

На правах рукописи

Максумова Анна Олеговна

**ПРАВСТВЕННО-ЭТИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЛИЧНОСТИ
(на примере молодых руководителей малого и среднего бизнеса)**

Специальность: 19.00.01 – общая психология, психология личности,
история психологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Казань – 2010

Работа выполнена на кафедре психологии личности факультета психологии
Федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор
Попов Леонид Михайлович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Воловикова Маргарита Иосифовна

кандидат психологических наук, доцент
Мантонина Ольга Ивановна

Ведущее учреждение: *Ярославский государственный
университет им. П.Г.Демидова*
(г. Ярославль)

Защита состоится «3» ноября 2010 года в 10 часов на заседании диссертационного совета Д 212.081.22 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата психологических наук при ФГАОУВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18, физический корпус, аудитория 506.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. Н.И.Лобачевского ФГАОУВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, 35.

Электронная версия автореферата размещена на сайте ФГАОУВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» www.ksu.ru. «__» октября 2010 года.

Автореферат разослан «__» октября 2010 года.

Ученый секретарь диссертационного совета,
кандидат психологических наук, доцент
Габдреева Г.Ш

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

В условиях современной российской действительности изучение нравственно-этических особенностей руководителя приобретает особую значимость. Очевидной тенденцией становится то, что постепенно происходит снижение удельного веса этико-нравственных качеств в перечне профессионально важных качеств руководителя и повышение значимости экономических ценностей в структуре их ценностных ориентаций. Поскольку руководитель является своеобразным «мерилом» нравственности в рамках своей управленческой единицы (компании, отдела), постольку разработка системы мер по адекватной диагностике и повышению уровня нравственно-этического развития личности через развитие нравственно-этических характеристик управленцев будет способствовать не только развитию компаний, но и общественному прогрессу.

Большинством зарубежных и отечественных специалистов по этике менеджмента (И.Ансофф, Т.Ю.Базаров, М.Вудкок, П.Друкер, А.А.Журавлев, А.В.Карпов, Е.А.Климов, Р.Л.Кричевский, Ф.Лютенс, Г.С.Никифоров, Л.И.Уманский, Д.Фрэнсис, В.Д.Шадриков, В.М.Шепель, В.Г.Шипунов) выделяется ряд нравственно-этических характеристик, которые должны присутствовать в структуре профессионально важных качеств успешного управленца: честность, ответственность, доброжелательность (доброта), порядочность, справедливость, щедрость, надежность, скромность.

Таким образом, научно-практическая проблема определяется, во-первых, противоречием, возникающим между недостаточным количеством и качеством психологического инструментария, связанного с диагностикой перечисленных нравственно-этических характеристик управленца, сконструированного специально для деловой среды, и необходимостью валидации с целью последующего активного использования в практике управления персоналом.

Во-вторых, хотя в рамках такого научного направления, как нравственно-этическая психология, поиск и изучение внешних и внутренних детерминант нравственного развития личности проводится, однако сами нравственно-этические характеристики как детерминанты профессиональной деятельности исследованы недостаточно.

Таким образом, научно-практическая **проблема** заключается в определении нравственно-этических характеристик, которые могут быть рассмотрены как детерминанты личности руководителя.

В качестве **объекта** исследования выступила личность молодого (до 35 лет) руководителя.

В качестве **предмета** исследования выступили нравственно-этические детерминанты личности молодого руководителя (до 35 лет) малого и среднего бизнеса.

Цель исследования: выявить нравственно-этические детерминанты личности молодых руководителей (до 35 лет) малого и среднего бизнеса.

Гипотеза: Нравственно-этические характеристики личности обеспечивают развитие профессионально важных качеств, способствующих повышению успешности управленческой деятельности молодого (до 35 лет) руководителя.

Достижение поставленной цели потребовало последовательной постановки и решения следующих **задач:**

1. Изучить основные подходы к пониманию личности и на основании этого выделить нравственно-этическую составляющую, представленную как общеличностной направленностью, так и отдельными нравственно-этическими характеристиками личности, обуславливающими нравственное поведение.

2. Провести валидизацию методики ДДА (автор Л.М.Попов, 2006) по выявлению уровня деловой активности, а также выделению двух типов руководителей, характеризующихся противоположной нравственно-этической направленностью – «дельфинов» (руководителей миролюбивого типа) и «акул» (руководителей агрессивного типа), характеристики которых чаще всего соотносимы с авторитарностью и демократичностью.

3. Выявить нравственно-этические характеристики молодого руководителя, которые выступают детерминантами личности управленца, способствуя продуктивности и успешности управленческого труда.

Методологическая и теоретическая основа работы.

Теоретическая база исследования построена с учетом принципа субъекта (К.А.Абульханова, Б.Г.Ананьев, А.В.Брушлинский, С.Л.Рубинштейн), в соответствии с которым человек рассматривается как автономная, инициативная личность, способная в определенных пределах изменить себя и окружающий мир; принципа детерминизма (С.Л.Рубинштейн), согласно которому все психические явления рассматриваются как зависящие от порождающих их факторов: внешних и внутренних; принципа развития (Л.С.Выготский, З.Фрейд), определяющего изучение психических процессов и свойств с точки зрения их закономерного изменения; подходов к изучению личности (Б.Г.Ананьев, А.Г.Ковалев, К.К.Платонов, В.Н.Мясищев, С.Л.Рубинштейн, В.С.Мерлин); модели системно-структурного представления психологической организации человека как субъекта развития, саморазвития (Л.М.Попов).

Методы исследования и обработки полученных данных включали логико-теоретический анализ, диагностические методы (тестирование), а

также статистическую обработку данных (анализ средних значений, корреляционный анализ).

В состав эмпирического инструментария для проведения исследования вошли: тест «Добро и Зло» (Л.М. Попов, А.П. Кашин), тест «ДДА: дело, дельфин, акула» (Л.М.Попов), методика диагностики уровня эмпатии (И.М.Юсупов), самоактуализационный тест (Ю.Е.Алешина, Л.Я.Гозман и др.), методика измерения уровня субъективного контроля Дж.Роттера (в адаптации Е.Ф.Бажиной), методика «Анализ своих ограничений» М.Вудкока, Д.Фрэнсиса.

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечивались всесторонним теоретическим анализом проблемы, репрезентативностью выборки испытуемых, принявших участие в эмпирической части исследования, валидностью и надежностью психодиагностического инструментария, использованием адекватных методов статистической обработки данных.

Выборка исследования. Валидизация методики проводилась на смешанной выборке в 100 человек, в возрасте от 18 до 55 лет; также исследовалась выборка руководителей, общим количеством 50 человек, из коммерческих организаций РТ (г.г. Казань, Н. Челны, Нижнекамск) малого и среднего бизнеса, – финансово-кредитных, рекламных и производственных организаций. Это лица мужского пола, со стажем руководства от 5 до 8 лет, в возрасте до 35 лет, под непосредственным руководством которых работает не менее 5 человек.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

1. Показано, что нравственно-этические и сопутствующие этическому поведению характеристики, составляющие этический слой структуры личности, представлены в комплексе профессионально важных качеств руководителя как этико-конструктивным, так и этико-деструктивным типами личностной направленности, проявляющимися в повседневном поведении руководителя, его взаимоотношениях с подчиненными и деловыми партнерами.

2. Апробирована, валидизирована и признана надежным инструментом методика ДДА (Л.М.Попов, 2006) по измерению уровня деловой активности, типу личностной направленности на основе преобладания ее этико-конструктивного или этико-деструктивного начала, соотносимого с двумя типами руководителей: «дельфин» (преобладает конструктивное начало) и «акула» (преобладает деструктивное начало).

3. Доказано, что параметры нравственно-этической сферы, измеряемые с помощью шкал методики ДДА («деловая активность» и «дельфин»), прямо связаны с рядом нравственно-этических характеристик, диагностированных с помощью других, достаточно валидных, надежных и

широко используемых психологических методик, – человечностью, уровнем добра (методика «Добро – Зло» Л.М.Попова), эмпатии (методика диагностики уровня эмпатии И.М.Юсупова), а также личностных характеристик, сопутствующих нравственному поведению, – интернальностью как в достижениях, так и в неудачах (методика измерения уровня субъективного контроля Дж.Роттера, в адаптации Е.Ф.Бажиной), самопринятием, принятием агрессии (самоактуализационный тест Ю.Е.Алешинной, Л.Я. Гозмана и др.).

4. Выявлен ряд нравственно-этических характеристик, которые положительно связаны с отдельными параметрами эффективности управленческой деятельности: способностью управлять собой, хорошими навыками решения проблем, творческим подходом к управлению, способностью руководить, умением наладить групповую работу. Таким образом, миролюбивость, преобладание качеств, входящих в комплекс «человечность», эмпатийность, интернальность в области достижений и неудач, самоуважение, принятие агрессии, самопринятие могут рассматриваться как детерминанты личности руководителя.

Теоретическая значимость исследования. Исследование нравственно-этических характеристик личности руководителя служит вкладом в раздел этической психологии личности и психологии управления, позволяя конкретизировать представленность в этическом слое руководителя конструктивного и деструктивного начал, и предложить валидный и надежный инструмент для его измерения.

Практическая значимость исследования. Валидизированная в ходе диссертационного исследования методика «ДДА» позволяет применять ее в практической сфере управления персоналом предприятий малого и среднего бизнеса – в финансово-кредитных, рекламных и производственных организациях.

Положения, выносимые на защиту:

1. Нравственно-этические характеристики, составляющие этический слой структуры личности, входят в состав профессионально важных качеств эффективного руководителя. Нравственно-этическое начало руководителя может быть представлено как этико-конструктивным, так и этико-деструктивным типом личностной направленности и проявляется в повседневном поведении руководителя.

2. На основе анализа преобладающего начала в этическом слое делового человека можно выделить два типа руководителей: «дельфин», где преобладает конструктивное начало и «акула», где преобладает деструктивное начало. Данная типология получила статистическое обоснование в методике ДДА (Л.М.Попов, 2006) по измерению уровня деловой активности у руководителя с различным преобладанием

нравственно-этического начала – агрессивного («акула») или миролюбивого («дельфин»).

3. Методика ДДА является валидным и надежным инструментом в работе организационного психолога: уровень деловой активности, уровень миролюбивости («дельфин») образовали ряд положительных, а уровень агрессивности («акула») – отрицательных межгестовых связей с нравственно-этическими характеристиками, диагностированными с помощью других валидных, надежных, широко используемых психологических методик, такими как человечность, уровень добра, эмпатия; а также с параметрами методик, измеряющих личностные характеристики, сопутствующие нравственному поведению – интернальностью как в достижениях, так и в неудачах, самопринятием, принятием агрессии.

4. Положительно сопряжены нравственно-этические характеристики личности с рядом параметров эффективности управленческой деятельности: способностью управлять собой, хорошими навыками решения проблем, творческим подходом к управлению, способностью руководить, умением наладить групповую работу, что позволяет рассматривать человечность, эмпатию, интернальность, самоуважение, самопринятие, представление о природе человека как детерминанты личности руководителя, способствующие повышению успешности управленческой деятельности.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты диссертационного исследования были представлены в форме докладов и сообщений: «Персонал как конкурентное преимущество компании» (Казань, 2007), на XV и XVI Международных конференциях студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 2008, 2009), III Российской научно-практической конференции IV и V Всероссийских научно-практических конференциях с международным участием «Вызовы эпохи в аспекте психологической и психотерапевтической науки и практики» (Казань, 2008, 2009), I Международной научно-практической конференции «Методология, теория и практика профессиональной деятельности психолога-консультанта» (Казань, 2009), VII и VIII Всероссийских научно-практических конференциях «Дружининские чтения» (Сочи, 2008, 2009).

Структура диссертации отражает логику исследования и состоит из введения, двух глав – теоретической и эмпирической, заключения, списка литературы (250 источников, из них четыре иностранных) и иллюстративного материала в виде 19 таблиц и 21 рисунка, приведенных в тексте диссертации и приложении. Основное содержание диссертации изложено в 144 страницах машинописного текста.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы, формулируется проблема исследования; обозначаются объект и предмет, сформулированы цель, задачи и положения, выносимые на защиту; показана научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы; описывается ее исследовательская база и методическое обеспечение.

Первая глава «Теоретическое исследование нравственно-этических детерминант личности» включает содержательный анализ понятий «духовность» и «нравственно-этический слой личности», а также обоснование необходимости изучения составляющих этического слоя – нравственно-этических и сопутствующих им характеристик в составе профессионально важных характеристик руководителя.

В *первом параграфе* отмечается, что, несмотря на полипарадигмальный характер современной психологии, а также обилие научно-психологических источников, посвященных проблеме личности, не существует общего, принимаемого большинством членов научного сообщества понимания личности и ее структурных компонентов.

Несмотря на разнообразие к определению структуры личности в трудах классиков отечественной психологии (работы А.Ф.Лазурского, А.Н.Леонтьева, Б.Г.Ананьева, К.К.Платонова, Л.М.Попова), можно выделить составляющие нравственно-этического слоя личности, которые представлены в виде ряда структурных компонентов в рамках следующих концепций личности: в виде «направленности» (А.Г. Ковалев, В.Н. Мясичев, В.С. Мерлин), «социальных качеств человека» (Б.Ф.Ломов), «социальных свойств личности» (Б.Г. Ананьев), «социально обусловленных особенностей личности: направленности, моральных качеств» (К.К. Платонов) и т.д.

Экзистенциальные вопросы, возникающие у личности на разных этапах ее жизненного пути, не достаточно раскрыты в рамках такого научного направления как психология личности. Включение в проблематику психологии личности вопросов, связанных с духовностью личности, несомненно, обогащает ее как науку тем, что позволяет изучать личность более глубинно и целостно. Все это актуализирует важность отрасли психологического знания, занимающейся изучением вопросов нравственного толка, какой является современная нравственно-этическая психология.

Разные подходы к понятию «духовность» в отечественной и зарубежной психологии позволяют рассматривать ее с разных ракурсов: как особые духовные состояния, возникающие через выделение личностью в окружающем мире ряда важных сторон бытия и постижение их внутренней сущности (А.И.Зелеченко, В.А.Пономаренко, Т.А.Флоренская, В.Франкл); как результат приобщения личности к общечеловеческим ценностям (Л.М.

Аболин, В.Д. Зинченко, В.В. Знаков, Д.А. Леонтьев, В.Ф. Петренко, В.И. Слободчиков, В.Д. Шадриков).

В рамках данного исследования духовность рассматривается как результат самореализации и саморазвития человека, конструирование собственной личности, включающее осознание общечеловеческих ценностей (Г.А. Балл, С.Б. Крымский, А. Маслоу, Л.М. Попов, К. Роджерс, С.Л. Рубинштейн, Э. Фромм и др.).

В рамках субъектно-деятельностной концепции С.Л.Рубинштейна подчеркивается идея о том, что отношение к другому человеку является интегральным предметом двух гуманитарных наук – психологии и этики. Данное положение лежит в основе ряда современных исследований, выполненных в русле нравственно-этической психологии (К.А.Абульханова, Б.С.Братусь, Е.Е.Волкова, М.И.Воловикова, А.Л.Журавлев, В.П.Зинченко, В.В.Знаков, Л.М.Попов). Отношения человека с миром и с другими людьми оказываются напрямую связанными с вопросами нравственности личности. Строя межличностные отношения с людьми, личность проявляет этическую направленность, которая реализуется в ее отношениях с другими.

Разработка вопросов психологии личности со стороны ее этической составляющей привела к необходимости выделения этического слоя личности в составе детерминантного комплекса психологической организации человека как субъекта развития и саморазвития в рамках концепции Л.М.Попова. Рассматриваемый в рамках системно-структурной организации человек как субъект развития и саморазвития характеризуется наличием двух комплексов: пространственно-временного и детерминантного.

Этический слой входит в состав детерминантного комплекса, который представлен внешней и внутренней детерминацией. Нравственное поведение человека оказывается связанным с внутренней детерминацией, в отличие от морального, которое предполагает наличие внешней детерминации (норм поведения, стремлений соответствовать образцам поведения) и определенных поощрений, награды за следование им. Мораль и нравственность органично входят в состав детерминантного комплекса, формируются под воздействием воспитания и подвержены влияниям социальной среды.

Общечеловеческая сфера человека как субъекта развития и саморазвития включает в себя как этический, так и типологический слой. Типологический слой подразумевает выделение определенных типов людей на базе ряда оснований. Этический слой предполагает определенное отношение человека к имеющимся ценностям и выполнению определенных имеющихся общественных норм.

В качестве центральных категорий этического слоя выделяются добро и зло, как базовые категории, выступающие в качестве детерминант развития

человека и определяющие его поведение. Эти категории представляют собой обобщающие характеристики этических образований личности, определяющие ориентиры ее развития и саморазвития, поведения и жизнедеятельности в целом. Преобладание того или иного вида духовной ориентации может характеризовать человека как субъекта с этико-конструктивной или этико-деструктивной направленностью, то есть иметь ориентацию на то, чтобы жить для других или жить и действовать в своих интересах.

Во *втором параграфе* представлены подходы к пониманию характеристик личности эффективного руководителя в зарубежной и отечественной психологии. Описываются перечни профессионально важных качеств руководителя, выделяемых в зарубежной и отечественной психологической науке и практике.

Анализ ряда подходов (А.А. Дергач, Л.И.Евченко, Н.Ю.Круглова, К.Макконнелл, Г.С.Никифоров, В.А.Розанова, А.Л. Свенцицкий, М.К.Тутушкина, Р.Х. Шакуров) позволяет сделать вывод о том, что основная цель управления как такового – это создание необходимых условий (организационных, технических, социальных, психологических и других) для реализации задач организации, установление гармонии между индивидуальными трудовыми процессами, координация и согласование совместной деятельности работников ради достижения конкретных запланированных результатов. Особенность, непохожесть управленческой деятельности на другие профессии проявляется в специфичных особенностях, которыми характеризуется управленческий труд, – в характере, цели, предмете, результатах, используемых средствах (О.С. Вихановский).

Исследование качеств и черт эффективного руководителя начинается с определения понятия ПВК – профессионально важных качеств – физических, антропометрических, физиологических характеристик, которые необходимы для успешного выполнения данной трудовой деятельности (А.В.Карпов, Е.А. Климов, Г.С. Никифоров, Н.С. Пряжников, В.А. Толочек).

Изучение эффективного руководителя, связано с различными научно-исследовательскими направлениями, такими как «классическая школа», доктрина «человеческих отношений», школа социальных систем, а также рядом современных научных подходов – системным, ситуационным, эмпирическим (прагматическим), количественным. Соответственно, в рамках каждого подхода имеются свои требования к руководителю, которые выражаются как в смене перечня необходимых для эффективного управления качеств, так и в смене требований к уровню выраженности этих качеств. Общим для современных подходов является стремление обнаружить закономерные отличия эффективного менеджера от неэффективного и

выявить ключевые, базовые характеристики, наличие которых отличает эффективного менеджера. Различия между подходами определяются представлениями о том, где следует искать эти отличия: в способностях, чертах характера, стиле руководства, особенностях мотивационной сферы или в предыдущем опыте.

Известны многочисленные попытки установить зависимость эффективности управления от выраженности отдельных личностных особенностей или их ансамбля: интеллектуальных показателей (Е.Гизелли, Т.Конно, Ф.Филлер), развитых творческих способностей, креативности (Р.Эваис, П.Рассел), регулятивных качеств – стремления к достижениям, склонности к риску, способности длительное время находиться в ситуации неопределенности, стрессоустойчивости, ответственности (Р.Л.Кричевский, Р.Стогдилл), коммуникативных качеств – общительности, эмпатии, коммуникабельности (Г.Кунц и С.О. Дониел).

В *третьем параграфе* представлены подходы, подчеркивающие значимость нравственно-этических характеристик личности как профессионально важных, особенно в управленческой деятельности.

Важная роль межличностных отношений субъекта деятельности в достижении им ступеней профессионального мастерства отмечается в работах таких классиков психологии, как Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.Н.Леонтьев, А.В.Петровский, С.Л.Рубинштейн.

Е.П.Ермолаевой отмечается, что профессия управленца является сложной для классификации – она одновременно относится как к профессиям контактного типа, так и к профессиям властного типа. Особенно отмечается влияние личного примера руководителя на формирование эталонов и образцов поведения его подчиненных. Особенно опасной для руководителя является утрата им профессиональной этики как нравственной нормы.

Зарубежные и российские ученые (В.С. Алексеевский, В.С. Грачев, П. Друкер, Ф. Лютенс, Ф.М. Русинов) рассматривают менеджмент как элемент национальной культуры, системы ценностей и убеждений, для адекватного понимания которого необходимо углубленное знание местных исторических и культурных условий.

Рядом авторов отмечается, что заимствование системы ценностей и норм морали в другой, отличной от российской культуре, не приведет ни к чему хорошему. На необходимость построения своей собственной этической системы указывают Г.С.Никифоров, И.Д.Осипова, И.О.Фотиева. Одновременно как в зарубежной, так и в отечественной психологии (И.Ансофф, Е.Ю.Безрукова, М.К.Бункина, Дж.М.Джордж, П.В.Журавлев, Э.Шейн) ведутся дискуссии относительно того, кто должен прививать моральную самодисциплину и заниматься разработкой технологий,

способствующих формированию у руководителей нравственно-этических характеристик, проявляющихся больше в сторону благодеяния, чем злодеяния.

Современные российские исследователи в области экономической психологии, психологии труда, психологии управления и управления персоналом (В.С. Алексеевский, Т.Ю. Базаров, М.И. Бункина, Г.С. Никифоров, Ф.М. Русинов) отмечают необходимость выделения и структурирования этических норм в области управления персоналом, которые будут адекватными именно для российской культуры и российских руководителей.

Изучение нравственно-этических особенностей руководителя велось как в зарубежной, так и в отечественной науке (И. Ансофф, Т.Ю. Базаров, М. Вудкок, П.Друкер, А.А.Журавлев, А.В. Карпов, Е.А. Климов, Р.Л. Кричевский, Ф.Лютенс Г.С. Никифоров, Л.И.Уманский, Д.Фрэнсис, В.Д.Шадриков, В.М.Шепель, В.Г.Шипунов). Выделяемый большинством авторов ряд морально-нравственных характеристик, которые должны присутствовать в структуре профессионально важных качеств успешного управленца, нашел отражение в созданной Л.М. Поповым методике ДДА («деловая активность, дельфин, акула»). Данная методика выполнена в рамках нравственно-этической психологии и подразумевает выделение двух типов деловых людей на основании анализа их предрасположенности к совершению добродетельных или порочных поступков в отношении своих сотрудников, подчиненных, деловых партнеров с точки зрения общечеловеческой системы ценностей.

Вторая глава «Эмпирическое исследование нравственно-этических детерминант личности молодого руководителя малого и среднего бизнеса руководителя» состоит из трех параграфов. В *первом параграфе* описываются организация и методы исследования, дается характеристика исследуемой выборки, обосновывается выбор методик эмпирического исследования, излагается стратегия его организации и проведения.

При изучении личностных характеристик испытуемых было организовано экспериментальное исследование, включающее в себя этап пилотажного исследования и два основных этапа. Общее количество испытуемых, принявших участие в исследовании, составило 150 человек. На первом этапе проводилась оценка валидности методики ДДА («деловая активность – дельфин – акула»). Общее количество испытуемых составило 100 человек. Использовались следующие методики: тест «Добро и Зло» (Л.М.Попов, А.П.Кашин, тест ДДА «дело, дельфин, акула» (Л.М.Попов), методика диагностики уровня эмпатии (И.М.Юсупов), «Самоактуализационный тест» (Ю.Е.Алешина, Л.Я.Гозман и др.), методика измерения уровня субъективного контроля Дж. Роттера (в адаптации Е.Ф.

Бажиной).

На втором этапе работы изучалось пятьдесят руководителей из коммерческих организаций малого и среднего бизнеса Республики Татарстан. Решение не включать в исследуемую выборку руководителей крупного бизнеса было сознательным, так как построение масштабных по размеру бизнес-процессов в РТ и России, к сожалению, неизбежно предполагает, во-первых, тесную аффилированность со структурами власти на республиканском и федеральном уровнях, во-вторых, особую, существующую в России и Республике Татарстан организационную культуру, подразумевающую коммуникативный «разрыв» между руководителями высших и низших уровней и отсутствие единых нравственных представлений, образцов поведения на уровне всей компании, в отличие от крупных корпораций США и Европы, где этико-деловой кодекс представляет собой единый, целостный сплав моральных норм и правил, преломленный через индивидуальные нравственно-этические убеждения работников даже низового, исполнительского уровня. В исследовании участвовали лица мужского пола, со стажем руководства от 5 до 8 лет. Возрастные рамки испытуемых колебались в диапазоне от 25 до 35 лет. Под непосредственным руководством каждого руководителя работает не менее 5 человек на протяжении не менее 1 года.

На третьем этапе использовались аналогичные методики (см. выше), дополнительно использовалась методика «Анализ своих ограничений» М. Вудкока, Д.Фрэнсиса.

При статистической обработке данных полученных при диагностике руководителей выборок по вариациям было получено нормальное распределение по всем основным рассматриваемым шкалам, что позволило использовать линейную корреляцию по Пирсону. Все предоставленные показатели корреляции отражают статистически достоверные взаимосвязи на уровне значимости $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,001$.

Во *втором параграфе* представлена валидизация методики по исследованию нравственно-этических качеств деловой активности руководителя «ДДА». Данная методика прошла первый этап существования (пилотаж) и нуждается в последующем доведении до надежного и валидного диагностического инструмента.

В рамках выборки студентов гуманитарных специальностей в возрасте 18-20 лет общим количеством 50 человек методика «ДДА» была проверена на надежность, независимость ее результатов от возможных случайных параметров: тест проводился с интервалом 6 месяцев, с соблюдением похожих условий проведения. Показатель надежности R оказался равен 0,89 ($p \leq 0,01$).

Далее в качестве эмпирической задачи исследования рассматривались

корреляты показателей методики ДДА («деловая активность – дельфин – акула») с другими характеристиками личности, которые входят в состав этического комплекса личности, с целью проверки методики на валидность и надежность. Все шкалы данной методики, представленные в таблицах, обнаружили достоверные взаимосвязи с показателями методик на уровне значимости $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,001$.

В таблице представлены значения коэффициентов корреляции первой шкалы методики ДДА – «деловая активность».

Таблица 1

Корреляционные связи шкалы «Деловая активность» и их значения

ШКАЛА	r
Дельфинность (+)	0,329 (***)
Акула (-)	-0,338 (***)
Добро (+)	0,267 (**)
Зло	-0,293 (**)
Человечность (+)	0,349 (***)
Эмпатия к родителям (+)	0,339 (***)
Общая интернальность (+)	0,347 (**)
Интернальность в области достижений (+)	0,269 (**)
Интернальность в области неудач (+)	0,363 (***)
Ориентация во времени (+)	0,293 (**)
Спонтанность (+)	0,268 (**)
Самопринятие (+)	0,359 (**)
Креативность (+)	0,344 (***)

Примечание (здесь и далее в таблицах): r. – коэффициент корреляции; (***) – обозначение шкал, для которых были обнаружены взаимосвязи с показателем «деловая активность» на уровне значимости $p \leq 0,001$; (**) – обозначение шкал, для которых были обнаружены взаимосвязи с показателем «деловая активность» на уровне значимости $p \leq 0,01$.

(+) – положительная корреляционная связь; (-) – отрицательная корреляционная связь.

Положительные корреляционные связи (межтестовые) показателя «деловая активность» были образованы с параметрами «добро», «человечность», «эмпатия к родителям», «общая интернальность», «интернальность в области достижений», «интернальность в области неудач», «ориентация во времени», «спонтанность», «самопринятие»,

«креативность».

В таблице представлены значения коэффициентов корреляции второй шкалы методики ДДА – «Дельфин».

Таблица 2

Корреляционные связи шкалы «Дельфин» и их значения

ШКАЛА	r
Акула (-)	-0,352 (***)
Человечность (+)	0,271 (**)
Эмпатия (+)	0,354 (***)
Эмпатия к родителям (+)	0,263 (**)
Интернальность в достижениях (+)	0,281 (**)
Интернальность в неудачах (+)	0,359 (***)
Самопринятие (+)	0,285 (**)
Принятие агрессии (+)	0,294 (**)
Креативность (+)	0,351 (***)

Примечание. Условные обозначения см. под табл. 1.

Параметр «дельфин» имеет значимые прямые корреляции с такими характеристиками личности, как человечность, общая эмпатия и эмпатия к родителям, параметрами интернальности как в области достижений, так и в области неудач, самопринятием, принятием агрессии, креативностью.

В таблице представлены значения коэффициентов корреляции третьей шкалы методики ДДА – «Акула».

Таблица 3

Корреляционные связи шкалы «Акула» и их значения

ШКАЛА	r
Зло (+)	0,259 (**)
Эмпатия (-)	-0,254 (**)
Эмпатия к животным (-)	-0,271 (**)
Интернальность в области неудач (+)	0,298 (**)
Представления о природе (-)	-0,299(**)
Принятие агрессии (-)	-0,269 (**)
Самоуважение (-)	-0,265 (**)
Креативность (-)	-0,281 (**)

Примечание. Условные обозначения см. под табл. 1.

Параметр «акула» имеет ряд обратных межтестовых корреляционных связей со шкалами теста «Добро-Зло», методики диагностики уровня эмпатии, самоактуализационного теста, методики измерения уровня субъективного контроля Дж. Роттера.

Таким образом, все показатели методики ДДА («деловая активность – дельфин – акула») образовали ряд достоверных межтестовых связей с показателями надежных, валидных и широко используемых в психологической практике методик. Это означает, что методика «ДДА» является достаточно валидной по отношению к показателям других методик и может использоваться в рамках управления персоналом как надежный и валидный диагностический инструмент организационного психолога.

В *третьем параграфе* представлены результаты исследования перечня нравственно-этических и сопутствующих им (влияющих на нравственное поведение) характеристик способствующих повышению успешности управленческой деятельности.

Отсутствие корреляционных связей между рядом нравственно-этических характеристик – показателей эмпатии, человечности, уровня добра и зла, а также шкал методики ДДА («деловой активности», «дельфинности» и «акульности»), и двух характеристик управленческого труда – параметров «четкие цели» и «понимание особенностей управленческого труда», – позволяет предположить, что две данные характеристики профессиональной деятельности руководителя определяются группой других профессионально важных качеств – когнитивных, регулятивных или коммуникативных, а также, возможно, сопряжены с отдельными нравственно-этическими характеристиками, которые в рамках данного исследования не рассматривались.

Анализ корреляционной структуры позволил выделить из общего перечня исследованных нравственно-этических и сопутствующих им личностных характеристик те качества, которые могут быть обобщены и представлены как нравственно-этический блок в комплексе профессионально важных качеств руководителя:

1. Уровень человечности как базового нравственного качества личности оказался взаимно положительно связанным с такими параметрами психологической эффективности руководства, как «способность управлять собой» ($p \leq 0,01$), «продолжающееся саморазвитие» ($p \leq 0,001$), «умение наладить групповую работу» ($p \leq 0,01$). Уровень Добра, то есть этическая направленность личности в сторону нравственности, оказался положительно сопряженным с таким параметром психологической эффективности руководства, как «продолжающееся саморазвитие» ($p \leq 0,01$).

2. В рамках данного исследования также изучались сопряженности параметров эффективности руководства с рядом качеств, которые напрямую не относятся к этико-нравственной сфере, но оказывают большое влияние на преобладание в личности руководителя доброго или злого начала как его функциональных характеристик – параметров эмпатии, ряда параметров самоактуализации, интернальности и ее подвидов.

Параметр «общий уровень эмпатии» оказался положительно сопряженным с параметрами: «творческий подход к управлению» ($p \leq 0,01$), «способность руководить» ($p \leq 0,001$), «умение наладить групповую работу» ($p \leq 0,01$). Показатель «эмпатия к родителям» оказался прямо связанным с параметром «способность управлять собой» ($p \leq 0,001$), параметром «четкие ценности» ($p \leq 0,01$).

Параметр «способность руководить» ($p \leq 0,01$) оказался положительно взаимосвязанным с такими характеристиками интернальности, как «общий уровень интернальности» ($p \leq 0,001$), «интернальность в области достижений» ($p \leq 0,01$), «интернальность в области неудач» ($p \leq 0,01$). «Общий уровень интернальности» также оказался положительно связанным с такими управленческими компетенциями, как «хорошие навыки решения проблем» ($p \leq 0,01$), а параметр «умение обучать» оказался положительно сопряженным с «уровнем интернальности в области неудач» ($p \leq 0,01$).

3. Был выявлен ряд статистически значимых взаимосвязей между психологическими параметрами эффективности руководителя и рядом показателей самоактуализации, предполагающих компонент взаимодействия человека с миром и его отношения с другими людьми, – самоуважение, самопринятие, представление о природе человека, принятие агрессии, что позволяет включить их в комплекс профессионально важных характеристик современного руководителя.

ВЫВОДЫ:

1. Теоретически обосновано, что, несмотря на разнообразие структурных подходов в трудах классиков отечественной психологии и отсутствие единого представления о структурной организации личности, в рамках большинства отечественных подходов к определению структуры личности можно выделить составляющие этического слоя личности, которые представлены как нравственно-этическими, так и рядом сопутствующих нравственно-этическому поведению характеристик.

2. Анализ преобладающего начала в этическом слое личности, дифференцированного на этико-конструктивные и этико-деструктивные составляющие, способствовал выделению типологии руководителей – «дельфинов», где преобладает нравственно-этическое конструктивное начало и «акул», где преобладает нравственно-этическое деструктивное начало.

Методика «ДДА», построенная на основе данной типологии, была апробирована, проверена на валидность, и была признана надежным диагностическим инструментом.

3. Данная типология получила статистическое обоснование в методике ДДА (Л.М.Попов, 2006) по измерению уровня деловой активности у руководителя с различным преобладанием нравственно-этического начала – агрессивного («акула») или миролюбивого («дельфин»).

4. Показано, что ряд нравственно-этических характеристик, входящий в этический слой в составе детерминантного комплекса психологической организации человека как субъекта развития и саморазвития, таких как человечность, добро, эмпатия, а также ряд сопутствующих этическому поведению характеристик – интернальность, самоуважение, самопринятие, представление о природе человека, контактность, прямо соотносятся с уровнем эффективности руководства и могут быть рассмотрены как значимые детерминанты управленческой деятельности.

5. Установлено, что нравственно-этическое начало личности молодого руководителя как субъекта развития и саморазвития может быть представлено как этико-конструктивной, так и этико-деструктивной личностной направленностью, что находит отражение в типологии руководителей, основанной на анализе преобладающего начала в этическом слое – «дельфин» (руководитель миролюбивого типа) или «акула» (руководитель агрессивного типа).

6. Имеющаяся методика по выявлению уровня деловой активности, а также агрессивного и миролюбивого типов людей, методика «ДДА» (Л.М.Попов, 2006), была валидизирована и проверена на надежность. Доказано, что она может рассматриваться в качестве прогностического диагностического инструмента организационного психолога. Методика использована для подбора управленческих кадров и диагностики уровня нравственно-этических характеристик делового человека и дала надежный и валидный результат по измерению уровня этико-конструктивной и этико-деструктивной направленности личности.

7. Экспериментально выявлен перечень нравственно-этических детерминант личности современного молодого руководителя малого и среднего бизнеса. В него вошли как нравственно-этические, так и личностные характеристики, сопутствующие нравственному поведению – миролюбивость (характеристика руководителя миролюбивого типа), преобладание качеств, входящих в комплекс, характеризующий «человечность», эмпатийность, интернальность в области достижений и неудач, самоуважение, принятие агрессии, самопринятие.

8. Доказана взаимосвязь комплекса нравственно-этических и личностных характеристик, сопутствующих нравственному поведению (человечность, эмпатийность, миролюбивость (характеристика миролюбивого руководителя), интернальность, самоуважение, самопринятие, представление о природе человека), и комплекса параметров, отражающих эффективность управленческой деятельности (способность управлять собой, хорошие навыки решения проблем, творческий подход к управлению, способность руководить, умение наладить групповую работу).

Полученные результаты позволили сформулировать **практические рекомендации:**

1. При подборе управленческих кадров в сфере малого и среднего бизнеса – финансово-кредитных, рекламных и производственных организациях целесообразно использовать методику ДДА, потому что она позволяет выявить как уровень деловой активности, так и конструктивную нравственно-этическую направленность потенциального руководителя, характеристики которой чаще всего соотносимы с таким стилем управления как демократичность.

2. Валидизированную методику «ДДА» можно также применять в практической сфере управления персоналом предприятий малого и среднего бизнеса, а именно проводить диагностику характеристик, входящих в состав нравственно-этического компонента личности сотрудников отдела, подразделения, компании или фирмы;

3. Проведение тренинговых программ, направленных на развитие нравственно-этических характеристик руководящих кадров будет способствовать развитию комплекса параметров, отражающих эффективность управленческой деятельности (способность управлять собой, хорошие навыки решения проблем, творческий подход к управлению, способность руководить, умение наладить групповую работу), что, несомненно, будет способствовать повышению эффективности организации в целом.

Перспективные направления исследования видятся в разработке программы развития личности молодого руководителя через развитие у него нравственно-этических характеристик.

Основное содержание работы отражено в **6 публикациях** автора.

В издании, рекомендованном ВАК:

1. Максумова А.О., Попов Л.М. Валидизация методики по исследованию нравственно-этических качеств деловой активности руководителя / А.О. Максумова, Л.М.Попов // Образование и саморазвитие / под ред. проф. В.И.Андреева. – 2010. – № 4. – С.155-161 (0,438 п.л.) (авторский вклад 50%).

В других изданиях:

1. Фофонова А.О. Модель психологической организации личности менеджера / А.О.Фофонова // Персонал как конкурентное преимущество компании: матер. III Российск. науч.-практ. конф. – Казань: Изд-во Казанск. гос. ун-та, 2007. – С. 128-130 (0,125 п.л.).
2. Максумова А.О. Психологическая модель эффективного менеджера /А.О.Максумова // Дружининские чтения: матер. VII Всероссийск. науч.-практ. конф.– Сочи: Изд-во Сочинск. гос. ун-та туризма и курортного дела, 2008. – С.87-80 (0,187 п.л.).
3. Максумова А.О. Морально-нравственные характеристики управленца – важнейшая часть его компетентности / А.О.Максумова // Методология, теория и практика профессиональной деятельности психолога-консультанта: матер. I Междунар. науч.-практ. конф. – Казань: Изд-во Отечество, 2009. – С.122-125 (0,125 п.л.).
4. Максумова А.О. Влияние морально-нравственных особенностей личности на профессиональные компетенции управленцев / А.О.Максумова // Ломоносов 2009: матер. XV Междунар. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. – М.: МГУ, 2009. – С. 147-149 (0,125 п.л.).