



УДК 159.95

В.С. Агапов¹
Л.Н. Кулешова²
В.В. Саванович³

V.S. Agapov
L.N. Kuleshova
V.V. Savanovich

ОСОБЕННОСТИ РЕФЛЕКСИВНОГО Я СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

THE CHARACTERISTICS OF SELF- REFLECTION OF THE TOP EXECUTIVE MANAGERS

В статье представлены результаты исследования рефлексивного Я субъекта управленческой деятельности, рассматриваемого как ядро самосознания, включающее когнитивный, эмоциональный, ценностный и регулятивный компоненты. Обоснованы представления о модели рефлексивного Я менеджера, объединяющего Я-реальное, Я-идеальное, Я-глазами других.

Ключевые слова: самопознание, самосознание, рефлексивное Я, рефлексия, Я-концепция, Я-реальное, Я-идеальное, Я-глазами других.

The paper discusses specific features of development of reflexive self perception in international psychology. Investigation phases of self-conception and personal reflexion are marked out.

Keywords: consciousness, self-consciousness, reflexive self, reflexion, self-conception, self-knowledge.

Современное состояние сферы управления определяет необходимость обращения к психологическим источникам повышения производительности труда менеджеров. К таковым можно отнести феномен самосознания – рефлексивное Я как основу развития способности к саморефлексии и самосовершенствованию. Инновационные изменения в профессиональной деятельности менеджеров актуализируют использование ресурсов самосознания. Значимость анализа психологических аспектов рефлексивного Я обусловлена той ролью, которую играют субъек-

екты управленческой деятельности в новых социально-экономических условиях.

Анализ психологических исследований и практики управленческой деятельности менеджеров позволил выявить ряд противоречий между:

– потребностями общества в менеджерах, обладающих высоким уровнем развития рефлексивного Я, и отсутствием научных разработок, обеспечивающих целостное представление о структуре изучаемого феномена;

– необходимостью концептуального знания о рефлексивном Я современных менеджеров и несовершенством понятийного аппарата, представленного в разноплановых подходах исследователей;

– важностью развития рефлексивного Я менеджеров и недостаточностью научных разработок в практике психологического сопровождения развития изучаемого феномена.

¹ Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры практической психологии НОУ ВПО «Российский новый университет».

² Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психолого-педагогического образования НОУ ВПО «Российский новый университет».

³ Кандидат психологических наук, генеральный директор ООО «Независимая инвестиционная компания».

Особенности рефлексивного Я современных менеджеров, несмотря на возрастание требований к их субъектности и творческому потенциалу, изучены недостаточно полно. В психологии пока нет единого представления о рефлексивном Я менеджеров, что связано с многоаспектностью проблематики и широким спектром исследовательских подходов. В научных трудах по философии, психологии и социологии представлены неоднозначные подходы к определению рефлексивного Я менеджеров. С одной стороны, это затрудняет выявление его сущностных характеристик, а с другой – расширяет возможности сопоставления теоретических подходов и эмпирических исследований.

Конструктивное решение проблемы предполагает дифференциацию, конкретизацию и операционализацию понятия «рефлексивное Я» менеджеров. Все это обуславливает актуальность интегративного подхода к изучению рефлексивного Я менеджеров как феномена проявления самосознания.

В современных психологических и акмеологических исследованиях рефлексивное Я менеджеров рассматривается как феномен профессионального самосознания (Агапов В.С., Мишина Е.И., Саванович В.В. и др.). Рефлексивное Я менеджеров характеризуется как один из модулей управленческой Я-концепции. Рефлексивное Я менеджеров является компонентом образа внутреннего мира, складывающимся под воздействием норм, правил, моделей управленческой деятельности и активного участия в ней [1]. В рефлексивном Я фиксируются итоги осознания менеджерами себя как субъектов управленческой деятельности на этапах профессионального становления. Рефлексивное Я личности зависит от духовной культуры субъектов управленческой деятельности [2].

Выявлению сущностных признаков рефлексивного Я менеджеров способствует анализ:

- категориальный, связанный с отражением сущности понятий «рефлексивное Я», «рефлексия», «Я-концепция»;
- структурный, включающий взаимосвязанные структурные компоненты и показатели;
- содержательно-функциональный, учитывающий реализацию функций управления [3].

Пониманию феномена рефлексивного Я менеджеров способствует прогностическая модель Я-концепции руководителя, разработанная В.С. Агаповым. В.С. Агапов определяет понятие «модель Я-концепции» как результат научного познания (теоретического обобщения имеющихся эмпирических данных, операций моделирова-

ния) реальной Я-концепции личности, а также специально созданную динамическую систему гипотез и понятий, отражающую возможный комплекс избирательно вовлеченных самоорганизующихся компонентов, которые выражают наиболее существенные характеристики реальной Я-концепции личности [4; 5].

В данной модели сознание менеджеров характеризуется системой знаний, значений и личностных смыслов, а также особенностями выборов и ценностного отношения к действительности, оценок, сравнений, раскрываемых через единство биодинамической и чувственной тканей. В качестве ядерного компонента Я-концепции представлена система отношений к людям, к своей психической жизни, к социальному окружению, к духовным благам, динамически взаимодействующих в чувственном и понятийном планах.

В исследовании В.В. Савановича рефлексивное Я менеджеров рассматривается как основа саморегуляции и регуляции управленческой деятельности. Рефлексивное Я менеджер включает систему оценок своих профессиональных качеств, мотивов и ценностных ориентаций, стиля и эффективности управленческой деятельности, способов взаимодействия с партнерами, а также компетентности, управленческого опыта и профессиональной перспективы развития [6]. Выступая отражением профессиональной принадлежности субъектов, рефлексивное Я менеджеров специфическим образом конституирует личное семантическое пространство и способы описания объектов мира.

Теоретическая модель рефлексивного Я менеджеров расширяет научные представления о его структурных компонентах, системе критериев и показателей, способствуя выявлению специфики связей в психологической структуре рефлексивного Я менеджеров. Теоретическая модель выражает функциональное единство взаимосвязанных и взаимообусловленных компонентов, отражает вероятностное прогнозирование изменчивости и стабильности, непрерывности и дифференцированности качественных характеристик значимых внутри- и межкомпонентных связей в психологической структуре рефлексивного Я менеджеров [7].

В структуре рефлексивного Я выделяются компоненты: когнитивный, эмоционально-оценочный, поведенческий и волевой (В.С. Агапов, В.В. Саванович). Содержание когнитивного компонента рефлексивного Я менеджера рассматривается в связи с различными уровнями самосознания.

Когнитивный компонент рефлексивного Я отвечает за переработку и хранение наиболее значимой информации о себе, своих потребностях, способностях, перспективах личностного и профессионального развития. Данный компонент образован из характеристик самовосприятия, представлений менеджера о себе как субъекте управленческой деятельности. Особенности видения менеджером себя влияют на его поведение в целом, на выбор планов и жизненных стратегий и на способы достижения управленческих целей.

Эмоциональный компонент рефлексивного Я отвечает за формирование отношения к себе, оптимального уровня самоуважения и самопринятия, а также оценочных эталонов в соответствии с социально значимыми критериями. Эмоциональный компонент рефлексивного Я включает оценку экспрессивности, сензитивности, уравновешенности, тревожности.

Волевой компонент рефлексивного Я проявляется в самооценке менеджером волевых качеств, самостоятельности, целеустремленности и самоконтроля.

Поведенческий компонент характеризуется как готовность, намерение субъекта действовать, внутренняя программа действий. Содержательно поведенческий компонент рассматривается как: установки (Р. Бернс, И.С. Кон, Н.И. Сарджвеладзе); конкретные реальные действия (С.Т. Джанерьян, Х. Хекхаузен); поведение (З.И. Рябкина, В.Ф. Сафин) и саморегуляция (А.А. Налчаджян, В.Ф. Сафин, И.И. Чеснокова). Поведенческий (регулятивный) компонент включает в себя оперативный самоконтроль и саморегуляцию как внутри, так и вне системы. Эти компоненты взаимосвязаны и взаимообусловлены и в то же время являются самостоятельными (С.Т. Джанерьян, Т.К. Поддубная, В.В. Столин и др.).

Эмпирическое исследование показало наличие разных уровней развития рефлексивного Я менеджеров ($n = 117$): высокого, среднего и низкого (В.С. Агапов, В.В. Саванович). Менеджеры, имеющие высокий уровень развития рефлексивного Я, характеризуются выраженными показателями рефлексивности, интеллекта, творческого потенциала, а также самостоятельности и самоконтроля, связанных с тревожностью и сензитивностью.

Менеджеры, имеющие средний уровень развития рефлексивного Я, характеризуются высокими показателями интеллекта и компетентности, связанными с низкими показателями творческого потенциала и аналитичности мышления. В структуре рефлексивного Я менедже-

ров данной выборки высокий уровень развития уравновешенности сочетается с менее выраженными тревожностью и сензитивностью. Также проявляется высокий уровень развития волевых качеств и средний уровень показателей авторитарности, агрессивности, альтруистичности и дружелюбия.

У менеджеров, имеющих низкий уровень развития рефлексивного Я, выявлены средние показатели интеллекта и низкие показатели рефлексии, творческого потенциала, аналитичности мышления и компетентности. В структуре рефлексивного Я менеджеров высокий уровень уравновешенности сочетается с менее выраженными тревожностью и сензитивностью, средний уровень самоконтроля и силы Я – с низким уровнем самостоятельности. В поведенческом компоненте рефлексивного Я менеджеров выражен высокий уровень развития авторитарности, агрессивности, дружелюбия и средний – альтруистичности.

Как показывает анализ, в рефлексивном Я фиксируются итоги осознания менеджерами себя как субъектов управленческой деятельности. Рефлексивное Я менеджеров – это проявление самосознания личности, основанное на сложных мыслительных операциях анализа, обобщения, классификации, опосредствующих самопознание и оценивание своих поступков, действий, отношений. Рефлексивное Я менеджеров включает систему оценок своих профессиональных качеств, мотивов и ценностных ориентаций, стиля и эффективности управленческой деятельности, способов взаимодействия с партнерами, а также компетентности, управленческого опыта и профессиональной перспективы развития. В качестве основных функций рефлексивного Я менеджеров рассматриваются: аналитическая, оценочная, системообразующая, регулирующая, интегрирующая. Функции рефлексивного Я многообразны и взаимосвязаны, их система определяет особенности самовосприятия и самопознания менеджеров.

Рефлексивное Я менеджеров рассматривается как сложный, системный феномен самосознания и 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 [4; 10]. Рефлексивное Я менеджеров выражает не только знание и понимание себя, но и то, как другие воспринимают и понимают их

как субъектов управленческой деятельности. Функциями рефлексивного Я, направленными на осознание менеджером себя как субъекта управленческой деятельности, выступают: аналитическая, оценочная, мотивирующая, регулирующая, интегрирующая и др. Рефлексивное Я представляет собой единую функциональную систему, характеризующуюся наличием внутрикомпонентных и межкомпонентных связей и отношений, взаимодействие которых определяет его структурное построение.

Развитию рефлексивного Я менеджера способствует психологическое сопровождение, направленное на создание системы условий для развития профессионального самосознания менеджеров [8; 9].

В психологическом сопровождении развития рефлексивного Я в качестве основного подхода выступает гуманистическое направление, главным предметом которого является личность менеджера и ее уникальность.

Тренинговые программы являются действенным инструментом гармонизации структурной организации рефлексивного Я менеджеров, а также развития системы функций, направленных на осознание менеджером себя как субъекта управленческой деятельности [10; 11]. Одной из характерных особенностей данного направления тренинговой работы является максимально недирективный стиль управления группой, побуждающий менеджеров проявлять активность и принимать ответственность за происходящие изменения. Формирование в группе менеджеров атмосферы взаимного доверия, безопасности и открытости способствует самовыражению личности.

Менеджеры включаются в своеобразный опыт интенсивного самопознания, ориентированный на развитие определенных структурно-функциональных компонентов рефлексивного Я. Рефлексивный тренинг способствует осознанию глубоких внутренних структур Я, трудно поддающихся анализу и коррекции другими методами. В результате менеджеры приходят к более полному познанию себя и других, чем это возможно в обычных деловых отношениях. Климат открытости порождает доверие, позволяет личности осознать и изменить неадекватные защитные установки, проверить и принять обновленные способы самопознания и формы эмоционального реагирования, которые в дальнейшем могут быть перенесены на ситуации управленческой деятельности [12].

В тренинге важно создание креативной сре-

ды, стимулирующей менеджеров к самоанализу, поиску вариантов решения проблем, исследованию особенностей и закономерностей самопознания и познания других. Рефлексивный тренинг способствует расширению возможностей рефлексии, освоению менеджерами методов глубокого анализа феноменов самосознания, а также адекватному познанию и пониманию партнеров и коллег в сфере управленческой деятельности. Приближение условий и специфики тренинговой среды к реальной способствует переносу приобретенных умений в управленческую деятельность менеджеров. В ходе исследования замечена связь между уровнем развития рефлексивного Я менеджеров и эффективностью их деятельности, которая носит характер сложной, нелинейной детерминации, что может определить направление дальнейшего научного поиска.

Литература

1. Саванович В.В. Эмпирическое исследование структуры рефлексивного Я менеджеров. – М., 2012.
2. Агапов В.С., Саванович В.В. Структурные особенности рефлексивного Я менеджеров : монография. – М., 2012.
3. Агапов В.С. Становление Я-концепции в управленческой деятельности руководителей. – М., 2012.
4. Агапов В.С. Системное изучение Я-концепции субъекта в российской психологии // Акмеология. – 2013. – № 1. – С. 27–30.
5. Агапов В.С., Плугина М. И. Акмеология профессионального становления преподавателей высшей школы. – М., 2012.
6. Саванович В.В. Рефлексивное Я менеджера: методология и теория исследования. – М., 2011.
7. Каширин В.П. Актуальные проблемы личности: понимание, признаки, базовые основания // Вестник Российского нового университета. Проблемы социально-гуманитарных и психологических наук. – 2011. – Выпуск 1.
8. Кулешова Л.Н., Александрова Н.П. Развитие и формирование личности в современных условиях : учебное пособие. – М., 2009.
9. Кулешова Л.Н. Развитие личности в процессе компетентностного подхода в профессиональном образовании // Вестник Московской государственной академии делового администрирования. Серия «Философские, социальные и естественные науки». – 2010. – № 3. – С. 110–130.

10. Кулешова Л.Н. Инновационные технологии в системе послевузовского образования специалистов // Психолого-педагогические основы обучения взрослых. – Ставрополь : изд. СтГМА, 2011. – С. 202–207.

11. 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.

12. Кулешова Л.Н., Шукуева Б.Г. Психологическая структура и содержание профессионального самоопределения формирующейся личности // Психология обучения. – 2012. – № 4. – С. 4–15.

13. Юдина Е.И., Иванова О.Ю. Теоретико-практические аспекты построения инновационной модели научно-исследовательской работы студентов // Цивилизация знаний: глобальный кризис и инновационный выбор России. – М., 2009. – С. 416–418