

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

## ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ КАРЬЕРНАЯ УСПЕШНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Мазюк Янина Алексеевна  
Магистр ГПИ СевГУ, г. Севастополь

### MENTAL STABILITY CAREER SUCCESS OF MIDDLE MANAGERS

*Yanina Maziuk*  
Master SevSU, Sevastopol

#### Аннотация

В статье освещены различные подходы к карьерной успешности личности и психологической устойчивости личности. Рассматривается специфика профессиональной деятельности менеджеров среднего звена. Представлены результаты исследования.

#### Abstract

The article covers different approaches to personal career success and psychological stability. The specificity of professional activity of middle-level managers is considered. Research results are presented.

**Ключевые слова:** карьерная успешность, психологическая устойчивость, менеджеры среднего звена, профессиональная деятельность менеджеров среднего звена.

**Keywords:** career success, psychological stability, middle managers, professional activity of middle managers.

Одним из новых и развивающихся на сегодняшний день в рамках психологии труда направлений является психология менеджмента. Развитие рыночных отношений обусловило появление целого ряда новых профессий, среди которых одной из важных является профессия менеджера среднего звена, от их профессионального мастерства и личностных качеств зависит эффективность работы организации [4]. Это обуславливает необходимость выявления и изучения психологической устойчивости менеджеров и их карьерной успешности.

Цель исследования заключалась в теоретическом и экспериментальном обосновании роли психологической устойчивости личности в карьерном росте менеджера.

Гипотезой является предположение о том, что карьерный рост в профессиональной деятельности менеджера среднего звена обусловлен психологической устойчивостью личности.

В исследовании были использованы 5 методик, а также разработана авторская анкета оценки объективной карьерной успешности менеджеров среднего звена:

1. Методика определения интегральной удовлетворенности трудом А.В. Батаршева.
2. Методика диагностики самоактуализации личности А.В. Лазукина в адаптации Н.Ф. Калина.
3. Методика определения волевого самоконтроля, самообладания, настойчивости А.Г. Зверькова и Е.В. Эйдмана.
4. Опросник «Мотивация успеха и боязнь неудачи» А.А. Реана.
5. Тест жизнестойкости С. Мадди в адаптации Д.А. Леонтьева, Е.И. Рассказовой.

Использованы методы статистической обработки эмпирических данных: описательные статистики, анализ статистической значимости различий при помощи непараметрического критерия Манна-Уитни.

В исследовании приняли участие менеджеры среднего звена в возрасте от 20 до 49 лет, всего 42 человека, из них 15 женщин и 27 мужчин, экспериментальная база исследования: коммерческое предприятие «СоларЛаб».

Успешную карьеру и адекватное профессиональное самоопределение рассматривал Е.А. Климов. По его мнению, карьерный рост, как движение по ступеням мастерства и видам деятельности. И.Д. Ладанов определяет карьерную успешность, как реализацию человеком самого себя как субъекта карьеры, а также своих способностей и возможностей в условиях профессиональной деятельности [1].

Исследователи рассматривают и детерминанты успешной карьеры, так Е.Г. Молл выделяет четыре основных детерминанты успешной карьеры [2]:

- стартовые детерминанты - успеваемость в период обучения; форма обучения в учебном заведении, его престиж; активность, как профессиональная, так и творческая, проявляемы во время обучения;
- социально-демографические детерминанты - пол, возраст, семейное положение, место жительства;
- профессионально-квалификационные детерминанты - уровень образования, повышение квалификации, общий уровень профессиональной компетентности, стаж деятельности, способности к творчеству и новациям в профессии, проявляемые в ходе профессиональной деятельности;
- психологические детерминанты - уровень развития познавательных процессов, уровень

эмоциональной стабильности, стрессоустойчивость, умение проявлять волю; хорошо развитые способности в области управления; личностно-деловые качества, среди которых инициативность, мотивация на выполнение задачи, ответственность, самоорганизация.

Отдельно следует остановиться на детерминантах карьерной успешности менеджеров в деятельности, описанных З.Г. Хановой. По ее мнению, они проявляются в таких личностных особенностях как, ответственность, самостоятельность, способность анализировать ситуацию, преобладанием мотивации достижения успеха, адекватная самооценка, способность к взвешенному риску, способность переживать неудачи.

Важным аспектом в рассмотрении детерминант карьерной успешности, является описание понятия психологическая готовность личности. Согласно Б.Д. Парыгину, психологическая готовность личности к ведению менеджерской деятельности включает в себя три психологических блока: осознание психологической сущности этой деятельности, психологическая готовность к взаимодействию с внешней средой, и психологические характеристики личности менеджера [3]. Карьерно успешные менеджеры среднего звена характеризуются эмоциональной устойчивостью, сдержанностью и терпеливостью. Детерминантами успешной карьеры менеджеров являются коммуникативные и организаторские качества, развитые на высоком и среднем уровне. Кроме этого, на карьерную успешность менеджерской деятельности большое влияние оказывают социальные детерминанты: положение фирмы, экономическая политика государства, степень доверия, ситуационные обстоятельства.

В результате проведенного анкетирования и экспертной оценки карьерной успешности менеджеров среднего звена было выявлено, что 28,5% испытуемых имеют достаточно активный и успешный карьерный рост в компании, 46,6% испытуемых – среднеуспешные, а 23,9% испытуемых являются малоуспешными, с точки зрения карьерного роста. Большой процент среднеуспешных и малоуспешных в карьере менеджеров может объясняться небольшим стажем работы. Группа среднеуспешных менеджеров в дальнейшем эмпирическом исследовании не принимала участия.

При изучении удовлетворенности трудом у карьерно успешных и неуспешных менеджеров среднего звена было выявлено, что 66,6% карьерно успешных менеджеров среднего звена имеют высокий уровень удовлетворенности трудом, низкий уровень – у 8,4% испытуемых. В группе карьерно неуспешных менеджеров среднего звена 10,0% имеют высокий уровень удовлетворенности трудом только 50,0% - низкий уровень. Следует отметить, что по данной шкале

выявлены статистически значимые различия ( $U=28,5$ , при  $p=0,036$ ).

Рассматривая уровень волевой саморегуляции у испытуемых, можно отметить, что у 75,0% карьерно успешных менеджеров среднего звена преобладает высокий уровень волевой саморегуляции, у карьерно неуспешных менеджеров среднего звена высокий уровень не выявлен. Высокий уровень волевой саморегуляции свидетельствует об эмоциональной зрелости, самостоятельности, уверенности в себе, осознании своих мотивов, умении распределять усилия и контролировать свои поступки. Следует отметить, что по данной шкале выявлены статистически значимые различия ( $U=11,0$ , при  $p=0,001$ ).

Высокий уровень настойчивости проявляется у 58,3% карьерно успешных менеджеров среднего звена. У 20,0% карьерно неуспешных менеджеров среднего звена - высокий уровень и 40,0% - низкий. Высокий уровень настойчивости характеризует людей как работоспособных, активных деятелей, стремящихся достигать свои цели, несмотря на возникающие преграды. Низкий уровень настойчивости, выявлен у карьерно неуспешных менеджеров среднего звена, характеризует людей как неуверенных, импульсивных, непоследовательных в своих действиях. Следует отметить, что по данной шкале выявлены статистически значимые различия ( $U=21,0$ , при  $p=0,01$ ).

Самообладание у 91,7% карьерно успешных менеджеров среднего звена выборки преобладает высокий уровень самообладания, у карьерно неуспешных менеджеров среднего звена выявлен высокий уровень самообладания у 10,0%. Высокий уровень самообладания отражает способность владеть собой в стрессовых ситуациях, высокий уровень эмоциональной устойчивости, спокойствие и уверенность себе, готовность к новому опыту, тенденцией к новаторству. Низкий уровень самообладания, напротив, характеризует людей как спонтанных, обидчивых, имеющих невозмутимый фон настроения. Следует отметить, что по данной шкале выявлены статистически значимые различия ( $U=7,0$ , при  $p=0,00$ ).

Изучая мотивационную сферу менеджеров среднего звена, можно отметить, что для 33,3% карьерно успешных менеджеров среднего звена характерна мотивация на успех, и у 25,1% выявлена мотивация избегания неудачи. У 20,0% карьерно неуспешных менеджеров среднего звена выявлена мотивация на достижение успеха, у 20% - мотивация избегания неудачи. Для людей с мотивацией на успех свойственна уверенность в себе и своих силах, инициативность и активность, настойчивость и целеустремленность. Люди, с преобладанием мотивации на неудачу, отличаются тревожностью и низкой уверенностью в своих силах, потребностью избежать неудачи или наказания.

Анализ результатов исследования, позволил выделить, что 53,8% у карьерно успешных менеджеров среднего звена высокий уровень

жизнестойкости. У 30,0% карьерно неуспешных менеджеров среднего звена диагностирован высокий уровень жизнестойкости и у 30% - низкий. Таким образом, можно сделать вывод о том, карьерноуспешные менеджеры среднего звена умеют противостоять напряжению в стрессовых ситуациях за счет совладания со стрессорами и восприятием их как менее значимых, в отличие от карьернонеуспешных менеджеров среднего звена.

У всех испытуемых выявлен средний уровень стремления к самоактуализации,

Таким образом, теоретический анализ проблемы психологической устойчивости и карьерной успешности менеджеров, и проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Под карьерной успешностью в психологии понимают реализацию человеком самого себя как субъекта карьеры, а также своих способностей и возможностей в условиях профессиональной деятельности; становление профессионала, начиная от выбора будущей профессии, заканчивая достижением уровня мастерства.

2. Было выявлено, что для всех успешных менеджеров среднего звена или большей ее части,

в отличие от неуспешных менеджеров среднего звена, характерны следующие компоненты психологической устойчивости: высокий уровень волевой саморегуляции, самообладания, мотивации достижения, что подтверждается статистически.

3. Таким образом, гипотеза о том, что карьерный рост в профессиональной деятельности менеджера среднего звена обусловлен психологической устойчивостью личности подтверждается.

#### **Список литературы:**

1. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М., 1997. – 288 с.
2. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.
3. Парыгин Б.Д. Социальная психология: учеб.пособ. - СПб.: СПбГУП, 2003. – 234 с.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 4-е изд. / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.