

Е.И. Юдина

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ОБРАЗ «Я» БУДУЩИХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ ВУЗОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Проведен сравнительный анализ результатов исследования управленческого образа «Я» студентов выпускных курсов разных направлений подготовки как фактора, дающего представление об эффективности вузовского образования. Перечислены существенные признаки образа «Я», выявлена его структура.

*Ключевые слова:* образ «Я» как компонент «Я-концепции», управленческий образ «Я», его компоненты – когнитивный, эмоциональный, волевой, поведенческий, лучшие и негативные проявления у студентов-выпускников.

The article describes and compares the results of the study of the administrative image Of I graduate students of different areas of training as a factor that gives an idea of the effectiveness of higher education, defined its essential features, structure, and its definition.

*Keywords:* self-concept as a component of self-concept, managerial self-concept, its components – cognitive, emotional, volitional, behavioral, best, and negative symptoms in graduate students.

Гуманистическая парадигма современного вузовского образования сосредотачивается на стимулировании саморазвития, разворачивании всех граней индивидуальности, формировании позитивного образа «Я» обучающихся как предпосылки их человеческой и профессиональной эффективности в будущем. Получение высшего образования в современной России для значительного числа молодых россиян является возможностью не только для самореализации, но и для будущего экономического благополучия, обеспечивает стране необходимые ресурсы в виде притока новых лидеров.

В связи с этим увеличился интерес к научным изысканиям по проблеме образа «Я» как системы психологических характеристик личности. Понятие «образа Я» было введено в научный оборот с целью изучения глубинных психологических структур личности (А.С. Балык, Е.А. Варлашкина, В.М. Злобин, Т.Б. Карцева, А.Н. Крылов,

И.В. Латыпов, И.Л. Наприев, Ф. Патаки, С.Л. Петер, А.Р. Петрулите, О.С. Посыпанова, Д.А. Раева, Л.Г. Уляева, О.А. Устинова, И.Л. Федориева, Т.Н. Харькова).

Современное общество, ориентированное на подготовку высококвалифицированных кадров, заинтересовано и в формировании профессиональных компетенций, и в создании позитивного образа «Я» у будущего представителя избранного вида общественно-профессиональной деятельности [1; 2; 4]. Поскольку изучение многогранных форм развития и совершенствования профессиональных и психологических качеств личности будущих менеджеров неразрывно связано с организацией и содержанием вузовской подготовки, его исследование указывает на меру эффективности вузовского образовательного процесса. При этом социализирующий потенциал образа «Я» студентов как будущих руководителей в этом плане практически не исследован, хотя может и должен быть ис-

пользован для решения важных прикладных задач воспитания завтрашних профессионалов.

С этой целью в Российском новом университете в качестве испытуемых выступили студенты выпускных курсов экономического факультета и факультета психологии и педагогики, по 28 человек от каждого, всего 50 женщин и 6 мужчин. Сравнительный анализ сформированного у них управленческого образа «Я» позволил сделать выводы об эффективности и готовности к выполнению ими в будущей профессиональной деятельности менеджерских функций.

Широкое признание в психологии и педагогике получила «Я-концепция» Р. Бернса, ратовавшего за «признание естественной и непреходящей ценности каждого человека» [3, с. 28]. Под «Я-концепцией» ученый понимал динамическую систему постоянно незавершенных представлений человека о самом себе как результат психического развития, детерминированный социальными взаимодействиями. Структурными составляющими «Я-концепции» Р. Бернс считал когнитивную, оценочную и поведенческую. Первая содержит образ «Я» человека, в котором закреплены его представления о своей личности; вторая – самооценку на основе оценки своего образа «Я»; третья – поведение, состоящее из поведенческих реакций или конкретных действий, обусловленных образом «Я» и самооценкой [3].

Мы исходили из того, что образ «Я» будущего менеджера базируется: 1) на индивидуальной «Я-концепции» субъекта и связан с ней; 2) на профессиональной «Я-концепции» и тоже связан с ней. Мы структурировали образ «Я» будущих менеджеров из компонентов, включающих результаты самоосознания себя как субъекта управленческой деятельности. При

этом в образе «Я» будущих менеджеров представлены сведения о собственной компетентности, интегрируются самооценки и самоотношения к себе как к лидеру, руководителю, профессионалу. Успешность управленческой деятельности менеджера прямо связана с глубиной и уровнем сформированности его адекватного образа «Я».

Были определены сущностные признаки данного образа «Я»:

1. *Категориальный.* Образ «Я» – компонент общей «Я-концепции»; управленческий образ «Я», часть профессиональной «Я-концепции». Внутренне согласованная структура профессиональной «Я-концепции» существует за счет оптимального равновесия между отношением студента к себе как к будущему профессионалу и внешнему миру. Становление конструктов «Я-профессионал» и «Я-руководитель» по времени не совпадает. Раньше всего формируется компонент «Я-профессионал». На последующих стадиях возникает конструкт «Я-руководитель». Личностно-профессиональный рост менеджера происходит в направлении движения от Я-реального к Я-идеальному [4].

#### 2. Структурный:

– *когнитивный компонент* (осуществляет рефлексивную переработку, хранение значимой информации индивида о себе и базируется на самовосприятии руководителя);

– *эмоциональный компонент* (связан с самоотношением, самоуважением, самопринятием и другими оценочными эталонами. Включает в себя две подструктуры – аффективные и оценочные реакции на получение знаний о себе и эмоционально-ценностное самоотношение);

– *волевой компонент* (предполагает включенность в него результатов самопознания и эмоционально-ценностного от-

ношения к себе. Волевые действия человек может либо проявлять, либо сдерживать);

– *поведенческий компонент* (регулятивный фактор, в котором проявляется как готовность руководителя действовать, так и собственно его поведение).

3. *Функциональный*. Функциональные компоненты профессиональной деятельности руководителя представляют собой социально-психологическую систему взаимосвязанных структурных и функциональных элементов, которые связаны с аналитической, оценочной, планирующей, регулирующей, интегрирующей и системообразующей деятельностью в ходе решения управленческих задач.

4. *Критериальный*. Система критериев и эмпирических показателей, в которых заключаются внутри- и межкомпонентные связи психологической структуры: собственные профессиональные качества руководителя, эффективность его карьеры, преобладающих способов взаимодействия в партнерстве, жизненного и профессионального опыта, анализа ошибок.

В модель управленческого образа «Я» будущих менеджеров были включены:

– представления о себе как о личности (реальной и идеальной) и идеальном руководителе (*когнитивный компонент*);

– самопринятие, самоуважение, аутосимпатия, которые необходимо и достаточно характеризуют эмоционально-оценочные и эмоционально-ценностные переживания индивида (*эмоциональный компонент*);

– самоконтроль, саморуководство (*волевой компонент*);

– авторитарность, агрессивность, альтруистичность, благодаря которым поведение индивида можно трактовать достаточно разнопланово (*поведенческий компонент*).

Содержательное наполнение этих компонентов позволяет глубоко и системно

понять протекающие в личности будущих менеджеров процессы. Для изучения особенностей специфики управленческого «Я» будущих менеджеров были отобраны следующие диагностические методы: методика интерперсональной диагностики Т. Лири, экспресс-диагностика организаторских способностей, шкала субъективного благополучия, шкала социального самоконтроля, опросник самооотношения, самооценка управленческих ограничений руководителя.

В нашем исследовании под управленческим образом «Я» мы подразумевали индивидуальное многокомпонентное личностное образование, входящее в общую и профессиональную «Я-концепцию», отражающее вполне и не вполне осознаваемые аспекты:

– знаний, представлений о себе как о реальном, идеальном человеке и руководителе;

– уровней самооотношений с позиций самооценки, самоуважения, самопринятия, самоинтереса, самоуверенности, самодисциплины, самопонимания;

– показателей самоконтроля и саморуководства в личной и деловой жизни;

– разнообразных поведенческих проявлений, включающих альтруистичность, агрессивность, авторитаризм, эгоистичность, которые характеризуют стиль личностно-профессионального взаимодействия в управленческой деятельности.

Для статистической обработки полученных диагностических данных была применена программа Statistica 6.0, где корреляции ( $r$ -критерий Пирсона и  $U$ -критерий Манна – Уитни) определялись с использованием факторного анализа. Эмпирический анализ позволил дифференцировать ряд различий образа «Я» у будущих менеджеров по признакам пола и направлению вузовской подготовки. Так, примене-

ние методов математической статистики по критерию Манна – Уитни выявило различия по половому признаку по таким тестам и показателям:

- тест Т. Лири, октант Л1 «Я-реальное»: U-критерий = 2,49  $p = 0,011$ ;
- ОСО, показатель шкалы «Аутосимпатия»: U-критерий = 3457  $p = 0,000$ ;
- ОСО, показатель шкалы «Самопринятие»: U-критерий = 2,014  $p = 0,049$ ;
- шкала субъективного благополучия: U-критерий = - 2,139  $p = 0,033$ .

Различия по U-критерию Манна – Уитни по направлению вузовской подготовки обнаружались по следующим тестам и показателям:

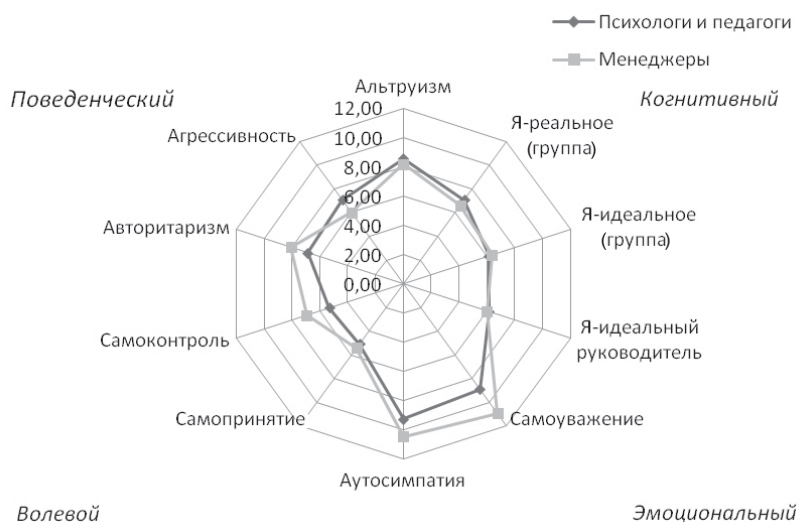
- Тест Т. Лири, октант Л4 «Я-реальное»: U-критерий = 2,008  $p = 0,045$ ;
- Тест Т. Лири, октант Л5 «Я-реальное»: U-критерий = 2,055  $p = 0,040$ ;
- ОСО, показатель шкалы «Самоуважение»: U-критерий = - 2,251  $p = 0,024$ ;
- ОСО, показатель шкалы «Самоуверенность»: U-критерий = - 2,120  $p = 0,034$ ;
- ШСС, U-критерий = - 2,620  $p = 0,009$ ;
- самооценка управленческих ограничений руководителя, показатель «Недостаток творческого подхода»: U-критерий = 2,488  $p = 0,013$ ;
- самооценка управленческих ограничений руководителя, показатель «Неумение влиять на людей»: U-критерий = 2,338  $p = 0,019$ .

В результате проведенной работы были выявлены обобщающие характеристики управленческого образа «Я» студентов, обучающихся на разных факультетах. Наибольшие различия наблюдаются в эмоциональном, волевом и поведенческом показателях, наименьшие – в когнитивном. Можно утверждать, что управленческий образ «Я» имеет отличия у студентов разных направлений вузовской подготовки. Имея одинаковые компоненты и показа-

тели, эмпирические модели управленческого образа «Я» будущих экономистов, педагогов и психологов отличаются разным содержанием, так как численные значения их показателей различны. Например, у педагогов и психологов более полно, чем у студентов-экономистов, представлены знания о Себе-реальном, в меньшей степени проявлен авторитаризм и в большей степени – альтруистичность. Зато у будущих менеджеров гораздо четче выражены аутосимпатия и самоуважение и обнаружены более высокий уровень самоконтроля и менее высокий – агрессии. Именно эти акценты заостряют уникальный характер каждой из представленных моделей (см. рис.).

Таким образом, в результате проведенной работы были выявлены отличительные особенности управленческого образа «Я» будущих руководителей, соотносящиеся как с их общей, так и профессиональной «Я-концепцией». К *позитивным сторонам* обобщенного образа «Я» относятся:

- эмоционально-содержательная интеграция веры в себя, самостоятельности, контроля над собой, понимания себя, самооценки, саморефлексии;
- самоодобрение в целом и позитивная самооценка;
- включенность в самопознание, наличие самоинтереса, заинтересованности в исследовании своего внутреннего мира, своих способностей;
- признание своих сильных и слабых сторон, самоидентичность;
- склонность прибегать к сотрудничеству, кооперации, компромиссам, быть гибким в решении проблем и в конфликтных ситуациях;
- понимание меры собственной ответственности за эффективность управленческих решений, оценку их со стороны других;
- стремление к лидерству.



**Рис.** Эмпирические модели управленческого образа «Я» студентов-менеджеров и студентов – педагогов и психологов

Среди *негативных сторон* в обобщенном управленческом образе «Я» отмечены:

- неспособность обучать, помогать другим развивать свои возможности, добиваться результата от работы подчиненных;
- недостаток понимания мотивации работников;
- устаревшие негуманные представления о роли руководителей;
- отсутствие восприимчивости к новому;
- стремление ограничить проявления дружелюбия как в Я-реальном, так и в своем представлении об идеальном руководителе;
- неспособность полностью использовать свое время и умения, справляться со стрессами в работе управленца;
- сильное влияние показателей субъективного благополучия на присутствие/отсутствие комфорта;
- отсутствие ясного понимания своих

личных ценностей при наличии ценностей, не соответствующих современной деловой и частной жизни;

- отсутствие ясности в целях своей личной и деловой жизни при наличии несовместимых с условиями современной жизни целей.

Проведя анализ результатов исследования, мы пришли к выводу о необходимости формирования, коррекции и совершенствования управленческого образа «Я» в общеузовской системе специально подобранных организационно-психологических мероприятий в виде недирективной программы «психологизации» образовательного процесса. Модернизация системы высшего образования предполагает приоритетность не только процесса собственно вузовского обучения, но и его результативности в виде сформированности целостной гармоничной личности, что особенно важно для деятельности будущих руководителей.

### Литература

1. Агапов В.С. Изучение профессионального «Я» личности в когнитивной психологии // Акмеология. 2011. № 3. С. 71–78.
2. Бальк А.С. Сформированность Образа «Я» студента как условие развития его личности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2006.
3. Бернс Р. Развитие «Я-концепции» и воспитание. Пер. с англ. М.: Прогресс, 1986.
4. Москаленко О.В. Развитие профессионального сознания руководителей образовательных учреждений: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2000. 25 с.

### Literatura

1. Agapov V.S. Izuchenie professional'nogo «Ya» lichnosti v kognitivnoj psihologii // Akmeologiya. 2011. № 3. S. 71–78.
2. Balyk A.S. Sformirovannost' Obraza «Ya» studenta kak uslovie razvitiya ego lichnosti: avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk. Stavropol', 2006.
3. Berns R. Razvitie «Ya-koncepcii» i vospitanie. Per. s angl. M.: Progress, 1986.
4. Moskalenko O.V. Razvitie professional'nogo soznaniya rukovoditelej obrazovatel'nyh uchrezhdenij: avtoref. diss. ... kand. psihol. nauk. M., 2000. 25 s.

DOI: 10.25586/RNU.V925X.18.02.P.020  
«Вестник Российского нового университета»  
ISSN 2414-925X

УДК 159.923

А.И. Фомичева

---

## ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТРУКТУРЫ И ОСОБЕННОСТЕЙ ЦЕННОСТЕЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ С РАЗНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ САМОУТВЕРЖДЕНИЯ

---

Рассмотрен эмпирический анализ структуры и особенностей ценностей будущих специалистов с разными стратегиями самоутверждения. Эмпирически выявлены корреляционные связи между ранжированием терминальных и инструментальных ценностей и доминирующей стратегией самоутверждения. Показаны психологические особенности выбора преобладающей стратегии самоутверждения и структуры ценностей личности в зависимости от различных личностных факторов, в том числе пола и возраста.

*Ключевые слова:* самоутверждение, агрессивная стратегия самоутверждения, самоотрицание (самоподавление), конструктивная стратегия самоутверждения, ценности, структура ценностей, ранжирование, личностные факторы.

An empirical analysis of the structure and features of the values of future specialists with different self-assertion strategies is considered. Empirically, correlations between the ranking of terminal and instrumental values and the dominant strategy of self-affirmation have been revealed. The psychological features of the choice of the prevailing strategy of self-affirmation and the structure of personal values are shown, depending on various personal factors, including gender, age.

*Keywords:* self-assertion, aggressive self-assertion strategy, self-denial (self-repression), constructive self-assertion strategy, values, value structure, ranking, personal factors.