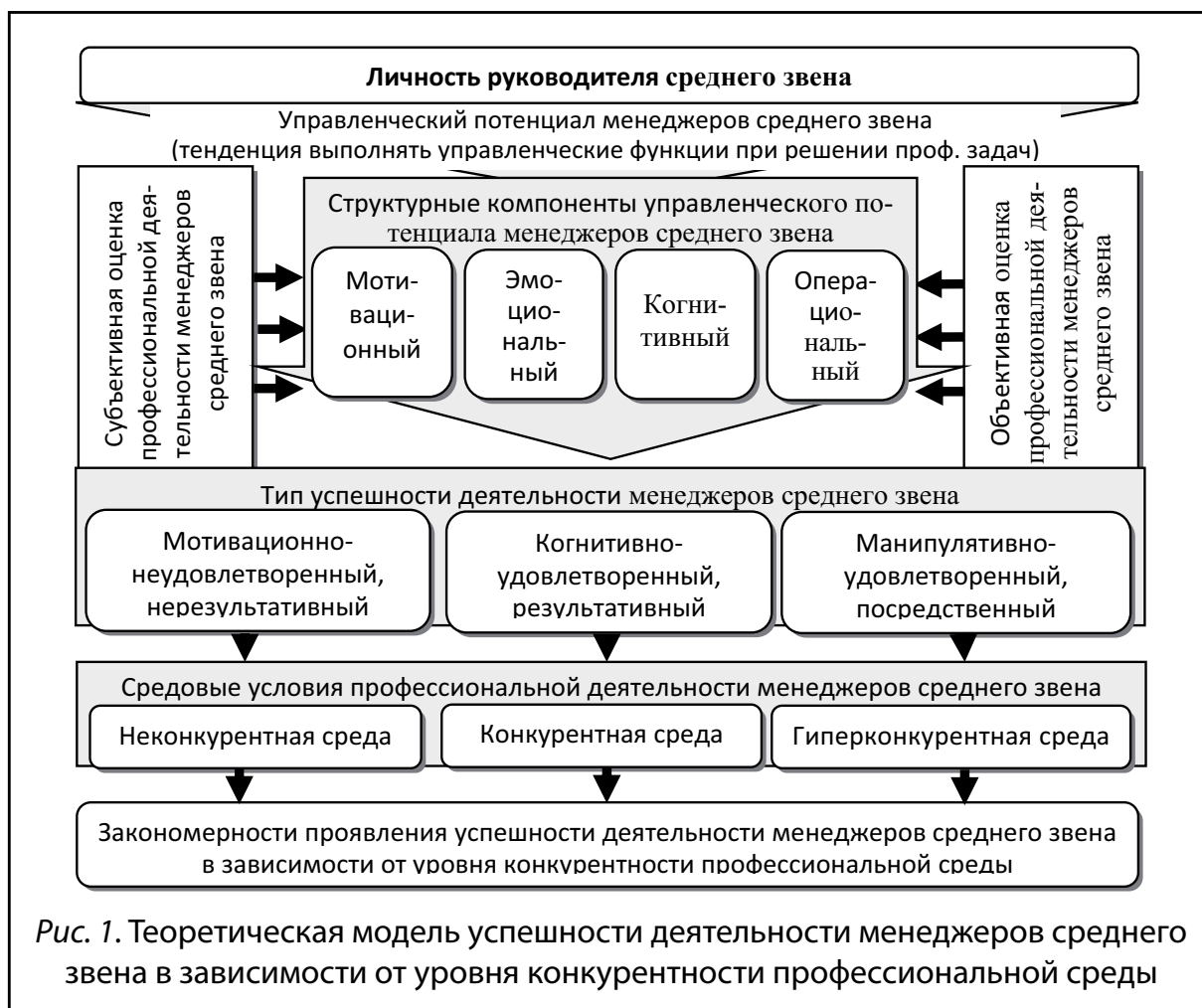


Рис. 1. Теоретическая модель успешности деятельности менеджеров среднего звена в зависимости от уровня конкурентности профессиональной среды

работе С.Л. Евенко и Н.Т. Колесник [7]. Анализируя деятельность менеджеров среднего звена, к которым учёные относят руководителей региональных общественных организаций, они рассматривают внутреннюю активность как базовую характеристику управленческой деятельности и отмечают, что она является условием, способствующим формированию основного «продукта» таких сообществ – этнической идентичности [7, с. 90–92].

В разрабатываемой модели успешности деятельности менеджеров среднего звена в зависимости от уровня конкурентности профессиональной среды в эмоциональном компоненте в значительной степени будут учитываться эмоциональные переживания руководителей (удовлетворённости / неудовлетворённости результатами собственной деятельности). Такие субъективные переживания (положительное отношение к себе, чувства стыда, радости, гнева, самоуважение, принятие себя, самоинтерес), по мнению В. Вундта, снижают чувство напряжения, повышают эмоциональную устойчивость к различным стрессогенным факторам [4, с. 95–98].

Важность учёта когнитивного компонента в деятельности менеджеров среднего звена подчёркивает В.Е. Спиваковский. Учёный отмечает, что менеджерам этой категории необходимо иметь хорошо выраженное практико-ориентированное мышление, которое представляет собой способность руководителя оценивать ситуацию и принимать решения, находить морально-психологические стимулы для активизации работы подчинённых [13, с. 15].

Необходимость учёта операционального компонента в деятельности менеджера среднего звена ярко представлена в работах учёных-психологов (И.В. Волкова, Д.А. Прохоровой и др.). В своих исследованиях учёные обустраивают успешность деятельности менеджеров умением и способностью руководителей выстраивать такие модели поведения (ответственность, дисциплинированность, контроль, профессиональное развитие и пр.), которые позволили бы им добиваться более высоких результатов [3, с. 115; 10, с. 14–16]. В этом плане императивными поведенческими паттернами выступают умелые сочетания в данном классе руководителей как руководящих способов поведения, так и подчинённых его форм.

Структурно-динамический блок представлен субъектно-объектной оценкой профессиональной деятельности менеджеров среднего звена и уровнями конкурентности профессиональной среды. Уровень выраженности конкурентности условий работы определяет специфику проявления субъектных характеристик руководителя.

Субъективно-объективная оценка результатов деятельности менеджеров среднего звена способствует формированию важного эмоционального чувства удовлетворённости / неудовлетворённости итогами собственной работы, которое находится в основе успешности управленческой актив-

ности руководителя. Рассогласованность между оценками может вызвать внутреннее противоречие и снизить уровень удовлетворённости результатами собственной деятельности, что, в свою очередь, снижает субъективное положительное ощущение качества работы или наоборот. Движущей силой данного процесса являются: а) понимание менеджерами этого противоречия путём соотнесения своего управленческого потенциала с требованиями менеджеров высшего звена; б) осознание необходимости активизации личностных усилий для повышения качества своей работы. Иными словами, существующее противоречие следует рассматривать как внутренний движитель изменений собственного внутреннего ресурса для выполнения управленческих функций в полном объёме.

В рамках разрабатываемой теоретической модели успешности профессиональной деятельности менеджеров среднего звена, одной из задач выступает описание проявления психологических характеристик руководителя в зависимости от уровня конкурентности профессиональной среды.

В основу анализа конкурентности среды учёными-психологами положены: соперничающие формы профессионального взаимодействия (Е.А. Заволокина, А.В. Солдатов и др.) [6, с. 354], отсутствие ценностно-ориентационного единства (А.И. Папкин, В.В. Шпалинский и др.) [8, с. 125; 16, с. 98], приоритетность личностных целей у сотрудников (Д.Л. Линкина, А.Н. Поляков, Т.В. Целютина и др.) [15, с. 137], – свидетельствующие о важности учёта данной характеристики при анализе успешности деятельности менеджеров среднего звена.

Обобщая работы учёных, связанные с анализом конкурентных условий деятельности, можно выделить следующие параметры, позволяющие оценить содержание конкурентности условий, обуславливающих качество управленческой деятельности руководителя: а) целостность организации (коллектива); б) интегративность (предпочтение индивидуальных / коллективных стилей деятельности); в) алгоритмизированность (нормативное упорядочивание карьерного продвижения сотрудников); г) стабильность (умеренный риск при принятии решения и в процессе его реализации).

Порядок включённости компонентов в процесс формирования успешности профессиональной деятельности имеет цикличность и предполагает, что после того, как достигнутые профессиональные цели и полученное в результате этого удовлетворение потеряют яркость ощущений, конкурентные условия труда будут требовать от руководителя принятия инновационных решений, которые позволят ему добиться ещё более высоких результатов.

Разработанная модель, её структурное содержание и взаимосвязь элементов дают возможность выработать определение успешности деятельности менеджеров среднего звена в зависимости от конкурентности условий профессиональной среды: это *субъектно-объектная оценка результатов исполне-*

ния профессиональных задач по регулированию профессиональной активности управленцев начального звена, обусловленная управленческим потенциалом руководителя, определяющего тенденцию выполнять управленческие функции в ситуации конкурентных отношений между сотрудниками организации.

Таким образом, по результатам проведённого исследования можно сделать следующие **выводы**:

1. Включение в теоретическую модель успешности деятельности менеджеров среднего звена в зависимости от уровня конкурентности профессиональной среды личностных компонентов, средовых условий и субъектно-объектной оценки управленческого труда не противоречит методологическим основаниям изученных концепций и содержит в себе эвристические идеи, которые расширяют научное представление об изучаемом феномене.

2. Структурные компоненты успешности профессиональной деятельности менеджеров среднего звена полностью раскрывают управленческий потенциал руководителя, конкурентные условия обеспечивают их актуализацию и проявление, субъектно-объектное оценивание качества выполненных заданий повышает объективность оценки достигнутых результатов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альберт М., Мескон М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента / пер с англ. О.И. Медведь. 3-е изд. М.: Вильямс, 2008. 672 с.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2005. 452 с.
3. Волков И.В. Психологические особенности личностных потенциалов современных менеджеров среднего звена // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2012. № 1 (105). С. 113–117.
4. Вундт В. Введение в психологию. М.: КомКнига, 2007. 168 с.
5. Евенко С.Л. Факторы профессиональной готовности психолога к работе с детьми-инвалидами // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2016. № 4. URL: <http://evestnik-mgou.ru/ru/Issues/View/26> (дата обращения: 10.02.2017).
6. Заволокина Е.А., Солдатов А.В. Социально-психологические факторы взаимодействия менеджеров среднего звена // Психология XXI века: материалы Международной научно-практической конференции молодых ученых, 22–24 апреля 2012 года, Санкт-Петербург / под науч. ред. О.Ю. Щелковой. СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета, 2012. С. 410–412.
7. Колесник Н.Т., Евенко С.Л. Особенности этнической идентичности у представителей общественных этнических организаций // Вестник Екатеринбургского Института. 2015. № 3 (31). С. 89–94.
8. Папкин А.И. Социальная психология : учебное пособие. 2-е изд., изм. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. 234 с.
9. Парсонс Т. О социальных системах. М.: Академический проект, 2002. 832 с.
10. Прохорова Д.А. Психологические барьеры руководителей среднего звена в

процессе дополнительного профессионального образования: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2006. 23 с.

11. Психология труда: учебник для бакалавров / А.В. Карпов и др.; под ред. А.В. Карпова. 2-е изд. М.: Юрайт, 2014. 350 с.

12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2013. 712 с.

13. Спиваковский В.Е. Рефлексия профессиональной позиции как фактор успешности управленческой деятельности менеджеров среднего звена: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 19 с.

14. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив : избранные труды. Кострома: Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова, 2001. 208 с.

15. Целютина Т.В., Линкина Д.Л., Поляков А.Н. Рациональное поведение руководителя и эффективная коммуникация в конфликте: стратегии управления конфликтами // Перспективы Науки и Образования. 2015. № 1 (13). С. 135–139.

16. Шпалинский В.В. Психология менеджмента: учебное пособие. 2-е изд. М.: Университет Российской академии образования, 2003. 182 с.

REFERENCES

1. Albert M., Mescon M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of management]. Moscow, Vil'yams Publ., 2008. 672 p.

2. Andreeva G.M. *Psikhologiya sotsial'nogo poznaniya* [Psychology of social cognition]. Moscow, Aspekt Press Publ., 2005. 452 p.

3. Volkov I.V. [Psychological characteristics and personal potentials of modern middle managers]. In: *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki* [Tambov University Bulletin. Series: Humanities], 2012, no. 1 (105), pp. 113–117.

4. Wundt V. *Vvedenie v psikhologiyu* [Introduction to psychology]. Moscow, Kom-Kniga Publ., 2007. 168 p.

5. Evenko S.L. [Factors of professional readiness of a psychologist to work with children with disabilities]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta (elektronnyi zhurnal)* [Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)], 2016, no. 4. Available at: <http://evestnik-mgou.ru/ru/Issues/View/26> (accessed: 10.02.2017).

6. Zavolokina E.A., Soldatov A.V. [Socio-psychological factors of interaction between middle managers]. In: *Psikhologiya XXI veka: materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii molodykh uchenykh, Sankt-Peterburg 22–24 aprelya 2012 goda*, [“Psychology of the XXI century” : Materials of International scientific-practical conference of young scientists, St. Petersburg, April 22–24, 2012]. St. Petersburg, Saint Petersburg University Publishing Publ., 2012, pp. 410–412.

7. Kolesnik N.T., Evenko S.L. [Features of ethnic identity among representatives of ethnic public organizations]. In: *Vestnik Ekaterininskogo Instituta* [Bulletin of Catherine the Great National Institute], 2015, no. 3 (31), pp. 89–94.

8. Papkin A.I. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social psychology]. Moscow, YUNITI-DANA Publ., 2008. 234 p.

9. Parsons T. *O sotsial'nykh sistemakh* [About social systems]. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., 2002. 832 p.

10. Prokhorova D.A. *Psikhologicheskie bar'ery rukovoditelei srednego zvena v protsesse dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Psychological barriers of middle managers in the process of additional professional education: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Kazan, 2006. 23 p.

11. Karpov A.V. et al. *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. Moscow, Yurait Publ., 2014. 350 p.

12. Rubinshtein S.L. *Osnovy obshchei psikhologii* [Fundamentals of General psychology]. St. Petersburg, Piter Publ., 2013. 712 p.

13. Spivakovskii V.E. *Refleksiya professional'noi pozitsii kak faktor uspekhnosti upravlencheskoi deyatel'nosti menedzherov srednego zvena: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Reflection of professional attitudes as a factor of success of administrative activity of middle managers: abstract of PhD thesis in Psychological sciences]. Moscow, 2011. 19 p.

14. Umanskii L.I. *Lichnost'. Organizatorskaya deyatel'nost'. Kollektiv* [Personality. Organizational activities. Collective]. Nekrasov Kostroma, Kostroma State University Publ., 2001. 208 p.

15. Tselyutina T.V., Linkina D.L., Polyakov A.N. [Rational behavior of managers and effective communication in conflict: the strategy of conflict management]. In: *Perspektivy Nauki i Obrazovaniya* [Prospects for Science and Education], 2015, no. 1 (13), pp. 135–139.

16. Shpalinskii V.V. *Psikhologiya menedzhmenta* [The psychology of management]. Moscow, Russian Academy of Education University Publ., 2003. 182 p.



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Самарина Тамара Владимировна – соискатель кафедры психологии труда и организационной психологии Московского государственного областного университета; e-mail: tamara.samarina@gmail.com

Tamara V. Samarina – PhD applicant at the Psychology of Labor and Organizational Psychology Department, Moscow Region State University; e-mail: tamara.samarina@gmail.com



ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ / THE CORRECT REFERENCE TO ARTICLE

Самарина Т.В. Теоретическая модель детерминации успешности деятельности менеджеров среднего звена уровнем конкурентности профессиональной среды // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2017. № 3. URL: www.evestnik-mgou.ru

Samarina T.V. A theoretical model of determination of the middle managers' activities success, depending on the level of the professional environment competitiveness. In: *Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)*, 2017, no. 3. URL: www.evestnik-mgou.ru