

ИССЛЕДОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРСКИХ  
УМЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО  
ЦЕНТРА «РОДНИКИ»

**В КАЧЕСТВЕ ОБЪЕКТА** НАШЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ  
ВЫСТУПАЕТ РУКОВОДИТЕЛЬ ДЕТСКОГО ЦЕНТРА,  
**ПРЕДМЕТОМ** ИССЛЕДОВАНИЯ В РАМКАХ КУРСОВОЙ  
РАБОТЫ ВЫСТУПАЮТ МЕНЕДЖЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ.

## ЦЕЛЬ

- **Анализ управленческих умений руководителя детского центра, и разработка рекомендаций для руководителя, для того, чтобы повысить эффективность управленческой деятельности.**

## ЗАДАЧИ

- Изучить понятие «менеджерские умения», проанализировать теоретические источники по этой теме.
- Ознакомиться с ролью менеджера в организации.
- Провести диагностику руководителя.
- Дать оценку менеджерским умениям руководителя.
- Разработать рекомендации для проведения психологической работы с руководителем детского центра.
- **Научные методы:** методика «Цикл управленческих умений» К.Л Вилсона.

# **ГЛАВА 2. ИССЛЕДОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРСКИХ УМЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО ЦЕНТРА.**

## **2.1. ОБОСНОВАНИЕ ВЫБОРА МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРСКИХ УМЕНИЙ**

**Исследование проводилось на базе детского центра «Родники». Испытуемый – руководитель детского центра, заместитель директора.**

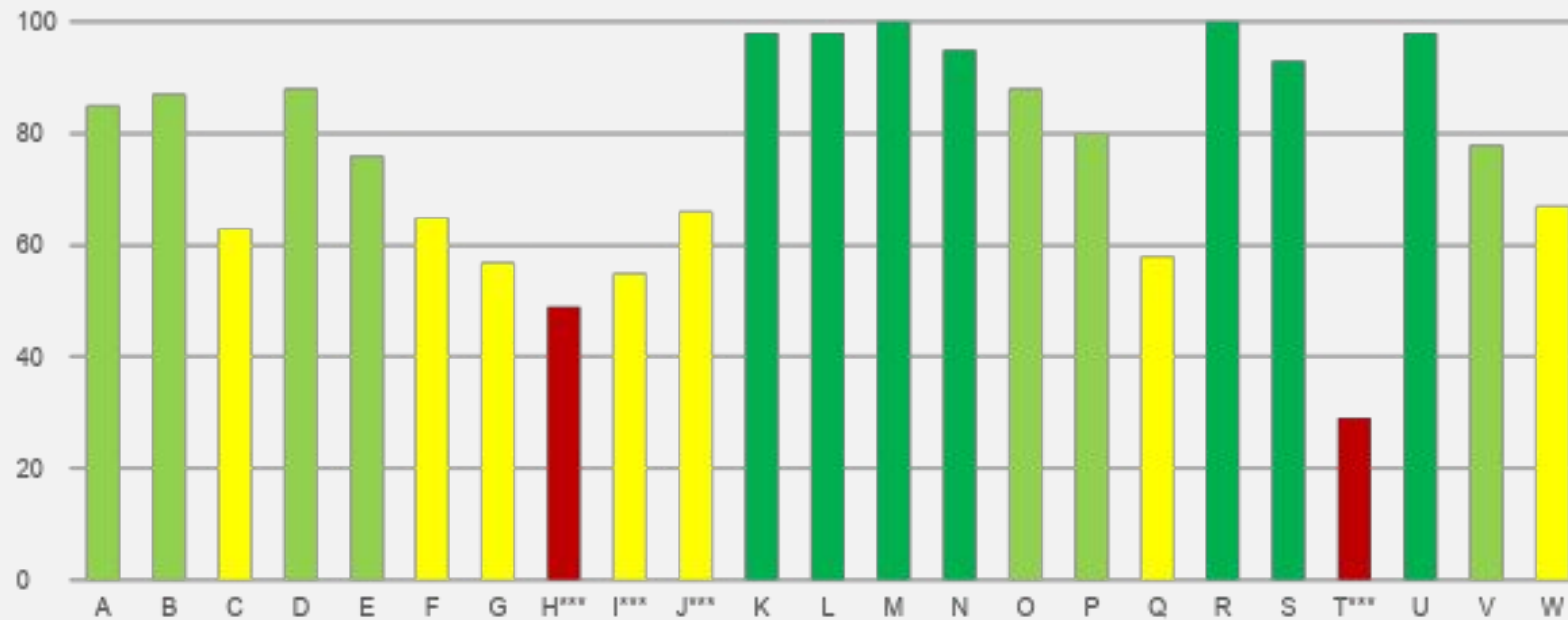
- **Возраст респондента – 44 года. Общий стаж работы 22 года. Стаж работы на руководящей должности – 1 год. Численность сотрудников в подчинении составляет 10 человек.**

# РЕЗУЛЬТАТЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

- Полученные в ходе эмпирического исследования данные представлены в таблице №1.

Название шкалы	Сырые баллы	Проценты, %
A	42	85
B	49	87
C	31	63
D	43	88
E	32	76
F	35	65
G	24	57
H***	17	49
I***	23	55
J***	23	66
K	48	98
L	34	98
M	42	100
N	53	95
O	49	88
P	28	80
Q	24	58
R	42	100
S	39	93
T***	12	29
U	41	98
V	27	78
W	28	67

# ДИАГРАММА I. ЦИКЛ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УМЕНИЙ



# ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

- Таким образом, полученные результаты позволяют нам говорить об умеренно высоком уровне компетенций исследуемого руководителя.
- Об этом свидетельствуют сбалансированно высокие оценки по основным шкалам (не помеченные звездочками).
- Подчиненные понимают, что руководитель от них требует, и принимают на себя ответственность за выполнение задания, при этом он заботится о сохранении благоприятной рабочей обстановки.
- Руководитель свободно взаимодействует с подчиненными, открыт и дружелюбен по отношению к команде.
- Руководитель является лидером в своем коллективе, а также заинтересован в карьерном росте подчиненных.



## ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

- Однако, высокие результаты шкал, принадлежащих блокам I – VI, в сочетании с низкими показателями шкалы контроля мелочей, обозначенной на диаграмме буквой Н\*\*\*, говорят о том, что для повышения эффективности работы сотрудников, руководителю стоит больше наблюдать за работой подчиненных, показывать большую заинтересованность в положительных результатах трудовой деятельности команды. Помимо вышеперечисленных особенностей, руководитель продемонстрировал низкую напряженность, выделенную буквой Т\*\*\* на диаграмме. В этом случае, опять же, можно говорить о высокой компетентности руководителя, но все же в будущем стоит опасаться того, что подчиненные будут чувствовать низкий уровень внимания, проявляемый к их работе

## ВЫВОД

- Согласно полученным нами в ходе исследования результатам, можно сделать вывод об относительно высоком уровне менеджерских умений руководителя, которые сочетаются с низкими показателями шкал контроля и напряженности. Этот момент требует заострения на нем внимания респондента. Проработать навыки ассертивности: это могут быть занятия тренингового формата или чтение литературы по заданной теме.
- Следует больше контролировать деятельность сотрудников и быть более внимательным к мелочам, не боясь при этом растерять авторитет у команды. Данная особенность респондента может быть обусловлена недавним повышением – бывшие коллеги-сослуживцы стали для него подчиненными. Низкий показатель контроля может быть связан с боязнью растерять доверительные отношения, наработанные в ходе нескольких лет сотрудничества.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Руководитель, протестированный нами опросником Вилсона «Цикл управленческих умений», показал достаточно высокий уровень базовый компетенций, но с сочетанием низких баллов по шкалам напряженности и контроля. Это позволяет нам сделать вывод о мягкости такого руководителя. Стоит отметить тот факт, что исследование проводилось с применением самостоятельной оценки руководителя, а для составления подробного профиля руководителя и подбора соответствующих рекомендаций необходимо произвести опрос среди вышестоящих сотрудников. Это является подспорьем для продолжения исследования на базе детского центра в рамках следующей научной работы.

НА ДАННЫЙ МОМЕНТ, ИМЕЯ РЕЗУЛЬТАТЫ  
ПРОВЕДЕННОЙ ДИАГНОСТИКИ РУКОВОДИТЕЛЯ, НАМИ  
БЫЛИ ПРЕДЛОЖЕНЫ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ  
РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Тренинг асертивного поведения;
- Индивидуальные консультации у психолога;
- Чтение специальной литературы на тематику эффективного управления ;
- Провести ряд психодиагностических методик;

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ**