

УДК 159.923

Т.Ю. Тодышева

## ЛИЧНОСТНАЯ ГИБКОСТЬ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Статья посвящена анализу факторов профессиональной успешности в деятельности менеджеров. Основной предмет изучения – особенности психолого-акмеологического влияния личностной гибкости менеджеров на профессиональную успешность.*

**Ключевые слова:** личностная гибкость, профессиональная успешность, профессиональная деятельность менеджеров.

T.Yu.Todysheva

## PERSONAL FLEXIBILITY IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF MANAGERS

*This article is devoted to the analysis of the factors of success in the activity of managers. The purpose of the given article is to consider the peculiarities of psych- acmeological influence of personal flexibility on their professional success.*

**Key words:** personal flexibility, professional success, professional activity of managers.

Основой современных рыночных стратегий, ориентированных на поддержку конкурентоспособной продукции, является эффективная управленческая деятельность. В связи с этим изучение структуры личности менеджера и управленческих способностей и учет этих факторов при отборе на управленческие должности может рассматриваться в качестве одного из условий оптимизации процесса управления.

Теоретические проблемы структуры личности руководителя рассматривались в трудах известных ученых А.К. Гастева, Е. Гизелли, П.М. Керженцева, А.И. Кигова, А.Г. Ковалева, Е.С. Кузьмина, Р.Лайкерга, Б.Д. Парыгина, П.Рассела, В.Ф. Рубахина, Р.Стогила, Л.И. Уманского, Ф.Фидлера, А.В. Филиппова, А.Файоля, Р.Эванса. Большой вклад в решение данного вопроса внесли отечественные исследования в области психологии управления, деятельности и личности руководителя, проводимые А.А. Деркачом, А.Л. Журавлевым, В.Зазыкиным, Т.С. Кабаченко, А.В. Карповым, В.В. Новиковым, А.Л. Свенцицким, Р.Х. Шакуровым [4].

Сложная по содержанию и динамичная управленческая деятельность требует от менеджера умения своевременно находить оптимальные решения, касающиеся различных сфер деятельности: интеллектуальной, социально-коммуникативной, организационной культуры, технологической. Это становится возможным при условии развития способности творческого поиска нестандартного решения возникающих проблем, способности к эффективному управлению [2]. Исследование профессиональной успешности в деятельности менеджеров осуществлялось нами в рамках акмеологического подхода (К.А. Абульханова, О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, А.А.

Деркач, Е.А. Климов), направленного на изучение становления целостности личности руководителя как многоуровневой системы, развитие личности руководителя как субъекта жизненного пути, разработку психолого-акмеологической модели формирования профессионального самосознания личности руководителя.

Среди факторов оптимизации процесса управления особое место занимают индивидуальные характеристики личности, оказывающие влияние на профессиональную успешность. При рассмотрении профессиональной успешности мы вслед за отечественными исследователями (В.Г. Асеев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Р.Л. Крический, И.П. Лотова, А.С. Огнев) учитывали, что ее понимание складывается из двух составляющих: 1) субъективных показателей, в которых отражаются представления индивида об успешности процесса реализации своей жизненной стратегии или ощущение самоосуществления в профессиональной деятельности (развитость профессиональной Я – концепции); 2) объективных показателей, где достижение какого-либо результата действия индивидом оценивается социальной группой, которая и дает оценку его действий как успешных или неуспешных (динамика квалификационного роста, должностного продвижения, увеличение размеров служебного вознаграждения и т.д.). Уровень профессиональной успешности определяется субъективным ощущением успешности себя в профессиональной деятельности, внутренней самостоятельной оценкой своих действий, их соответствия поставленным целям, степени их реализации согласно личным планам. Было установлено, что одной из личностных характеристик, способствующих достижению профессиональной успешности, является личностная гибкость

(Б. Асверус, Т.М. Андреева, А.А. Бодалев, И.И. Васильева, Ф.Н. Гобалина, А.А. Деркач, Д.Н. Завалишина, Л.М. Митина, Н.А. Менчинская, Н.В. Кузьмина, Т.В. Корнилова, Д.А. Ошанин, Л.А. Степнова, А.В. Шкурко, В.Д. Шадриков).

В ходе теоретического анализа отмечено, что понятие «гибкость» рассматривалась в исследованиях Дж. Гилфорда, К. Дункера, Г.В. Залевского, З.И. Калмыковой, Т.В. Кудрявцева, Р. Кэттелла, К. Левина, Н.А. Менчинской, Л.М. Митиной, А.М. Матюшкина, Л. Хаскелла, но единый подход к объяснению его содержания не выработан. К. Левин и Р. Кэттелл определяют гибкость как свойство, противоположное ригидности. К. Шайе говорит о гибкости как о способности отказаться от имеющегося способа действий в пользу другого, более экономного. Под гибкостью понимается способность личности адаптироваться к изменениям, которые могут произойти неожиданно (Л. Хаскелл). Дж. Гилфорд трактует гибкость как быстрый, легкий переход от одного класса предметов и явлений к другому, соотносит гибкость с креативностью и вводит гибкость в ее состав. С точки зрения Н.А. Менчинской, гибкость проявляется «в своеобразном варьировании способов действий».

Структура личностной гибкости, ее основные компоненты и характеристики для различных сфер профессиональной деятельности рассматривались в работах зарубежных и отечественных психологов. Б.Асверус описал личностные особенности современного немецкого предпринимателя, одной из основных черт которого является умение эффективно участвовать в совместной деятельности, проявляя гибкость и пластичность поведения. Изучение многообразия тех способов, которыми ученые интерпретируют новое и уже принятое знание, результаты наблюдений, и того, каким образом эта гибкость используется ими в своих целях, осуществлялось в работах Т.Пинча, А.В. Шкурко. В исследованиях И.И. Васильевой, Т.В. Корниловой рассматривались составляющие гибкости для предпринимателей, менеджеров и юристов. В работах А.А. Деркача, Л.А. Степновой разработка понятия «гибкость» связана с изучением проблемы компетентности государственных служащих.

Исследование проблемы личностной гибкости в профессиональной деятельности менеджера в отечественной психологии осуществлялось в области комплексного структурно-функционального изучения управленческой деятельности (А.Ф.

Ануфриев, Л.М. Аболин, И.П. Грызлова, Б.В. Кулагин, Р.Л. Кричевский, В.К. Калинин). Было установлено, что одним из основных личностно-профессиональных качеств, способствующих формированию и развитию продуктивной профессиональной Я – концепции, является личностная гибкость. В большинстве исследований личностная гибкость трактуется как интегративная качественная характеристика личности, обусловленная действием взаимодействующих подсистем: когнитивной, эмоционально-волевой и ценностно-смысловой (Б.А. Свверус, А.А. Деркач, Д.Н. Завалишина, Л.М. Митина, Н.А. Менчинская, Н.В. Кузьмина, Т.В. Корнилова, Д.А. Ошанин, Л.А. Степнова, В.Д. Шадриков) [1; 3].

Личностная гибкость менеджеров нами рассматривается как интегративная характеристика личности, которая определяет динамику осознания самоорганизации и саморегуляции личности в ситуации организации своей профессиональной деятельности. Структурно-функциональная модель личностной гибкости состоит из взаимодействующих подсистем: когнитивной, эмоциональной и ценностно-смысловой гибкости. Когнитивная гибкость обеспечивает быстрое, подвижное и адекватное проявление действий личности в связи с изменением внешних и внутренних условий, эмоциональная гибкость – оптимальное сочетание эмоциональной экспрессивности и устойчивости, а ценностно-смысловая гибкость представляется интегральной характеристикой личности, определяющей цели и стратегии поведения. Отметим, что эмоциональная гибкость реализует оценочную функцию, а когнитивная гибкость – рефлексивно – прогностическую функцию. В модели личностного конструкта Я – профессионал личностная гибкость способствует созданию и развитию оптимальных соотношений между представлениями менеджера о себе как о субъекте-профессионале и требованиями социума к успешности профессиональной деятельности, что сохраняет устойчивость профессиональной Я-концепции. Уровень активности личностной гибкости обуславливает продуктивность личности менеджера и гибкость его реализации в профессиональной деятельности

Результаты исследования профессиональной деятельности менеджеров начального и среднего звена, проведенные в 2007-2008 гг., позволили на основании дифференциации типологических особенностей профессиональной успешности, определяемых уровнем субъективного осознания

успешности себя в профессиональной деятельности, выявить четыре группы менеджеров, сходных по содержательным характеристикам личностной гибкости в профессиональной деятельности. Отмечено, что специфика каждой из вышеуказанных групп заключается в конкретном сочетании когнитивной, эмоциональной и ценностно – смысловой подсистемах личностной гибкости.

При проведении анализа личностной гибкости для каждой из групп применялся комплекс методов: теоретический анализ научной литературы по изучаемой проблеме; методы получения эмпирических данных – наблюдение, беседа, методика «16 – факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С); методика изучения коммуникативно-организаторских способностей в модификации В.В. Силявского и В.А. Федоришина; методика изучения успешности карьеры М. Эггерта; методики «Изучение гибкости мышления» и «Изучение быстроты мышления» в модификации Е.В. Гуровой и П.Ф. Шляхта; тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра (форма В); тест, направленный на измерение лабильности в модификации В. Большакова; самоактуализационный тест САТ в модификации Л.Я. Гозмана, М.В. Кроз и М.В. Латинской; анализ документов, дающих возможность оценить объективные показатели успешности профессиональной деятельности менеджеров (трудовая книжка, резюме, свидетельства о повышении квалификации, награжденные документы и т.д.). Методы количественной обработки данных включали в себя методы математической статистики: корреляционный анализ (Спирмена), кластерный анализ (кластеризация К средних), факторный анализ и дискриминантный анализ, реализованные в стандартизированном пакете программ (Statistica 6.0).

Менеджеры первой группы обладают ярко выраженными лидерскими качествами, позволяющими транслировать и актуализировать их ценности в группе. Эти качества обеспечивают связи личностных характеристик менеджеров и позволяют менеджеру без организационных ограничений принимать оптимальные решения и, следовательно, гибко реализовать себя в различных социально-производственных ситуациях, поскольку не накладывают на профессиональную деятельность дополнительных ограничений. Для первой группы менеджеров характерна наиболее целостная и развитая структура личностной гибкости. Обнаруженная тесная связь интеллектуальной лабильности, познавательных потребностей и

коммуникативных способностей свидетельствует об оптимальном уровне развития когнитивной гибкости, о том, что менеджеры адекватно реагируют на изменения, умеют анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, быть восприимчивыми к новизне и изменениям.

Для менеджеров второй группы повышение уровня сложности профессиональной деятельности увеличивает стремление к углубленной ее детализации и самопознанию. Высокая реализованность, присущая менеджерам этой группы, обеспечена специфическим диапазоном сочетаний функций и характеристик, который приводит к эффективному решению поставленных задач. Менеджеры испытывают интерес к собственной профессиональной деятельности, реализуют творческий поиск нестандартного решения возникающих проблем, предпочитают инновационное управление, гибко адаптируясь к постоянно изменяющемуся внешнему окружению, проявляют хорошо развитую когнитивную гибкость. Наличие способности к инновациям обеспечивает успех в профессиональной деятельности. Возможность выразить себя в деятельности, в профессии, активизация раскрытия творческого потенциала субъектов управленческой деятельности являются одними из ведущих акмеологических инвариантов профессионального развития менеджера.

Третью группу составляют менеджеры-исполнители, достижение успешности профессиональной деятельности которых заключается в строгом выполнении своих должностных и функциональных обязанностей, поэтому они предпочитают применять стандартные пути и решения, используя творческие подходы только при внешнем давлении. Диапазон сочетаний когнитивных функций и личностных характеристик у менеджеров третьей группы обладает некоторой особенностью, которая обеспечивает успешность только в условиях приказ-выполнение. Менеджеры данной группы обладают необходимым потенциалом для развития профессиональной успешности, но преобладание когнитивного элемента в общей структуре личностной гибкости нарушает ее интегрированность из-за более слабой связи с эмоциональной гибкостью, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние на профессиональную успешность.

У менеджеров четвертой группы выявлены сложные и взаимоисключающие сочетания когнитивных функций и личностных характеристик.

создающие значительные трудности для адекватной оценки показателей профессиональной деятельности и индивидуальных возможностей, что приводит к неуспешности профессиональной деятельности. У менеджеров четвертой группы личностная гибкость, характеризующаяся деформированной структурой, искажает развитие профессиональной успешности, а преобразованная профессиональная успешность, оказывая влияние на личностные характеристики, усиливает деформацию личностной гибкости.

На основе анализа трех групп успешных менеджеров можно выделить личностные сферы, своеобразные комбинации которых обуславливают профессиональную успешность деятельности менеджеров. К ним относятся ценностно-смысловая, сфера отношений (межличностных и личностных самоотношений), когнитивная, эмоционально-волевая. Ценностно-смысловая сфера имеет сложную интегративную структуру, основу которой составляет сочетание образов, ценностей-способностей Я-профессионал. Именно данное сочетание позволяет личности считать себя успешной/неуспешной и обеспечивает личностную гибкость.

На основании анализа исследований, проведенных отечественными и зарубежными психологами, нами условно выделены факторы развития и проявления личностной гибкости менеджеров. Среди них ведущее место занимают следующие факторы: социальные, психологические и психофизиологические.

К социальным факторам относят: специфику социально-экономической ситуации в России, изменения, возникающие в ходе проведения реформ, смена мотивов и ориентиров хозяйственной активности социальных субъектов, системы норм производственной и деловой жизни, номинальные правовые установки жизни организации (М.Аргайл, К.А. Абульханова-Славская, В.В. Знаков, В.А. Бодров, А.И. Донцов, Е.М. Иванова, Н.А. Ошуркова, Е.В. Юнина).

В качестве психофизиологических факторов, способствующих развитию и проявлению личностной гибкости, в контексте нашего проекта можно выделить: динамичность свойств высшей нервной деятельности (А.С. Батуев, Н.Н. Данилова, А.Л. Крылова, А.Р. Лурия, И.П. Павлов, И.М. Сеченов, К.В. Судаков, Б.М. Теплов), эмоционально-мотивационную гибкость как следствие вегетативного компонента (К.Е. Изард, П.В. Симонов, Е.Д. Хомская, Н.Я. Башова,

В.Н. Мясин), гибкость функциональных систем (П.К. Анохин, Н.П. Бехтерева, П.В. Бундзен, Ю.Л. Гоголицин, А.Р. Лурия, В.Д. Небылицина, И.Сакураи, Е.Н. Соколов, Е.Д. Хомская), гибкость волевых процессов посредством волновой активности мозга (И.В. Страхов, Н.Д. Левитов, А.И. Высоцкий, И.Д. Ладанов), гибкость формирования системы саморегуляции (Б.Н. Безденежных, Л.Г. Дикая, В.И. Моросанова, Е.А. Осадчая, Л.А. Совинкина, А.С. Кузнецова).

В систему психологических факторов развития и проявления личностной гибкости менеджеров мы включаем личностные качества: эмоционально-мотивационную гибкость (Н.Е. Водопьянова, Д.С. Жилкин, Ю. Мельник, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова), коммуникативную компетентность (А.А. Деркач, А.Г. Ковалев, Г.С. Никифоров, Г.С. Михайлов, Г.С. М.Ф. Секач), когнитивную гибкость (Дж. Браун, Д.П. Завалишина, Е.Лангер, Б.М. Теплов), социальный интеллект (Э.Торндайк, Г.Олпорт, Ю.Н. Емельянов, В.Н. Куницына, А.И. Савенков), социальное мышление (К.А. Абульханова-Славская, Е.Б. Старовойтенко, Н.Т. Селезнева), стратегию жизни (К.А. Абульханова-Славская, В.В. Знаков); мотивацию; социально-психологические характеристики: возможность самостоятельно осуществлять профессиональную деятельность, разрабатывать стратегические планы развития организации, проводить нововведения (А.А. Бодалев, А.Л. Журавлев, Е.А. Климов, Я.Л. Коломинский, Г.В. Косых, Н.П. Обозов, А.И. Пригожин, А.Л. Свенцицкий, R. Brown, T. Carlow).

Достижение успеха в деятельности необходимо рассматривать «в качестве системного единства процессов социальной адаптации, самореализации личности и ее самоутверждения в социуме» пишет в своем диссертационном исследовании «Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя», выполненном в 2007 г., А.Г. Ивашкин, поэтому на основании проведенных исследований нами были выделены психоэмоциональные факторы развития и проявления личностной гибкости менеджеров: саморазвитие в пространстве когнитивных, эмоционально-волевых и ценностно-смысловых отношений, направленные на достижение определенной цели и обеспечивающие интеграцию личностных и профессиональных смыслов; личностно-профессиональная саморегуляция, детерминирующая специфику проявления общих способностей в профессио-

нальной деятельности, понимая под способностями ансамбль свойств, необходимых для успешного осуществления какой – либо деятельности, включая в них систему личностных отношений, эмоциональные и волевые особенности (А.Г. Ковалев, В.Н. Мясисев).

Система психолого-педагогического сопровождения профессиональной подготовки менеджеров в условиях высшей школы имеет цель – развивать личностные характеристики, способствующие эффективной деятельности менеджеров, в том числе и личностной гибкости. Ее развитие необходимо проводить в условиях оптимизации познавательной деятельности менеджеров посредством индивидуальных образовательных траекторий, используя технологии активного обучения. Используемые в системе психологического сопровождения эффективные технологии развития личностной гибкости позволяют обеспечить динамику осознания будущими менеджерами своего места в ситуации выбора и организации продуктивной деятельности, что, в свою очередь, является основой их профессионального само-

совершенствования как на психосоциальном, так и на социальном уровнях профессиональной подготовки. Личностная гибкость оказывает влияние на личностное саморазвитие в учебно-профессиональной среде вуза и интеграцию регулятивно – прогностических способностей и личностных ценностей образа «Я – профессионал», с одной стороны, и осознание профессиональной ситуации и выбора продуктивной профессиональной деятельности будущих менеджеров – с другой.

#### Литература

1. Завалишина Д.П. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. – М.: Изд-во Ин-та психологии РАН, 2005. – 376 с.
2. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. – М.: Дека, 2004. – 896 с.
3. Митина Л.М. Профессиональная социализация личности // Проблемы профессиональной социализации личности. – Кемерово, 1996. – С. 7-22.
4. Кабаченко Т.С. Психология управления. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 324 с.

*Тодышева Татьяна Юрьевна* – старший преподаватель кафедры психологии управления Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. E – mail: [ttodisheva@mail.ru](mailto:ttodisheva@mail.ru)

*Todysheva Tatiana Yurievna* – senior teacher of department of psychology of management of Krasnoyarsk State Pedagogical University. E-mail: [ttodisheva@mail.ru](mailto:ttodisheva@mail.ru)

УДК 159.98: 159.922.4

Т.Л. Миронова, Э.В. Дондупова

### ОСОБЕННОСТИ САООТНОШЕНИЯ СТУДЕНТОВ, СКЛОННЫХ К ПЕРФЕКЦИОНИЗМУ\*

*В статье представлены результаты эмпирического исследования самоотношения, проведенных на выборке студентов-психологов, склонных к перфекционизму. Выявлены общие черты в самоотношении студентов-психологов, обучающихся в г. Астана (Казахстан) и Улан-Удэ, без учета фактора перфекционизма. Установлены существенные различия по факторам самоотношения – открытость и самопривязанность – у студентов с высоким и средним уровнем перфекционизма. Выявлены общие черты в самоотношении вышеназванных групп.*

**Ключевые слова:** личность, уровень перфекционизма, перфекционизм, ориентированный на себя, самоотношение, Я – образ.

T.L. Mironova, E.V. Dondupova

### ABOUT SPECIAL SELF-ATTITUDE OF THE STUDENTS, INCLINED TO PERFECTION

*The article is devoted to the results of the empirical investigation of self-attitud, based on the representative sample of the students-psychologists, who are considered to be perfectionists. It is determined that the students-psychologists, studying in Astana (Kazakhstan) and Ulan-Ude, have the common characteristics in self-attitude without taking into account the factor of perfection. It is also stated that the students characterized by the high and medium levels of perfection have the significant differences between the factors of the self-attitude – open-heartedness and self-affection. The common features in the self-attitude are revealed by the afore-named groups.*

**Key words:** personality, level of perfection, perfection, oriented to oneself, self-attitude, self-image.

После распада СССР Казахстан обрел государственную независимость и суверенитет и взял курс на построение демократического государства, обеспечение социального партнерства

и гражданского согласия, политической и межнациональной стабильности. Народ Казахстана формирует единую культурную среду. Благодаря взвешенной политике Президента Республики