

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО
Факультет психологии

Кафедра общей и социальной психологии

АВТОРЕФЕРАТ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ
студентки 2-го курса
направления 37.04.01 «Психология»
факультета психологии

Федоровой Ирины Юрьевны

Влияние возрастных различий на процесс и результаты обучения
управленческого персонала.

Научный руководитель
д. психол. н., профессор

_____ Аксеновская Л.Н.

Зав. кафедрой
д. психол. н., профессор

_____ Аксеновская Л.Н.

Введение

Сегодня российская экономика находится в сложных условиях, которые обусловлены, с одной стороны, санкционными ограничениями со стороны недавних основных экономических партнеров РФ, а с другой стороны, собственными внутренними процессами, имеющими свои истоки в событиях почти четверть вековой давности и связанными с радикальным изменением политического и экономического базиса нашего государства. В непрерывный процесс экономической трансформации вовлечены все деловые российские организации. В поисках новых источников развития и обеспечения эффективности своей деятельности, эти организации все более внимательно относятся к так называемым «имплицитным», «скрытым», ресурсам, к числу которых относятся незадействованные возможности людей, работающих в организациях на различных должностных позициях. Эти возможности напрямую связаны как личностными особенностями сотрудников организации (интеллект, знания, креативность, предприимчивость, коммуникативные способности и работоспособность в целом), так и с групповыми эффектами и феноменами (организационная культура, командность, лидерство).

Особый интерес представляют возможности разных категорий высококвалифицированного управленческого персонала. В давно работающих предприятиях в составе управленческой команды могут сотрудничать представители разных поколений, разных полов, разных специальностей- люди с различным уровнем профессионального и жизненного опыта, с различным уровнем индивидуальных способностей и возможностей. Представляя, в целом, неоднородность управленческой команды как потенциальное конкурентное преимущество (по причине возникновения синергетических эффектов от взаимодействия «разностей» и различий), нельзя не видеть и возможные проблемы, связанные с такой неоднородностью.

Так, на первый план сегодня выходит проблема корпоративного обучения. В современных условиях и отдельные специалисты, и целые команды и организации вынуждены постоянно учиться, постоянно повышать уровень своих знаний, умений и навыков. Особенно благоприятным для этого оказывается, как правило, период кризисов, когда снижается скорость отлаженных бизнес-процессов и ослабевает давление рыночной конкуренции из-за общего падения уровня экономики. Многие организации начинают процесс пересмотра своих бизнес-моделей и переобучение управленческого персонала. Но является ли продуктивным процесс реализации какой-либо образовательной программы в неоднородной (с точки зрения возраста ее членов) управленческой команде? Существуют ли какие-либо особенности у управленцев разного возраста, знание которых позволит повысить качество обучения управленческого персонала? Насколько значимы предупреждения исследователей о существовании «поколенческой пропасти» между представителями поколений X и Y?

Поиск ответов на эти и другие вопросы, связанные с необходимостью повышения качества корпоративного обучения, обусловил актуальность нашего исследования.

Целью исследования является изучение влияния возрастных различий на процесс и результаты обучения управленческого персонала.

Объект исследования – корпоративное обучение методом командного сотеринга.

Предмет исследования – влияние возрастных различий на процесс и результат обучения управленческого персонала.

Гипотеза исследования: существуют возрастные различия у членов управленческой команды, проходящей корпоративное обучение методом командного сотеринга, влияющие на процесс и результаты обучения.

Задачи исследования:

1) изучить теоретические и прикладные источники по проблеме сотеринга, корпоративного обучения и возрастных особенностей управленческого персонала;

2) разработать методики первичной и вторичной диагностики членов управленческой команды, включенных в тренинговые группы;

3) провести командный сотеринг (три элемента: внимание, воля, вера) с двумя группами членов одной управленческой команды, разделенных по критерию возраста;

4) осуществить диагностику знаний и умений членов управленческой команды обеих групп до и после командного сотеринга;

5) сделать сравнительный анализ процесса обучения и его результатов в обеих группах, разделенных по критерию возраста.

Методы исследования:

1) анкетирование,

2) комплекс диагностических психотехник;

3) игровое моделирование;

4) включенное наблюдение;

5) командный сотеринг (сотериологический тренинг для управленческой команды).

Методологическая база исследования:

Ордерный подход к социально-психологическому изучению организационной культуры Л.Н. Аксеновской.

В первой главе «**Теоретико-методологические основания изучения влияния возрастных характеристик на процесс и результаты обучения управленческого персонала**» осуществлен обзор научных представлений о сущности лидерства и руководства в организации, рассмотрена взаимосвязь возрастных характеристик управленческого персонала и его способности к обучению, а также представлены основные идеи и технологии командного сотеринга. Сделан акцент на рассмотрении следующих элементов сотериологического тренинга: Внимание, Воля, Вера.

Выводы по 1-й главе.

1) Лидерство является важным компонентом руководства организацией и персоналом, проявляющемся в способности оказывать влияние на последователей за счет набора личностных качеств. Роль лидерства в современных организациях постоянно растет, что вызывает потребность в постоянном развитии лидерского потенциала руководителей.

2) Особенностью управленческих команд в длительно существующих организациях является их разновозрастной состав. Управленческое взаимодействие руководителей, представляющих разные возрастные категории и даже поколения, имеет как свои преимущества, так и свои особенности. В частности, корпоративное обучение руководителей в организации, направленное на поддержание и развитие их лидерского потенциала должно учитывать возможные различия в скорости и качестве работы с учебным материалом. Существующие исследования особенностей обучения взрослых людей постулируют зависимость высоких результатов обучения взрослых от уровня профессиональной квалификации и уровня личностного развития.

3) Эффективным методом корпоративного обучения руководителей, направленным на развитие их лидерского потенциала, является командный сотеринг, входящий в состав ордерной технологии изменения организационной культуры. Его идеологическая часть представлена

античной концепцией «заботы о себе», а психотехнологическая часть – моделью «сотериологического круга», включающая в себя 6 элементов: внимание, волю, веру, видение, время и власть.

4) Три первых элемента в модели «сотериологического круга» (внимание, воля, вера) являются единым психологическим комплексом, выполняющим функцию базиса психологической формы лидера. На основе сформированных навыков аутодиагностики и аутокоррекции элементов этого комплекса возможна организация работы лидера с тремя другими элементами (видение, время и власть).

Во второй главе «**Эмпирическое исследование влияния возрастных характеристик на процесс и результаты обучения управленческого персонала**» дана характеристика объекта эмпирического исследования, описаны его основные этапы, проанализированы результаты первичной и вторичной диагностики персонала, описаны и проанализированы результаты проведения командного сотеринга, представлен анализ полученных данных в ходе первичной и повторной диагностики в обеих группах.

Результаты 1-го этапа исследования. В ходе реализации 1-го этапа исследования были сформированы 2 группы из числа членов управленческой команды корпорации «АБВ». В каждой группе была проведена первичная (дотренинговая) диагностика/претест с помощью а) анкеты, б) комплекса техник, в) игрового моделирования.

Сравнительный анализ результатов первичной дотренинговой диагностики:

а) результаты анкетирования оказались почти полностью сопоставимыми в обеих группах. На первые 5 вопросов ответ не дали ни в одной из групп. На остальные 6 вопросов ответы давались путем размышления и апелляции к жизненному опыту.

б) При выполнении техники «Ловец цикад» 2-я группа оказалась более успешной, чем 1-я группа (3 участника 2-й группы справились против 1 участника в 1-й группе). Худший результат тоже оказался во 2-й группе (1 участник смог выложить только 1 скрепку). Слабый результат в 1-й группе – это по 2 скрепки у 2-х участников. В обеих группах по 3 участника смогли выложить по 6 скрепок. Далее в 1-й группе 3 участника выложили по 8 скрепок, а во 2-й группе 2 участника выложили по 4 скрепки.

По сумме баллов преимущество в 1 балл оказалось у группы №2.

в) При выполнении техники «Невозможное возможно» в 1-й группе отказались 3 человека, во 2-й отказов не было. В 1-й группе были сделаны 6 неуспешных попыток, во 2-й группе одна попытка оказалась креативной и успешной.

Преимущество оказалось у 2-й группы.

г) Игровое моделирование продемонстрировало хороший результат по таймингу у обеих групп с преимуществом в 1 минуту у 2-й группы. Однако способ выполнения задания оказался кардинально иным: 2-я группа зарезервировала время на подготовку (планирование) выполнения задания и избрание лидера. 1-я группа начала выполнять задание сразу, импровизируя по мере выполнения задания.

Преимущество по таймингу и организации выполнения задания оказалось у 2-й группы.

Таким образом, из 4-х заданий 3 задания были выполнены лучше группой более старшего возраста.

Результаты 2-го этапа исследования. Проведение командного сотеринга в группе № 1 и повторная диагностика уровня сотериологических знаний и навыков в группе №1.

Результаты 3-го этапа исследования. Проведение командного сотеринга в группе № 2 и повторная диагностика уровня сотериологических знаний и навыков в группе №2.

Результаты 4-го этапа исследования. Сравнение и анализ полученных данных в ходе первичной и повторной диагностики в обеих группах.

Сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики:

№ группы	Задание	Первичная диагностика	Вторичная диагностика
1 группа	Анкета	Первые 5 вопросов – без ответов. Другие 6 вопросов ответы давались путем размышления и апелляции к жизненному опыту.	Из 11 вопросов ответы были даны на все. Характер ответов изменился. Знания были получены и правильно поняты.
2 группа	Анкета	Первые 5 вопросов – без ответов. Другие 6 вопросов ответы давались путем размышления и апелляции к	Из 11 вопросов ответы были даны на все. Характер ответов изменился. Знания были получены и правильно поняты.

		жизненному опыту.	
1 группа	Техника « Ловец цикад»	1 участник из 9 справился	6 участников из 9 справились
2 группа	Техника « Ловец цикад»	3 участника из 9 справились.	7 участников из 9 справились
1 группа	Техника «Невозможное возможно»	2 отказа, 7 неуспешных попыток	Отказов нет. 8 неуспешных попыток. 1 успешная попытка.
2 группа	Техника «Невозможное возможно»	Отказов нет. 8 неуспешных попыток. 1 успешная попытка.	Отказов нет. 7 неуспешных попыток. 2 успешных попытки.
1 группа	Игровое моделирование	Тайминг соблюден. Порядок выполнения – импровизационный.	Выигрыш во времени- 1 минута. Порядок выполнения определен планом и выбранным лидером.

2 группа	Игровое моделирование	Выигрыш во времени- 1 минута. Порядок выполнения определен планом и выбранным лидером.	Выигрыш во времени- 1 минута. Порядок выполнения определен планом и выбранным лидером.
----------	-----------------------	---	---

а) результаты анкетирования оказались почти полностью сопоставимыми в обеих группах как до, так и после тренинга. Общий результат после тренинга стал максимально высоким (изменение знаний).

б) При выполнении техники «Ловец цикад» 2-я группа оказалась более успешной, чем 1-я группа, как в первом случае, так и во втором. Общий результат в обеих группах после тренинга стал выше.

в) При выполнении техники «Невозможное возможно» результат оказался выше также во 2-й группе. Общий результат после тренинга стал выше в обеих группах.

г) Игровое моделирование продемонстрировало хороший результат в обеих группах. После тренинга результаты обеих групп стали сопоставимыми по способу выполнения задания и по таймингу. «2-я группа сохранила свои показатели, 1-я группа улучшила свои показатели.

Таким образом, задания были выполнены лучше группой более старшего возраста как до, так и после тренинга. Это объясняется сложившимся стилем выполнения заданий, устойчивыми управленческими навыками и большим спокойствием участников группы №2.

Результаты, показанные участниками групп в ходе командного сотеринга, также продемонстрировали существование некоторых различий между разновозрастными группами участников командного сотеринга.

Выводы:

1) Первичная и вторичная диагностики участников командного сотеринга в группах №1 и №2 продемонстрировали существование различий и сходств между участниками группам. Преимущество в обоих случаях выявлено у представителей более старшей возрастной группы руководителей.

2) Командный сотеринг, проведенный с двумя группами руководителей, не показал ограничений, связанных с меньшей скоростью усвоения знаний и овладения навыками у членов более старшей по возрасту группы. Программа тренинга позволила, в то же время, повысить результаты выполнения заданий участниками обеих групп. Сотеринг показал свою эффективность в плане улучшения заявленных характеристик управленческой деятельности (внимания, воли, веры).

3) Гипотеза исследования не подтвердилась: более старшая возрастная группа руководителей не только не имеет ограничений в плане «учебного норматива» (времени, требующегося на овладение новыми знаниями и навыками), но обладает преимуществами в виде более высокого уровня сформированности управленческих навыков и эмоциональной стабильности по сравнению с более младшей по возрасту группой руководителей.

4) Проведенные сотериологические тренинги в двух однородных по возрасту группах и сравнение полученных результатов по установленным критериям продемонстрировали возможность обучения в составе одной группы представителей различных поколений. В рамках нашего исследования оказалось очевидным преимущество передачи опыта и знаний старшей группы представителям более молодой группы, при том, что уровни

обеих групп, невзирая на различия в возрасте, вполне сопоставимы, а небольшое преимущество имеется у более старшей группы.

5) Дальнейшие исследования выявленных особенностей позволят лучше понять принципы и подходы к организации системы корпоративного обучения разновозрастного персонала в современных условиях и разработать систему рекомендаций для деловых организаций.