

Использование контент-анализа для проведения интегрированных исследований вторичного уровня в области управления человеческими ресурсами



Автор статьи:

Осипова О.С., Неткачев А.В.

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

E-mail: olstepos@mail.ru

Osipova O.S., Netkachev A.V.

Financial University under the Government of the Russian Federation

Using content analysis for integrated studies of the secondary level in the field of human resource management

Проводится сравнительный анализ личностно-психологических профилей руководителей коммерческих и государственных организаций с помощью контент-анализа результатов двух социально-психологических исследований первичного уровня с целью получения интегрированного знания более высокого уровня обобщения. Объектом исследования является система управления организацией, предметом – личностные качества руководителей. Гипотеза исследования заключалась в том, что

для руководителей государственных и коммерческих организаций, наряду с рядом универсальных управленческих характеристик, требуются отличительные личностные черты и навыки, обусловленные спецификой работы в организациях с различной формой собственности и организационной структурой. При выполнении работы были использованы следующие исследовательские методы: метод описания; метод сравнительного анализа; метод контент-анализа; метод синтеза информации.

Результаты проведенной работы имеют практическое значение, так как позволяют увеличить результативность процесса отбора претендентов на руководящие должности. Выводы и материалы работы могут использоваться в учебном процессе при подготовке специалистов в области управления персоналом, для совершенствования методики написания курсовых и выпускных квалификационных работ.

Abstract: This work is a comparative analysis of the personal and psychological profiles of the leaders of commercial and governmental organizations through the content analysis of the results of two socio - psychological studies of the primary level with the goal to obtain an integrated knowledge of a higher level of generalization. The object of the study is the management system of the organization, the subject - personal qualities of leaders. The hypothesis of the study was that the heads of government and commercial organizations, along with a range of general management characteristics require a distinctive personality traits and skills due to the specifics of work in organizations with different forms of ownership and organizational structure. The following research methods were used in the work process: the description method, the method of comparative analysis, the method of content analysis, the method of information synthesis. The results of this work are of practical importance, as it allows increasing the efficiency of the selection process of the candidates for leadership positions. Conclusions and work materials can be used in the educational process when preparing specialists in the field of personnel management, to improve methods of writing term papers and final qualifying papers.

Keywords: personality profile of the manager, commercial director of the state and government (budgetary) organizations, socio-psychological characteristics of the manager, integrated approach, content analysis.

Идея сравнения личностного профиля руководителей бюджетных и коммерческих организаций возникла в отечественной научной литературе не случайно. В начале третьего тысячелетия на первый план выходят инновации и динамичные организационные изменения. Это приводит к изменению требований к руководителям в зависимости от типа и структуры организации. Существенный рост числа коммерческих предприятий, а также проводимые в последние годы преобразования в бюджетных организациях усиливают необходимость сравнительного анализа личностных, социально-психологических факторов, влияющих на эффективность деятельности их руководителей.

Представленная работа является исследованием вторичного уровня. Целью её является сравнительный анализ личностно-психологических профилей руководителей коммерческой и государственной организаций на основе

изучения результатов двух исследований [1,2], посвященных анализу специфики поведения руководителей в государственных и коммерческих организациях.

При проведении исследования одновременно решались три коррелирующие между собой цели:

- теоретико-методологическая – апробировать возможности интеграции психологических и социологических методик исследования в управлении человеческими ресурсами;
- инструментальная – изучить возможности, предоставляемые современными информационными технологиями, для развития исследований вторичного уровня;
- практическая – провести сравнительный анализ личностно-психологических профилей руководителей коммерческой и государственной организаций на основе изучения результатов двух исследований первичного уровня, посвященных анализу специфики поведения руководителей в государственных и коммерческих организациях.

Объектом исследования стали системы управления организациями с различной формой собственности, предметом – личностные качества руководителей. Гипотеза исследования заключалась в том, что для руководителей государственных и коммерческих организаций наряду с рядом универсальных управленческих характеристик требуются отличительные личностные черты и навыки, обусловленные спецификой работы в организациях с различной формой собственности и организационной структурой.

В соответствии с целью, объектом, предметом и гипотезой исследования были выдвинуты и решались следующие задачи исследования:

- выявление первичных социологических и социально-психологических исследований, проведенных с использованием различных методик, для выяснения характеристик личностных качеств руководителей, работающих в организациях различных форм собственности;
- сравнительный анализ результатов, полученных в первичных социально-психологических исследованиях, с целью получения интегрированного знания более высокого уровня обобщения;
- выявление личностного профиля руководителей бюджетных и коммерческих организаций на основе контент-анализа первичных социально-психологических исследований.

При выполнении работы были использованы следующие исследовательские методы: метод описания; метод сравнительного анализа; метод контент-анализа; метод синтеза информации.

В качестве гипотезы нами был выдвинут тезис, согласно которому руководителям коммерческих и государственных учреждений наряду с универсальными управленческими характеристиками требуются также отличающиеся типовые личностные социально-психологические характеристики и управленческие навыки. Для того чтобы подтвердить или опровергнуть эту гипотезу, были изучены с помощью контент-анализа результаты двух исследований, основанных на различных методиках, что позволило нам более объективно, многогранно и наглядно увидеть эти различия.

Существует ряд исследований, изучающих отличительные черты руководителей в разных типах организаций. Мы рассмотрели и проанализировали два из них с целью получения интегрированного знания более высокого уровня обобщения. Целью первого исследования (автор научной статьи Анонова С.И. [1]) стало изучение структуры организаторских способностей руководителей-менеджеров. В исследовании приняло участие 100 человек, занятых управленческой деятельностью, руководители и менеджеры организаций г.Улан-Удэ в возрасте от 35 до 65 лет (менеджеры государственных (бюджетных) и коммерческих организаций). При этом в изучении поставленной проблемы гендерный и возрастной фактор, а также стаж работы не учитывались. Объектом исследования являлась структура организаторских способностей.

В рамках исследования структурных компонентов организаторских способностей авторами использовались следующие методики: анкета «Опросный лист личностных качеств руководителей», опросник для определения типов мышления и уровня креативности (В.А.Ганзен, К.Б.Малышев, Л.В.Огинец); «16-факторный личностный опросник» Р.Кеттелла, методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П.Калининского. Для оценки различий в уровне развития личностных качеств между двумя группами испытуемых исследователи использовали t-критерий Стьюдента.

Проведенный сравнительный анализ личностных свойств в данном исследовании показал, что между личностными характеристиками руководителей коммерческих и государственных (бюджетных) организаций имеются значимые различия.

Кандидаты психологических наук Климанова Н.Г., Трифонова Т.А., в свою очередь, проводя самостоятельные исследования по выявлению личностных особенностей руководителей, основное внимание сосредоточили на

руководителях среднего звена коммерческих и бюджетных организаций [2]. Цель исследования была следующей: изучение структуры личностных особенностей руководителей бюджетных и коммерческих организаций. Испытуемыми выступили 50 руководителей среднего звена (25 человек из бюджетных организаций и 25 человек из коммерческих организаций). Исследованию подвергались мужчины в возрасте от 39 до 54 лет. Инструментарием выступали: индивидуально-типологический опросник Л.Н. Собчик, тест межличностных отношений Т. Лири, методика исследования склонности к поведению типа А. Анализ результатов проведенного исследования, интерпретация имеющихся в распоряжении авторов статистических данных дали возможность описать личностные профили руководителей среднего звена бюджетных и коммерческих предприятий.

Два вышеописанных исследования были подвергнуты контент-анализу. Контент-анализ – это метод изучения сообщений, создаваемых в различных сферах социальной коммуникации и зафиксированных в форме письменного текста. Его сущность состоит в том, чтобы найти такие свойства, черты текста, которые бы отражали существенные стороны его содержания.

В исследовании использовались приемы как качественного, так и количественного контент-анализа, последнему отводилась ведущая роль. Количественный контент-анализ в рамках нашей работы был организован следующим образом: первым делом были выделены смысловые единицы (категории) на основе содержания гипотезы исследования, следующим этапом стало выделение единиц анализа, раскрывающих данные категории. В рамках нашего исследования основными категориями являются личностные социально-психологические характеристики руководителя. Проводилось сплошное обследование результатов двух вышеописанных исследований. В результате была разработана таблица контент-анализа. Дополнительно нами был введен критерий, который позволил дифференцировать исследуемый материал по двум группам (организации государственного и коммерческого сектора).

Сам процесс обработки информации был построен следующим образом: с помощью Microsoft Word (текстового процессора, предназначенного для создания, просмотра и редактирования текстовых документов) мы проанализировали исследования в их текстовом выражении относительно каждой единицы анализа и смысловой единицы (категории). Для анализа и дифференциации по нужным нам критериям каждую единицу анализа мы вносили в строку «поиска».

В результате сплошного обследования двух исследований первичного уровня искомая единица была определенным образом выделена (специфика текстового редактора). Это позволило нам наглядно увидеть, к какому типу руководителей применимо это понятие. Если понятие выделено в описании руководителя коммерческого сектора, следовательно, можно предположить, что оно в большей мере ему присуще. Если понятие выделено при описании руководителя государственного сектора, то, соответственно, оно в большей мере выражено у него. Если личностное качество выделено при описании как руководителя государственной организации, так и руководителя коммерческой организации, значит, оно в той или иной степени присуще и одной, и другой группе руководителей.

Качества (характеристики), которые были задействованы в исследованиях (при описаниях руководителей), были разделены на смысловые блоки для наглядности и удобства при анализе, отражающие категории и единицы анализа. Затем была составлена таблица, которая наглядно отражает полученные результаты, в которой было рассчитано процентное соотношение каждой смысловой единицы (одной из характеристик личностного профиля) для двух анализируемых групп руководителей.

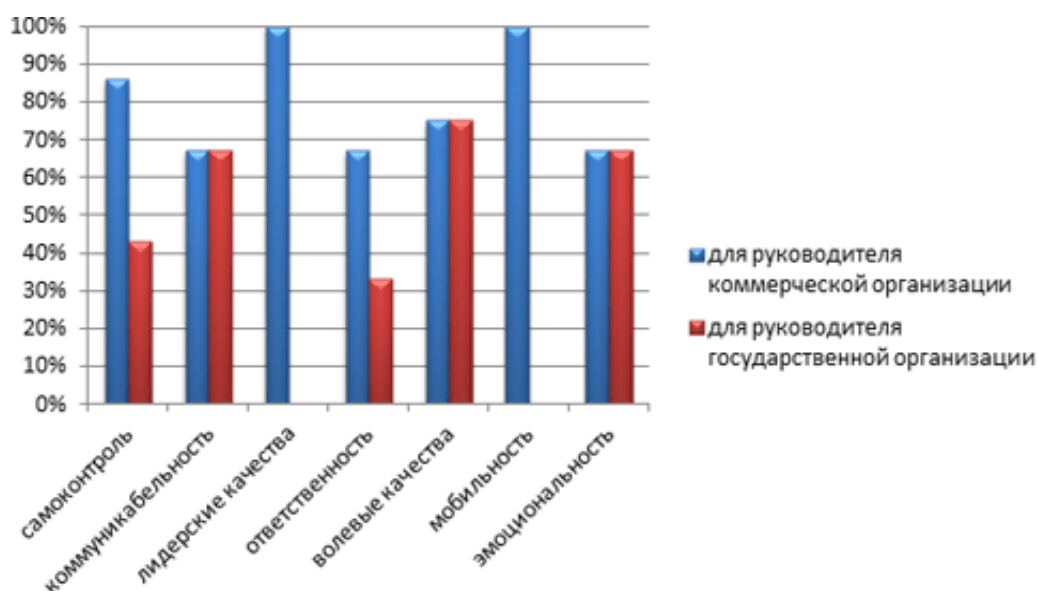


Рис. 1. Сравнительный анализ основных характеристик руководителей коммерческих и государственных организаций

Результаты количественного контент-анализа показали, что руководителям государственных и коммерческих организаций в равной степени присущи такие личностные характеристики, как коммуникабельность, мобильность и эмоциональность. Однако у руководителей коммерческих организаций в значительно большей степени развиты такие черты, как самоконтроль, лидерские качества и мобильность. Полученные результаты в определенной степени помогли нам более наглядно, «выпукло», понять существенные различия двух сравниваемых групп руководителей, но одновременно поставили перед нами новые вопросы, ответ на которые можно было найти, только используя метод качественного контент-анализа для анализа первичных исследований, что и было нами сделано на втором этапе исследования.

Качественный контент-анализ позволил многограннее показать общие и отличительные характеристики, полученные на первом этапе исследования. Так, оценивая шкалу «самоконтроль», можно увидеть, что у руководителя коммерческой организации показатель выше, чем у руководителя бюджетной. Однако это еще не говорит о том, что руководитель бюджетного учреждения не способен себя контролировать. Наравне с руководителями коммерческих организаций у руководителей бюджетных учреждений выражены выдержанность и критичность мышления. Однако такая черта, как уравновешенность, присуща именно руководителю государственной организации. Качественный контент-анализ показал, что в государственных учреждениях, по мнению авторов первичных исследований, высока степень формализации отношений, что в некотором роде «закаляет» руководителя, делая его более терпимым и, как следствие, уравновешенным человеком.

Руководитель коммерческой организации, в свою очередь, отличается тактичностью, логичностью, решительностью и высоким уровнем стрессоустойчивости. Это обусловлено тем, что руководитель коммерческой организации ориентирован не только на внутреннее взаимодействие, но также и на внешнее (партнерство, сделки), общение с представителями других организаций. Высокий уровень стрессоустойчивости обусловлен тем, что руководитель, работая в режиме многозадачности, сталкивается попутно с большим количеством проблем и трудностей, то есть в некотором роде находится в состоянии достаточно продолжительного психологического напряжения или же стресса.

Шкала «коммуникабельность» демонстрирует нам равнозначные показатели, однако есть некоторые различия. Оба типа руководителей склонны к компромиссам, но стоит обратить внимание на то, что качественный контент-анализ позволяет выявить, что у руководителя государственной организации более выражена уступчивость при принятии решений, а руководитель коммерческой организации в большей мере склонен к сотрудничеству. Отсюда авторы первичных исследований заключают, что даже к такому управленческому приему, как компромисс, руководители подходят по-разному: руководитель коммерческой организации выходит на компромисс через сотрудничество, а государственной – через уступки. Каждый метод при этом имеет свои сильные стороны.

Обращаясь к шкале «лидерские качества» стоит отметить, что резонанс показателей обусловлен тем, что руководитель коммерческой организации является либо учредителем, либо квалифицированным менеджером. Представитель государственной организации в большинстве случаев занимает руководящий пост в зависимости от заслуг, званий, выслуги лет и прочих достижений. Однако в результате такого отбора должность руководителя не всегда занимает человек, соответствующий этой должности по своим личностным и психологическим параметрам.

Относительно шкалы «ответственность» стоит отметить, что разница между типами руководителей состоит в том, что руководитель коммерческой организации, как следует из качественного контент-анализа первичных исследований, в большей мере склонен идти на риски, а руководитель государственной организации более осторожен при принятии решений. Однако каждый тем самым демонстрирует готовность к ответственности, но выбирает разные методы: руководитель государственной организации выступает в некотором роде консерватором, который работает по принципу «тише едешь, дальше будешь», а руководитель коммерческой организации, в свою очередь, – реформатором, человеком готовым идти на риски ради достижения цели.

Шкала «волевые качества» демонстрирует одинаковые показатели для того и другого типа руководителей. Разница состоит лишь в том, что руководителю коммерческой организации, как это следует из качественного контент-анализа первичных исследований, в большей мере присуща самостоятельность, а руководителю государственной – рассудительность. Остальные качества в выделенном нами категориальном блоке, как показывает сравнительное изучение единиц анализа данной смысловой категории, в равной степени присущи и тому, и другому типу руководителей.

Отличия по шкале «мобильность» также обусловлены спецификой деятельности руководителей разных типов организации.

Шкалу «эмоциональность» не стоит воспринимать буквально и однозначно как высокий накал страстей, эта шкала включает единицы анализа, раскрывающие различные аспекты этой характеристики. В качестве примера: высокий показатель по шкале «эмоциональность» у руководителя государственной организации, демонстрирует, как следует из качественного контент-анализа текстов работ первичного уровня, такое качество, как «спокойствие», которое в некоторых случаях можно интерпретировать как сдерживание эмоций.

Полученные результаты проведенного нами исследования показали, что для дальнейшего увеличения объективности исследований вторичного уровня, проводимых на основе количественного и качественного контент-анализа, необходимо совершенствование методики количественного контент-анализа в исследованиях вторичного уровня за счет введения более гибкой шкалы количественной оценки единиц анализа и совершенствования методики выделения самих единиц анализа.

Интегрированное исследование вторичного уровня, основанное на широком спектре методик, использованных при проведении двух первичных исследований, наглядно показывает, что личностный, социально-психологический профиль руководителей государственной и коммерческой организации во многом различается. На это влияет большое количество факторов, среди которых главным выступает специфика трудовой деятельности в государственной и коммерческой организации: различны миссии организаций, требования, предъявляемые вышестоящим начальством, организационная культура и т.д.

Руководители коммерческих организаций в основном привыкли рассчитывать только на собственные силы и возможности, в том числе и финансовые, руководители бюджетных организаций ориентированы на поддержку извне. Менеджеры коммерческих предприятий работают в условиях сильнейшей конкуренции, что, безусловно, требует от них большей креативности и мобильности. Все это, безусловно, значительно влияет на формирование определенных характеристик в структуре личности руководителей, их социально-психологический (личностный) профиль.

Руководители государственных (бюджетных) структур в большей мере склонны следовать установленным нормам. Существенным различием является то, что руководители коммерческих организаций – это творцы с высоким уровнем креативности и способности взять на себя дополнительные риски, а руководители государственных (бюджетных) организаций по существу являются исполнителями.

Важно отметить, что полученные результаты позволяют обобщить выводы двух исследований первичного уровня, использующих различные социально-психологические и статистические методики анализа. Такой интегрированный анализ позволяет достигать более валидных результатов исследования при значительной экономии денежных средств и других ресурсов, что делает его весьма перспективным при условии дальнейшей методологической доработки.

Результаты проведенной работы имеют практическое значение, так как более интегрированное понимание сущностных характеристик руководителей различных форм собственности позволяет увеличить результативность процесса отбора претендентов на руководящие должности. Выводы исследования могут быть полезны непосредственно самим руководителям, связывающим повышение эффективности управления организацией со стремлением к самосовершенствованию. Материалы работы могут быть также использованы в учебном процессе при подготовке специалистов в области управления персоналом, для совершенствования методики написания курсовых и выпускных квалификационных работ.

Проведенное исследование имеет теоретико-методологическое значение, показывает один из способов возможной интеграции психологических и социологических методик исследования в управлении человеческими ресурсами, достижения большей корреляции результатов многочисленных социологических и социально-психологических исследований.

Проведенное исследование ещё раз подтвердило, что современные информационные технологии обработки информации открывают значительные возможности для:

- развития исследований вторичного уровня на основе актуализации большого массива накопленных ранее исследований первичного уровня;
- проведения количественного контент-анализа на основе обобщения научных исследований первичного уровня (социологических, исторических, психологических, этнографических и т.д.);
- удешевления стоимости проводимых исследований;
- увеличения оперативности анализа изучаемых процессов.

Список литературы

1. Анонова С.И. Структура организаторских способностей у менеджеров // Вестник Бурятского государственного университета. 2008. № 5.
2. Климанова Н.Г., Трифонова Т.А. Личностный профиль современных российских руководителей среднего звена // Международный научно-исследовательский журнал. Психологические науки. Выпуск - ноябрь 2012.