

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра психологии личности

**Связь социально-психологических характеристик руководителя
и эффективности управления талантами**

Полное наименование темы бакалаврской работы

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

Студента (ки) 4 курса 461 группы

Направления 37.03.01 «Психология»

Факультета психологии

Стрельчук Юрия Сергеевича

(ФИО студента)

Научный руководитель

доцент, канд. псих. н.

должность, уч. степень, уч.
звание

подпись, дата

Кравцова А.К.

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

доцент, д. псих. н.

должность, уч. степень, уч.
звание

подпись, дата

Рягузова Е.В.

инициалы, фамилия

Саратов, 2018

Введение: по результатам исследования «Каждой компании — по таланту!» в 2016 году российские компании не обладают достаточным опытом управления талантливymi сотрудниками. По словам управляющего партнера профессионального сообщества «HR-эксперты» от высокопотенциальных сотрудников в данный момент требуются качества, необходимые в работе в условиях многозадачности, неопределенности, большого риска. То есть понятие таланта сместилось от модели корпоративных компетенций (ответственность, мотивированность, лояльность к организации) к жизненно важным в непостоянной среде индивидуальным качествам.

Отечественные работодатели в данный момент не часто используют практики управления талантами. Они напуганы необходимостью создавать для талантливых сотрудников особые условия для самореализации (82%), внедрять изменения под нужды ключевых сотрудников (65%), также трудностями, связанными с конфликтами в команде (29%).

Актуальность данной работы объясняется тем, что в данный момент нет исследований, описывающих психологическую сторону талант-менеджмента как направления управления человеческими ресурсами. Существующие работы, связанные с управлением талантами, основываются на экономических исследованиях и описываются с позиции менеджмента. Безусловно, талант-менеджмент, как инструмент особого (индивидуального) взаимодействия работодателя и сотрудника необходимо изучать в рамках организационной психологии для решения не только вышеописанных проблем, но и других задач, возникающих в социальной среде организаций.

Объект исследования: социально – психологические характеристики руководителя организации.

Предмет исследования: связь эффективности управления талантами и социально-психологических характеристик руководителя.

Нами были выделены общая и частная гипотезы.

Общая гипотеза: социально-психологические характеристики руководителя связаны с эффективностью управления талантами.

Частная гипотеза: эффективность управления талантами связана с характеристиками экстраверсии и смелости.

В соответствии с гипотезами исследования была выделена **цель:** выявить связь социально-психологических характеристик руководителя и эффективность управления талантами в организации.

Исходя из сформулированной цели, был поставлен ряд **задач:**

1. Анализ теоретико-методологических оснований феномена управления талантами в системе талант-менеджмента.
2. Диагностика организаций и выявление степени эффективности управления талантами.
3. Диагностика социально-психологических характеристик руководителя и сотрудников.
4. Анализ результатов диагностики социально-психологических характеристик, связанных с эффективностью управления талантами.

Методология исследования основана на подходе изучения организаций методом Case study, который позволяет рассматривать каждую конкретную организацию и вести ход исследования с учетом особенностей этих организаций. При изучении таких особенностей были разработаны специфические методики исследования: стандартизированная беседа (анализ эффективности организации и выявление практик управления талантами) и структурированное наблюдение (анализ особенностей взаимодействия). Для анализа социально-психологических характеристик была использована методика 16-факторного анализа Р.Б. Кеттелла.

Квалификационная работа объемом 75 страниц состоит из введения, 2 глав, заключения, списка литературы, включающего в себя 37

наименований, из них 7 на иностранном языке и четырех приложений. Главы имеют следующие названия: «Теоретический анализ феномена управления талантами: описание места психологии и психолога в талант-менеджменте», «Эмпирическое исследование связи социально-психологических характеристик руководителя и эффективности управления талантами». Работа содержит 1 рисунок и 9 таблиц.

Содержание работы: в первом пункте «Управление талантами в психологии» описано реальное положение дел в сфере управления человеческими ресурсами нашего времени: роль талант-менеджмента в организациях, место психологии в управлении талантами. Также описан феномен управления талантами: история подхода, его концепция, основополагающие принципы, этапы работы и практики, объект управления талантами, реальные кейсы организаций, внедривших практики управления талантами в HR-процессы. Рассмотрены подходы к пониманию талантливости сотрудника в рамках управления человеческими ресурсами, проведено сравнение с «талантом», рассматриваемым в рамках общей психологии. Описаны взгляды современных деятелей: ученых и предпринимателей – на управление талантами как на инструмент повышения эффективности, улучшения показателей труда в организации.

Во втором пункте «Инструменты организационного психолога в управлении талантами» описана роль психолога, работающего в HR-отделе. Рассмотрены методология и методики работы организационного психолога, которые могут быть применены в управлении талантами. Обосновано применение психологических методик работы с талантливыми людьми, как с высокопотенциальными сотрудниками.

Третий пункт «индивидуально-психологические характеристики руководителей и инструменты социального взаимодействия» включает в себя описание руководителя с точки зрения его индивидуально-психологических характеристик, а также инструменты социального

взаимодействия. В данный раздел входит описание роли человеческого фактора в управлении талантами, рассмотрены характеристики руководителя как субъекта управления. Рассмотрены особенности взаимодействия объекта и субъекта управления и инструменты управления этим взаимодействием.

Для выполнения поставленных задач были разработаны методики стандартизированной беседы и структурированного наблюдения.

В соответствии с целью и задачами исследования методика стандартизированной беседы основана на критериях эффективности организации, включающих в себя объективные (результативность, продуктивность, экологичность, производительность, рентабельность и энергоемкость) и субъективные (инициативность, удовлетворенность деятельностью, стабильность организации и сработанность) показатели.

Структурированное наблюдение, основанное на ряде заранее распределенных категорий, в соответствии с которыми фиксируются те или иные реакции индивидов. Целью использования данного метода было фиксирование показателей взаимодействия между руководителем и сотрудниками в рамках управления талантами в организациях.

Для работы были выбраны 2 организации со штатом сотрудников 13 и 17 человек. Исследование проводилось в три этапа. На первом этапе, по каждой из исследуемых организаций, были составлены кейсы: описание организации включает в себя миссию, цели, задачи организации, характеристики, описание команды сотрудников, компетенции, степень сплоченности, условия работы. Частью метода Case study выступила методика In-basket («баскетметод»). Он основан на работе с документами и бумагами, относящимися к повседневной деятельности менеджера той или иной организации. Были проанализированы квартальные отчеты о работе, личные дела сотрудников.

На основе данных первого этапа был составлен план стандартизированной беседы. На втором этапе исследования, в ходе беседы с руководителем, были выявлены показатели эффективности организации в соответствии со стратегическими целями компании. Далее описаны практики управления талантами, применяемые в организации. Также на данном этапе было проведено структурированное наблюдение за процессом совещания, в ходе которого были выделены показатели взаимодействия между руководителем и талантливыми сотрудниками, которые характеризуют работу по управлению талантами в организации.

На третьем этапе исследования были изучены характеристики руководителя и талантливых сотрудников с помощью методики 16-тифакторного анализа Р.Б. Кеттелла формы А (187 вопросов).

По результатам первого этапа был выделен контекст деятельности двух организаций: организация А – образовательная деятельность, В – IT-специализация.

В результате второго этапа была выявлена степень эффективности организации. Организация А нами определена как не эффективная, организация В – эффективная.

В каждой группе испытуемых выделены 3 фактора. В первой организации в группе факторов А мы наблюдаем высокие показатели недоверчивости (0,839), робости (-0,914), интроверсии (-0,774). Исходя из данных показателей, мы выделили этих испытуемых как противопоставляющих себя социальной группе. В группе факторов В показатели подчиняемости, сдержанности и дипломатичности позволяют говорить об эффективности работы этой группы. В группе С радикализм и независимость указывают на независимое поведение членов этой группы.

В результате кластерного анализа руководитель этой организации был отнесен в первую группу факторов.

При анализе второй организации в факторе А были выделены 4 показателя коммуникативных свойств личности. По показателям общительности, смелости (0,876) и экстраверсии (0,957) данная группа была охарактеризована как открытая общению и склонная к риску. Во второй группе факторов показатели тревожности и сдержанности характеризуют группу как тревожную, осторожную. Третья группа с показателями жесткости, эмоциональной устойчивости и нонконформизма указывает на независимость в поведении и готовность к трудностям. Кластерный анализ отнес руководителя в первую группу (открытых общению испытуемых).

Заключение: в проведенном эмпирическом исследовании помимо связи социально-психологических характеристик и эффективности управления талантами в организации были обнаружены характеристики, участвующие в этой связи. В организации В управление талантами является эффективным. В организации А – не эффективное.

В результате анализа социально психологических характеристик руководителей и их подчиненных мы наблюдаем разницу между руководителями двух организаций. Так как управление талантами мы рассматриваем с точки зрения индивидуализированного подхода к работе с сотрудниками, то при анализе факторов мы уделяли внимание показателям общительности, смелости и экстраверсии.

В итоге при сравнении руководителей мы отмечаем, что у руководителя организации А показатели по шкалам смелости и экстраверсии отрицательные (-0,914), (-0,774) и ярко выраженные. У руководителя организации В - наоборот (0,876), (0,957).

Так мы наблюдаем, что в организации В руководитель во взаимодействии с талантливыми сотрудниками занимает активную позицию, открытую для взаимодействия, в то время как в организации А

руководитель противопоставляет себя коллективу, что приводит к снижению показателей производительности.