

**ЭМПИРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЕФЛЕКСИВНОГО Я СОВРЕМЕННОГО
МЕНЕДЖЕРА**L.N. Kuleshova
V.V. Savanovich**EMPIRICAL ANALYSIS OF REFLEXIVE I OF MODERN MANAGER**

Современное состояние сферы управления определяет необходимость обращения к психологическим источникам повышения производительности труда менеджеров, к которым можно отнести феномен самосознания – рефлексивное Я, рассматриваемое как основа развития способности к саморефлексии и самосовершенствованию. Особенности рефлексивного Я современных менеджеров, несмотря на возрастание требований к их субъектности и творческому потенциалу, изучены недостаточно полно. Конструктивное решение проблемы предполагает дифференциацию, конкретизацию и операционализацию понятия «рефлексивное Я» менеджеров.

В отечественной психологии Я определяется как субъект деятельности (К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, С.Л. Рубинштейн и др.); объект самопознания (И.С. Кон, В.С. Мерлин, В.С. Мясищев, С.Г. Якобсон и др.); персонализированный субъект реальности (В.С. Агапов, Е.И. Мишина, В.А. Петровский, М.Г. Селюч и др.). Феномен Я представлен множеством модусов, относительно самостоятельных и вместе с тем сопряженных, взаимопроникающих друг в друга. Я рассматривается как иерархическая структура, содержащая рефлексивное Я (В.С. Агапов, А.В. Карпов, И.С. Кон, Е.И. Ми-

шина, В.А. Петровский, В.В. Саванович), творческое Я (М.Г. Селюч), экзистенциальное Я (В.П. Зинченко) и др.

Рефлексивное Я выражает представления индивида о себе, выполняющие функцию внутренних механизмов самопознания и самооценки (И.С. Кон). Рефлексивное Я – отражение человеком себя, обеспечивающее единство самости. Я определяется как рефлексивное существо, обладатель образа себя и среды (В.А. Петровский). *Рефлексивное Я является одним из модусов Я, включающим анализ представлений о себе как субъекте самопознания и познания других, самооценки и саморегуляции.*

В современных исследованиях уделяется внимание феномену Я менеджеров (В.С. Агапов, Л.О. Андропова, А.В. Буран, С.Р. Пантеев, В.В. Саванович, М.Г. Селюч, О.Б. Смирнова и др.). Отмечается, что функциональные компоненты управленческой деятельности (гностический, проектировочный, конструктивный, коммуникативный, организаторский, рефлексивный, социально-перцептивный) находятся во взаимовлиянии и «врастают» в ядерные структуры Я менеджеров. Управленческая деятельность происходит с вовлечением, качественным изменением и реализацией рефлексивного Я (В.С. Агапов, А.А. Деркач, В.В. Зыбкин, А.В. Иващенко, В.В. Саванович, М.Г. Селюч и др.).

Анализ психологических исследований и практики управленческой деятельности менеджеров позволил выявить противоречие между потребностями общества в менеджерах, обладающих высоким уровнем развития рефлексивного Я, и отсутствием научных разработок, обеспе-

¹ Доктор психологических наук, профессор кафедры психолого-педагогического образования НОУ ВПО «Российский новый университет».

© Кулешова Л.Н., 2014.

² Кандидат психологических наук, Генеральный директор ООО «Независимая инвестиционная компания».

© Саванович В.В., 2014.

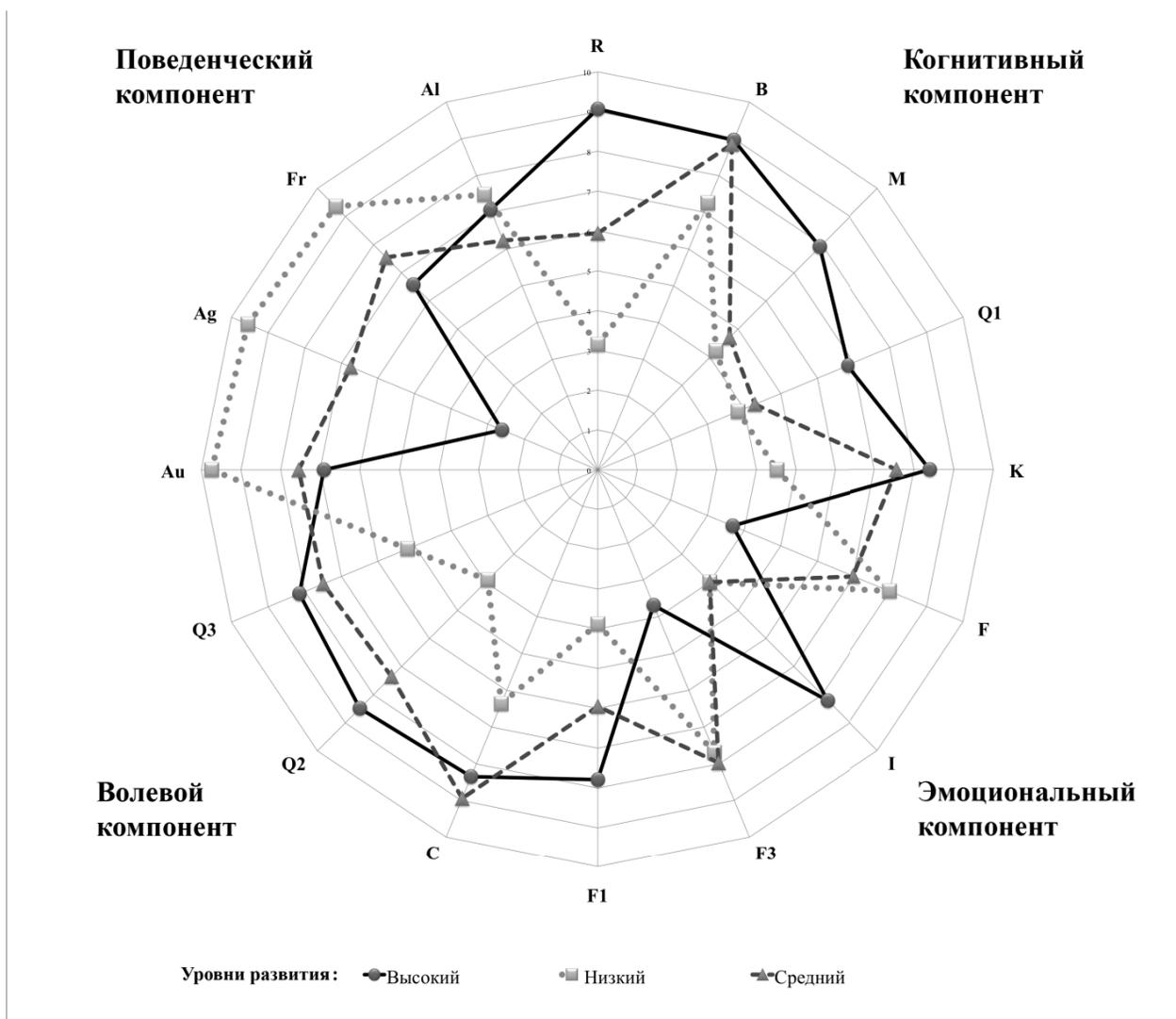


Рис. 1. Структурные особенности уровней развития рефлексивного Я менеджеров

чивающих целостное представление о структуре изучаемого феномена.

R – рефлексивность; B – интеллект; M – творческий потенциал; Q1 – аналитичность мышления; K – компетентность; F – экспрессивность; I – сензитивность; F3 – уравновешенность; F1 – тревожность; C – сила Я; Q2 – самостоятельность; Q3 – самоконтроль; Au – авторитарность; Ag – агрессивность; Fr – дружелюбие; Al – альтруистичность.

Все это обуславливает необходимость использования интегративного подхода к изучению рефлексивного Я менеджеров как феномена проявления самосознания. Выполненное нами исследование позволяет представить существенные признаки рефлексивного Я менеджеров и

их психологическую характеристику. Рефлексивное Я менеджеров включает представления о себе как субъекте самопознания, самооценки и саморегуляции, а также систему оценок компетентности, профессиональных и личностных качеств, особенностей эмоциональной и волевой регуляции, стиля поведения, способов взаимодействия с партнерами, опыта управленческой деятельности [1]. Рефлексивное Я менеджеров выражает не только знание и понимание себя, но и то, как другие воспринимают и понимают их как субъектов управленческой деятельности [2].

Рефлексивное Я менеджеров является основой саморегуляции управленческой деятельности. Рефлексия субъектов управления представляет способ поддержания связи с собой, контроля

своих душевных движений и действий, получение ответов на собственную активность в мире, выявление и разрешение противоречий [3; 4].

На основе эмпирического анализа выделены структурные особенности рефлексивного Я менеджеров, включающие когнитивный, эмоциональный, волевой и поведенческий компоненты (рис. 1).

Когнитивный компонент рефлексивного Я менеджера включает показатели: рефлексивность, интеллект, творческий потенциал, аналитичность мышления, компетентность, представленные во взаимосвязи. Эмоциональный компонент включает показатели: экспрессивность, сензитивность, уравновешенность, тревожность. Волевой компонент включает взаимосвязанные показатели: сила Я, самостоятельность, самоконтроль. Поведенческий компонент рефлексивного Я менеджеров включает показатели: авторитарность, агрессивность, дружелюбие, альтруистичность, взаимосвязанные в структуре рефлексивного Я. Представления о себе как субъекте управления выражаются в самооценивании, самоотношении, саморегулировании [5].

В результате сравнительного и корреляционного анализов качественной специфики внутри- и межкомпонентных связей в структуре рефлексивного Я менеджеров выделены следующие уровни развития изучаемого феномена:

– **высокий**, характеризующийся глубоким самоанализом, творческим потенциалом; компетентностью, ориентированностью на новые модели управления, способностью к всестороннему анализу управленческих ситуаций и управлению изменениями в деятельности, системным подходом к решению проблем; склонностью к демократическому стилю управления; стремлением к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации, а также сензитивностью и тревожностью;

– **средний**, отличающийся компетентностью, умением четко формулировать цели, сохранять высокую работоспособность в условиях помех; ориентированностью на традиционные модели управления, контроль и администрирование, иерархию и централизацию власти; склонностью к авторитарному, директивному стилю управления, нетерпимостью к недостаткам; умением сохранять самообладание в стрессовых ситуациях, уверенностью в себе, самостоятельностью, эмоциональной уравновешенностью, сочетающимися с удовлетворительным уровнем развития способности к самоанализу, самопознанию и пониманию внутреннего мира сотрудников;

– **низкий**, для которого характерны удовлетворительный уровень развития творческого потенциала и аналитичности мышления, компетентности и способности к принятию управленческих решений в ситуациях неопределенности; способность к самопознанию, самоанализу, а также ориентированность на стабильность деятельности организации и авторитарный стиль управления [5; 6].

Также выявлены гендерные различия в структурно-функциональной организации рефлексивного Я менеджеров (табл. 1). У менеджеров, имеющих высокий уровень развития рефлексивного Я, в выборке женщин более выражены показатели сензитивности, тревожности, авторитарности и агрессивности; у мужчин – уравновешенности, самостоятельности и самоконтроля. У менеджеров, имеющих средний уровень развития рефлексивного Я, гендерные различия проявляются в показателях уравновешенности, авторитарности, дружелюбия, альтруистичности, более развитых у женщин, а также самостоятельности и самоконтроля, более выраженных в выборке мужчин. У менеджеров, имеющих низкий уровень развития рефлексивного Я, гендерные различия выявлены во всех показателях эмоционального компонента, более выраженных у женщин. Также в выборке менеджеров-женщин более выражены показатели дружелюбия и альтруистичности, а в выборке менеджеров-мужчин – самоконтроля и силы Я.

В исследовании разработаны и апробированы формы и методы психологического сопровождения развития рефлексивного Я современного эффективного менеджера [7].

В психологическом сопровождении процесса развития рефлексивного Я в качестве основного подхода выступает гуманистическое направление, главным предметом которого является личность менеджера и ее уникальность [8]. Рефлексивный тренинг является гибкой технологией повышения профессионализма менеджеров, он способствует формированию способности к анализу, обобщению и систематизации знаний о себе [9; 10]. Рефлексивный тренинг способствует освоению приемов и методов более глубокого проникновения в собственное самосознание, ведущее к расширению возможностей рефлексии и более адекватному познанию коллег и партнеров в управленческой деятельности [11; 12; 13; 14; 15]. Проведение тренинга-практикума способствует развитию адекватного самопознания субъекта управленческой деятельности, совершенствованию способов познания окружающих, коррекции стереотипов восприятия в профессиональном общении.

**Гендерные особенности структуры
рефлексивного Я менеджеров**

Критерии	Показатели	Уровни развития рефлексивного Я, баллы					
		Высокий		Средний		Низкий	
		Муж. (n=18)	Жен. (n=15)	Муж. (n=29)	Жен. (n=19)	Муж. (n=20)	Жен. (n=16)
Когнитив- ный	Рефлексивность	8,95	9,17	5,93	5,95	3,00	3,31
	Интеллект	8,95	9,00	8,69	9,00	7,40	7,13
	Творческий потенциал	7,76	8,08	4,83	4,58	4,25	4,19
	Аналитичность мышления	6,95	6,75	4,00	4,58	4,05	3,62
	Компетентность	9,00	8,25	8,45	7,95	5,00	5,12
Эмоцио- нальный	Экспрессивность	3,62	3,75	6,93	7,05	7,55	8,63
	Сензитивность	7,43	9,00	4,59	3,42	3,55	4,44
	Уравновешенность	4,05	3,33	7,31	8,63	6,75	8,63
	Тревожность	7,33	8,25	5,90	6,00	3,40	4,37
Волевой	Сила Я	8,19	8,50	8,93	8,95	7,00	5,75
	Самостоятельность	9,05	7,92	7,86	6,84	4,00	3,88
	Самоконтроль	8,71	7,58	8,03	7,16	5,95	4,44
Поведенче- ский	Авторитарность	5,33	8,50	6,76	8,32	9,60	9,88
	Агрессивность	3,05	6,61	6,76	7,37	9,90	9,44
	Дружелюбие	6,67	6,50	6,76	8,32	8,70	10
	Альтруистичность	7,14	7,00	5,52	6,95	7,20	8,75

Примечание. Показаны показатели рефлексивного Я менеджеров, по которым проявляются значимые различия ($p < 0,05$).

Таблица 2

Методы психологической работы по развитию рефлексивного Я менеджеров

№ п/п	Уровни развития рефлексивного Я менеджеров	Формы и методы психологической работы
1.	Высокий (n = 33)	Диагностические процедуры. Тренинг, способствующий развитию эмоциональной уравновешенности, снижению тревожности. Метод мозгового штурма. Анализ управленческих ситуаций. Дебрифинг. Ролевые игры. Групповая дискуссия.
2.	Средний (n = 48)	Тренинг, направленный на развитие рефлексивности, творческого потенциала, аналитичности мышления. Метод мозгового штурма. Анализ ситуаций. Диагностические процедуры. Тренинг. Дебрифинг. Ролевые игры. Групповая дискуссия.
		Тренинг, способствующий развитию сензитивности.
3.	Низкий (n = 36)	Тренинг, направленный на развитие рефлексивности, творческого потенциала, аналитичности, компетентности.
		Тренинг, способствующий развитию волевой сферы: сензитивности, самостоятельности, самоконтролю. Диагностические процедуры. Дебрифинг. Ролевые игры. Групповая дискуссия. Мозговой штурм. Анализ управленческих ситуаций.

Литература

1. Агапов В.С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей. – М., 2012.
2. Агапов В.С. Концепция Я и самореализация субъекта: проблемное поле научных исследований // Акмеология. – 2012. – № 3 (43). – С. 26–31.
3. Агапов В.С., Саванович В.В. Структурные особенности рефлексивного Я менеджеров : монография. – М. : ООО «ПКЦ Альтекс», 2012.
4. Мишина Е.И. Проблема личностной рефлексии в психологии : учебное пособие. – М., 2008.
5. Саванович В.В. Особенности рефлексивного Я менеджера // Вестник Российского нового университета. – 2011. – С. 36–37.
6. Саванович В.В. Рефлексивное Я менеджера: опыт эмпирического исследования : монография. – М. : МГОУ, 2012.
7. Кулешова Л.Н. Инновационные технологии в системе послевузовского образования специалистов // Психолого-педагогические основы обучения взрослых. – Ставрополь : изд. СтГМА, 2011. – С. 202–207.
8. Абдурахманов Р.А., Плышевская Э.Н. Индивидуально-психологические особенности студентов, самоактуализирующихся в процессе обучения в вузе // Вестник Российского нового университета. – 2012. – Выпуск 1. – С. 43–53.
9. Азарнов Н.Н. Социальное взаимодействие и развитие высших психических функций человека // Вестник Российского нового университета. – 2011. – Выпуск 1. – С. 51–59.
10. Азарнов Н.Н. Решение руководителем социально-психологических задач в организации // Цивилизация знаний: проблемы модернизации России. – 2010. – Т. 1. – С. 311–315.
11. Юдина Е.И. Психолого-педагогические основы организации руководства процессом профессионального саморазвития студентов // Вестник Российского нового университета. – 2010. – Выпуск 1. – С. 77–81.
12. Агапов В.С., Кулешова Л.Н., Саванович В.В. Особенности рефлексивного Я современного менеджера // Вестник Российского нового университета. – 2014. – Выпуск 1. – С. 7–12.
13. Кулешова Л.Н. Использование методов активного обучения в системе послевузовского образования // Модернизация и перспективы развития современного общества: социально-экономические и историко-правовые проблемы. – Элиста, 2011. – С. 299–304.
14. Азарнов Н.Н. Взаимопонимание личностей в деятельности // Вестник Российского нового университета. – Выпуск 1. «Психологические науки. Педагогические науки. Иностранные языки». – 2013. – С. 15–22.
15. Азарнова А.Н. Социально-психологический анализ взаимодействия медиатора и сторон в ходе медиативных переговоров // Вестник Российского нового университета. – Выпуск 1. «Психологические науки. Педагогические науки. Иностранные языки». – 2013. – С. 23–27.
16. Чернышова В.Н. Повышение эффективности подготовки педагогов общеобразовательных учреждений к превентивной деятельности по профилактике наркомании среди учащихся // Вестник Российского нового университета. – 2013. – № 1. – С. 145–148.