

Слайд 1

Уважаемый председатель, уважаемые члены государственной аттестационной комиссии! Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Социально-психологический аспект оценки эффективности управленческой деятельности»**.

Слайд 2

Целью работы является изучение влияния индивидуальных качеств личности на успешность профессиональной деятельности менеджера.

Задачи исследования представлены на слайде.

Слайд 3

Итак, проблеме влияния личностных особенностей руководителя на его управленческую деятельность посвящено множество исследований, что и понятно, ведь результаты могут многое дать в сфере управления, эта проблема чрезвычайно **актуальна**.

Слайд 4

В свою очередь, **гипотеза** исследования – личностный потенциал эффективного руководителя первичного звена в торговой организации составляют следующие индивидуально-психологические особенности: креативность, общительность, эмоциональную устойчивость, практичность и высокий самоконтроль, а также внутренняя мотивация и высокий уровень доминирования в отношениях. **Выборку** составили менеджеры первичного уровня.

Слайд 5

Далее методы и методики исследования указаны на слайде.

Слайд 6

Итак, Базарова Г.Т. охарактеризовала основные функции, которые должен выполнять менеджер организации. Они представлены в таблице.

Слайд 7

Также очень интересные идеи представили Дик Маккен и Чарльз Марджерисон. Исследователи создали теорию, которая называется «Колесо командного менеджмента». Оно представляет собой набор различных команд, которые используются в управленческой деятельности. Теория

построена на основе четырех вопросов, ответы на которые дают четко понять, какой стиль управления применяется в коллективе:

1. Как менеджер относится к окружающим его людям в организации?
2. Каким образом менеджер собирает информацию и использует ее?
3. Как менеджер принимает решения в организации?
4. Как менеджер организует себя и других людей?

На каждый из этих вопросов менеджер может ответить двумя противоположными ответами, которые представлены в таблице.

Слайд 8

Далее идею Коно о сложном характере влияния умственных способностей на карьеру и эффективность руководства детально разработали Ф. Фидлер и А. Лейстер. Эти ученые на основе собственных исследований пришли к выводу о том, что влияние интеллекта на эффективность руководства опосредовано целым рядом факторов, которые могут ослаблять позитивные корреляции между данными параметрами. К их числу относятся: мотивация, опыт, отношения с вышестоящим руководством, с группой. Эти данные были представлены в виде схемы, которая изображена на следующем рисунке.

Слайд 9

Итак, на рисунке приведено распределение менеджеров первичного уровня по уровню профессиональной успешности. Как видно, большинство менеджеров первичного уровня (55%) оцениваются вышестоящим руководителем как среднеуспешные. При этом пятая часть оценивается как имеющие низкий уровень эффективности профессиональной деятельности. В то же время четверть испытуемых этой группы имеют высокий уровень профессиональной успешности.

Слайд 10

Далее приведено распределение менеджеров первичного уровня по уровню экстраверсии. Анализ показывает, что в группе менеджеров первичного уровня больше всего экстравертов (40%). При этом треть испытуемых этой группы имеют в равной мере выраженными черты и экстраверта, и интроверта. Четверть испытуемых этой группы относят себя к интровертам. Как видим, среди менеджеров первичного уровня больше экстравертов, что может быть связано с более тесным контактом с персоналом, что требует от руководителя большей направленности вовне.

Слайд 11

Также на рисунке приведено распределение менеджеров нижнего уровня по уровню нейротизма. Как видно из рисунка, в группе менеджеров первичного

уровня преобладают эмоционально устойчивые личности (65%). При этом, лишь 10% испытуемых этой группы оценивают себя как эмоционально неустойчивых. В целом можно отметить преобладание среди руководителей эмоционально устойчивых личностей. Такой результат можно объяснить спецификой управленческого труда, который связан с большими физическими и психическими нагрузками, поэтому на руководящие должности чаще всего попадают люди, способные справляться с такими нагрузками, то есть с низким уровнем нейротизма.

Слайд 12

Далее на рисунке приведены средние значения типов мышления в группе менеджеров нижнего звена. Анализ данных показывает, что у менеджеров первичного уровня наиболее выражено предметное мышление, в то же время наименее развиты знаковое и образное мышление. Можно предположить, что такой результата связан с тем, что менеджеру нижнего звена чаще приходится иметь дело с конкретными решениями, а не с абстрактными проблемами, что и обуславливает развитие у них предметного, а не знакового мышления.

Слайд 13

Также на рисунке приведено распределение менеджеров нижнего уровня по уровню креативности. Как видно из рисунка, половина менеджеров первичного уровня имеют средний уровень креативности и лишь 15% испытуемых этой группы могут быть названы высококреативными, то есть имеющими высокий уровень творческого подхода к делу.

Слайд 14

Далее на гистограмме приведены данные о выраженности личностных черт у менеджеров нижнего уровня. Средние значения большинства личностных черт, полученных с помощью методики Кеттелла у менеджеров нижнего уровня находятся на среднем уровне. В то же время можно отметить, что в группе наших испытуемых превышают средний уровень показатели, отражающие высокую выраженность у менеджеров нормативности поведения, дипломатичности, высокий самоконтроль и высокая напряженность. Это значит, что менеджеров первичного уровня отличает высокая ответственность, обязательность, добросовестность; они отличаются в среднем высокой расчетливостью и проницательностью; менеджеры хорошо контролируют свои эмоции и поведение, в то же время им присущ определенный (выше среднего) уровень напряжения. Выделенные качества, с нашей точки зрения непосредственно связаны со спецификой руководящей деятельности менеджера, а повышенный уровень напряжения отражает

стрессогенный характер этой деятельности, что делает актуальной задачу профилактики и преодоления профессиональных стрессов у руководителей.

Слайд 15

Итак, для анализа статистически достоверных взаимосвязей между индивидуальными качествами личности менеджеров первичного звена и уровнем их профессиональной успешности мы использовали корреляционный анализ. С помощью компьютерной статистической программы Статистика нами были рассчитаны коэффициенты ранговой корреляции Спирмена. Результаты расчета приведены в таблице. Таким образом, корреляционный анализ позволил нам выявить те личностные особенности, которые определяют высокую эффективность менеджеров первичного уровня. Эти личностные особенности включают: креативность, общительность, эмоциональную устойчивость, практичность и высокий самоконтроль, а также внутренняя мотивация и высокий уровень доминирования в отношениях.

Слайд 16

Таким образом, мы получили следующие выводы:

1. Не выявлено достоверной взаимосвязи между успешностью менеджеров и уровнем их экстраверсии.
2. Нейротизм руководителей первичного уровня отрицательно коррелирует с успешностью профессиональной деятельности.
3. Не выявлено достоверных корреляционных связей между выраженностью у менеджеров типа мышления и их профессиональной успешностью.
4. Выявлена положительная корреляция профессиональной успешности руководителей и их креативности.
5. Позитивно влияют на успешность менеджеров общительность, эмоциональная устойчивость, практичность и высокий самоконтроль.
6. Не выявлено влияния на профессиональную успешность менеджеров уровня их дружелюбия.
7. Выявлена положительная корреляция профессиональной успешности менеджеров и уровня их внутренней мотивации.
8. Личностным фактором профессиональной успешности менеджеров первичного уровня оказался высокий уровень доминирования в отношениях.

Слайд 17

Таким образом, Цель работы достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.