

УДК 005.32:005.91

JEL Classification: E27; M12

ДОРОНІН А. В., ДОРОНІН С. А.

МОДЕЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ПІДПРИЄМСТВА

Представлено обґрунтування необхідності концептуального оновлення моделі менеджера в контексті розвитку його професійної мобільності. Визначено особливості особистісного варіанта такої моделі на рівні окремого менеджера та колективу відділу управління підприємством. Надано перелік комплексних індикаторів колективного особистісного потенціалу професійної мобільності та їх характеристик, необхідних для емпіричної діагностики резервів його розвитку. Обґрунтовано доцільність використання факторного аналізу для моделювання латентних чинників розвитку особистісного потенціалу професійної мобільності менеджерів. Здійснено практичну перевірку представлених у статті методичних рекомендацій.

Ключові слова: професійна мобільність, менеджер, особистість, колективний потенціал, факторна модель, латентний чинник.

Постановка проблеми. Надійність функціонування виробничої організації в складних умовах господарювання забезпечує якісна кооперація праці її управлінського персоналу. Вона має два різновиди: розподілено-спільна (стандартизована за елементами посадових інструкцій) або спільно-розподілена (функції окремих менеджерів постійно оновлюються і делегуються виконавцям за рішенням колективу певного відділу системи управління). Використовуючи конструктивну кооперацію праці управлінського персоналу, виробнича організація отримує висококонкурентну сукупну робочу силу колективу організації в цілому. Для вибору одного з варіантів кооперації праці чи їх синтезу теорія і практика пропонують використовувати моделі людини й організації з урахуванням рівня інформатизації та інтелектуалізації робочих процесів [1; 2]. Життєвий цикл таких моделей швидко скорочується, і час від часу перед наукою постають проблеми їх оновлення. Наразі перспективу мають ідеї професіоналізації менеджменту й орієнтації на кооперацію людей, здатних свідомо поєднувати в житті егоїзм і альтруїзм. Таке поєднання забезпечує модель людини-менеджера у формі особистості. Для створення конструктивних рекомендацій введення цієї моделі в теорію і практику вже виконано чимало досліджень, однак багато проблем ще чекають свого вирішення. Одна з них – визначення можливостей об'єднання унікальних особистісних потенціалів окре-

мих працівників у колективний особистісний потенціал. Створена в такий спосіб сукупна робоча сила команди менеджерів здатна забезпечити результативну реакцію виробничої організації на непередбачувані ризики в роботі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Огляд відповідної літератури показав, що проблеми сукупної робочої сили управлінців стали предметом дослідження багатьох дисциплін, тому моделювання розвитку колективного особистісного потенціалу працівників системи управління доцільно виконувати з використанням трансдисциплінарного підходу [2, с. 82; 3, с. 100; 4, с. 110]. Хоча модель людини-менеджера в особистісному варіанті поки що не представлена в літературі, певні передумови для її формування вже наведено в публікаціях [5, с. 29; 6, с. 693]. Складність проблем функціонування і розвитку організацій можна подолати, формуючи проектні команди з управлінців, поведінка яких відповідає принципам соціально відповідальної особистості. У системах управління доцільно створювати динамічне інтелектуальне ядро з команд, які об'єднують найбільш талановитих менеджерів і спеціалістів. Такі команди здатні забезпечити оптимальний варіант вирішення нестандартних проблем у роботі. Потенціал цих угруповань залежить, по-перше, від особистісного потенціалу членів колективу, по-друге, від наявності в його керівників рис лідера-реформатора [7, с. 40]. У контексті



перелічених проблем наразі відчутною стала ще одна – обґрунтування інформаційно-аналітичного забезпечення та якісно-кількісних технологій виділення і використання резервів розвитку особистісного колективного потенціалу професійної мобільності. Для її вирішення в літературі поки що немає рекомендацій.

Метою статті обрано формування інформаційного забезпечення визначення й аналізу системних факторів, які впливають на розвиток колективного особистісного потенціалу управлінців.

У даному дослідженні використовуються характеристики особистості та професійної мобільності, залучені з публікацій І. Сіменко [8], С. Клімової, Н. Абрамова [9], Л. Пілецької [10]. До них належать ознаки особистісного потенціалу професійної мобільності, в якому відображається готовність працівника бути професійно мобільним; характеристики безпосереднього стану професійної мобільності – ознаки трудової поведінки працівника, діагностика яких характеризує мінливість його активності в професійному полі; мотиви професійної мобільності – інструменти механізму активізації професійної мобільності; рольові функції керівника колективу – перелік моделей поведінки керівника професійно мобільної групи підлеглих. Крім перелічених, в інформаційну систему дослідження з урахуванням рекомендацій Л. Мітіної були внесені характеристики якості трудового життя, за якими можна визначити результативність і передумови професійної мобільності працівника з високими особистісними характеристиками. Цей автор вважає, що якість трудового життя на різних етапах трудового життя людини сприймається іноді як результат, а іноді як засіб розвитку її як особистості [11, с. 38].

Емпіричні дані дослідження збиралися способом анкетування. Усього були використано п'ять анкет. Перша анкета призначалася для оцінки потенціалу професійної мобільності, друга – для оцінки стану цієї характеристики колективу. Відповіді на третю анкету давали оцінку мотивації професійної мобільності. Призначенням четвертої анкети було отримання оцінок рівня розвитку рольових функцій керівника колективу. Відповіді на п'яту анкету забезпечували визначення рівня розвитку якості трудового життя.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження стану і передумов

розвитку колективної особистісної професійної мобільності менеджерів проводилося на базі машинобудівного підприємства, яке знайшло можливості успішно функціонувати в сучасних вітчизняних умовах господарювання. В експерименті взяли участь 141 працівник системи управління цього підприємства.

Респондентам було запропоновано оцінювати фактичний і бажаний рівні розвитку характеристик, представлених в анкетах, і відповідати на запитання, використовуючи п'ятиінтервальну якісно-кількісну шкалу за правилом: «повністю погоджусь – 5 балів», «скоріше погоджусь – 4 бали»; «скоріше не погоджуюсь – 3 бали», «не погоджуюсь» – 2 бали, «не готовий дати оцінку» – 1 бал.

Наукова практика свідчить, що намагання прийняття рішень з використанням великої кількості ознак принципово нового предмета дослідження не завжди доцільне. По-перше, у такому випадку збільшуються витрати часу і ресурсів на формування емпіричних даних. По-друге, – обрані характеристики часто дублюють одна одну. По-третє, взаємопов'язані часткові характеристики відтворюють вплив деякого неявного, латентного фактора, який хоча не має офіційно визначеного критерію оцінки, проте може дати конструктивне пояснення глибинної сутності проблеми.

Узагальнення технологій статистичного аналізу великої кількості оцінок певного явища чи процесу показало, що наразі статус загальнонаукового методу вирішення такої задачі отримав факторний аналіз. Апробація його для моделювання колективного особистісного потенціалу професійної мобільності менеджерів цілком прийнятна. По-перше, такий потенціал характеризується значним переліком суттєвих характеристик. По-друге, характеристики мають соціально-психологічну природу, а, як відомо, саме з неї почалося становлення цього методу. Аналіз практики використання факторного аналізу показує, що саме він дозволяє досить компактно описати складний багатопараметричний об'єкт соціально-економічної природи.

Факторний аналіз дозволяє знайти перші наближені характеристики закономірностей, що лежать в основі явища, сформулювати загальні висновки щодо доцільності подальших досліджень і конкретизації їх змісту. Таку думку мають вчені з досвідом якіс-





но-кількісного аналізу багатопараметричних явищ. Наприклад, відомий представник цієї сфери науки П. Благуш переконаний, що складні явища, незважаючи на їх різноманітність і мінливість, можна описувати невеликою кількістю функціональних одиниць, параметрів або чинників [12, с. 16]. В. Дикань дає таку оцінку вказаному методу моделювання складних явищ: «Факторний аналіз дозволяє виявити об'єктивну закономірність, сховану у великому полі даних та зумовлює можливість її стислого опису...» [13, с. 39]. Інші авторитетні вчені у галузі економічних наук вказують на такі переваги факторного аналізу: а) скорочення багатовимірному простору ознак об'єктів; б) статистична оцінка значущості виділених складних ознак; в) вимірювання значень виокремлених ознак об'єкта; г) побудова систем складних і елементарних ознак, що описують об'єкт; д) розробка досконалого обчислювального алгоритму з використанням спеціальних програмних середовищ [14, с. 39]. У даному дослідженні визначення латентних чинників розвитку колективного особистісного потенціалу професійної мобільності менеджерів здійснювалося з використанням сучасного пакета статистичної обробки інформації «STATISTICA», версія 10.0. Його застосування забезпечило такі висновки.

Розвиток потенціалу професійної мобільності менеджерів забезпечується дією трьох латентних факторів. Перший фактор за складом показників, які отримали його навантаження, можна визначити як потенціал підприємливості. Він пояснює 24% динаміки потенціалу, має навантаження на такі показники: довіра до своїх колег (0,73), переконання респондента, що в колективі всі виконують свої обов'язки (0,73), відсутність страху приймати на себе відповідальність (–0,72), вміння спокійно аналізувати різні ситуації (–0,75), вміння переконувати інших людей (–0,74). Другий фактор (соціально-психологічний клімат у колективі) пояснює 23% варіації потенціалу і має навантаження на показники: керівництво опікується проблемами персоналу (0,82), оцінка особистісного внеску в роботу (0,74). Третій фактор (вимушена прихильність персоналу організації) пояснює 15% варіації потенціалу професійної мобільності та має навантаження на показники: страх стати безробітним (0,93), матеріальний стан сім'ї (0,86).

Фактичний стан професійної мобільності моделюється теж трьома факторами. Перший – нестандартність робочих ситуацій – пояснює 21% динаміки мобільності та впливає на можливість появи ризиків у роботі (0,73), появу складних ситуацій у роботі (0,83). Другий фактор (партнерські стосунки в колективі) пояснює 17% динаміки мобільності та дає навантаження на поради з керівником у випадку складних ситуацій (0,75) і на пропозиції працівника керівнику колективу (0,77). Третій фактор (оплата додаткових повноважень) пояснює 14% варіації та впливає на готовність брати додаткові повноваження за плату (0,82).

Мотивація професійної мобільності моделюється двома факторами. Перший (можливість розвитку компетентності) пояснює 22% динаміки мотивації та впливає на поповнення знань на роботі (0,76) і практичне використання отриманих знань у роботі (0,70). Другий фактор (емоційний стан колективу) пояснює 23% динаміки і впливає на рівень морального клімату в колективі (0,83).

Рівень розвитку рольових функцій керівника знаходиться під впливом трьох факторів. Перший (характер взаємовідносин керівник – підлеглий) пояснює 27% варіації рольових функцій і здійснює навантаження на вдосконалення організації роботи (0,80), повідомлення про проблеми в роботі (0,87), своєчасне коригування роботи (0,79). Другий фактор (справедливість покарань) пояснює 17% варіації функцій керівника і впливає на показники: повага гідності працівника (0,78) і спосіб покарання (0,86). Третій фактор (демократичність менеджменту) пояснює 23% загальної дисперсії та має навантаження на показники одночасного збільшення повноважень і відповідальності (0,87) та заохочення самостійності в роботі (0,78).

Якість трудового життя моделюється такими факторами. Перший (довіра в колективі) пояснює 20% дисперсії, впливає на характеристики психологічного клімату в колективі (0,85), солідарність колективу (0,82). Другий фактор (стан робочого місця) охоплює 15% варіації якості трудового життя та впливає на характеристики планування робочого місця (0,86) і оргтехніки (0,73). Третій фактор (справедлива діагностика роботи) пояснює 21% дисперсії та впливає на оцінку поваги гідності працівника (0,75) і об'єктивну атестацію кадрів (0,75).



За аналогічним алгоритмом реалізоване факторне моделювання бажаних характеристик і результатів розвитку колективного особистісного потенціалу професійної мобільності менеджерів. Далі наведено висновки з його аналізу.

Перший фактор бажаного розвитку колективного особистісного потенціалу професійної мобільності (конструктивність комунікацій) пояснює 27% його варіації. Дає навантаження на сприйняття працівником себе частиною колективу (0,94), вміння спокійно аналізувати ситуації (0,95) вміння переконувати інших (0,85). Другий фактор (соціальна відповідальність) пояснює 17% дисперсії, впливає на відповідальне виконання обов'язків персоналу (0,77), відчуття, що керівник опікується проблемами персоналу (0,74). Третій фактор (нагальність зміни корпоративної культури) обумовлює 11% варіації потенціалу, негативно впливає на емоційну прихильність персоналу організації (–0,79).

Для професійної мобільності визначено такі латентні фактори. Перший (спільно-розподілена кооперація роботи) пояснює 33% дисперсії, впливає на такі характеристики: значне зростання професіоналізму (0,84), поради з колегами по роботі (0,81), виникнення ідей щодо вирішення робочих проблем (0,84), повідомлення керівника про варіант вирішення робочої проблеми (0,85). Другий (умови для реалізації заповзятливості) пояснює 20% дисперсії, навантажує показники: робота пов'язана з творчістю (0,73), готовність отримати додаткові повноваження за плату (0,75). Третій фактор (умови для самоствердження) пояснює 18% дисперсії, навантажує показники: можливість ризиків у роботі (0,80), поява складних ситуацій у роботі (0, 73).

Перший фактор мотивації мобільності (гуманізація мотивації) пояснює 33% її дисперсії, здійснює навантаження на такі показники: моральний клімат у колективі (0,86), зарплата (0,83), справедливий контроль (0,78). Другий фактор (практична освіта) пояснює 28% дисперсії, впливає на можливість постійного оновлення знань (0,85), практичне використання знань (0,90), самоменеджмент, самоорганізація (0,79).

Рольові функції керівника формуються за бажаним станом трьома факторами. Перший (гуманізація ставлення до підлеглого) пояснює 31% дисперсії та навантажує пока-

зники: повага власної гідності підлеглого (0,87), особистий приклад (0,86), удосконалення умов роботи (0,87). Другий фактор (партнерські стосунки керівник – підлеглий) пояснює 38% варіації функцій, навантажує показники: спільне з підлеглим прийняття рішень (0,79), інформування про стан проблем у роботі (0,87), чіткість конкретних завдань (0,76), переконлива аргументація завдань (0,88). Третій (справедливість покарань) пояснює 10% дисперсії та відображається на характеристиці покарання (0,74).

До факторів якості трудового життя за оцінками її бажаного стану належать такі. Перший (стан робочого місця) пояснює 25%, навантажує соціальне забезпечення (0,94), планування робочого місця (0,92), сучасність оргтехніки (0,93). Другий (об'єктивна оцінка роботи) пояснює 21% варіації якості життя, впливає на показники: атестація кадрів (0,86), справедливість премій і доплат (0,90), можливість саморозвитку (0,86). Третій (соціальна відповідальність керівництва) пояснює динаміку якості життя на 21%, навантажує такі характеристики, як психологічний клімат (0,78), солідарність колективу (0,85), повага гідності працівника (0,71), відповідність зарплати кваліфікації (0,74). Четвертий фактор (активність профспілки) дає уявлення про 13% динаміки і відтворюється в характеристиці діяльності профспілки (0,84).

Висновки та перспективи подальших досліджень. В умовах посилення непередбачуваності та прискорення змін господарювання перед керівниками вітчизняних підприємств постала проблема розвитку професійної мобільності менеджерів і оновлення кооперації роботи працівників системи управління. Її вирішення пов'язане з введенням в практику моделей людини-менеджера й організацій, здатних забезпечити формування особистісного потенціалу робочої сили колективу. Факторний аналіз створює підстави визначення латентних факторів цього процесу, однак для нової предметної області потребує обґрунтування вибору й експериментальної апробації способів формування інформаційного забезпечення. Виконаний на значних емпіричних даних аналіз можливостей вирішення цієї проблеми показав, що для посилення професійної мобільності необхідно орієнтуватися на результати факторного аналізу оцінок менеджерами бажаного стану обраних для аналізу характеристик і умов розвитку колектив-



ного особистісного потенціалу працівників системи управління.

Продовження досліджень доцільно орієнтувати на визначення способів активізації поведінки людей і колективів з високим потенціалом соціальної відповідальності. Зокрема виконати апробацію технологій соціального аналізу колективу і діагностики внутрішніх джерел активізації поведінки людини за моделями спіральної динаміки свідомості.

Література

1. Кирхлер Э. Психологические теории организации / Э. Кирхлер, К. Майер-Пести, Е. Хофман // Психология труда и организационная психология: Т. 5 / пер. с нем. Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2005. – 312 с.

2. Хмелькова Н. В. Трансдисциплинарная модель современного эффективного менеджера / Н. В. Хмелькова // Управленческие науки. – 2015. – № 4. – С. 82–89.

3. Герасимов Б. Г. Развитие профессионализма управленцев / Б. Г. Герасимов // Управление персоналом. – 2015. – № 4. – С. 90–101.

4. Сургунт Н. Особистісний вибір у контексті подолання криз професійного розвитку на основі професійної мобільності: синергетичний аспект / Н. Сургунт // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2016. – № 4. – С. 109–119.

5. Батюк Б. Б. Формування особистості менеджера в управлінському середовищі / Б. Б. Батюк, М. Л. Диндин // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Ґжицького. – 2011. Т. 13. – № 3. – С. 28–31.

6. Пилецкая Л. С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему / Л. С. Пилецкая // Молодой учёный. Сер. : Психология. – 2014. – № 2. – С. 693–697.

7. Доронін С. А. Особистісний потенціал команди менеджерів / С. А. Доронін // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи розвитку економічної системи з урахуванням сучасних євроінтеграційних процесів» (м. Дніпро, 17 березня 2018 р.). – Дніпро, 2018. С. 38–41.

8. Сіменко І. В. Проблеми формування аналітичної інформації щодо якості систем управління підприємствами: визначення

аналітичного інструментарію / І. В. Сіменко // Вісник ЖДТУ. – 2010. – № 3. – С. 237–241.

9. Климова С. Г. Современный работник: концептуализация и эмпирическая проверка понятия / С. Г. Климова, Н. Г. Абрамов // Мир России. – 2010. Т. XIX. – № 2. – С. 98–117.

10. Пилецька Л. С. Емпіричне дослідження професійної мобільності особистості / Л. С. Пилецька // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки. – 2014. Вип. 2.12. – С. 152–158.

11. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.

12. Благуш П. А. Факторный анализ с обобщениями / П. А. Благуш.: учеб.-методич. пособие. – М.: Финансы и Статистика, 1989. – 430 с.

13. Дикань В. Л. Обеспечение конкурентоустойчивости предприятия / В. Л. Дикань: монография. – Харьков: Основа, 1995. – 160 с.

14. Пономаренко В. С. Багатовимірний аналіз соціально-економічних систем : навчальний посібник / В. С. Пономаренко, Л. М. Малярець. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 384 с.

References

1. Kirhler, Je. & Majer-Pesti, K. & Hofman E. (2005). Psychological theories of the organization. Psychology of labor and organizational psychology, vol. 5. Kharkov: Gumanitarnyj centr.

2. Hmel'kova, N. V. (2015). Transdisciplinary model of the modern effective manager. Management Sciences, 4, 82–89.

3. Gerasimov, B. G. (2015). Developm - nt of professionalism of managers. Personnel Management, 4, 90–101.

4. Surhunt, N. (2016). Personal choice in the context of overcoming professional development crises on the basis of professional mobility: synergetic aspect. Pedagogy and Psychology of Professional Education, 4, 109–119.

5. Batiuk, B. B. & Dyndyn, M. L. (2011). Personality formation manager in the management environment. Scientific Bulletin of the Lviv National University of Gzhytsky

Veterinary Medicine and Biotechnology, 13, 3, 28–31.

6. *Pileckaja, L. S.* (2014). Professional mobility of the person: a new look at the problem. *Young Scientist. Series: Psychology*, 2, 693–697.

7. *Doronin, S. A.* (2018). Personal potential of the team of managers. *Proceedings of the Perspektyvy rozvytku ekonomichnoi systemy z urakhuvanniam suchasnykh yevrointehratsiinykh protsesiv*. Dnipro, March 17, 2018, 38–41.

8. *Simenko, I. V.* (2010). Problems of formation of analytical information on quality of enterprise management systems: definition of analytical tools. *Bulletin of Zhytomyr State Technological University*, 3, 237–241.

9. *Klimova, S. G. & Abramov, N. G.* (2010). Modern worker: conceptualization and

empirical test of the concept. *World of Russia*, XIX, 2, 98–117.

10. *Piletska, L. S.* (2014). Empirical study of professional mobility of personality. *Scientific Bulletin of the Nikolaev State University named after V. O. Suklynsky. Series: Psychological Sciences*, 2.12, 152–158.

11. *Mitina, L. M.* (1997). Personal and professional development of a person in the new socio-economic conditions. *Psychology Questions*, 4, 28–38.

12. *Blagush, P. A.* (1989). Factor analysis with generalizations. Moscow: *Finansy i Statistika*.

13. *Dikan, V. L.* (1995). Ensuring the company's competitive stability. Kharkov: *Osnova*.

14. *Ponomarenko, V. S. & Maliarets, L. M.* (2009). Multidimensional analysis of socio-economic systems. Kharkiv: *KHNEU*.

Доронин А. В., Доронин С. А.

Моделирование коллективного личностного потенциала профессиональной мобильности менеджеров предприятия

Представлены обоснования необходимости концептуального обновления модели менеджера в контексте развития его профессиональной мобильности. Определена особенность личностного варианта такой модели на уровне отдельного менеджера и коллектива отдела управления предприятием. Предоставлен перечень комплексных индикаторов коллективного личностного потенциала профессиональной мобильности и их характеристик, необходимых для эмпирической диагностики резервов его развития. Обоснована целесообразность использования факторного анализа для моделирования латентных факторов развития личностного потенциала профессиональной мобильности менеджеров. Осуществлена практическая проверка представленных в статье методических рекомендаций.

Ключевые слова: профессиональная мобильность, менеджер, личность, коллективный потенциал, факторная модель, латентный фактор.

Doronin A., Doronin S.

Modeling of collective individual potential of enterprise managers professional mobility

The reasons for the need for a conceptual update of the manager's model in the context of the development of his professional mobility are presented. The peculiarity of the personal version of such a model is determined at the level of a separate manager and the collective of the enterprise management department. The list of complex indicators of collective personal potential of professional mobility and their characteristics necessary for the empirical diagnosis of the reserves of its development is presented. The expediency of using factor analysis for modeling latent factors in the development of the personal potential of professional mobility of managers is substantiated. Practical verification of the methodological recommendations presented in the article was carried out.

Keywords: professional mobility, manager, personality, collective potential, factor model, latent factor.

Рецензент: Губарєва І. О. – доктор економічних наук, професор, завідувач сектору енергетичної безпеки та енергозбереження Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України, м. Харків, Україна.

Reviewer: Hubarieva I. – Professor, Ph.D. in Economics, Professor, Head of the Energy Security Sector, Department of Industrial Policy and Energy Security, Research Center for Industrial Problems of Development, The National Academy of Sciences of Ukraine, Kharkiv, Ukraine.

e-mail: gubarievairyna@gmail.com

*Стаття надійшла до редакції
05.05.2018 р.*

