



Различия в ценностных ориентациях специалистов торговых организаций с дифференцированными стилями управления

К. В. Лосев¹, С. В. Марихин², В. А. Пикта²

¹Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт национальной гвардии России,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

²Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

Введение. Российская школа управления очень многогранна, имеет богатую историю и включает в себя ряд заимствований. Этот факт в сочетании с психологическими особенностями административных сотрудников создает большое количество стилей руководства, применяемых с разной степенью эффективности. Используя методику И. Адизеса для классификации, в настоящей статье мы рассмотрим взаимосвязь выбранного стиля управления и ценностных ориентаций рядовых специалистов, задействованных в сфере торговли.

Материалы и методы. Исследование организовано на базе трех коммерческих предприятий, руководители которых имеют дифференциальные личностные профили по классификации И. Адизеса. В общей сложности к участию приглашены 55 мужчин и 17 женщин, средний возраст которых составляет 32 года. Для достижения целей исследования среди респондентов планируется провести диагностику реальной структуры ценностных ориентаций личности по методике С.С. Бубновой и анализ профессиональных предпочтений с использованием опросника Дж. Холланда.

Результаты исследования. Выявлен ряд особенностей, которые могли быть сформированы под влиянием социальной составляющей, в том числе и стиля управления. Сотрудники, работающие с руководителем, придерживающимся системы строго контроля (тип РАеI), менее разносторонни и социально активны, их ответы на вопросы тестирования указывают на признаки переутомления. Большая буква «I» (интегратор) в личностном профиле менеджера говорит о склонности к сплочению коллектива и формированию команды. Это положительно влияет на психологический рост и самореализацию персонала. Сразу три выраженных управленческих функции способствуют развитию сотрудников лучше, чем каждая из них в отдельности. Так, люди, работающие у менеджеров с профилем РАеI по классификации И. Адизеса, показывают лучшие результаты, чем подчиненные руководителя, показавшего результат РАеI.

Обсуждения и выводы. Проведенное исследование базируется на методиках, разработанных признанными специалистами в области менеджмента и человекознания, применение которых практикуется как в России, так и за рубежом. Результаты наглядно демонстрируют наличие взаимосвязи между психологическими особенностями руководителя, а также выбранного им стиля управления и ценностными ориентациями рядовых специалистов. Характер профессиональной деятельности неизбежно оказывает влияние на людей, принимающих в ней участие. Об этом свидетельствует наличие общих ценностных и профессиональных ориентаций у всех респондентов.

Ключевые слова: ценностные ориентации; психологическое развитие личности; специалисты, занятые в сфере торговли; профессиональная деятельность; личностные особенности; менеджмент; торговля; особенности развития; акмеология; управление человеческими ресурсами.

Для цитирования: Лосев К. В., Марихин С. В., Пикта В. А. Влияние стиля управления на ценностные ориентации специалистов, занятых в торговле // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2022. – № 4. – С. 209–228. DOI 10.35231/18186653_2022_4_209

The differences in the value orientations of specialists in trade organizations with differentiated management styles

Konstantin V. Losev¹, Sergey V. Marihin², Vladimir A. Pikta²

¹*Saint Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the National Guard of Russia,
Saint Petersburg, Russian Federation*

²*Pushkin Leningrad State University,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. The Russian School of Management is very multifaceted. She has a rich history and many borrowings. This fact and the psychological characteristics of managers create different styles of leadership, more and less successful.

In this article, we will consider the relationship between the managerial approach and the development of the personality of the trade employees. We will use the method of I. Adizes for classification.

Materials and methods. Three commercial enterprises are participating in the study. Their leaders have different personality profiles according to the classification of I. Adizes. 55 men and 17 women have invited to participate. The average age of the participants is 32 years.

We will diagnose the real structure of the value orientations of the individual according to the method of S. S. Bubnova, and analyze professional preferences using the J. Holland questionnaire

Results. Identified features that has can formed due to the social environment and management style. Employees become less versatile and socially active when management hard control them (type PAei). They show signs of fatigue tightly.

The capital letter "I" (integrator) in the manager's personality profile indicates a propensity for team building. This has a positive effect on the psychological growth and self-realization of the staff.

The three managerial functions together work better each of them separately. People who work with a manager with a PAei profile according to the classification of I. Adizes show better results than those who work with a manager with a PAei profile.

Discussion and conclusion. The study used techniques that have created by prominent experts. These methods has used in Russia and other countries.

The results show the connection of the managerial style and the personality of the leader with the value orientations of the trade employees.

Professional activities have an impact on people. This has evidenced by the presence of common value and professional orientations among the participants.

Key words: value orientations; psychological development of personality; trade employees; professional activity; personality traits; management; trade; development features; acmeology; human resource management.

For citation: Losev, K. V., Marihin, S. V., Pikta, V. A. (2022) Vliyaniye stilya upravleniya na cennostnyye orientatsii spetsialistov, zanyatykh v torgovle [The management style influence on the value orientations of trade employees]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 4. Pp. 209–228. (In Russian). DOI 10.35231/18186653_2022_4_209

Введение

Российская школа управления зародилась в начале XX в. и имеет достаточно богатую историю. Ее развитие освещалось в трудах таких ученых и исследователей, как А. А. Богданов, А. К. Гастев, О. А. Ерманский, Е. Ф. Розмирович, С. И. Ерин и Е. С. Кузьмин, которые искали способы оптимизации трудовых процессов, работали над экономией производственных ресурсов и мощностей, а также решали прикладные организационные задачи. История нашего государства за это время была насыщена знаковыми событиями, которые оказали определяющее воздействие на советскую, а затем и российскую науку. Поэтому в отличие от европейской модели, сформированной в предвоенные 30-е гг., отечественная школа управления претерпела существенные изменения и на сегодняшний день включает в себя ряд заимствований.

Очевидно, что руководящая деятельность как вид человеческой активности не может быть лишена индивидуальных особенностей, характерных задействованному в ней персоналу. Темперамент и личностные черты управленцев создают уникальный стиль, который также неповторим как ход мысли или восприятие окружающего мира. Однако в нем можно выделить ключевые аспекты, позволяющие оценить уровень компетенции руководителей и применить систему классификации. Одной из наиболее удобных является методика И. Адизеса «Стили руководства», также называемая «Кодом РАЕI». Ее применение подробно описано в статье Т. Н. Куликовой и В. Н. Софьиной «Психологический подход к анализу стилей управления руководителей высшего звена» [14], опубликованной в № 2 журнала «Вестник» Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина в 2020 г.

Примечательно, что тема поиска оптимальных стилей управления и решению практических организационных задач присутствовала во многих исследованиях в области психологии, экономики и социологии, при этом остается практически не рассматривался вопрос эмоционального состояния персонала предприятий. А ведь это именно тот человеческий ресурс, который обеспечивает функционирование и делает возможным сам факт профессиональной деятельности.

В настоящей статье мы рассмотрим влияние выбранного управленческого стиля на ценностные ориентации специали-

[212] стов, занятых в торговле. По данным Федеральной службы государственной статистики, этот трудовой сектор является самым многочисленным. На официальном сайте ведомства опубликованы сведения, согласно которым в 2020 г. в торговле было задействовано 18,8% работающих россиян – это более 13 млн человек. Таким образом, исследование, проведенное на базе данного трудового сектора, можно считать показательным и проецировать на общее положение дел.

Цель исследования

Целью настоящего исследования является анализ различий в ценностных ориентациях линейного персонала при дифференцированных стилях управления.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать применяемые в организациях стили управления.
2. Провести диагностику структуры ценностных ориентаций респондентов.
3. Используя психологические инструменты, выявить профессиональные предпочтения участников исследования.
4. Подвести итоги и установить характер взаимосвязи между выбранным стилем управления и ценностными ориентациями персонала.

Гипотеза исследования

Наличие у руководителя ярко выраженных управленческих функций оказывает непосредственное воздействие на формирование ценностных ориентаций у подчинённых сотрудников.

Обзор литературы

Личность человека формируется через деятельность. Данная гипотеза лежит в основе отечественной психологической школы, она была выдвинута А. Н. Леонтьевым и обоснована в его книге «Деятельность. Сознание. Личность.» [15]. Основным видом деятельности взрослого человека, непосредственно связанным с его жизненными целями [29], является деятельность профессиональная (в частности, в период «Акме», для которого характерна наивысшая степень эффек-

тивности индивида). Подобная тематика поднимается в трудах признанных советских ученых, таких как Ананьев Б. Г., Бодалев А. А., Выготский Л. С., Гальперин П. Я. и Деркач А. А. [1; 4; 7–9], современных авторов: Д. Вальдшмидта, Виноградовой С. Н. и Ермолаевой М. В. [5; 6; 11] и даже писателей-публицистов, например Тартаковского М. С. [26].

Особенно это характерно для специалистов, занятых в торговле, утверждает Петрова Н. П. в своей книге «Искусство работать с людьми» [20]. Для большинства из нас перечень и исполнение трудовых обязанностей задается и контролируется работодателем и протекает в том или ином аспекте социального взаимодействия [19]. При этом сам процесс управления персоналом также является видом деятельности.

Стиль управления характеризует компанию и определяет направление ее развития, об этом пишет Азидес И. К. в своей книге «Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей» [2]. К похожим выводам приходят Попков И. В. [22] и Менегетти А. [17]. Исследования проведенные Сатыбалдиной С. М. [25], показывают, каким образом применяемый на предприятии стиль управления влияет на удовлетворённость персонала.

Для гармоничного развития личности большое значение имеет сбалансированность рабочей нагрузки и мотивационная составляющая. Подбор этих параметров также можно отнести к управленческим стилям. Подробно данную тему освещает Климов в своей книге «Введение в психологию труда» [12]. Резкая смена управленческого стиля создает вероятность нарушения психологического здоровья персонала, которые описаны в статье В. А. Пикты и С. В. Марихина «Особенности эмоционального выгорания сотрудников, занятых в сфере торговли» [21].

Человек подвержен влиянию общества, но и сам оказывает непосредственное воздействие на него. К подобным выводам приходят такие ученые и исследователи, как Д. Майерс [30], С. А. Дружилов [10] и В. Франкл [27]. Соответственно и выбранный руководителем стиль управления может меняться в ходе взаимодействия с подчиненными сотрудниками. Очевидно, что подобные переменные не будут происходить единомоментно, но чем дольше длится взаимодействие индивида с социумом, тем выше степень совместного влияния

[214] [16]. Дополнительно его усиливает наличие личной заинтересованности и об этом рассказывает Э. Фром в своей книге «Бегство от свободы. Человек для себя» [28].

Однако определяющую роль в формировании индивидуального стиля управления менеджера играют его личные особенности. Данная тематика поднимается в трудах О. В. Колношенко [13] и К. Бланшара [3]. Становлению руководителя в отечественной литературе уделяется большое внимание – об этом пишут О. М. Радюк, И. В. Басинская, И. Г. Нехвядович [23] и Т. Н. Мухамедов [18]. Интересный обзор зарубежных трудов приводят И. А. Савченко и О. А. Худякова в работе «Онтология лидерства в зарубежной науке: концепции и подходы» [24].

В нашей статье мы рассмотрим взаимосвязь стиля управления уже сформировавшегося руководителя с ценностными ориентациями линейных специалистов, задействованных в сфере торговли.

Материалы и методы

Настоящее исследование проведено на базе трех коммерческих предприятий Санкт-Петербурга, работающих в сфере строительных материалов. Их масштабы и штат различны, поэтому для соблюдения баланса между испытуемыми к участию были приглашены отдельные подразделения компании, численность которых от 21 до 28 линейных сотрудников, и их руководители.

С использованием опросника И. Адизеса, до начала настоящего исследования проведен анализ управленческого стиля руководителей. Для его обозначения используем применяемую автором аббревиатуру, состоящую из четырех латинских букв: большие обозначают явно выраженные функции, маленькие – функции, проявляемые слабо.

1. «Р» (producing results) – Производитель. Руководитель, нацеленный на достижение конкретных целей и результатов. Реализует заранее выбранную тактику действий.

2. «А» (administering) – Администратор. Руководитель решает задачи, необходимые в долгосрочной перспективе. Склонен создавать и отлеживать системы контроля и оценки деятельности подчиненных.

3. «Е» (entrepreneuring) – Предприниматель. Руководитель, генерирующий идеи. Склонен к модернизации и новизне. Выраженные предпринимательские способности.

4. «I» (integrating) – Интегратор. Руководитель, объединяющий подчиненных в команду. Стремится к формированию общего мнения и планированию долгосрочной стратегии.

Подробная информация о предприятиях участниках приведена в табл. 1.

Таблица 1
Общие сведения о предприятиях, участвующих в исследовании

№	Название предприятия	Характер деятельности	Участвующие в исследовании сотрудники	Руководитель	Стиль управления по классификации И. Адизеса
1.	«Альфа»	Оптовая торговля. Одно из старейших предприятий отрасли. Высокая узнаваемость	Продающие специалисты компании, в общей сложности 23 человека, среди которых 19 мужчин и 4 женщины	Коммерческий директор	PAei
2.	«Бета»	Оптово-розничная торговля. Развивающееся предприятие. Активная позиция. Клиентоориентированный подход	Оптовый отдел компании. 21 человека, 15 мужчин и 6 женщин	Руководитель отдела оптовых продаж	PAEi
3.	«Дельта»	Оптово-розничная торговля. Наиболее крупное предприятие из исследуемых. Активная позиция. Клиентоориентированный подход	Продающие специалисты подразделения «Север». 28 человек, 21 мужчина и 7 женщин	Руководитель отдела продаж подразделения «Север»	Pael

Для достижения цели настоящего исследования испытуемым было предложено:

1. Пройти диагностику реальной структуры ценностных ориентаций личности по методике С. С. Бубновой.
2. Заполнить опросник профессиональных предпочтений Дж. Холланда.

С целью сохранения конфиденциальности и повышения достоверности ответов личные данные испытуемых в исследовании не отображены, а реальные названия предприятий заменены условными.

Результаты исследования

На первом этапе исследования был проведен анализ структуры ценностных ориентаций респондентов с применением методики С. С. Бубновой, представляющей собой 66 вопросов и утверждений, над которыми необходимо поставить положительный или отрицательный знак. Правильных или неправильных ответов нет. Выбор определяется личными предпочтениями.

Для проверки нормальности распределения полученных данных воспользуемся критерием Колмогорова-Смирнова посредством программы SPSS Statistics. Полученные результаты приведены в табл. 2.

Таблица 2
Проверка нормальности распределения данных, собранных при использовании методики Бубновой

Показатель	Асимптотическая значимость (p)
Высокое материальное благосостояние	,006
Высокий социальный статус и управление людьми	,045
Признание и уважение людей, и влияние на окружающих	,061
Приятное времяпрепровождение, отдых	,079
Здоровье	,047
Поиск и наслаждение прекрасным	,006
Познание нового в мире, природе, человеке	,007
Помощь и милосердие к другим людям	,066
Любовь	,006
Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе	,007
Общение	,013

В большинстве случаев показатель p ниже, чем 0.05, таким образом, распределение данных, собранных при использовании методики Бубновой, можно считать отличным от нормального.

Респондентов объединим в соответствии с предприятиями, в которых они работают. Таким образом, будут сформированы три группы численностью от 23 до 28 человек. Для

проверки различий между ними воспользуемся U-критерием Манна-Уитни и той же аналитической программой SPSS. Сделать это мы можем исходя из достаточного количества респондентов.

U-критерий Манна-Уитни позволяет сравнивать одновременно только две выборки, поэтому мы отдельно рассмотрим различия между сотрудниками предприятий:

- «Альфа» и «Бета»
- «Бета» и «Дельта»
- «Альфа» и «Дельта»

Полученные результаты приведены в табл. 3.

Таблица 3

Проверка достоверности различий между сотрудниками предприятий-участников при использовании методики Бубновой

Показатель	Асимпт. знач. (двухсторонняя), α		
	«Альфа» и «Бета»	«Альфа» и «Дельта»	«Бета» и «Дельта»
Высокое материальное благосостояние	,558	,001	,000
Высокий социальный статус и управление людьми	,005	,900	,022
Признание и уважение людей, и влияние на окружающих	,649	,518	,772
Приятное времяпрепровождение, отдых	,000	,000	,088
Здоровье	,000	,017	,000
Поиск и наслаждение прекрасным	,000	,001	,077
Познание нового в мире, природе, человеке	,000	,000	,058
Помощь и милосердие к другим людям	,464	,095	,003
Любовь	,166	,569	,010
Социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе	,007	,049	,282
Общение	,006	,609	,033

При значении показателя α более чем 0,05 различия между сравниваемыми группами отсутствуют. В противном случае – различия есть. Для наглядности значения показателя α менее 0,05 выделаны цветом.

По каждой организации составлены усредненные профили сотрудников, которые приведены на рис. 1 в виде диаграмм.



Рис. 1. Структура ценностных ориентаций испытуемых, построенная по методике С. С. Бубновой

Ответы участников исследования преобразованы в баллы, которые суммируются, указывая на степень сформированности ценностных ориентаций. Значения варьируются в диапазоне от 1,04 до 5,27, со средним показателем 3,04. Таким образом, пункты, набравшие 3,05 балла и больше можно считать сформировавшимися и значимыми для респондентов.

Сфера профессиональной деятельности определяет развитие у людей ориентаций, связанных с материальным и общественным положением. Наличие у всех руководителей функции «Р» (Производитель) создает условия для стабильного планомерного труда, формирующего перспективы на будущее и позволяющего глубже погрузиться в работу, принимая ценности, свойственные специальности. Как следствие, у всех респондентов выше среднего развиты такие ценностные ориентации, как:

- высокое материальное благосостояние (от 3,69 до 5,27 балла);
- высокий социальный статус и управление людьми (от 4,12 до 5,13 балла);
- признание и уважение людей, и влияние на окружающих (от 3,77 до 4,04 балла).

Сочетание руководителем функций «Р» и «А» (Производитель и Администратор) способствует установлению над починенными системы жесткого контроля через ввод регламента и строгий набор правил. Вне зависимости от уровня лояльности персонала подобный стиль является видом психологического насилия и оказывает определенное давление. Это способствует формированию тревожности и препятствует личностному росту, а также может стать причиной понижения самооценки и интровертивной направленности людей. Как следствие, уровень сформированности ниже перечисленных ценностных ориентаций у сотрудников компании «Альфа» ниже, чем у других участников исследования, при этом они отдают большее предпочтение отдыху (4,73 балла), что может свидетельствовать о переутомлении:

- социальная активность для достижения позитивных изменений в обществе (1,79 балла);
- общение (2,02 балла).

Руководитель-интегратор, с явно выраженной функцией «I» формирует корпоративный дух. Его стиль управления способствует повышению лояльности персонала. Люди принимают философию и ценности предприятия как свои собственные, таким образом, реализуется потребность в принадлежности к социальной группе, находящаяся в центре пирамиды Маслоу. Эффективное выполнение должностных обязанностей влечет за собой признание и уважение. Все это способствует психологическому развитию и личностному росту персонала. В проведенном исследовании сотрудники компании «Дельта» демонстрируют высокий уровень следующих ценностных ориентаций:

- помощь и милосердие к другим людям (3,59 балла);
- любовь (3,42 балла).

Большой интерес представляют ответы на вопросы тестирования, предоставленные сотрудниками предприятия «Бета», чей руководитель отличается от своего коллеги из компании «Альфа» наличием выраженной функции «Е» (Предприниматель). Эта та самая разница между «Боссом» и «Лидером». Менеджер, активно включающийся в трудовые процессы, способный не только принимать решения, но и генерировать идеи, самостоятельно участвуя в их реализации, заручается поддержкой коллектива и пользуется авторитетом в глазах

[220] подчиненных. Работа с «Лидером» способствует не только профессиональному, но и психологическому росту персонала. У сотрудников компании «Бета» мы можем наблюдать высокий уровень по следующим показателям:

- здоровье (3,17 балла);
- поиск и наслаждение прекрасным (3,32 балла);
- познание нового в мире, природе, человеке (3,41 балла).

Еще одним важным показателем является общее количество баллов, набранное респондентами. Нами были выведены средние значения для каждого из предприятий участников (рис. 2).

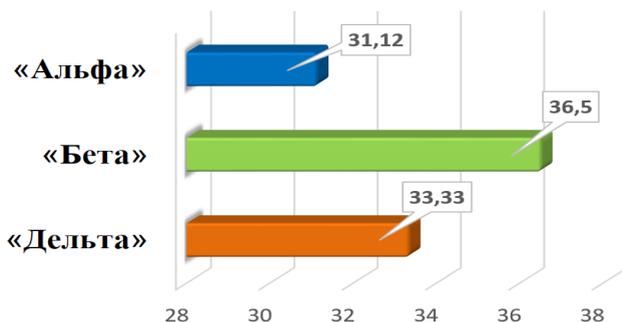


Рис. 2. Средняя сумма баллов, набранных участниками при прохождении опросника С. С. Бубновой

Здесь более высокие значения могут свидетельствовать о меньшем количестве противоречивых ответов, что, в свою очередь, говорит о сформированности жизненной позиции и ценностных ориентаций.

На втором этапе исследования обращаемся к опроснику профессиональных предпочтений Дж. Холланда. Респондентам предстоит 42 раза сделать выбор между двумя специальностями, похожими или совершенно различными, например:

- инженер-технолог или инженер-конструктор;
- фотограф или коммерсант;
- спасатель или дизайнер.

Дж. Холланд выделял шесть профессиональных типов личности, задатки которых есть у каждого человека:

1. Реалистический (Р).
2. Интеллектуальный / Исследовательский (И).
3. Социальный (С).
4. Конвенциональный / Офисный (К).
5. Предпринимательский (П).
6. Артистический (А).

Однако социальная среда, условия жизни и прочие внешние факторы в сочетании с выбором, который мы делаем каждый день, способствуют развитию одних предпочтений и подавлению других. Как следствие, профессиональные ориентации разных людей будут иметь отличия друг от друга. По аналогии с предыдущим этапом, нормальность распределения данных проверим, используя критерий Колмогорова-Смирнова и программу SPSS Statistics. Результаты приведены в табл. 4.

Таблица 4

Проверка нормальности распределения данных, собранных при использовании опросника профессиональных предпочтений Дж. Холланда

Тип профессиональных предпочтений	Асимптотическая значимость (p)
Реалистический (Р)	,224
Интеллектуальный / Исследовательский (И)	,150
Социальный (С)	,078
Конвенциональный / Офисный (К)	,327
Предпринимательский (П)	,007
Артистический (А)	,205

Как мы можем видеть, показатель p выше, чем 0.05. Это даёт основание говорить о нормальном распределении собранных данных и возможности использовать более точные – параметрические – критерии для их анализа. Исключение составляет предпринимательский тип профессиональных предпочтений – здесь p ниже 0.05 практически на порядок.

По аналогии с предыдущим этапом исследования, респондентов разделим на три группы, в соответствии с предпочтениями, и проведем проверку достоверности различий между ними. Сначала воспользуемся Т-критерием Стьюдента. Полученные результаты приведены в табл. 5.

Таблица 5

Проверка достоверности различий между сотрудниками предприятий-участников при использовании опросника профессиональных предпочтений Дж. Холланда с применением Т-критерия Стьюдента

Показатель	«Альфа» и «Бета»		«Альфа» и «Дельта»		«Бета» и «Дельта»	
	Критерий равенства дисперсий Ливиня. Знач.	Т-критерий равенства средних. Значимость (2-сторонняя), α	Критерий равенства дисперсий Ливиня. Знач.	Т-критерий равенства средних. Значимость (2-сторонняя), α	Критерий равенства дисперсий Ливиня. Знач.	Т-критерий равенства средних. Значимость (2-сторонняя), α
Использование Т-критерия Стьюдента правомерно						
Реалистический (Р)	,724	1,000	,072	,065	,211	,095
Интеллектуальный / Исследовательский (И)	,446	,000	,704	1,000	,641	,000
Конвенциональный / Офисный (К)	,920	,000	,360	,000	,435	,065
Использование Т-критерия Стьюдента неправомерно						
Социальный (С)	,697	,000	,001	,000	,000	,000
Предпринимательский (П)	,008	,000	,178	,000	,203	,059
Артистический (А)	,008	,000	,017	,000	,941	,001

При значимости критерия равенства дисперсий Ливиня менее 0.05 использование Т-критерия Стьюдента неправомерно. Поэтому дополнительную проверку достоверности различий будем проводить не только для предпринимательского типа профессиональных предпочтений, где характер распределения данных отличается от нормального, но также для артистического и социального. Использовать будем уже примененный ранее U-критерия Манна-Уитни. Результаты представлены в табл. 6.

Таблица 6

Проверка достоверности различий между сотрудниками предприятий-участников при использовании опросника профессиональных предпочтений Дж. Холланда с применением U-критерия Манна-Уитни

Показатель	Асимпт. знач. (двухсторонняя), α		
	«Альфа» и «Бета»	«Альфа» и «Дельта»	«Бета» и «Дельта»
Социальный (С)	,000	,000	,000
Предпринимательский (П)	,000	,000	,089
Артистический (А)	,000	,000	,002

Опираемся на значение показателя α в табл. 5 и 6: если оно превышает 0,05, различия между сравниваемыми группами отсутствуют. В противном случае различия есть. Для наглядности значения показателя α менее 0,05 выделены цветом.

Усредненные личностные профили сотрудников компаний-участников представим в виде диаграмм (рис. 3).

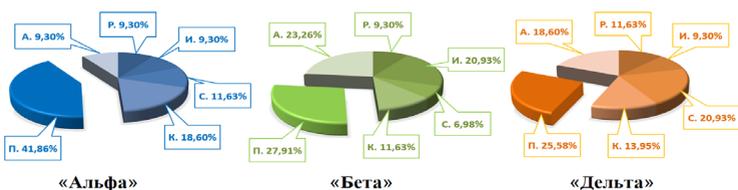


Рис. 3. Усредненная профессиональная ориентация участников исследования

Как и в первой части исследования, мы можем видеть ярко выраженный след, оставленный выбранной специальностью – абсолютное большинство респондентов склонны к предпринимательской деятельности. Это ожидаемая особенность, и заострять на ней внимание не будем. Значительно больший интерес представляют прочие профессиональные предпочтения, выявленные опросником Дж. Холланда.

1. Сотрудники компании «Бета» склонны также к артистической и научной деятельности. Причём уровень заинтересованности сопоставим с аналогичным показателем по выбранной специальности. Это может говорить о широте кругозора и высоком уровне личностного развития.

2. В компании «Дельта» персонал также проявляет интерес к научной деятельности, социальная и артистическая направленность занимают второе и третье место, без учета предпринимательства.

3. В компании «Альфа» интерес к своей профессиональной области превалирует над всеми остальными с существенным отрывом. На втором месте конвекционная, т. е. офисная работа, элементы которой сотрудники выполняют и в настоящее время. Подобное положение дел может свидетельство-

[224] вать об ограниченном круге интересов, а также о низких темпах или полном отсутствии личностного роста.

Коллектив предприятий-участников относительно молодой – средний возраст составляет всего лишь 32 года. Говорить о каких-либо критических безвозвратных изменениях неуместно.

Профессиональная деятельность во всех трех случаях может быть оценена как успешная, в той или иной степени. Однако для того чтобы так оставалось и в дальнейшем, уже сегодня имеет смысл задуматься о работе над развитием, в том числе и в области управления человеческими ресурсами.

Результаты настоящего исследования с подробными разъяснениями предоставлены сотрудникам и их руководителям.

Обсуждение и выводы

Состоявшееся исследование освещает взаимосвязь ценностных ориентаций специалистов, занятых в торговле, с психологическими особенностями руководителя и выбранного им стиля управления. Направление является новым как для сферы менеджмента, так и области человекопознания. Большая часть подобных научных трудов затрагивает процесс становления непосредственно самого руководителя либо способы достижения максимальной производственной эффективности.

Концепция исследования построена на проверенных методиках, разработанных ведущими специалистами в области психологии и управления, которые применяются в России и за рубежом. Участниками стали коммерческие организации Санкт-Петербурга. В общей сложности 72 респондента, среди них 55 мужчин и 17 женщин. Собранные данные структурированы, подробно изучены и проанализированы.

Исследование наглядно демонстрирует справедливость гипотезы, обозначенной в его начале, а именно: взаимосвязь ценностных ориентаций линейного персонала и особенностей выбранного стиля управления. Подчиненные так или иначе принимают задаваемую руководителем политику и строят свое рабочее поведение исходя из нее. Таким образом, происходит научение, которое перерастает в привычку и сказывается на поведении, в том числе и в свободное вре-

мя. Как следствие, формируются черты характера, непосредственно воздействующие на развитие личности людей.

По мнению Ицхака Адизеса, на предприятии реализуется наиболее эффективный менеджмент при наличии у руководящего сотрудника двух и более функций, описанных в предложенной классификации. С данной точки зрения, на фоне своих коллег выделяется руководитель из компании «Бета», навыки которого были оценены кодом «РАЕі» – три развитых функции, против двух. В ходе проведения настоящего исследования у работающих в его подчинении сотрудников была выявлена наиболее высокая степень личностного развития. Таким образом, можно с полной уверенностью утверждать, что эффективное управление способствует не только достижению производственных целей и росту финансовых показателей, но и психологическому становлению линейного персонала.

Список литературы

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
2. Азидес И. К. Развитие лидеров Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 259 с.
3. Бланшар К., Зигарми П., Зигарми Д. Одноминутный менеджер и ситуационное руководство. – Минск: Поппури, 2002. – 144 с.
4. Бодалев А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта, 1998. – 165 с.
5. Вальдшмидт Д. Будь лучшей версией себя. Как обычные люди становятся выдающимися. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 208 с.
6. Виноградова Н. И. Акмеология профессиональной деятельности педагогов дошкольного и начального общего образования. – М.: Флинта, 2017. – 975 с.
7. Выготский Л. С. Собрание сочинений. Т.1. Вопросы теории и истории психологии. – М.: Педагогика, 1982. – 487 с.
8. Гальперин П. Я. Актуальные проблемы возрастной психологии. – М.: МГУ, 1978. – 118 с.
9. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. – М.: Луч, 1993. – 23 с.
10. Дружилов С. А. Индивидуальный ресурс профессионального развития как необходимое условие становления профессионализма человека // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2010. – № 5. – С. 145–148.
11. Ермолаева М. В. Основы возрастной психологии и акмеологии. – М.: Ось-89, 2005. – 416 с.
12. Климов Е. А. Введение в психологию труда. – М.: МГУ, 2008. – 335 с.
13. Колношенко В. И., Колношенко О. В. Проблема лидерства в современном менеджменте // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2015. – № 1. – С. 84–95.

[226]

14. Куликова Т. Н., Софьина В. Н. Психологический подход к анализу стилей управления руководителей высшего звена // Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2020. – № 2. – С. 321–332.
15. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
16. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
17. Менегетти А. Психология лидера. – М.: Онтопсихология, 2004. – 256 с.
18. Мухамедов Т. Н. Индивидуальные стили управления и руководства // Акмеология. – 2012. – № 2(42). – С. 130–132.
19. Олпорт Г. Становление личности. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.
20. Петрова Н. П. Искусство работать с людьми. – М.: Эксмо, 2005. – 224 с.
21. Пикта В. А., Марихин С. В. Особенности эмоционального выгорания сотрудников, занятых в сфере торговли // XXV юбилейные Царскосельские чтения: материалы междунар. науч. конф. Т. III. – СПб., 2021. – С. 190–194.
22. Попков И. В. Влияние стилей управления на эффективность организации / Дорога знаний. – М., 2020. – С. 70–75.
23. Радюк О. М., Басинская И. В., Нехвядович И. Г. Теория лидерских качеств и пятифакторная модель личности // Современные евразийские исследования. – 2016. – № 4. – С. 108–112.
24. Савченко И. А., Худякова О. А. Онтология лидерства в зарубежной науке: концепции и подходы // Вестник Вятского государственного университета. – 2010. – Т. 2. – № 4. – С. 62–67.
25. Сатыбалдина С. М. Влияние стиля управления на удовлетворенность работников условиям деятельности // Синергия наук. – СПб., 2021. – С. 443–448.
26. Тартаковский М. С. Акмеология. Эрос и личность. Форма души. – М.: Панорама, 2008. – 320 с.
27. Франкл В. Воля к смыслу. – М.: Эксмо, 2000. – 368 с.
28. Фромм Э. Бегство от свободы. Человек для себя. – Минск: Попурри, 1998. – 672 с.
29. Allport G. The Person in Psychology. Boston: Beacon Press – 440 p.
30. Myers D. Social Psychology (9-th edition). New York City: McGraw Hill Education, 2007 – 593 p.

References

1. Anan'ev, B. G. (2001) *O problemah sovremennogo chelovekozvaniya* [About the problems of modern human science]. Saint-Petersburg: Piter. (In Russian).
2. Azides, I. K. (2008) *Razvitie liderov Kak ponyat' svoj stil' upravleniya i effektivno obshchat'sya s nositelyami inyh stilej* [Leader development. How to understand your management style and communicate effectively with people of other styles]. Moscow: Al'pina Biznes Buks. (In Russian).
3. Blanshar, K., Zigarmi, P., Zigarmi, D. (2002) *Odnominutnyi menedzher i situatsionnoe rukovodstvo* [One-minute manager and situational management]. Minsk: Poppuri. (In Russian).
4. Bodalev, A. A. (1998) *Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: harakteristiki i usloviya dostizheniya* [The highest degree in the development of an adult: characteristics and conditions for achievement]. Moscow: Flinta. (In Russian).
5. Val'dshmidt, D. (2015) *Bud' luchshej versiej sebya. Kak obychnye lyudi stanoviyatsya vydayushchimisya* [Be the best version of yourself. How ordinary people become outstanding]. Moscow: Mann, Ivanov and Feber. (In Russian).
6. Vinogradova, N. I. (2017) *Akmeologiya professional'noj deyatel'nosti pedagogov doskol'nogo i nachal'nogo obshchego obrazovaniya* [Acmeology of professional activity of teachers of preschool and primary general education]. Moscow: Flinta. (In Russian).
7. Vygotskij, L. S. (1982) *Sobranie sochinenij. T.1. Voprosy teorii i istorii psichologii* [Collected Works. V.1. Questions of theory and history of psychology]. Moscow: Pedagogy. (In Russian).
8. Gal'perin, P. YA. (1978) *Aktual'nye problemy vozzrastnoj psichologii* [Actual problems of developmental psychology]. Moscow: MSU. (In Russian).

9. Derkach, A. A., Kuz'mina, N. V. (1993) *Akmeologiya: puti dostizheniya vershin professionalizma* [Acmeology: ways to achieve the heights of professionalism]. Moscow: Ray. (In Russian).

10. Druzhilov, S. A. (2010) *Individual'nyy resurs professional'nogo razvitiya kak neobhodimoe uslovie stanovleniya professionalizma cheloveka* [Individual resource of professional development as a necessary condition for the formation of a person's professionalism]. *Mezhdunarodnyy zhurnal prikladnykh i fundamental'nykh issledovaniy – International Journal of Applied and Basic Research*. No 5. Pp. 145–148. (In Russian).

11. Ermolaeva, M. V. (2005) *Osnovy vozrastnoj psikhologii i akmeologii* [Fundamentals of developmental psychology and acmeology]. Moscow: Axis-89. (In Russian).

12. Klimov, E. A. (2008) *Vvedenie v psikhologiyu truda* [Introduction to Labor Psychology]. Moscow: MSU, 2008. 335 p. (In Russian).

13. Kolnoshenko, V. I., Kolnoshenko, O. V. (2015) *Problema liderstva v sovremennom menedzhmente* [The problem of leadership in modern management]. *Nauchnye trudy Moskovskogo gumanitarnogo universiteta – Scientific works of Moscow Humanities University*. No 1. Pp. 84–95. (In Russian).

14. Kulikova, T. N., Sof'ina, V. N. (2020) *Psikhologicheskii podkhod k analizu stilei upravleniya* [Psychological approach to the analysis of management styles of managers]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 2. Pp. 321–332. (In Russian).

15. Leont'ev, A. N. (1977) *Deyatel'nost'. Soznanie. Lichnost'* [Activity, Consciousness, Personality]. Moscow: Politizdat. (In Russian).

16. Lomov, B. F. (1984) *Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psikhologii* [Methodological and theoretical problems of psychology]. The science. (In Russian).

17. Menegetti, A. (2004) *Psikhologiya lidera* [Psychology of a leader]. Moscow: Ontopsihologiya. (In Russian).

18. Mukhamedov, T. N. (2012) *Individual'nye stili upravleniya i rukovodstva* [Individual Management and Management Styles]. *Akmeologiya – Acmeology*. No. 2(42). Pp. 130–132. (In Russian).

19. Allport, G. (2002) *Stanovlenie lichnosti* [Formation of personality]. Moscow: The Meaning, 2002. (In Russian).

20. Petrova, N. P. (2005) *Iskusstvo rabotat' s lyud'mi* [The art of working with people]. Moscow: Eksmo. (In Russian).

21. Pikta, V. A., Marihin, S. V. (2021) *Osobennosti emocional'nogo vygoraniya sotrudnikov, zanyatykh v sfere trgovli* [Peculiarities burnout of trade employees]. XXV yubileynye Carskoesel'skie chteniya: materialy mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii T. III – XXV anniversary Readings of Tsarskoye Selo: materials of the international scientific conference Vol. III. Saint-Petersburg. Pp. 190–194. (In Russian).

22. Popkov, I. V. (2020) *Vliyanie stiley upravleniya na effektivnost' organizatsii* [The impact of management styles on organizational performance]. *Doroga znaniy – Road of Knowledge*. Pp. 70–75. (In Russian).

23. Radyuk, O. M., Basinskaya, I. V., Nekhvyadovich, I. G. (2016) *Teoriya liderskikh kachestv i pyatifaktornaya model' lichnosti* [Theory of leadership qualities and fivefactor personality model]. *Sovremennyye evraziyskie issledovaniya – Modern Eurasian researches*. No. 4. Pp. 108–112. (In Russian).

24. Savchenko, I. A., Khudyakova, O. A. (2010) *Ontologiya liderstva v zarubezhnoi nauke: kontseptsii i podkhody* [Ontology of leadership in foreign science: concepts and approaches]. *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta – Bulletin of Vyatka State University*. No. 4. Pp. 62–67. (In Russian).

25. Satybalдина, S. M. (2021) *Vliyanie stilya upravleniya na udovletvorennost' rabotnikov usloviyam deyatel'nosti* [The influence of management style on employee satisfaction with working conditions]. *Sinergiya nauk – Synergy of Sciences*. Pp. 443–448. (In Russian).

26. Tartakovskiy, M. S. (2008) *Akmeologiya. Eros i lichnost'. Forma dushi* [Acmeology. Eros and personality. Soul shape]. Moscow: Panorama. (In Russian).

27. Frankl, V. (2000) *Volya k smyslu* [The will to meaning]. Moscow: Eksmo. (In Russian).

28. Fromm, E. (1998) *Begstvo ot svobody. Chelovek dlya sebya* [Escape from freedom. Man for himself]. Minsk: Potpourri. (In Russian).

29. Allport, G. *The Person in Psychology*. Boston: Beacon Press.
30. Myers, D. (2007) *Social Psychology* (9-th edition). New York City: McGraw Hill Education.

Вклад соавторов

- Лосев К. В.*: концепция и дизайн исследования;
Марихин С. В.: концепция и дизайн исследования;
Пикта В. А.: концепция и дизайн исследования, сбор и обработка материала, статистическая обработка данных.

Co-authors' contribution

- Losev K. V.*: concept and design of research;
Marihin S. V.: concept and design of research;
Pikta V. A.: concept and design of the research, collection and processing of the material, statistical processing of data.

Об авторах

Лосев Константин Васильевич, кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт национальной гвардии России, Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: losev.k@mail.ru

Марихин Сергей Васильевич, доктор педагогических наук, кандидат психологических наук, профессор, Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID 0000-0002-0793-5672, e-mail: serg_marihin@mail.ru

Пикта Владимир Александрович, аспирант, Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID 0000-0003-2323-2608, e-mail: pikta.v.a@yandex.ru

About the authors

Konstantin V. Losev, Cand. Sci. (Psychol.), Assistant Professor, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: losev.k@mail.ru

Sergey V. Marihin, Dr. Sci. (Ped.), Cand. Sci. (Psychol.), Full Professor, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID 0000-0002-0793-5672, e-mail: serg_marihin@mail.ru

Vladimir A. Pikta, Postgraduate student, Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, ORCID 0000-0003-2323-2608, e-mail: pikta.v.a@yandex.ru

Поступила в редакцию: 20.10.2022

Принята к публикации: 07.11.2022

Опубликована: 29.12.2022

Received: 20 October 2022

Accepted: 07 November 2022

Published: 29 December 2022