

УДК [005.95/.96:378]

РАЗЛИЧИЯ В СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИКАХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЕЙ РУКОВОДСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ



Т.В. Казак

Доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент Международной академии психологических наук, заведующий кафедрой инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники



А.Г. Зенкевич

Соискатель БГУИР, директор ИПК и ПК учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта»

Кафедра инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники, Республика Беларусь

Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов транспортного комплекса Республики Беларусь УО «Белорусский государственный университет транспорта», Республика Беларусь

E-mail: sasha_zenkevich@mail.ru

Т.В. Казак

Доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент Международной академии психологических наук, заведующий кафедрой инженерной психологии и эргономики Белорусского государственного университета информатики и радиоэлектроники.

А.Г. Зенкевич

Окончил Белорусский государственный институт инженеров железнодорожного транспорта. Соискатель БГУИР. Работает в институте повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов транспортного комплекса Республики Беларусь в должности директора. Проводит научные исследования в области психологического обеспечения работы с кадровым резервом руководителей учреждения высшего образования.

Аннотация. Рассматривается актуальность работы с кадровым резервом руководителей в учреждении высшего образования. Обосновываются критерии, на основе которых проведена группировка выборки для формирования кадрового резерва руководителей. Приводятся данные сравнительного анализа, который дал возможность установить различия в социально-психологических характеристиках управленческих кадров различных уровней руководства.

Ключевые слова: кадровый резерв, группировка критериев для формирования кадрового резерва руководителей, социально-психологические характеристики управленческих кадров.

Введение. В современных условиях важно не только сформировать квалифицированный кадровый резерв руководителей, но и постоянно работать с ним. Необходимо психологическое обеспечение работы с кадровым резервом руководителей учреждения высшего образования.

Исследование психологического обеспечения работы с кадровым резервом руководителей учреждения высшего образования проводилось в УО «Белорусский государственный университет транспорта».

Материалы и методы. Объективными критериями, на основе которых проведена группировка выборки, послужили: возраст, пол, семейное положение, место рождения, образование, вторая ступень высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания, стаж работы в занимаемой должности (таблица 1).

Таблица 1. – Характеристика выборки кадрового резерва руководителей учреждения высшего образования

Критерии	Респонденты	Количество респондентов	Процент от респондентов
		Всего 105	100,0 %
Возраст	20–29	9	8,6
	30–39	30	28,6
	40–49	29	27,5
	50–59	24	22,9
	60–69	13	12,4
Пол	мужчины	44	41,9
	женщины	61	58,1
Семейное положение	состоят в браке	71	67,6
	не состоят в браке	19	18,1
	разведены	4	3,8
	овдовели	1	1
	не указали	10	9,5
Место рождения	в городе	86	81,9
	в городском поселке	5	4,8
	в селе	14	13,3
Образование	высшее	104	99
	среднее	1	1
Вторая ступень высшего образования	не имеют	96	91,4
	магистратура	9	8,6
Наличие ученой степени	не имеют	58	55,2
	доктор наук	6	5,7
	кандидат наук	39	37,1
Наличие ученого звания	не имеют	61	58,1
	профессор	3	2,9
	доцент	41	39
Стаж работы в занимаемой должности	0–5	42	40
	6–10	32	30,5
	11–15	13	12,4
	16–20	12	11,4
	21–25	4	3,8
	26–30	2	1,9

В результате сравнительного анализа были установлены различия в социально-психологических характеристиках управленческих кадров различных уровней руководства (рисунок 1, таблицы 2, 3) [1].

Так, было установлено, что руководители высшего уровня руководства значительно отличаются от руководителей низового уровня более высокими показателями по таким характеристикам как личные цели ($U=367,0$, $p=0,040$), навыки решать проблемы ($U=360,0$, $p=0,032$), навыки руководства ($U=284,5$, $p=0,003$), умение обучать ($U=369,0$, $p=0,042$) и способность формировать коллектив ($U=375,5$, $p=0,05$).

В свою очередь руководители среднего уровня значительно отличаются от руководителей низового уровня более высокими показателями по таким характеристикам как организаторские склонности ($U=506,0$, $p=0,014$) и личные цели ($U=543,0$, $p=0,035$), но более низкими показателями умения управлять собой ($U=557,0$, $p=0,047$).

Вместе с тем, руководители высшего уровня в сравнении с руководителями среднего уровня значительно лучше умеют управлять собой ($U=112,5$, $p=0,015$).

Сравнение всех трех групп руководителей по уровню руководства позволило выявить статистически значимые различия только в навыках руководства, организаторских склонностях, умении управлять собой и личных целях (таблица 2). Исходя из полученных данных, можно констатировать, что руководители высшего уровня руководства в сравнении с руководителями низового уровня руководства отличаются более выраженными характеристиками такими как, навыки руководства, организаторские склонности, умение управлять собой и личные цели.

Таким образом, руководители высшего уровня руководства значительно отличаются от руководителей среднего уровня руководства более высокими показателями умения управлять собой, а от руководителей низового уровня руководства более высокими показателями по таким характеристикам как личные цели, навыки решать проблемы, навыки руководства, умение обучать и способность формировать коллектив. Руководители среднего уровня руководства значительно отличаются от руководителей низового уровня руководства более высокими показателями организаторских склонностей и личных целей и более низкими показателями умения управлять собой. Все три группы руководителей статистически значимые различаются только в показателях навыков руководства, организаторских склонностях, умения управлять собой и личных целей.

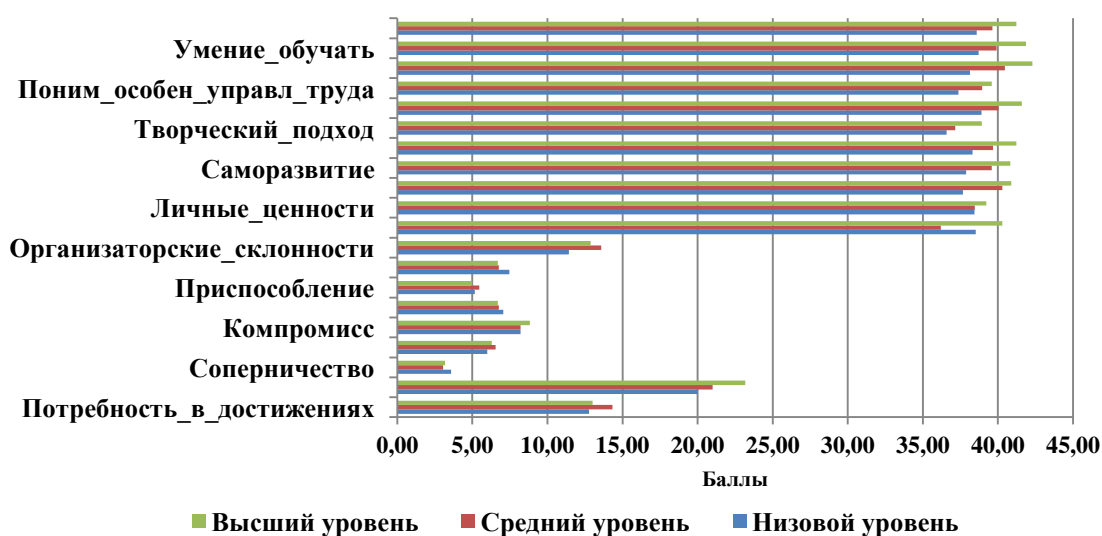


Рисунок 1 – Различия в социально-психологических характеристиках управленческих кадров различных уровней руководства

Таблица 2 – Результаты сравнения руководителей по уровню руководства

Переменные	Группы респондентов	Число респондентов в группе	Средний ранг	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Навыки руководства	Высший уровень	17	46,43	9,510	2	0,009
	Средний уровень	24	57,83			
	Низовой уровень	64	70,91			
Организаторские склонности	Высший уровень	17	46,59	6,807	2	0,033
	Средний уровень	24	64,17			
	Низовой уровень	64	58,66			
Умение управлять собой	Высший уровень	17	54,84	6,550	2	0,038
	Средний уровень	24	40,40			
	Низовой уровень	64	63,88			
Личные цели	Высший уровень	17	46,72	7,051	2	0,029
	Средний уровень	24	61,92			
	Низовой уровень	64	64,06			

Таблица 3. – Результаты сравнения управленческих кадров различных уровней руководства по социально-психологическим характеристикам

Уровень управления Характеристики	Низовой уровень		Средний уровень		Высший уровень		Достоверность различий, р		
	1		2		3		1-2	1-3	2-3
	Средне е	Ст. откл.	Средне е	Ст. откл.	Средне е	Ст. откл.			
Потребность в достижениях	12,78	3,11	14,33	2,53	13,00	1,90	0,065	0,898	0,083
Способность к планированию деятельности	20,00	5,02	21,00	5,42	23,18	5,80	0,244	0,064	0,426
Соперничество	3,58	2,72	3,04	2,48	3,18	2,48	0,453	0,619	0,862
Сотрудничество	5,98	1,86	6,54	1,69	6,29	1,96	0,200	0,381	0,798
Компромисс	8,22	2,06	8,21	2,43	8,82	1,81	0,928	0,311	0,485
Избегание	7,06	1,77	6,75	1,75	6,71	1,99	0,238	0,281	0,808
Приспособление	5,16	2,42	5,46	2,75	5,00	2,47	0,947	0,769	0,718

Продолжение таблицы 3

Уровень управления Характеристики	Низовой уровень		Средний уровень		Высший уровень		Достоверность различий, P		
	1		2		3		1-2	1-3	2-3
	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.	Среднее	Ст. откл.			
Уровень активности	7,47	3,38	6,75	2,27	6,71	3,89	0,318	0,405	0,968
Организаторские склонности	11,42	3,88	13,58	3,08	12,88	3,48	0,014	0,157	0,616
Умение управлять собой	38,52	5,04	36,21	5,52	40,29	4,63	0,047	0,277	0,015
Личные ценности	38,44	5,17	38,46	5,37	39,24	4,01	0,873	0,688	0,632
Личные цели	37,67	5,24	40,29	4,29	40,88	4,79	0,035	0,040	0,770
Саморазвитие	37,89	6,25	39,58	4,30	40,82	4,00	0,449	0,085	0,339
Навыки решать проблемы	38,31	5,02	39,67	4,76	41,24	4,19	0,269	0,032	0,351
Творческий подход	36,58	5,42	37,17	5,14	38,94	5,40	0,899	0,187	0,277
Влияние на людей	38,91	5,25	40,04	4,97	41,59	4,35	0,411	0,061	0,307
Понимание особенностей управленческого труда	37,38	5,12	38,96	4,51	39,59	4,39	0,297	0,143	0,652
Навыки руководства	38,14	5,28	40,46	4,91	42,29	4,01	0,131	0,003	0,232
Умение обучать	38,72	5,25	39,92	4,97	41,88	4,59	0,276	0,042	0,306
Способность формировать коллектив	38,59	4,79	39,63	5,76	41,24	3,75	0,520	0,050	0,345

Результаты. Практическая значимость основных результатов проведенного психологического исследования заключается в том, что они могут быть использованы в процессе текущего и стратегического управления расстановкой кадров, а именно:

- 1) улучшение коммуникаций в данном учреждении, четкое распределение полномочий и ответственности;
- 2) широкое внедрение активных методов поиска и целенаправленной подготовки нужных для данного учреждения работников;
- 3) совершенствование системы разработки критериев подбора: комплексный анализ требований и инструментов оценки кандидатов;
- 4) оптимизация ресурсов при подборе персонала.

Заключение. В дальнейшем результаты проведенного психологического исследования позволят принять и развивать новую стратегию управления персоналом в данном учреждении высшего образования.

Список литературы

- [1]. *Наследов, А. Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных / А. Д. Наследов. – СПб. : Речь, 2004. – 392 с.

SELECTION AND PLACEMENT OF PERSONNEL IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

T.V. KAZAK,

*Doctor of Psychological Sciences,
Professor, Corresponding Member
of the International Academy of
Psychological Sciences, Head
Department of Engineering
Psychology and Ergonomics
Belarusian State University of
Informatics and Radioelectronics*

A.G. ZENKEVICH

*BSUIR applicant, director of IPK and PK educational
institutions «Belarusian State University of Transport»*

*Department of Engineering Psychology and Ergonomics of the Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Republic of Belarus
Institute for Advanced Studies and Retraining of Heads and Specialists of the Transport Complex of the Republic of Belarus «Belarusian State University of Transport», Republic of Belarus
E-mail: sasha_zenkevich@mail.ru*

Abstract. The relevance of work with the personnel reserve of managers in a higher education institution is considered. The criteria are substantiated, on the basis of which the grouping of the sample was carried out for the formation of a personnel reserve of managers. The data of a comparative analysis are given, which made it possible to establish differences in the socio-psychological characteristics of managerial personnel at various levels of leadership.

Key words: personnel reserve, grouping of criteria for the formation of a personnel reserve of managers, socio-psychological characteristics of managerial personnel.