

вать их уважению организации, труда в ней, положительному социальному самочувствию и стремлению к лучшим трудовым результатам; не допускать неответственного личного отношения к делу, проявлений высокомерия, пренебрежительного отношения к подчиненным, неразумности в распоряжениях и действиях.

Для более четкого понимания сущности приведенных идеальных целевых ориентаций руководителя следует обратить внимание на их возможные противоположности. Они могут представлять стремления минимизировать личную трудовую активность и затраты времени на необходимую умственную и иную деятельность: уклонение от личного труда; минимизировать личную ответственность за выполнение задач, поставленных вышестоящим руководством, с перекладыванием ее на подчиненных руководителей или работников; создавать видимость высокой активности и подменять реальную плодотворную деятельность формальными и показными мероприятиями, которые не несут пользы; делать в первую очередь то, что соответствует личным интересам и собственной выгоде, в ущерб эффективному управлению организацией; манипулировать информацией при докладах вышестоящему руководству об осуществляемой деятельности и ее результативности; иметь заместителей, не создающих конкуренцию наличием высоких профессиональных компетенций и деловых качеств; продвигать по карьерной лестнице работников по приоритету личной преданности; избавляться от работников, склонных к справедливой критике и дельным предложениям, альтернативным принимаемым решениям; представлять к утверждению планы, не требующие напряженной деятельности и высокой ответственности, и др.

УДК 159.923.3

*С.С. Сагайдак, В.В. Котов*

### **СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ**

Отбор руководящих кадров является необходимой составной частью системы эффективной работы любой организации. Эта процедура в наибольшей степени характерна для официальных организационных структур с четко определенными требованиями к должности, профессии, личности принимаемого на работу кандидата; он осуществляется дискретно, посредством стандартизированных тестовых процедур и вы-

деляет из среды квалифицированных специалистов наиболее соответствующих требованиям должности, профессионально компетентных.

Достижения в области профессионального мастерства руководителя немислимы без эффективного общения. Как правило, феномен профессионального общения рассматривается в прикладном аспекте как средство организации эффективной деятельности. Между тем выделение всех сфер профессионального общения способствует выявлению конкретных черт характера и связанных с ними возможностей претендента на руководящую должность как носителя общих управленческих функций, так и специфических служебно-должностных обязанностей. С другой стороны, рассмотрение структуры интегральной человеческой индивидуальности также позволяет уточнить способности к общению на профессиональном уровне. Учет этих компонент конкретизирует методы диагностики индивидуальных возможностей руководителя в плане эффективного профессионального общения.

Профессионально-трудовая деятельность всегда осуществляется совместно с тем или иным общественным поведением, которое оказывает определенное регулирующее влияние на развитие этой деятельности [1]. Общение – сложный, многоплановый процесс установления и развития контактов между людьми, включающий в себя обмен информацией, разработку единой стратегии взаимодействия, восприятие и понимание другого человека. Это «процесс взаимодействия, по крайней мере, двух лиц, направленный на взаимное познание, установление и развитие взаимоотношений, оказание взаимовлияния на их состояния, взгляды и поведение, а также на регуляцию их совместной деятельности» [2, с. 498]. Таким образом, выделяют когнитивный, регулятивный (связанный с конкретными практическими действиями) и аффективный аспекты общения.

Г.М. Андреева перечислила три основные функции общения: информационную, интерактивную и перцептивную [3]. Б.Ф. Ломов также выделил три функции общения: информационно-коммуникативную (она охватывает процессы приема и передачи информации), регуляционно-коммуникативную, которая связана с взаимной корректировкой действий при осуществлении совместной деятельности, и аффективно-коммуникативную, относящуюся к эмоциональной сфере человека [4].

Таким образом, можно выделить три сферы профессионального общения руководителя: **трудовое** (реализуются инструментальные виды общения, связанные с конкретными действиями по решению рабочей задачи); **познавательное** общение, связанное с восприятием и переработкой профессионально важной информации; **межличностное** общение, выражающее эмоциональный аспект субъект-субъектных отношений

в коллективе. В отличие от трудовых (инструментальных) отношений, межличностные отношения называют экспрессивными, подчеркивающими их эмоциональную содержательность.

В соответствии с тремя упомянутыми выше сферами профессионального общения руководителя в трудовом общении целесообразно выделить **энергетическую** доминанту, в познавательном – **информационную**, в межличностном – **эмоциональную**. На рис. 1 отображены перечисленные сферы и доминанты в структуре профессионального общения руководителя. Подчеркнем, что все они взаимосвязаны субъект-объектными и субъект-субъектными отношениями, поскольку любая деятельность всегда явно или опосредованно включает в себя отношения между людьми, а процесс общения детерминируется предметом профессиональной деятельности.



Рис. 1. Сферы и доминанты профессионального общения руководителя

Рассмотрим составляющие целостного индивидуального управленческого потенциала руководителя в различных сферах профессионального общения. Понятие целостной индивидуальности имеет весьма широкий контекст, охватывающий все стороны человеческого бытия. Основные составляющие индивидуальности – индивид и личность. Индивид (от лат. *individuum* – неделимое) – человек как единичное природное существо, носитель индивидуально своеобразных черт. Личность – человек, формирующий в совместной деятельности и общении. Индивидуальность – человек в своеобразии черт характера, в специфике интересов, потребностей и способностей [5]. При рассмотрении индивидуального управленческого потенциала в профессиональном плане целесообразно добавить в структуру «индивид – личность» еще один компонент – руководителя как специалиста с точки зрения его когнитивных характеристик, познавательной доминанты деятельности. Специалист – человек, формирующийся в познании, во взаимодействии характеристик восприятия, памяти, мышления при переработке информации. Таким образом, структура целостной индивидуальности руко-

водителя при рассмотрении его управленческого потенциала содержит три компонента: **индивид** (носитель природно обусловленных общих задатков работоспособности), **специалист** (носитель познавательного начала), **личность** (носитель социальных качеств). С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, Б.Г. Ананьев, В.Н. Мясищев в формулировках термина «личность» исходили из фундаментальных принципов отечественной психологии – единства личности и деятельности, личности и отношений при признании единства природного и социального в личностных образованиях.

Безусловно, перечисленные три компонента структуры целостной индивидуальности взаимопроникающе связаны между собой тремя основными видами профессионального общения (трудовое, познавательное и межличностное). Доминантами развития индивидуального управленческого потенциала руководителя в триаде «индивид – специалист – личность» являются соответственно **энергетический, информационный и эмоциональный** аспекты, как показано на рис. 2.



Рис. 2. Структура интегральной индивидуальности руководителя

Диагностические аспекты индивидуального управленческого потенциала руководителя в контексте потенциальных возможностей эффективного профессионального общения следуют из структурной триады «индивид – специалист – личность». Во-первых, это индивидуальные особенности: **психофизиологические** показатели (работоспособность, помехоустойчивость, мобильность, активность), обеспечивающие энергетическую составляющую трудового общения. Эти факторы исследуются посредством выявления индивидуального профиля функциональных асимметрий мозга, типа высшей нервной деятельности, вегетативного тонуса [6, 7].

Получены многочисленные данные об особом значении психофизиологических характеристик (скорости различных реакций, психомотор-

ных особенностей, сенсорно-перцептивных функций) для обеспечения оптимального профессионального общения. Выносливый либо чувствительный тип нервной системы свидетельствует о работоспособности, помехоустойчивости деятельности, степени переносимости стрессовых воздействий, в том числе при общении с проблемными людьми. Подвижность либо инертность нервных процессов связана с обучаемостью, способностью быстро переключаться с одного дела на другое и адекватно реагировать на динамику ситуаций и отношений. Уравновешенность либо неуравновешенность нервных процессов связана с задатками эмоциональной уравновешенности, что является мощной базой для незатрудненного общения. Тип функциональной асимметрии полушарий мозга, связанный с последовательным, параллельным либо своеобразным режимом приема и обработки информации, обуславливает особенности индивидуального стиля деятельности: например, склонность человека к отработанной системности и планированию своих действий и контактов или, наоборот, плохой переносимости планирования, спонтанности и творческому подходу к делу. Кроме того, эта характеристика выявляет задатки к работе в группе или в одиночку, преимущественно с людьми или с документами [8].

Диагностические факторы потенциальных возможностей руководителя в эффективном профессиональном общении – это **когнитивные** характеристики уровня развития внимания, всех видов памяти (словесной, числовой, образной), основных мыслительных операций, относящихся к информационной доминанте профессионального общения. Объем и переключаемость внимания – характеристики устойчивой концентрации внимания, связанные с эффективностью работы со статическими и динамическими объектами: например, способность к качественному одновременному изучению нескольких документов, неискаженному восприятию информации из различных источников, в том числе при параллельном общении с несколькими подчиненными, и т. п. Развитая память обеспечивает сохранение необходимой информации с последующим незатрудненным воспроизведением, что чрезвычайно важно при профессиональном общении руководителя как специалиста для формулировки целей и задач. Мыслительные способности обеспечивают построение причинно-следственных связей в информационном потоке и способствуют эффективному профессиональному общению как по «горизонтали» (с коллегами одинакового служебно-профессионального статуса), так и по «вертикали» (в общении с руководством более высокого уровня).

Наконец, диагностические факторы управленческого потенциала руководителя как личности связаны с **социально-психологическими**

качествами в профессиональном общении. Это поведенческая гибкость, уровень самооценки, интересы, склонности, мотивация, мировоззренческие аспекты, обеспечивающие эмоциональную доминанту профессионального общения как совокупность отношений человека к себе и к миру. Например, чрезвычайно велико влияние самооценки на стиль и качество межличностного общения. Адекватная самооценка позволяет руководителю объективно учитывать свои особенности и соотносить их с актуальной ситуацией, выбирать соответствующий стиль межличностных отношений и корректировать его в случае необходимости. Завышенная самооценка привносит в интерперсональные отношения элементы высокомерия и снисходительности. Если партнера по общению устраивает такой стиль межличностных отношений (или, по крайней мере, он способен скрыть свое недовольство из-за высокого служебного положения коллеги), то они будут достаточно устойчивы, в противном случае общение приобретает напряженный характер. Заниженная самооценка вынуждает личность подстраиваться к межличностным отношениям, предлагаемым партнером по общению, и в то же время может вносить в них определенную психическую напряженность, связанную с внутренней конфликтностью.

Основные аспекты диагностического подхода к оценке управленческого потенциала по индивидуальным возможностям эффективного профессионального общения представлены на рис. 3. Все три группы диагностических факторов определяют основные способности интегральной индивидуальности руководителя как триады «индивид – специалист – личность» в достижении высот профессионального общения. Это энергетика рабочих взаимодействий, способность к научению и конструктивному использованию профессионально важной информации, а также социальная гибкость, выявляемые «батареи» тестов деятельности [9].

Отметим, что все выявляемые характеристики взаимно влияют друг на друга: либо усиливают, либо нивелируют различные аспекты интегрального индивидуального стиля профессиональной деятельности. Рассмотрение совокупного портрета по психофизиологическим, когнитивным и социально-психологическим характеристикам эффективного профессионального общения дает реалистичный прогноз поведения руководителя в различных ситуациях. Это напряженная многочасовая деятельность, условия острого стресса, дефицит времени на обдумывание адекватных действий, необходимость быстрого переключения с одного дела на другое, работа с большими объемами разнообразной информации, условия несовпадения потребностей партнеров по общению и т. д. [10].

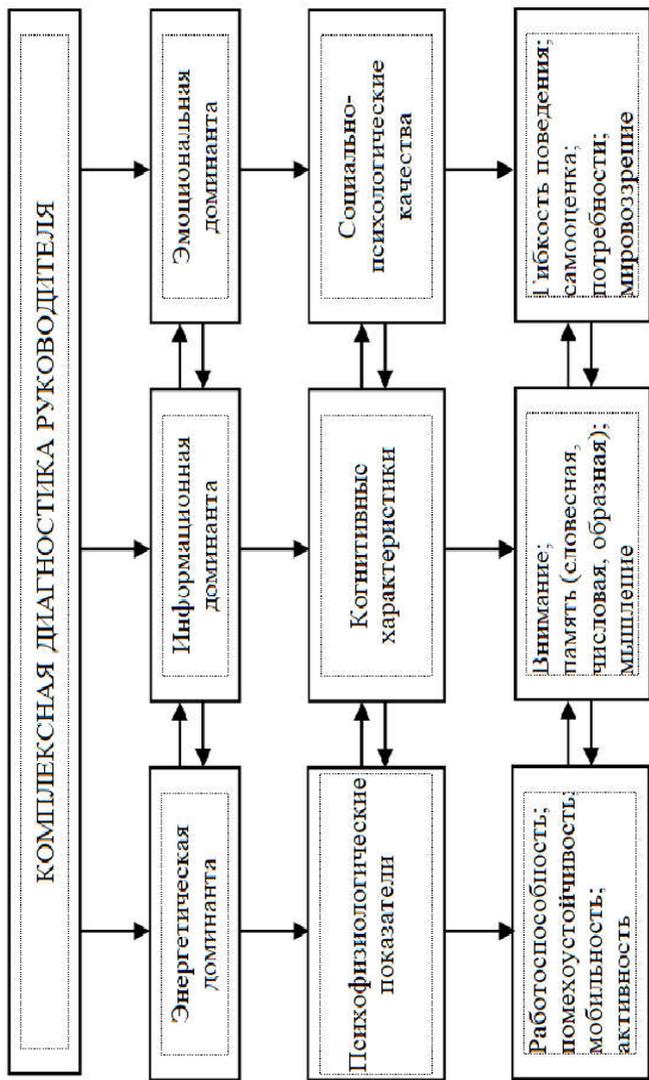


Рис. 3. Индивидуальные возможности эффективного профессионального общения руководителя (диагностический аспект)

Для оценки управленческого потенциала руководителя подразделения органов внутренних дел разработана методология комплексного выявления психофизиологических, нейропсихологических, когнитивных и социально-личностных характеристик [11]. В процентном соотношении автоматически оценивается индивидуальное преобладание коммуникативно-организаторских или функционально-исполнительских качеств руководителя. Преимущественно коммуникативно-организаторские качества: прогностическая адаптивность решений, энергичность, лидерство, гибкость стиля руководства, эмпатия, коммуникабельность, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость. Качества преимущественно функционально-исполнительские: точность и внимательность в работе с документами, переключаемость внимания, оперативная память, способность к планированию деятельности, чувство ответственности, мотивация достижения результата, аналитические способности, гибкость мышления.

Комплекс тестов позволяет обнаружить, какие полярные, разнонаправленные тенденции в многокомпонентной структуре уравновешивают либо, наоборот, заостряют друг друга и становятся причиной дезадаптации, а затем и профессиональной деструкции руководителя – разрушения, изменения или деформации психологической структуры его индивидуальности.

#### **Список использованных источников**

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб. : Питер, 2001. – 288 с.
2. Современная психология : справ. руководство / отв. ред. В.Н. Дружинин. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 688 с.
3. Андреева, Г.М. Социальная психология : учебник / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 336 с.
4. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф. Ломов. – М. : Наука, 1999. – 350 с.
5. Общая психология : словарь / под ред. А.В. Петровского. – М. : Per Se ; СПб. : Речь, 2005. – 250 с.
6. Брагина, Н.Н. Функциональные асимметрии человека. – Изд. 2-е, перераб. и доп. / Н.Н. Брагина, Т.А. Доброхотова. – М. : Медицина, 1988. – 238 с.
7. Ильин, Е.П. Дифференциальная психофизиология / Е.П. Ильин. – СПб. : Питер, 2001. – 454 с.
8. Сагайдак, С.С. Профессионально важные качества сотрудников органов внутренних дел, обеспечивающие результативность профессиональной деятельности / С.С. Сагайдак, В.В. Котов // Психология, педагогика и социология в правоохранительной деятельности : сб. науч. тр. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь, 2021. – Вып. № 3. – С. 66–73.

9. Сагайдак, С.С. Акмеология интегральной индивидуальности : моногр. / С.С. Сагайдак. – Минск : Изд. центр БГУ, 2010. – 301 с.

10. Сагайдак, С.С. Психологический отбор руководящих кадров / С.С. Сагайдак // Психология в современном информационном пространстве : материалы Междунар. науч. конф., Смоленск, 23–24 нояб. 2007 г. – Смоленск : СмолГУ, 2007. – Т. 2. – С. 144–149.

11. Сагайдак, С.С. Психологические профессионально важные качества руководителей подразделений органов внутренних дел / С.С. Сагайдак, В.В. Котов // Индивидуальная управленческая концепция руководителя: психологические аспекты : материалы IV респ. науч.-практ. конф., Минск, 24 марта 2023 г. / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.А. Урбанович (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Акад. МВД, 2023. – С. 88–92.

УДК 159.9:343.8

**С.Б. Сизова**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ВЫДЕЛЕНИЮ СТРУКТУРНЫХ КОМПОНЕНТОВ Я-КОНЦЕПЦИИ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОНЦЕПЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ**

Проблема исследования Я-концепции, ее структуры и содержания в научной литературе встречается широко, на особенности исследований в значительной степени влияют теоретические ориентации исследователей. Понятие «Я-концепция» часто связывают с самосознанием и Я-образом, а также с такими самопроцессами, как «самоотношение», «самопознание», «самооценка», однако взгляды исследователей на соотношение вышеназванных понятий неоднозначны и зависят от теоретического контекста. Актуальность исследования структурных элементов Я-концепции в контексте индивидуальной управленческой концепции руководителя имеет определяющее значение для выявления функциональной роли Я-концепции для внутреннего мира личности, развития способности понимания сути собственной личности, становления самосознания руководителя и осознания своего общественного места.

Широко распространенной в научной литературе является урвневная модель структуры Я-концепции личности, с позиции которой исследователями выделяются три основных структурных компонента Я-концепции – когнитивный, эмоциональный, поведенческий (И.И. Чеснокова, И.С. Кон, В.В. Столин, М.И. Лисина, В.Г. Маралов, Е.Н. Лебедева, А.В. Иващенко, В.С. Агапов, И.В. Барышникова, И.М. Белова, Ю.А. Парфенов, Д.В. Сологуб, Э.А. Нехвядович, Н.И. Сарджвеладзе и др.). В зависимости от целей исследования в трехкомпонентную