

Басинская, И.В. Социальная тревожность и поведенческие компетенции линейных и проектных менеджеров / И.В.Басинская, О.М.Радюк, Д.В.Лукьянов, А.А.Фомченко // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Інформаційні технології та управління проектами: зб. наук. праць. – Одеса: Фенікс, 2011. – Вип.№3. – С. 91-99.

Социальная тревожность и поведенческие компетенции линейных и проектных менеджеров

Настоящая работа посвящена изучению социальной тревожности, качеств и поведенческих компетенций линейных и проектных менеджеров.

Проблема социальной тревожности в деятельности людей, занимающих руководящие должности, приобретает возрастающую научную и практическую актуальность в связи с непрерывным ростом социальной, экономической, экологической, техногенной, личностной экстремальности нашей жизни и существенным изменением содержания и условий труда. Деятельность менеджера часто связана с периодическим, иногда довольно длительным и интенсивным воздействием (или ожиданием воздействия) стрессогенных профессиональных и социальных факторов, которые сопровождаются негативными эмоциями, перенапряжением физических и психических функций.

Поэтому для эффективного осуществления управленческой деятельности необходимо быть не только профессионалом в своей области, но и обладать определенными поведенческими компетенциями, быть стрессоустойчивым к различным факторам как внешней среды, в целом, так и собственной организации, в частности.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями предприятий всех форм собственности и специалистами, работающими с руководящим составом, в целях обеспечения им социальной и психологической помощи для повышения эффективности трудовой деятельности.

Цель работы – изучить влияние взаимосвязи социальной тревожности с качествами и поведенческими компетенциями линейных и проектных менеджеров.

Были поставлены следующие *задачи*: 1) определить сильные и слабые стороны обследуемых руководителей; 2) оценить индексы стрессогенности поведенческих компетенций; 3) определить личностные особенности линейных и проектных менеджеров; 4) определить уровни социальной тревожности; 5) проанализировать взаимосвязи социальной тревожности с качествами и поведенческими компетенциями линейных и проектных менеджеров. Для решения поставленных задач были выбраны следующие методы исследования:

1. Тест поведенческих компетенций (краткая версия), разработанный в соответствии со стандартами Международной ассоциации управления проектами (IPMA). Авторы теста: И.В.Басинская, О.М.Радюк, Д.В.Лукьянов. Краткая версия теста была создана на основании результатов, полученных авторами при апробации первой версии теста для оценки поведенческих компетенций [1, 2].

Поведенческая компетентность предназначена для описания личностных элементов знаний в сфере управления проектами, часто именуется термином «мягкие навыки» (soft skills) и включает в себя 15 компетенций: лидерство (leadership), участие и мотивация (engagement & motivation), самоконтроль (self-control), уверенность в себе (assertiveness), разрядка/релаксация (relaxation), открытость (openness), творчество (creativity, креативность), ориентация на результат (results orientation), продуктивность (efficiency), согласование (consultation), переговоры

(negotiation), конфликты и кризисы (conflict & crisis), надёжность (reliability), понимание ценностей (values appreciation), этика (ethics).

Получаемый при обработке результатов тестирования индекс стрессогенности может изменяться в диапазоне от 1 до 7 баллов. Низкие значения указывают на отсутствие у испытуемого стресса при необходимости проявления той или иной поведенческой компетенции, и наоборот. Как следствие, чем выше индекс стрессогенности по какой-либо компетенции, тем актуальнее её формирование и развитие.

Инструкция 1: Пожалуйста, оцените силу чувства страха или тревоги, которое у Вас возникало или могло бы возникнуть в течение последних 7 дней, в каждой из указанных ситуаций, по следующей шкале: 0 - нет, 1 - слабые, 2 - средней силы, 3 - сильные.

	Страх или тревога			
	нет	слабые	средней силы	сильные
1. Говорить по телефону в общественных местах	0	1	2	3
2. Участвовать в деятельности небольшой группы	0	1	2	3
3. Есть в общественных местах	0	1	2	3
4. Пить в общественных местах	0	1	2	3
5. Говорить с вышестоящим лицом (начальством)	0	1	2	3
6. Выполнять какие-либо действия или говорить перед аудиторией	0	1	2	3
7. Участвовать в вечеринке, идти в гости	0	1	2	3
8. Работать под наблюдением (в присутствии) кого-либо	0	1	2	3
9. Писать под наблюдением (в присутствии) кого-либо	0	1	2	3
10. Говорить по телефону с малознакомым человеком	0	1	2	3
11. Говорить с глазу на глаз с малознакомым человеком	0	1	2	3
12. Встречаться с незнакомыми людьми	0	1	2	3
13. Мочиться в общественном туалете	0	1	2	3
14. Входить в комнату, где уже сидят другие люди	0	1	2	3
15. Быть в центре внимания	0	1	2	3
16. Выступать на собрании без предварительной подготовки	0	1	2	3
17. Проходить экзамен или аттестацию	0	1	2	3
18. Выражать неодобрение или несогласие с малознакомым человеком	0	1	2	3
19. Смотреть прямо в глаза малознакомому человеку	0	1	2	3
20. Выступать с подготовленной речью перед группой людей	0	1	2	3
21. Попробовать познакомиться с кем-либо	0	1	2	3
22. Вернуть товар в магазин	0	1	2	3
23. Организовать вечеринку, пригласить гостей	0	1	2	3
24. Сопротивляться настойчивым предложениям купить что-либо	0	1	2	3

Рис. 1. Шкала Либовица для оценки социальной тревожности, часть 1.

Компетенции, характеризующиеся наиболее высоким индексом стрессогенности, являются «слабыми местами» обследуемых руководителей, а развитие и совершенствование данных компетенций должно стать приоритетной задачей организации, желающей повысить эффективность работы своих менеджеров.

2. Самоанализ сильных сторон и ограничений руководителя. Авторы теста: М.Вудкок и Д.Фрэнсис [3]. Как установили М.Вудкок и Д.Фрэнсис, существует одиннадцать отчетливых факторов, которые, определяют эффективность управленческой деятельности. Современный менеджер должен обладать следующими

навыками и способностями: способность управлять собой, чёткие личные ценности, чёткие личные цели, продолжающееся саморазвитие, хорошие навыки решения проблем, изобретательность и способность к инновациям, умение влиять на окружающих, знание современных управленческих подходов, способность руководить, умение обучать и развивать подчиненных, умение наладить групповую работу.

Инструкция 2: Теперь, пожалуйста, оцените, насколько часто Вы избегаете указанных ситуаций: 0 - избегание отсутствует (0%), 1 - иногда (1-33%), 2 - часто (34-67%), 3 – почти всегда (68-100%).

	Избегание ситуации			
	нет	иногда	часто	почти
25. Говорить по телефону в общественных местах	0	1	2	3
26. Участвовать в деятельности небольшой группы	0	1	2	3
27. Есть в общественных местах	0	1	2	3
28. Пить в общественных местах	0	1	2	3
29. Говорить с вышестоящим лицом (начальством)	0	1	2	3
30. Выполнять какие-либо действия или говорить перед аудиторией	0	1	2	3
31. Участвовать в вечеринке, идти в гости	0	1	2	3
32. Работать под наблюдением (в присутствии) кого-либо	0	1	2	3
33. Писать под наблюдением (в присутствии) кого-либо	0	1	2	3
34. Говорить по телефону с малознакомым человеком	0	1	2	3
35. Говорить с глазу на глаз с малознакомым человеком	0	1	2	3
36. Встречаться с незнакомыми людьми	0	1	2	3
37. Мочиться в общественном туалете	0	1	2	3
38. Входить в комнату, где уже сидят другие люди	0	1	2	3
39. Быть в центре внимания	0	1	2	3
40. Выступать на собрании без предварительной подготовки	0	1	2	3
41. Проходить экзамен или аттестацию	0	1	2	3
42. Выражать неодобрение или несогласие с малознакомым человеком	0	1	2	3
43. Смотреть прямо в глаза малознакомому человеку	0	1	2	3
44. Выступать с подготовленной речью перед группой людей	0	1	2	3
45. Пытаться познакомиться с кем-либо	0	1	2	3
46. Вернуть товар в магазин	0	1	2	3
47. Организовать вечеринку, пригласить гостей	0	1	2	3
48. Спротивляться настойчивым предложениям купить что-либо	0	1	2	3

Рис. 2. Шкала Либовица для оценки социальной тревожности, часть 2.

Когда какие-либо из этих навыков и способностей у менеджера отсутствуют, возникает ограничение. Таким образом, из приведенного определения может быть выведен список из одиннадцати потенциальных ограничений: неумение управлять собой, размытые личные ценности, смутные личные цели, остановленное саморазвитие, недостаточность навыка решать проблемы, недостаток творческого подхода, неумение влиять на людей, недостаточное понимание особенностей управленческого труда, слабые навыки руководства, неумение обучать, низкая способность формировать коллектив.

3. 8-факторный личностный опросник Спилбергера-Радюка.

Автор теста – Ч.Д.Спилбергер, автор адаптации – О.М.Радюк [4]. Тест позволяет оценить эмоциональное состояние и, в частности, уровень эмоционального стресса. Оцениваются ситуационный и личностный аспекты четырёх основных

эмоциональных состояний: любознательности, тревоги, агрессии и депрессии. Всего тест содержит 8 шкал: интерес, тревога, агрессия, депрессия, любознательность, тревожность, агрессивность и депрессивность.

Интерес (состояние во время тестирования) и любознательность (как черта характера) характеризуют «нормальное» состояние индивидуума. Тревога, агрессия и депрессия характеризуют выраженность стресса на момент обследования. Тревожность, агрессивность и депрессивность характеризуют уровень стресса в целом.

Инструкция: Пожалуйста, оцените, насколько каждое утверждение было применимо к Вам в течение последней недели, по следующей шкале: 0 – нет, 1 – редко, 2 – иногда, 3 – часто, 4 – почти всегда. Не тратьте много времени на обдумывание: "правильных" или "неправильных" ответов здесь не существует, а результаты теста не являются диагнозом. Если у Вас возникнут какие-либо вопросы, рекомендуем обсудить их с квалифицированным специалистом.

	нет	редко	иногда	часто	почти всегда
1. Встреча с начальником (руководителем) вызывает у меня тревогу	0	1	2	3	4
2. Я боюсь, что люди заметят, как я краснею	0	1	2	3	4
3. Встречи с активистами общественных движений вызывают у меня тревогу	0	1	2	3	4
4. Я избегаю разговаривать с незнакомыми людьми	0	1	2	3	4
5. Меня сильно тревожат адресованные мне критические замечания	0	1	2	3	4
6. Я избегаю выполнять какие-либо действия или разговаривать с другими из-за опасений испытать замешательство	0	1	2	3	4
7. Я испытываю сильный дискомфорт из-за усиленного потоотделения в присутствии других людей	0	1	2	3	4
8. Я избегаю вечеринок и походов в гости	0	1	2	3	4
9. Я избегаю деятельности, в которой я могу оказаться в центре внимания	0	1	2	3	4
10. Меня пугает разговор с незнакомыми людьми	0	1	2	3	4
11. Я избегаю выступлений перед аудиторией	0	1	2	3	4
12. Я делаю всё возможное, чтобы не допустить критики в свой адрес	0	1	2	3	4
13. В присутствии других людей меня беспокоит учащённое сердцебиение	0	1	2	3	4
14. Я боюсь делать что-либо под наблюдением (в присутствии) других людей	0	1	2	3	4
15. Быть смущённым или выглядеть глупо – один из самых сильных моих страхов	0	1	2	3	4
16. Я избегаю разговаривать с вышестоящим лицом (начальством)	0	1	2	3	4
17. Меня беспокоит дрожь или тремор в присутствии других людей	0	1	2	3	4

Рис. 3 СФ-тест

4. Личностная шкала проявления тревоги. Автор теста: Дж.Тейлор, автор адаптации - Т.А.Немчина [5]. Методика предназначена для диагностики уровня тревоги испытуемого. Состоит из 60 утверждений. Варианты ответов «да» и «нет».

5. Шкала Либовица для оценки социальной тревожности. Методика состоит из двух частей с идентичным списком ситуаций. В первой части испытуемому предлагается оценить силу чувства страха или тревоги, которое могло бы возникнуть в течение последних 7 дней, в каждой из указанных ситуаций, по следующей шкале: 0 - нет, 1 - слабые, 2 - средней силы, 3 – сильные (рис. 1).

Вторая часть теста (рис. 2) предлагает испытуемому оценить, насколько часто происходит избегание тех же ситуаций: 0 - избегание отсутствует (0%), 1 - иногда (1-33%), 2 - часто (34-67%), 3 – почти всегда (68-100%).

6. Тест на определение социальной фобии СФ-тест (Социо-Фобический тест) - SPIN (Social Phobia INventory). Состоит из 17 утверждений (рис. 3). Предлагается оценить, насколько каждое утверждение было применимо к испытуемому в течение последней недели, по следующей шкале: 0 – нет, 1 – редко, 2 – иногда, 3 – часто, 4 – почти всегда.

Таблица 1. Корреляции между показателями по шкале Либовица и СФ-тесту.

Коррелирующие показатели	Коэффициент корреляции
СФ-тест – «Страх» по тесту Либовица	0,71
СФ-тест – «Избегание» по тесту Либовица	0,56
«Страх» – «Избегание» по тесту Либовица	0,77

В связи с отсутствием в доступных источниках информации о существовании качественных русскоязычных тестов для оценки социальной тревожности либо социальной фобии авторами было принято решение о самостоятельном переводе стимульного материала шкалы Либовица и социофобического теста. Качество выполненного перевода подтверждается достоверными корреляциями между шкалами указанных тестов и показателями, оценивающими уровень тревожности в целом. Так, коэффициент корреляции по Спирмену между личностной шкалой проявления тревоги и итоговым показателем по СФ-тесту составил 0,37 ($p < 0,05$). Шкала 8-факторного опросника Спилбергера-Радюка «Тревожность как свойство» достоверно ($p < 0,05$) коррелировала с обеими шкалами теста Либовица: коэффициенты корреляции составили 0,35 для шкалы «Страх» и 0,39 для шкалы «Избегание». Кроме того, все три показателя, оценивающие социальную тревожность, высокодостоверно (при $p < 0,01$) коррелировали друг с другом (табл. 1).

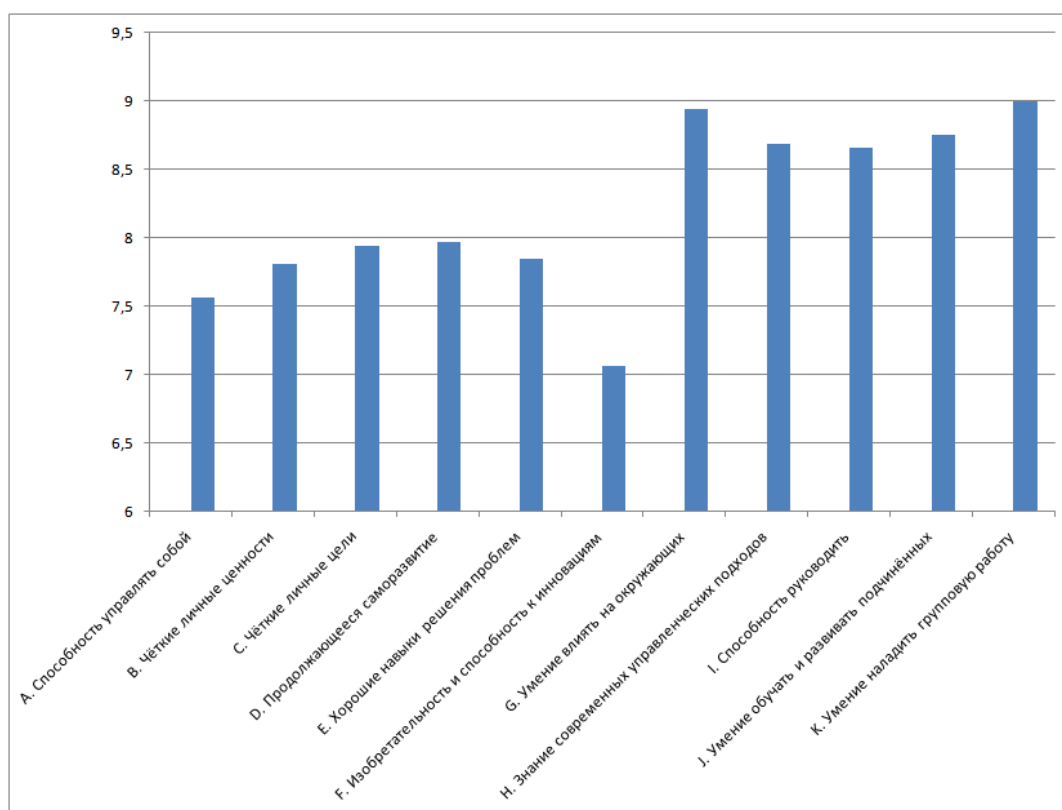


Рис. 4. Самоанализ сильных сторон и ограничений руководителя.

В исследовании приняли участие 32 человека: 21 – мужчина, 11 – женщина. Все они занимают руководящие посты. Средний возраст обследованных составил 38,3 года.

Сильные и слабые стороны руководителей

Описательная статистика количественных данных по методике «Самоанализ сильных сторон и ограничений руководителя» показывает (см. рис. 4), что наиболее высокими показателями среди сильных сторон руководителей являются показатели: «умение наладить групповую работу» ($9,00 \pm 0,19$), «умение влиять на окружающих» ($8,94 \pm 0,25$), «знание современных управленческих подходов» ($8,69 \pm 0,22$), «способность руководить» ($8,66 \pm 0,31$), «умение обучать и развивать подчинённых» (среднее значение $8,75 \pm 0,25$).

Это позволяет предположить, что большинству обследованных проектных менеджеров присущи такие организаторские способности, как умение влиять на окружающих, использовать современные управленческие подходы, обучать своих подчиненных, что позволяет им налаживать продуктивную групповую работу.

Индексы стрессогенности поведенческих компетенций

Анализ индивидуальной обработки данных по методике «Тест поведенческих компетенций (краткая версия)» свидетельствует о том, что наиболее высокими показателями отличается шкала «самоконтроль» (среднее значение $4,28 \pm 0,24$) (рис. 5).

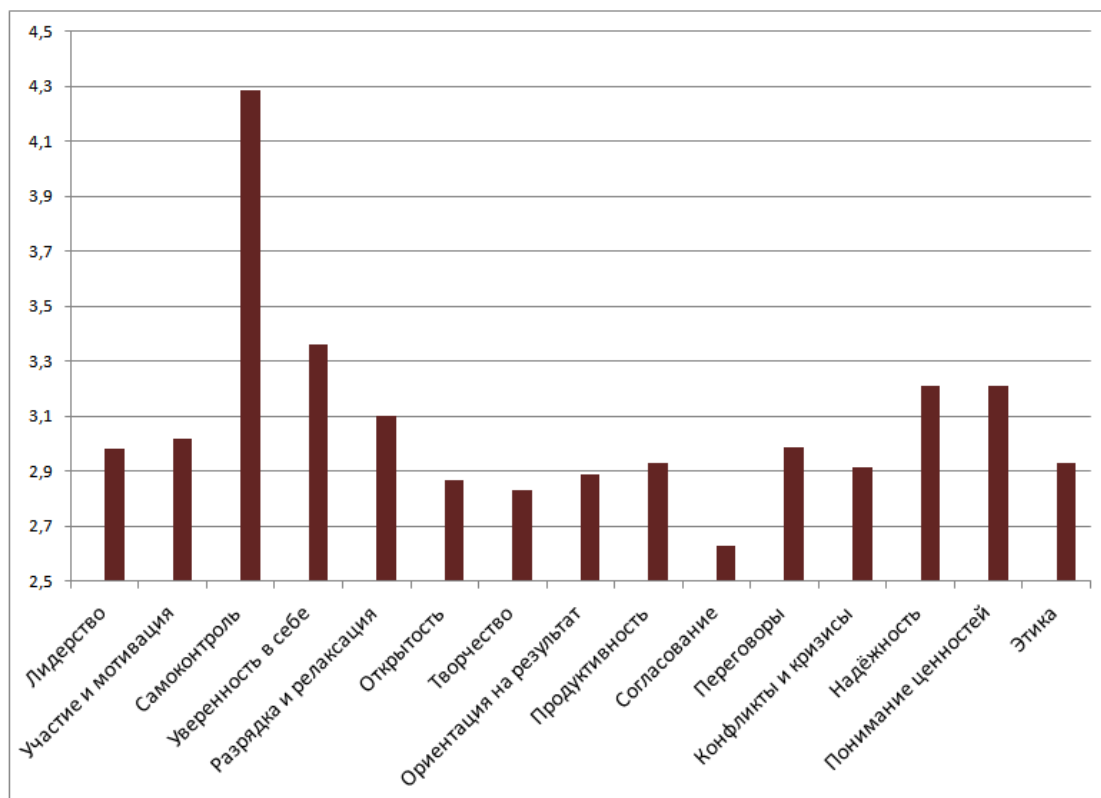


Рис. 5. Индексы стрессогенности поведенческих компетенций.

Кроме того, повышенные уровни отмечаются у шкал: «уверенность в себе» ($3,36 \pm 0,23$), «надежность» ($3,20 \pm 0,19$), «понимание ценностей» ($3,21 \pm 0,18$).

Можно констатировать, что данные показатели для линейных и проектных менеджеров являются наиболее актуальными и требуют развития. Это говорит о высоком уровне стресса в целом и тревоги в частности при необходимости проявлять свои руководящие качества в ситуациях, требующих достаточной развитости указанных компетенций.

Личностные особенности линейных и проектных менеджеров

Результаты по методике «8-факторный личностный опросник Спилбергера - Радюка» представлены в табл. 2. На нарастание уровня стресса указывает как понижение (30 баллов и менее) любознательности, так и повышение (19 баллов и более) тревожности. Исходя из этого, сниженные показатели по шкале «любознательность – состояние» и повышенные по шкале «тревога - состояние» говорят об умеренном стрессе на момент тестирования. Что касается личностных характеристик, то их средние значения близки к нормальным.

Таблица 2. Данные описательной статистики по методике «8-факторный личностный опросник Спилбергера-Радюка»

Показатель	Среднее значение	Стандартное отклонение	Стандартная ошибка
Любознательность (состояние)	19,75	6,42	1,14
Агрессия (состояние)	12,47	3,83	0,68
Тревога (состояние)	19,06	3,84	0,68
Депрессия (состояние)	13,16	3,20	0,57
Любознательность (свойство)	27,47	5,19	0,92
Агрессивность (свойство)	14,53	6,67	1,18
Тревожность (свойство)	15,03	3,71	0,66
Депрессивность (свойство)	15,28	4,18	0,74

Социальная тревожность

Результаты теста Либовица для оценки социальной тревожности показали следующие результаты. Сильный уровень социальной тревожности (от 80 до 95 баллов) присущ всего 3% испытуемым. Выраженный уровень – 9,5% (от 65 до 80 баллов). А у 87,5 % руководителей и вовсе не отмечается подобных симптомов (не более 54 баллов). Умеренной (55 – 65 баллов) и очень сильной (более 95 баллов) социальной тревожности не было выявлено ни у одного из испытуемых. Таким образом, **у 1/8 испытуемых (12,5%) был выявлен сильный либо выраженный уровень социальной тревожности по тесту Либовица.**

Очень высокий уровень социофобии (51 балл и выше) в данной выборке не присущ никому. Всего 3% составляют высокий уровень (от 41 до 50 баллов). Средний уровень (31 – 40 баллов) выявлен у 9% обследованных, низкий (21 – 30 баллов) – у 19%. У 69% испытуемых уровень социофобии был очень низким (до 20 баллов). Таким образом, **по методике «СФ-тест» высокие либо средние уровни социофобии отмечались у 12% испытуемых.**

Анализ взаимосвязей

В связи с отсутствием нормального распределения по ряду шкал для анализа взаимосвязей между изучаемыми параметрами использовался коэффициент корреляции Спирмена (далее в тексте r_s).

Таблица 3. Корреляционные связи между показателями, отражающими уровень социальной тревожности, и качествами линейных и проектных менеджеров.

	СОЦИОФОБИЯ	ЛИБОВИЦ СТРАХ	ЛИБОВИЦ ИЗБЕГАНИЕ
А. Способность управлять собой	-0,259	-0,455**	-0,514**
В. Чёткие личные ценности	-0,267	-0,432*	-0,487**
С. Чёткие личные цели	-0,201	-0,390*	-0,353*
Д. Продолжающееся саморазвитие	-0,387*	-0,508**	-0,478**
Е. Хорошие навыки решения проблем	-0,420*	-0,492**	-0,520**
Ф. Изобретательность и способность к инновациям	-0,425*	-0,694**	-0,635**
Г. Умение влиять на окружающих	-0,438*	-0,528**	-0,493**
Н. Знание современных управленческих подходов	-0,228	-0,434*	-0,205
І. Способность руководить	-0,311	-0,506**	-0,468**
Ж. Умение обучать и развивать подчинённых	-0,242	-0,345	-0,276
К. Умение наладить групповую работу	-0,126	-0,296	-0,286

Примечание: двумя звёздочками (**), отмечены корреляции с $p < 0,01$; одной звёздочкой (*) – корреляции с $p < 0,05$; достоверные корреляции выделены цветом.

Как показано в табл. 3, все шкалы тестов для оценки социальной тревожности негативно коррелируют с четырьмя качествами руководителя: "Продолжающееся саморазвитие", "Хорошие навыки решения проблем", "Изобретательность и способность к инновациям", "Умение влиять на окружающих".

Реакция страха (шкала Либовица) имеет обратную корреляционную связь с такими качествами менеджеров, как четкие личные ценности ($r_s = -0,432$, $p < 0,05$), способность управлять собой ($r_s = -0,455$, $p < 0,05$), четкие личные цели ($r_s = -0,390$, $p < 0,05$), продолжающееся саморазвитие ($r_s = -0,508$, $p < 0,01$), хорошие навыки решения проблем ($r_s = -0,492$, $p < 0,01$), изобретательность и способность к инновациям ($r_s = -0,694$, $p < 0,01$), умение влиять на окружающих ($r_s = -0,528$, $p < 0,01$), знание современных управленческих подходов ($r_s = -0,434$, $p < 0,05$).

Данные показатели свидетельствуют о том, что при высоком уровне социальной тревожности у линейных и проектных менеджеров будет снижаться эффективность таких качеств, как способность управлять собой, опознавание четких личных целей и ценностей, умение влиять на окружающих, изобретательность и способность к инновациям. Так же высокий уровень страха будет сопровождаться снижением способности использовать знания современных управленческих подходов и снижением способности саморазвития.

Ни один из социофобических показателей не коррелировал со шкалами "Умение обучать и развивать подчинённых" и "Умение наладить групповую работу". Очевидно, что выраженность этих двух качеств руководителя никак не зависит от наличия или отсутствия социальной тревожности.

Среди поведенческих компетенций наиболее связанными с социальной тревожностью были «Творчество», «Продуктивность», «Этика» и «Переговоры»: данные компетенции положительно достоверно коррелировали со всеми тремя показателями, отражающими уровень социальной тревожности (табл. 4). Повышение уровня социальной тревожности снижает не только способность к конструктивному ведению переговоров, но и уровень продуктивности руководителя, блокирует творческие способности и провоцирует на неэтичные решения.

Таблица 4. Корреляционные связи между показателями, отражающими уровень социальной тревожности, и индексами стрессогенности поведенческих компетенций.

	СОЦИОФОБИЯ	ЛИБОВИЦ СТРАХ	ЛИБОВИЦ ИЗБЕГАНИЕ
Лидерство	0,357*	0,383*	0,314
Участие и мотивация	0,307	0,306	0,392*
Самоконтроль	-0,042	-0,059	-0,133
Уверенность в себе	0,17	0,125	0,244
Разрядка и релаксация	0,143	0,085	0,21
Открытость	0,199	0,356*	0,368*
Творчество	0,573**	0,435*	0,581**
Ориентация на результат	0,360*	0,262	0,368*
Продуктивность	0,512**	0,522**	0,634**
Согласование	0,309	0,285	0,226
Переговоры	0,540**	0,543**	0,578**
Конфликты и кризисы	0,08	0,149	0,214
Надёжность	0,311	0,27	0,197
Понимание ценностей	0,224	0,186	0,034
Этика	0,397*	0,418*	0,459**

Примечание: двумя звёздочками (**) отмечены корреляции с $p < 0,01$; одной звёздочкой (*) – корреляции с $p < 0,05$; достоверные корреляции выделены цветом.

Кроме того, по две достоверных связи со шкалами социальной тревожностью были обнаружены у компетенций «Лидерство», «Открытость» и «Ориентация на результат».

Можно предположить, что повышение социальной тревожности способно негативно влиять на семь из пятнадцати поведенческих компетенций: «Творчество», «Продуктивность», «Этика», «Переговоры», «Лидерство», «Открытость», «Ориентация на результат». Справедливо и обратное: нормализация уровня повышенной социальной тревожности будет благоприятно отражаться на повышении способности руководителя успешно проявлять указанные компетенции.

Выводы

1. Среди наиболее высоких показателей, касающихся сильных сторон обследованных линейных и проектных менеджеров, можно отметить «Умение наладить групповую работу», «Умение влиять на окружающих» и «Знание современных управленческих подходов». Это говорит о том, что исследуемая группа способна наладить продуктивную работу и положительно влиять на своих подчиненных.

2. Наиболее высокие индексы стрессогенности поведенческих компетенций были отмечены по шкалам «Самоконтроль», «Уверенность в себе», «Надёжность» и «Понимание ценностей». Среди них особенно выделяется «Самоконтроль». Эта компетенция является «ахиллесовой пятой» в обследованной выборке, а развитие данной компетенции обеспечит наиболее существенное повышение стрессоустойчивости руководителей.

3. Среди личностных особенностей испытуемых можно отметить лишь некоторое понижение уровня любознательности как свойства. Личностные показатели, связанные со стрессом (тревожность, агрессивность, депрессивность), не выходят за пределы нормы.

4. Восьмая часть обследованной группы страдает от чрезмерной социальной тревожности: у 12,5% испытуемых был выявлен сильный либо выраженный уровень социальной тревожности по тесту Либовица, у 12% обследованных обнаружен высокий или средний уровень социофобии по методике «СФ-тест».

5. Повышение уровня социальной тревожности сопровождается снижением выраженности таких качеств линейных и проектных менеджеров, как «Продолжающееся саморазвитие», «Хорошие навыки решения проблем», «Изобретательность и способность к инновациям», «Умение влиять на окружающих».

6. Повышение уровня социальной тревожности способно негативно влиять на семь из пятнадцати поведенческих компетенций: «Творчество», «Продуктивность», «Этика», «Переговоры», «Лидерство», «Открытость», «Ориентация на результат», а нормализация уровня повышенной социальной тревожности будет благоприятно отражаться на повышении способности менеджера успешно проявлять указанные компетенции, что представляет особенную важность для проектных менеджеров.

Список литературы

1. Басинская И.В., Радюк О.М., Лукьянов Д.В., Евдокимова Ю.В. Поведенческие компетенции руководителя-инноватора // Материалы международной научно-практической конференции «2-й Белорусский инновационный форум». / Сост.: Гончаров В.В., Денисенко М.Ф, Кузьмин В.В., Успенский А.А., Щукин А.Ф.; Под ред. д. т. н. И.В. Войтова. - Минск: Ковчег, 2011. - 900 с.: ил. - с. 395-413.

2. Басинская И.В., Лукьянов Д.В., Радюк О.М., Евдокимова Ю.В. Взаимосвязь стрессогенности поведенческих компетенций и условий жизни с креативностью и эмоциональным стрессом у руководителей среднего и высшего звена // Тези доповідей VIII міжнародної конференції «Управління проектами у розвитку суспільства». Тема: Управління програмами приватно-державного панерства з метою стабілізації розвитку України. Відповідальний за випуск С.Д.Бушуев, - К.:КНУБЛ, 2011. - 282с. - с. 28-32.

3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. - М.: Дело, 1991 - 320 с.

4. Радюк О.М. Восьмифакторный личностный опросник Спилбергера-Радюка. – Минск: РИВШ, 2009. – 96 с.

5. Диагностика эмоционально-нравственного развития. Ред. и сост. И.Б.Дерманова. – СПб., 2002. - с. 126-128.