

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Has been issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 41-50

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.41
<https://zmnп.cherkasgu.press>



The Success of the Activities of Employees with Different Expectations of the Image of the Head

Vladimir I. Shapovalov^{a,*}, Igor B. Shuvanov^a

^a Sochi State University, Russian Federation

Abstract

The problem of the efficiency of work performance is not related to the technical or technological equipment of production, but, first of all, with the unused socio-psychological potential of employees. In the article, the expectation of the image of the head by employees acts as an unused potential that increases the success of the activity. Based on the analysis of literary sources, the main indicators of the overall success of employees are identified and the formula for calculating the desired indicator is given. The assessment of the level of expectation of the image of the head is based on the index of the inconsistency of the employees' assessment of the subjectively expected image of the head with the assessment of the image of the real head. To determine the success of the activities of employees with different expectations of the image of the head, a comparative analysis of the average values of success indicators in two contrasting groups of employees with high and low levels of expectations of the image of the head was carried out. In conclusion, the relationship between the overall success of the employees' activities and the level of expectation of the manager's image is determined. The resulting correlation coefficient $r = -0.55$ means that there is a noticeable negative relationship, that is, the greater the mismatch of the expectation of the image, the lower the success of the employees, and vice versa. The results obtained can be used in the training of managers, analysis and adaptation of their behavior to the conditions of a specific activity in order to optimize the system of interaction between the manager and subordinates.

Keywords: the success of the activity, the “image of the head”, expectation of the executive's image, research methods, contrast groups, inconsistency index, Mann-Whitney criterion, correlation analysis.

1. Введение

В современной рыночной экономике успешность деятельности производственных групп рассматривается в качестве одного из важнейших факторов, определяющих ее эффективность и конкурентоспособность. Действительно существующая конкурентная среда ставит вопрос о привлечении всех возможных факторов влияния на результаты труда. Ученые отмечают, что большинство технико-технологических и экономических факторов в настоящее время исчерпали свой ресурс воздействия на эффективность работы сотрудников. Поэтому исследователи все чаще обращаются к поиску неиспользованного социально-

* Corresponding author

E-mail addresses: Shapovalov_vi@mail.ru (V.I. Shapovalov)

психологического потенциала работающего человека, детерминирующего успешность его деятельности (Яковлев, 2009).

В статье в качестве такого фактора выступают различные ожидания сотрудниками образа руководителя. Образ руководителя в данном случае может быть охарактеризован как совокупность личностных и поведенческих характеристик, используемых подчиненными при описании руководителя.

Цель исследования – выявить успешность деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя.

2. Материалы и методы

Теоретико-методологические предпосылки экспериментального исследования успешности. О.Н. Родина считает, что успешность деятельности сотрудников включает как внешний критерий, так и внутренний. Причем, по мнению автора, внешняя оценка успешности опирается на три характеристики: результативность, эффективность взаимодействия с сотрудниками и инициативность (Родина, 1996). О.А. Елдашева приводит перечень субъективных качеств успешности: инициативность, целеустремленность, яркая индивидуальность, трудолюбие, высокий уровень общей и интеллектуальной активности (Елдашева, 2006). О.В. Шкурко и С.А. Маврин считают, что успех определяется эффективностью лидерского поведения личности (Шкурко, Маврин, 2013). Другие авторы останавливаются на факторах обуславливающих успешность деятельности сотрудника: общение (Якштис, 1992), мотивация к профессии (Лобанова, 2023), интеллект, волевые и эмоционально-чувственные свойства, активная жизненная позиция человека, его стремление к самореализации, самоактуализации (Крамаренко, 2008).

Зарубежные авторы личностную успешность провозглашают в качестве важной общественной ценности (А. Джексон, С. Кови, Дж. Максвелл, Б. Ньюмен, И. Пинтосевич, Б. Трейси, Н. Хилл, Р. Энтони и др.). Чаще всего успешность ассоциируется с прагматизмом, мотивацией на победу, высокой целенаправленной активностью, готовностью преодолевать трудности и др. (Дворецкая, Лощакова, 2016).

Анализ литературных источников позволил определить общую успешность сотрудника как совокупность следующих основных показателей (Таблица 1).

Таблица 1. Показатели общей успешности деятельности сотрудников

№	Показатели	Авторы
1	Самооценка (СО)	И.С. Клецина и др.
2	Лидерское поведение (ЛИД)	Л.А. Муляр, М.Я. Дворецкая, А.Б. Лощакова и др.
3	Инициативность в трудовой деятельности, активность, целеустремленность (ИНИЦ)	О.Н. Родина, Е.П. Четвергова, К.А. Абульханова-Славская, О.А. Елдашева, Н.С. Крамаренко и др.
4	Мотивация достижения успеха, притязания (МОТ)	К.А. Абульханова-Славская и др.
5	Интернальность (ИНТЕР)	И.С. Клецина и др.

Общая успешность деятельности сотрудников (УД) рассчитывается как среднее значение показателей успешности:

$$УД = (СО + ЛИД + ИНИЦ + МОТ + ИНТЕР) / 5 \quad (1)$$

Теоретико-методологические предпосылки экспериментального исследования образа руководителя. Е.Б. Перельгина, сопоставляя понятия «образа» и «имиджа», отмечает, что оба они являются продуктами психического отражения, включающего процессы как анализа, так и синтеза. При этом имидж – это публичное «Я» человека, его внешнее отражение образа; а собственно образ – это индивидуальные качества личности, которые за счет синергетического эффекта (слияние в субъективном пространстве – «Я-концепции»

отдельных качеств) превращаются в единую систему – образ (Перельгина, 2002). Отметим, что ведущим принципом синергетического подхода в психологии, основанным на понимании психики человека как системы синергетического порядка, является принцип создания: в одном случае в субъективном пространстве (Я-концепции) образа; в другом – во внешнем пространстве – имиджа. Образ руководителя – это субъективные психологические черты, формирующиеся непроизвольно, но их отражение в виде имиджа во внешней среде с использованием манипулятивных технологий существенно влияет на успешность деятельности сотрудников.

В статье «образ» руководителя с позиций синергетического подхода (Ершова-Бабенко, 1991) рассматривается как индивидуальные характеристики, личностные и профессиональные качества и др., которые за счет синергетического эффекта превращаются в единую систему, воспринимаемую сотрудниками коллектива в виде системного качества – образа руководителя (Шепель, 2005). Т.е. говоря об образе руководителя, имеются в виду его субъективные психологические характеристики, формирующиеся как произвольно, так и непроизвольно, но их восприятие сотрудниками в процессе управления в виде системного качества (образа) существенно влияет на успешность их (сотрудников) деятельности.

Эмпирическое исследование проводилось в несколько этапов:

1 этап – оценка общей успешности деятельности по совокупности выбранных показателей, характеризующих успешность сотрудников;

2 этап – субъективная оценка сотрудниками ожидаемого образа руководителя и оценка образа реального руководителя;

3 этап – определение уровня рассогласованности между субъективной оценкой ожидаемого образа руководителя и оценкой реального руководителя;

4 этап – определение контрастных групп по показателю рассогласованности субъективной оценки ожидаемого образа руководителя и реальной оценки руководителя;

5 этап – определение показателей успешности и общей успешности сотрудников для двух групп испытуемых: 1-ая группа с низким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя и 2-ая группа с высоким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя;

6 этап – сопоставительный анализ показателей успешности деятельности для двух групп сотрудников с разными ожиданиями образа руководителя; выявление различий показателей успешности деятельности для двух групп с разными ожиданиями образа руководителя;

7 этап – проведение корреляционного анализа с целью выявления связи между общей успешностью деятельности сотрудников и уровнем рассогласованности ожидаемого ими образа руководителя.

Методики исследования.

1. Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (С.В. Ковалёв).

2. Методика «Лидер». Методика ориентирована на оценку лидерских качеств персонала (сотрудников) коллектива.

3. Методика оценки инициативности сотрудника в профессиональной деятельности.

4. Тест-опросник «Мотивация достижения успеха и избегания неудач» (модификация тест-опросника А. Мехрабиана, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым).

5. Опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера. Методика направлена на исследование общей интернальности.

Общая успешность деятельности (УД) усредненного сотрудника вычислялась как средняя величина значений частных показателей, определяющих успешность: самооценка (СО), лидерское поведение (ЛИД), инициативность (ИНИЦ), мотивация (МОТ), интернальность (ИНТЕР).

6. Методика оценки уровня ожидания образа руководителя (Н.А. Деева) основана на индексе рассогласованности оценки сотрудниками субъективно ожидаемого образа руководителя с оценкой образа реального руководителя. Если рассогласованность низкая, то ожидания образа руководителя адекватны реальному образу, если высокая, то ожидания образа руководителя не соответствуют реальному образу (Деева, 2022).

Предполагается, что показатели успешности деятельности сотрудников и их общая успешность зависят от согласованности – рассогласованности ожидания сотрудниками образа руководителя.

Исследование уровня ожидания образа руководителя включает следующие процедуры:

- определение комплекса показателей, характеризующих образ руководителя;
- субъективная оценка сотрудниками ожидаемого образа руководителя и оценка образа реального руководителя (метод ранжирования показателей);
- определение уровня рассогласованности субъективной оценки ожидаемого образа руководителя и оценки реального руководителя;
- определение контрастных групп:
 - 1-ая группа с низким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя;
 - 2-ая группа с высоким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя.

Методика предполагала двухэтапное ранжирование показателей, характеризующих образ руководителя, с временным интервалом в две-три недели.

Инструкция 1: «Назовите в порядке убывания наиболее для Вас важные ожидаемые показатели, характеризующие образ руководителя».

Инструкция 2: «Назовите в порядке убывания показатели, характеризующие Вашего руководителя».

Формула для вычисления общего уровня рассогласованности показателей.

$$OP = \frac{\sum_{i=1}^{n=20} Abs (CP_i - PO_i)}{20} \quad (2)$$

– где OP – индекс общей рассогласованности; Abs – знак абсолютного значения; CP – субъективная оценка ожидания; PO – реальная оценка (Деева, 2022).

В исследовании приняли участие сотрудники организации, добровольно изъявившие желание участвовать в психологическом эксперименте – всего 44 испытуемых.

3. Результаты

Исследование успешности деятельности по совокупности выбранных показателей и общей успешности сотрудников.

Учитывая разные шкалы, для сопоставительного анализа показатели успешности деятельности были переведены в относительные значения. Представление показателей в относительных значениях позволяет, во-первых, сопоставлять относительную меру выраженности каждого показателя в структуре общей успешности, во-вторых, вычислять общую успешность, как индекс, обобщающий в себе действия всех включенных в него частных показателей.

В [Таблице 2](#) приведены значения показателей успешности усредненного сотрудника и вычисленное значение общей успешности.

Таблица 2. Значения показателей успешности деятельности усредненного сотрудника

Значения	Показатели успешности					УД
	СО	ЛИД	ИНИЦ	МОТ	ИНТЕР	
	Первичные значения					
Ср. знач.	72,80	19,77	13,48	133,89	5,66	
Ст. отклон.	25,79	7,27	4,58	31,75	2,21	
	Относительные значения					
Ср. знач.	0,57	0,49	0,61	0,64	0,57	0,58
Ст. отклон.	0,20	0,18	0,21	0,15	0,22	0,12

Для наглядности анализа результаты исследования успешности деятельности сотрудников отображены графически на [Рисунке 1](#).

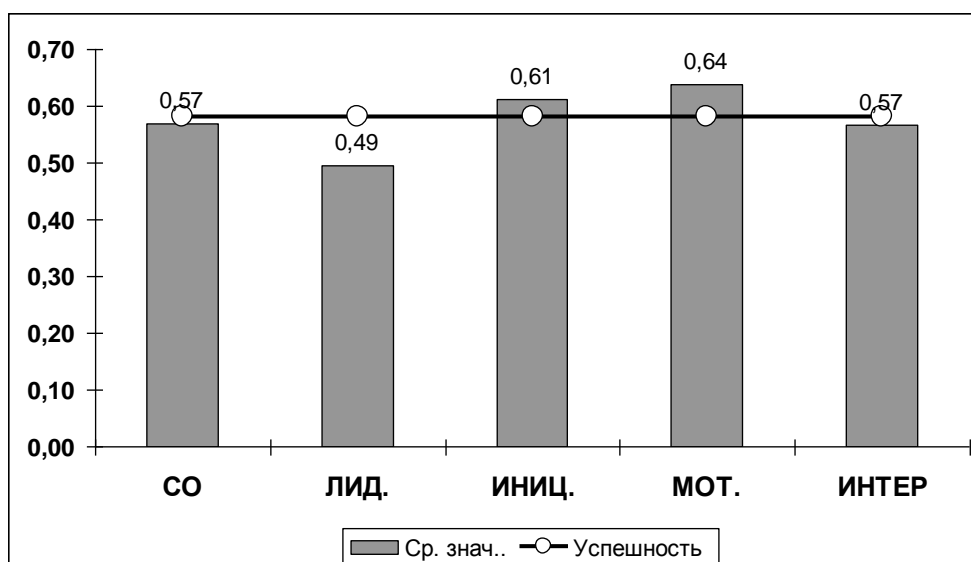


Рис. 1. Результаты оценки успешности деятельности сотрудников на фоне уровня общей успешности

Из [Таблицы 2](#) и [Рисунка 1](#) следует:

– наибольший вклад в общую успешность деятельности вносит мотивация к достижению успеха (0,64). Т. е. исследуемые сотрудники имеют, во-первых, высокий уровень притязания, проявляющийся в стремлении работать на уровне своих предельных возможностей; во-вторых, адекватную самооценку, позволяющую правильно оценивать текущую ситуацию и вовремя менять тактику поведения для достижения успеха;

– на втором месте по влиянию на общую успешность деятельности сотрудников показатель «инициативность» (0,61), который характеризует способность и стремление сотрудников к инновациям. Это, прежде всего, творческая личность, способная быстро менять своё сознание и поведение вслед за изменением внешней среды, адаптироваться к нововведениям, умеющая нести ответственность за последствия своих действий;

– наименьшее относительное значение в обследованной группе сотрудников имеет показатель «лидерство» (0,49). Т. е. сотрудники, по сравнению с другими показателями, не видят в лидерстве потенциальных возможностей достижения успеха. На самом деле способность к лидирующим действиям в коллективе – это сильная составляющая личностного поведения, которая позволяет диффузировать различным творческим идеям по коммуникационным каналам между членами коллектива, повышая общую, как личностную, так и коллективную успешность.

Оценка уровня ожидания образа руководителя. Методика направлена на получение, во-первых, субъективной оценки сотрудниками ожидаемого образа руководителя; во-вторых, оценки образа реального руководителя; в-третьих, значение рассогласованности рангов по двум этапам оценок.

Далее полученные показатели общей рассогласованности ранжировались, и по результатам ранжирования определялись две контрастные группы испытуемых: с низким уровнем рассогласованности ожидания образа и высоким уровнем рассогласованности ожидания образа руководителя ([Таблица 3](#)).

Определение достоверности различий средних значений в двух контрастных группах испытуемых по критерию Манна-Уитни, показало, что полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(0)$ находится в зоне значимости на уровне $p \leq 0,01$. Т. е. группы испытуемых с низким и высоким уровнями рассогласованности ожидания образа руководителя на достоверном уровне отличаются друга от друга.

Таблица 3. Значения рассогласованности образа руководителя в двух группах испытуемых

№ сотрудников	Низкий уровень рассогласованности	№ сотрудников	Высокий уровень рассогласованности
18	2.30	23	7.10
5	2.85	24	7.10
10	2.90	41	7.15
19	3.35	38	7.20
2	3.70	42	7.20
15	3.75	25	7.40
9	3.85	32	7.50
4	4.00	40	7.70
21	4.35	17	7.80
7	4.45	31	7.80
1	4.60	11	7.85
8	4.80	37	8.00
6	4.85	44	8.20
3	4.95	28	8.30
22	5.60	43	8.45
12	5.70	26	8.80
36	6.10	34	8.90
13	6.15	39	9.10
14	6.40	35	9.15
27	6.55	16	9.70
30	6.90	33	10.20
20	7.00	29	10.45
Ср.зн.	4,78	Ср.зн.	8,23
Ст. откл.	1,38	Ст. откл.	1,01

Далее группу испытуемых с низким уровнем рассогласованности ожидания образа будем обозначать как группу с высоким уровнем ожидания образа руководителя; а группу с высоким уровнем рассогласованности ожидания образа как группу с низким уровнем ожидания образа руководителя.

Определение показателей успешности и общей успешности для двух контрастных групп испытуемых: с низким и высоким уровнями ожидания образа руководителя. Для формирования итоговой таблицы рассчитаны значения усредненные по соответствующим показателям успешности (Таблица 4).

Для определения успешности деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя в работе проведен сопоставительный анализ средних значений показателей успешности в двух контрастных группах сотрудников с высоким и низким уровнями ожидания образа руководителя.

Предварительный анализ показал, что две контрастные группы отличаются как по всем показателям успешности, так и по показателю общей успешности (Таблица 4). Чтобы доказать, что полученные различия средних величин успешности для двух групп сотрудников с низким и высоким уровнями ожиданий образа статистически достоверны, в работе используется математико-статистический критерий Манна-Уитни (Таблица 5).

Таблица 4. Показатели успешности и общей успешности сотрудников для двух контрастных групп испытуемых

Группы сотрудников	Показатели успешности					Общая успешность
	СО	ЛИД	ИНИЦ	МОТ	ИНТЕР	
с высоким уровнем ожидания образа руководителя	0,61	0,56	0,70	0,69	0,68	0,65
с низким уровнем ожиданий образа руководителя	0,52	0,43	0,52	0,58	0,45	0,50

Таблица 5. Различия средних величин показателей успешности деятельности в двух контрастных группах испытуемых

№	Показатели успешности	Результат: $U_{эмп} =$	$U_{кр}$		Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$:
			$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$	
1	Самооценка	198	142	171	незначимо
2	Лидерство	146	142	171	неопределенность
3	Инициативность Нотивация ИЦ.	121,5	142	171	значимо
4	Мотивация	140	142	171	значимо
5	Интернальность	90	142	171	значимо
6	Общая успешность	74	158	189	значимо

Согласно таблице:

- значимые различия средних величин успешности для двух групп получены по показателям: инициативность, мотивация, интернальность и общая успешность;
- незначимые различия – по показателю самооценка;
- и различия не определены по показателю лидерство.

Таким образом, ожидание образа руководителя влияет на такие показатели успешности деятельности сотрудников как инициативность, мотивация, интернальность и общая успешность.

На остальные показатели успешности деятельности сотрудников (самооценка и лидерство) ожидание образа руководителя также влияет, но статистическая достоверность этого влияния не доказана.

Определение взаимосвязи общей успешности деятельности сотрудников с уровнем ожидания образа руководителя.

Для выявления взаимосвязи успешности деятельности и уровня ожидания образа руководителя в работе проведен корреляционный анализ между значениями рассогласованности ожидания образа руководителя и значениями успешности деятельности сотрудников ($n = 44$).

Полученный коэффициент корреляции $r = -0,55$ означает, что имеется заметная по шкале Чеддока (Гришкина, 2021) отрицательная связь между ожиданием образа руководителя и значениями успешности деятельности сотрудников, то есть чем больше рассогласованность ожидания образа, тем ниже успешность деятельности сотрудников, и наоборот, чем меньше рассогласование между показателями ожидания образа руководителя, тем успешнее деятельность сотрудников.

Таким образом, предположение о том, что успешность деятельности сотрудников детерминируется их ожиданиями образа руководителя, получила свое подтверждение.

4. Заключение

Поиск дополнительных путей повышения эффективности деятельности со времен Э. Мэйо (Науменко, 2017), основателя школы человеческих отношений, неизменно упиралась в выявление неиспользованного социально-психологического потенциала работающего человека. Известно, что в России часто проблема эффективности выполнения работы связана не с техническим или технологическим оснащением производства, а, прежде всего, с социально-психологическими проблемами. Поэтому проблема выявления неиспользованного социально-психологического потенциала сотрудников является наиболее актуальной. В статье в качестве неиспользованного потенциала, повышающего успешность деятельности, выступает ожидание образа руководителя сотрудниками.

Практическая значимость исследования заключается в том, что теоретические и эмпирические данные могут быть задействованы в подготовке руководителей, анализе и адаптации их поведения к условиям конкретной деятельности в целях оптимизации системы взаимодействия руководителя с подчиненными, обеспечивающей максимальную успешность совместной деятельности группы.

Литература

Гришкина, 2021 – Гришкина Т.Е. Корреляционный анализ: методические указания для организации самостоятельной работы студентов. Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2021. 36 с.

Дворецкая, Лощакова, 2016 – Дворецкая М.Я., Лощакова А.Б. Образ успешности в современных психологических исследованиях // Интернет-журнал «Мир науки». 2016. Т.4. №2. С. 1-11.

Деева, 2022 – Деева Н.А. Методика «жизненная успешность»: структура и валидизация // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 19. №3. С. 494-520.

Елдашева, 2006 – Елдашева О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления // Фундаментальные исследования. 2006. № 7. С. 101-102.

Ершова-Бабенко, 1992 – Ершова-Бабенко И.В. Методология исследования психики как синергетического объекта. Одесса: ОДЭКОМ, 1992. 124 с.

Крамаренко, 2008 – Крамаренко Н.С. Психологические составляющие понятия «успех» // Вестник Университета Российской академии образования. 2008. №4. С. 122-124.

Лобанова, 2023 – Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 553 с.

Науменко, 2017 – Науменко Е.А. Организационная психология. Тюмень: Изд-во ООО «Международный институт», 2017. 202 с.

Перельгина, 2002 – Перельгина Е.Б. Психология имиджа. Москва: Аспект Пресс, 2002. 223 с.

Родина, 1996 – Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1996. № 3. С. 60-67.

Шепель, 2005 – Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. 472 с.

Шкурко, Маврин, 2013 – Шкурко О.В., Маврин С.А. Лидерские качества будущих менеджеров как качества инновационной личности // Омский научный вестник. 2013. №2. С. 186-188.

Яковлев, 2009 – Яковлева Е.А. Образ руководителя как фактор эффективности деятельности группы // Вестник Чувашского университета. 2009. № 3. С. 543-548.

Якшитис, 1992 – Якшитис Ю.С. Успешность деятельности в профессиях, связанных с переработкой текстовой информации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 1992. 19 с.

References

Deeva, 2022 – Deeva, N.A. (2022). Metodika «zhiznennaya uspehnost'»: struktura i validizaciya [The technique of “life success”: structure and validation]. *Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki*. 19(3): 494-520. [in Russian]

[Dvoreckaya, Loshchakova, 2016](#) – *Dvoreckaya, M.YA., Loshchakova, A.B.* (2016). Obraz uspehnosti v sovremennyh psihologicheskikh issledovaniyah [The image of success in contemporary psychological research]. *Internet-zhurnal «Mir nauki»*. 4(2): 1-11. [in Russian]

[Eldasheva, 2006](#) – *Eldasheva, O.A.* (2006). Professional'noe samosoznanie kak psihologicheskaya sostavlyayushchaya professional'nogo stanovleniya [Professional self-awareness as a psychological component of professional development]. *Fundamental'nye issledovaniya*. 7: 101-102. [in Russian]

[Ershova-Babenko, 1992](#) – *Ershova-Babenko, I.V.* (1992). Metodologiya issledovaniya psihiki kak sinergeticheskogo ob"ekta [Methodology of the study of the psyche as a synergetic object]. Odessa: ODEKOM, 124 p. [in Russian]

[Grishkina, 2021](#) – *Grishkina, T.E.* (2021). Korrelyacionnyj analiz: metodicheskie ukazaniya dlya organizacii samostoyatel'noj raboty studentov [Correlation analysis: methodological guidelines for the organization of independent work of students]. Blagoveshchensk: Izd-vo AmGU, 36 p. [in Russian]

[Kramarenko, 2008](#) – *Kramarenko, N.S.* (2008). Psihologicheskie sostavlyayushchie ponyatiya «uspekh» [Psychological components of the concept of “success”]. *Vestnik Universiteta Rossijskoj akademii obrazovaniya*. 4: 122-124. [in Russian]

[Lobanova, 2023](#) – *Lobanova, T.N.* (2023). Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti [Motivation and stimulation of labor activity]. Moskva: Izdatel'stvo Yurajt, 553 p. [in Russian]

[Naumenko, 2017](#) – *Naumenko, E.A.* (2017). Organizacionnaya psihologiya [Organizational psychology]. Tyumen': Izd-vo OOO “Mezhdunarodnyj institut”, 202 p. [in Russian]

[Perelygina, 2002](#) – *Perelygina, E.B.* (2002). Psihologiya imidzha [Psychology of image]. Moskva: Aspekt Press, 223 p. [in Russian]

[Rodina, 1996](#) – *Rodina, O.N.* (1996). O ponyatii «uspehnost' trudovoj deyatel'nosti» [About the concept of “success of labor activity”]. *Vestnik MGU. Seriya 14. Psihologiya*. 3: 60-67. [in Russian]

[Shepel', 2005](#) – *Shepel', V.M.* (2005). Imidzhelogiya: sekrety lichnogo obayaniya [Imageology: Secrets of personal charm]. Rostov-na-Donu: Feniks, 472 p. [in Russian]

[Shkurko, Mavrin, 2013](#) – *Shkurko, O.V., Mavrin, S.A.* (2013). Liderskie kachestva budushchih menedzherov kak kachestva innovacionnoj lichnosti [Leadership qualities of future managers as qualities of an innovative personality]. *Omskij nauchnyj vestnik*. 2: 186-188. [in Russian]

[Yakovlev, 2009](#) – *Yakovleva, E.A.* (2009). Obraz rukovoditelya kak faktor effektivnosti deyatel'nosti gruppy [The image of the leader as a factor of the group's effectiveness]. *Vestnik Chuvashskogo universiteta*. 3: 543-548. [in Russian]

[Yakshtis, 1992](#) – *Yakshtis, Yu.S.* (1992). Uspeshnost' deyatel'nosti v professiyah, svyazannyh s pererabotkoj tekstovoj informacii [The success of activities in professions related to the processing of text information]: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Sankt-Peterburg, 19 p. [in Russian]

Успешность деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя

Владимир Иванович Шаповалов ^{a, *}, Игорь Борисович Шуванов ^a

^a Сочинский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. Проблема эффективности выполнения работы связана не с техническим или технологическим оснащением производства, а, прежде всего, с неиспользованным социально-психологическим потенциалом сотрудников. В статье в качестве неиспользованного потенциала, повышающего успешность деятельности, выступает

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: Shapovalov_yi@mail.ru (В.И. Шаповалов)

ожидание образа руководителя сотрудниками. На основе анализа литературных источников выявлены основные показатели общей успешности сотрудников и приведена формула расчета искомого показателя. Оценка уровня ожидания образа руководителя основана на индексе рассогласованности оценки сотрудниками субъективно ожидаемого образа руководителя с оценкой образа реального руководителя. Для определения успешности деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя проводился сопоставительный анализ средних значений показателей успешности в двух контрастных группах сотрудников с высоким и низким уровнями ожидания образа руководителя. Показано, что ожидание образа руководителя достоверно влияет на такие показатели успешности деятельности сотрудников как инициативность, мотивация, интернальность и общая успешность. На другие показатели успешности деятельности сотрудников (самооценка и лидерство) ожидание образа руководителя также влияет, но в работе статистическая достоверность этого влияния не доказана. В заключение определена взаимосвязь общей успешности деятельности сотрудников с уровнем ожидания образа руководителя. Полученный коэффициент корреляции $r = -0,55$ означает, что имеется заметная отрицательная связь, то есть чем больше рассогласованность ожидания образа, тем ниже успешность деятельности сотрудников, и наоборот. Полученные результаты могут быть задействованы в подготовке руководителей, анализе и адаптации их поведения к условиям конкретной деятельности в целях оптимизации системы взаимодействия руководителя с подчиненными.

Ключевые слова: успешность деятельности, «образ руководителя», ожидание образа руководителя, методы исследования, контрастные группы, индекс рассогласованности, критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ.