

на правах рукописи

Кузьмин Александр Борисович

**Влияние системных компонент
психической регуляции профессиональной деятельности
на эффективность труда руководителя**

19.00.03 – Психология труда,
инженерная психология, эргономика
по психологическим наукам

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2006

Работа выполнена на кафедре психологии Тверского областного института усовершенствования учителей

Научный руководитель: доктор психологических наук,
профессор

Официальные оппоненты: **Махновец Сергей Николаевич**
доктор психологических наук,
профессор

Кашапов Мергалис Мергалимович

кандидат психологических наук,
доцент

Ведущая организация **Козлов Сергей Александрович**
Тверской государственный
университет

Защита состоится «___» _____ 2006 г. в ___ час. на заседании диссертационного совета Д 212.002.02 в Ярославском государственном университете им. П.Г. Демидова по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ЯрГУ им. П.Г. Демидова.

Автореферат разослан «___» _____ 2006 года

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор психологических наук,
профессор



Клюева Н.В.

Введение.

Актуальность исследования. Проблема поиска теоретических и практических инноваций в организации управления производством в условиях системного кризиса российской экономики, возникшего в результате форсированного перехода страны на рыночные отношения, предопределяет необходимость научно обоснованного выявления и описания социально-психологических феноменов, реально включенных в совместную производственную жизнедеятельность трудовых коллективов. Изменение экономической и социокультурной ситуации в России вызвало трансформацию представлений о целях и функциях управления. Сложилась ситуация, при которой руководитель вынужден выполнять свои функциональные обязанности в условиях неизвестных ранее экономических, социальных и психологических факторов, вызванных переходом к декларируемой рыночной экономике, отсутствием количественно и качественно обоснованной концепции развития кадрового потенциала. Общество испытывает потребность в управленце-профессионале, способном как к проектированию развивающих систем и ситуаций, так и к саморазвитию, профессиональному и личностному росту.

В отечественной (А.Г.Ананьев, И.Г.Велков, Р.Б.Гительмахер, А.А.Деркач, А.Л.Журавлев, Ю.М.Забродин, А.В.Карпов, А.И.Китов, Е.А.Климов, Б.Б.Коссов, Б.Ф.Ломов, Г.М.Мануйлов, В.В.Новиков, Н.Н.Обозов, А.Л.Свенцицкий, В.Д. Шадриков и др.) и зарубежной (Л. Берталанфи, Д. Клиланд, Т.Питерс, Р.Уотермен, Дж.Тернер, Р.Эшби и др.) психологии выполнен большой объем исследований, в которых показано значение психологических особенностей личности руководителей для управленческой деятельности. Несмотря на большое внимание к этой проблеме, она по-прежнему сохраняет свою актуальность как в теоретическом, так и практическом аспекте изучения. Личностные особенности эффективно работающих руководителей изучены недостаточно. В свою очередь, практика управленческой деятельности свидетельствует о том, что профессионально важные качества личности руководителя, бесспорно,

существуют, так как существуют эффективно и недостаточно эффективно работающие руководители, в чем важную роль играют именно личностные свойства. При этом наибольший интерес, по нашему мнению, проявляется к исследованиям психологической структуры личности руководителей в контексте «раскрытия» механизма психической регуляции их профессиональной деятельности и индивидуальной управленческой концепции, специфически проявляющейся в различных профессиональных сферах. Выделение в качестве респондентов исследования руководителей в таких сферах, как производство и образование, заслуживает особого внимания, так как в настоящее время руководители производственной сферы уже накопили практический опыт эффективной профессиональной деятельности в условиях бизнеса и рыночных условиях развития общества, в то время как в образовательном пространстве, призванном быть приоритетным в развитии общества, еще не выстроены даже основания для оказания образовательных услуг в условиях рынка. Руководители сферы образования по-прежнему управляют коллективами в условиях сметного бюджетного финансирования и системы оплаты труда по единой тарифной сетке, что сдерживает развитие системы, обуславливает ее стагнацию. Реализация национального проекта «Образование», изменение системы оплаты труда педагогическим и управленческим кадрам неизбежно влекут за собой вхождение образовательных учреждений в конкурентные рыночные отношения. Так же как и руководители производственной сферы, руководители сферы образования будут зависимы от результата своей профессиональной деятельности. В то же время в условиях выживания производства руководители вынуждены добиваться результата любой ценой, порой не учитывая реальных потребностей исполнителей, что негативно сказывается на специфике управленческого взаимодействия. Учет специфики проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности руководителей производственной и образовательной сфер позволяют формировать те

личностные качества, которых «не хватает» руководителям в той или иной профессиональной сфере для эффективной совместной деятельности всего трудового коллектива и для дальнейшего развития общества в целом.

Кроме этого, в нынешних общественно-политических и экономических условиях возникло противоречие между новыми требованиями, объективно предъявляемыми обществом к управлению (в самом широком смысле), и отсутствием реальных инновационных концепций, моделей, которые помогли бы обеспечить оптимальное развитие названных явлений. Данное противоречие предопределило актуальность и необходимость более рельефного исследования влияния системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах.

Объект исследования: профессиональная деятельность руководителя.

Предмет исследования: особенности влияния системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей (на примере производственной и образовательной сфер).

Цель исследования: выявить и всесторонне раскрыть влияние системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах.

Достижение поставленной цели предполагает решение комплекса взаимосвязанных задач:

1. Проведение анализа современных теоретико-методологических подходов к изучению детерминант труда руководителя в структуре психической регуляции его профессиональной деятельности.
2. Раскрытие сущности механизма психической регуляции профессиональной деятельности руководителя.

3. Теоретическое обоснование состава системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности руководителя.
4. Комплексное исследование специфики проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции труда руководителя в контексте эффективности осуществляемой им профессиональной деятельности.
5. Верификация сформулированного теоретического положения о психологической детерминированности эффективности труда руководителя (производственной и образовательной сфер) спецификой проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции осуществляемой им деятельности.
6. Разработка рекомендаций по использованию полученных в ходе исследования результатов.

Гипотеза исследования заключается в том, что эффективность труда руководителя в различных профессиональных сферах детерминирована спецификой проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции осуществляемой им деятельности, таких как рефлексивность, регулятивная способность, мотивация достижения, мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, общая направленность, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность оценки своей перспективы.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили личностно-деятельностный, аксиологический, акмеологический, антропологический и культурологический подходы, а также:

- принципы субъектно-деятельностного подхода (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Ю.М.Забродин, Д.Н. Завалишина, В.В. Знаков, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн);

- принципы системно-структурного подхода к исследованию психических явлений и процессов (А.Я. Анцупов, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов, В.Д. Шадриков, А.И. Шипилов);
- общеметодологические принципы, сформулированные в социальной психологии (Г.М. Андреева, А.А. Бодалев, А.Л. Журавлев, В.А. Мазилев, В.В. Новиков, В.Е. Семенов и др.);
- принципы личностно-ориентированного подхода (А.Г. Асмолов, И.В. Дубровина, Н.В. Ключева, В.Я.Ляудис, А.Б.Орлов);
- идея об интегральных характеристиках деятельности (С.Л. Рубинштейн, Б.Г. Ананьев, Н.Ф. Добрынин, В.Н. Мясищев и др.);
- идеи ученых-исследователей социологического, психолого-педагогического и социально-психологического обеспечения педагогической и управленческой деятельности в образовании (М.М.Кашапов, Н.В.Ключева, М.С. Комаров, В.С.Лазарев, М.И.Рожков, Н.И.Шевандрин и др.);
- концептуальные положения об управлении человеческими ресурсами (А.Я. Анцупов, Ю.М. Забродин, М.И. Дьяченко, Е.А. Климов, А.К. Маркова, В.В. Козлов, А.В. Карпов, А.И. Пригожин, и др.);
- психологические теории лидерства (И.Д. Ладанов, Е.С. Яхонтова, В.М. Шепель, А.Г. Маслоу, Ф. Фидлер, Р. Блейк, Дж. Моутон, Р.Л. Дафт, К. Левин и др.);
- взгляды отечественных ученых на проблемы социально-психологического взаимодействия (Г.М.Андреева, А.Л.Журавлев, В.В.Новиков, Н.Н. Обозов, Ю.М. Забродин, Г.С. Никифоров, В.А. Бодров, Ю.К. Стрелков, А.В. Карпов, В.П. Сальницкий, С.Н. Махновец, Е.М. Муравьев и др.).

Многогранность предмета исследования, характер выдвинутых научных задач обусловили выбор следующих **методов исследования**: сравнительный и ретроспективный анализ, анкетирование, беседа, обобщение независимых характеристик, тестирование, метод анализа продуктов деятельности, метод экспертной оценки, методы использования и

формирования субъектных факторов деятельности (методы самоопределения, поиска индивидуального стиля деятельности и путей адаптации в коллективе).

Использовались также такие методы статистической обработки экспериментальных данных, как корреляционный и регрессионный анализ, распознавание образов, факторный анализ. Сочетание различных методов и процедур исследования позволяет дополнять, контролировать, агрегировать данные, полученные в процессе применения каждого метода. Исследовательская методология выполняла не только диагностическую, но и социализирующую, адаптивную и корректирующую функции.

Достоверность полученных результатов и обоснованность выводов обеспечивались применением современных эмпирических процедур в соответствии с целью и задачами исследования, а также применением адекватных статистических методов обработки данных.

В исследовании принимали участие более 300 человек – руководители предприятий малого и среднего бизнеса, а также руководители бюджетных учреждений сферы образования.

Научная новизна исследования состоит в том, что в нем вскрыты системные компоненты труда руководителя (такие как рефлексивность, регулятивная способность, мотивация достижения, мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, общая направленность, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность оценки своей перспективы), являющиеся детерминантами эффективности осуществляемой им деятельности.

Выявлена регрессионная зависимость между системными компонентами психической регуляции и интегральным показателем эффективности профессиональной деятельности руководителя. В результате

синтезирована математическая модель для расчета интегрального показателя эффективности деятельности руководителя.

Эмпирически обоснованы базирующиеся на системных компонентах психической регуляции профессиональной деятельности критерии эффективности как руководителя предприятия малого и среднего бизнеса, так и руководителя бюджетного учреждения сферы образования.

Теоретическое значение исследования заключается,

во-первых, в обосновании положения о психологической детерминированности эффективности труда руководителя спецификой проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции осуществляемой им деятельности в различных профессиональных сферах;

во-вторых, в феноменологическом описании специфики влияния системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах;

в-третьих, обосновано положение о том, что эффективность деятельности руководителя обусловлена уровнем персонификации таких ее детерминант, как рефлексивность, регулятивная способность, мотивация достижения, мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, общая направленность, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность оценки своей перспективы.

Практическое значение исследования состоит в следующем:

- разработанная методика изучения системных компонент труда руководителя в структуре психической регуляции его профессиональной деятельности позволяет расширить возможность использования результатов исследования для научной организации труда, построения алгоритма индивидуальной траектории

профессиональной карьеры и повышения эффективности деятельности в новых, постоянно меняющихся условиях;

- содержание диссертационной работы явилось основой для разработки учебных спецкурсов по психологии труда, психологии управления, социальной психологии, рассчитанных как на студентов высших учебных заведений, так и на слушателей курсов повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров и психологов.

Положения, выносимые на защиту. Проведенное диссертационное исследование позволило выявить влияние системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах и сформулировать следующие положения, выносимые на защиту:

1. Системные компоненты психической регуляции профессиональной деятельности являются базовыми детерминантами эффективности труда руководителя. Они представляют собой интегративное психологическое образование, включающее в себя рефлексивность, регулятивную способность, мотивацию достижения, мотивацию аффилиации, мотивацию профессионального самосовершенствования, общую направленность, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность оценки своей перспективы.
2. Структура взаимосвязи системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности руководителя имеет различную выраженность, и ее основу составляет индивидуально вариативный профиль, характеризующий различные стороны профессиональной деятельности и ее видение окружающими.

3. Эффективность профессиональной деятельности руководителя достигается уровнем персонификации психологических детерминант, которые проявляются в выраженности таких системных компонент психической регуляции, как рефлексивность, мотивация достижения, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность к управленческому взаимодействию.
4. Эффективность труда руководителя в различных профессиональных сферах обусловлена спецификой проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции осуществляемой им деятельности. Различия степени выраженности структурных элементов психической регуляции профессиональной деятельности руководителей производственной сферы и сферы образования статистически значимо проявляются в таких компонентах, как регулятивная способность, мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, деловая направленность, удовлетворенность взаимодействием, способность оценки своей перспективы.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Работа является результатом исследований, выполненных автором самостоятельно в 2002 – 2006 г.

Содержание диссертационного исследования было обсуждено на двух российских (2004 г., 2005г.), пяти региональных (2004-2005 г.г.) научно-практических конференциях.

Результаты исследования используются при проведении лекционных и практических занятий со слушателями семинаров и курсов в Тверском областном институте усовершенствования учителей, изложены в публикациях автора.

Основные положения диссертации частично реализованы в практике деятельности образовательных учреждений и предприятий Тверской

области и могут быть рекомендованы к распространению в других регионах России.

Структура диссертации состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Текст диссертации изложен на 145 страницах, иллюстрирован 3 рисунками, 13 таблицами и дополнен 4 приложениями. Библиография содержит 218 источников, 32 из них – на иностранных языках.

Основное содержание работы

Во введении обосновывается актуальность исследуемой научной задачи, теоретическая и практическая значимость, новизна исследования, определены объект и предмет исследования, его цели и задачи, методы решения поставленных задач, изложены основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Современные теоретико-методологические подходы к изучению детерминант труда руководителя в структуре психической регуляции его профессиональной деятельности» представлена характеристика объекта исследования и осуществлен поиск оснований, которые позволили бы описать естественную диахронную целостность субъекта, раскрыть многообразие направлений, в которых находят отражение прогнозы результатов его профессиональной деятельности.

В первом параграфе «Психическая регуляция профессиональной деятельности в контексте современных психологических подходов» раскрываются подходы к решению проблем психологического анализа механизмов психической регуляции профессиональной деятельности руководителя.

В самом общем виде дается анализ профессиональной деятельности руководителя с целью оценки общих и индивидуальных свойств закономерностей психической регуляции, который состоит в отображении множества характеристик перехода функционального уровня описания личности на психологический уровень.

Представляется естественным в рамках «функционального» подхода (Забродин Ю.М.) осуществлять психологическое описание личности на двух

уровнях: функциональном и психологическом. Внутренний дуализм психологического анализа позволяет осуществлять изучение самого поведения как наблюдаемой (внешним наблюдателем) реальной составляющей профессиональной жизни субъекта и исследование механизма управления поведением как внутренней, ненаблюдаемой (внешним наблюдателем) функции самого субъекта.

Теоретически обосновано, что психологические механизмы регуляции поведения и деятельности не требуют обязательной "субстратной" привязки, поскольку они являются функциональными по своей природе, призванными обеспечить адекватность поведения при изменении внешних по отношению к субъекту условий. Кроме того, сами психологические механизмы выступают как многоуровневые системные образования. Каждый из уровней, сохраняя общее содержание, имеет свои специфические особенности. При этом во внимание берутся, прежде всего, следующие основные или, так называемые, «базовые» функции психики: когнитивная, оценочная, регулятивная, коммуникативная.

Выделение двух уровней описания: поведенческого и собственно психологического позволяет сохранить некоторую преемственность данного подхода по отношению к вариантам системного исследования и описания личности (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, В.С. Мерлин и др.).

При этом делается акцент на понимание профессиональных качеств руководителей через такие их характеристики, которые, прежде всего, определяются своей интегральностью. Интегральность профессиональной компетентности руководителей проявляется через содержание, качество выдвигаемых и реализуемых управленческих решений.

Во втором параграфе «Механизмы психической регуляции профессиональной деятельности руководителя» показано, как на интервале жизненного пути и профессионального роста организуется само поведение руководителя и какой механизм реализует психическую регуляцию его профессиональной деятельности.

В третьем параграфе «Компонентный состав механизма психической регуляции профессиональной деятельности руководителя» теоретически обосновано, что компонентный состав структуры психической регуляции профессиональной деятельности руководителя представляет собой совокупность функциональных звеньев, динамически и последовательно

связанных между собой. Общим основанием регуляции является возникшая проблема (образ-цель) профессиональной деятельности, которая содержит критерии ее решения и достижения успеха на основании сформированных у субъекта систем оценок и ценностей. Для достижения ожидаемого результата у субъекта должно появиться намерение (осознанное стремление действовать), которое влечет за собой создание образа ситуации (образ самого субъекта, образ его взаимодействия и образ объективной ситуации) и образа динамики деятельности и формирования плана действий (на основании образа желаемой ситуации). Активное отношение к реализации этого плана требует мобилизационной установки субъекта и формирования предвосхищающей схемы необходимой информации, на основании которой в процессе решения задачи образуются оперативные образы (образ заданной динамики деятельности). Текущие (оперативные) образы формируют «умственную картину» управляемого процесса- концептуальную модель, которая всеми предшествующими функциональными звеньями психической регуляции деятельности интегрируется в звене программирования исполнительных действий, отражающего принятые субъектом способы и последовательность выполнения конкретных действий (от субъективной оценки ожиданий, потенциальных возможностей субъекта и его ресурсов до возникновения ощущения законченной работы).

Для анализа внутренних составляющих жизненного процесса и выявления особенностей психической регуляции профессиональной деятельности руководителя можно воспользоваться схемой внутренней детерминации движения личности во времени жизни (Ю.М. Забродин) и схемой внутренней детерминации программирования профессиональных действий (С.Н.Махновец).

Первая схема включает три компонента: построение личностного образа будущего, различные формы осознания личностью своих возможностей, оценка актуальной жизненной ситуации. Вторая схема взаимосвязана с первой и дополнена двумя компонентами: образом целенаправленных изменений и взаимодействий, образом «свершенного» (законченности работы).

Схемы имеют методический статус, и при использовании в конкретных исследованиях требуется соответствующая теоретическая

операционализация ее компонентов, что и было сделано в данном параграфе.

В целом, в первой главе осуществлен теоретический анализ системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности руководителя. Теоретически обоснована структура психической регуляции профессиональной деятельности руководителя, представляющая собой взаимосвязанное базисное интегративное образование, включающее в себя компоненты регулятивно - оценочной, мотивационной, эмоциональной сфер и сферы способностей, выраженность и взаимосвязь которых характеризует и определяет их компетентность и эффективность.

Во второй главе «Специфика проявления и взаимосвязь системных компонент психической регуляции труда руководителя в контексте эффективности осуществляемой им профессиональной деятельности как предмет эмпирического исследования» решалась научная задача, связанная с выявлением и всесторонним раскрытием влияния системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах.

В первом параграфе «Методы и методики сбора и обработки экспериментальных данных по выявлению специфики проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции труда руководителя в контексте эффективности осуществляемой им профессиональной деятельности» изложены вопросы методической и процедурно - технической организации исследования. Определен понятийный аппарат и его операциональные характеристики, выделен контингент и объем выборки испытуемых. Осуществлен выбор методов и методик исследования мотивационных, эмоциональных, регулятивно-оценочных, интеллектуальных и коммуникативных компонент психической регуляции профессиональной деятельности руководителя, дано их описание и обоснование для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы.

Во втором параграфе «Исследование специфики проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции труда руководителя в контексте эффективности осуществляемой им профессиональной деятельности» в логике описания эмпирического материала полученные результаты рассматривались в трех взаимосвязанных направлениях.

*В первом, изучая **выраженность и взаимосвязь системных компонент психической регуляции** труда руководителя (регулятивно-оценочных, мотивационно-смысловых, эмоциональных, коммуникативных, когнитивных) с учетом выявленных в ходе исследования гендерных особенностей и особенностей различных профессиональных сфер, мы стремились показать, каким образом и какие компоненты участвуют в механизме психической регуляции профессиональной деятельности руководителя и как влияют на ее успешность.*

*Во втором направлении мы стремились определить **структурно-типологические взаимосвязи системных компонент психической регуляции** труда руководителя различных профессиональных сфер. *В первом случае* – в целом по выборке с учетом гендерных различий, *во втором* - по выборке руководителей сферы производства с учетом выраженности успешности, *в третьем* - по выборке руководителей сферы образования с учетом выраженности успешности. При этом мы стремились показать, как внутри индивидуально вариативного профиля эти компоненты взаимосвязаны в структуре психической регуляции профессиональной деятельности руководителя, а также влияние этой связи на успешность профессиональной деятельности.*

И, наконец, третье направление нашего исследования затрагивает выявление влияния системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах.

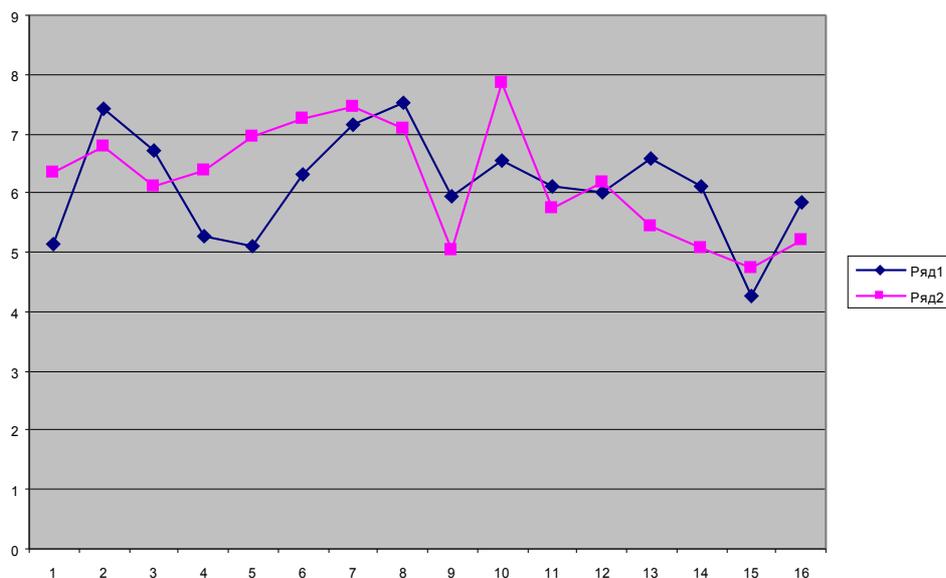
Таким образом, в данной работе, нами были определены три плоскости анализа и три группы выводов, которые описаны во втором параграфе:

- в первом пункте - «Исследование специфики проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции профессиональной*

деятельности руководителя в различных профессиональных сферах» представлены средние значения исследуемых основных параметров.

Для выявления различий в уровне признака для двух несвязанных выборок среди руководителей производственной сферы (РПС) и руководителей сферы образования (РСО) применялся критерий Манна-Уитни. Результаты представлены на диаграмме (рис.1).

Степень
выраженности
(в стенах)



компоненты

Рис. 1. Компонентный профиль руководителя:
ряд 1- руководители производственной сферы
ряд 2 – руководители сферы образования

На данном графике по оси абсцисс представлены системные компоненты психической регуляции труда руководителя: 1-рефлексивность, 2- регулятивная способность, 3- мотивация достижения, 4- мотивация аффилиации, 5- мотивация профессионального самосовершенствования, 6- направленность на себя, 7- направленность на взаимодействие, 8- направленность на задачу, 9- удовлетворенность работой, 10- удовлетворенность взаимодействием, 11- социальный интеллект, 12- способность оценки себя в настоящем, 13- способность оценки своей перспективы, 14- способность к управленческому взаимодействию, 15- способность оценки окружающих, 16- успешность.

В ходе исследования выявлены различия на уровне признака для двух несвязанных выборок среди женщин-руководителей и мужчин-руководителей. В частности, в процессе качественной интерпретации средних величин измеряемых показателей обращает на себя внимание тот факт, что рефлексивность, регулятивная способность, мотивация достижения, направленность на себя, способность оценки себя в настоящем,

способность к управленческому взаимодействию значимо выше выражены у мужчин- руководителей, чем у женщин- руководителей. И, наоборот, по таким показателям, как мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, социальный интеллект, способность оценки своей перспективы и способность оценки окружающих, женщины- руководители превосходят мужчин- руководителей.

При исследовании влияния системных компонент на успешность профессиональной деятельности выявлены корреляционные плеяды связей структурных компонент по степени их успешности, которые показывают, что:

- руководители с высоким уровнем успешности профессиональной деятельности имеют значимые положительные связи ($P=0,05$) с такими компонентами, как направленность на взаимодействие ($r=0,594$), мотивация аффилиации ($r=0,606$), социальный интеллект ($r=0,496$), способность оценки своей перспективы ($r=0,699$), мотивация достижения ($r=0,738$), мотивация профессионального самосовершенствования ($r=0,656$), удовлетворенность взаимодействием ($r=0,828$), способность оценки окружающих ($r=0,724$), и значимую отрицательную связь с личной направленностью ($r=-0,708$);
- руководители с низким уровнем успешности профессиональной деятельности имеют значимые положительные связи ($P=0,05$) с такими компонентами, как рефлексивность ($r=0,702$), личная направленность ($r=0,728$), и значимую отрицательную связь – социальный интеллект ($r=-0,702$), способность оценки себя в настоящем ($r=-0,734$), деловая направленность ($r=-0,897$), способность оценки окружающих ($r=-0,560$).
- во втором пункте – «Структурно-типологические взаимосвязи системных компонент психической регуляции профессиональной

деятельности руководителя» оценены индивидуально- вариативные профили руководителей различных профессиональных сфер. Полученные эмпирические данные обрабатывались с помощью факторного анализа. Факторное моделирование (принцип варимакс) показало высокую диагностическую чувствительность и позволило не просто объединить и обобщить результаты корреляционного анализа, но и получить сложное статистическое описание психологических феноменов и тенденций более глубокого уровня. Эти данные показали своеобразие по выборке руководителей различных профессиональных сфер.

В полученных факторных структурах прослеживаются значимые влияния многих исследованных переменных, так что формируется своеобразное психологическое пространство субъектных параметров. Обнаруживается целый ряд общепсихологических, общеличных тенденций, знание и учет которых необходимы для организации эффективного психологического сопровождения успешности профессиональной деятельности руководителя. В частности, явного внимания заслуживает тот факт, что у респондентов мотивация достижения, мотивация профессионального самосовершенствования, личная направленность не включаются в состав первого фактора, распределяясь по номерам от 2 до 5, что говорит о некой второстепенности соответствующих смысловых образований в структуре психической регуляции профессиональной деятельности руководителей.

Первостепенное место в структуре психической регуляции профессиональной деятельности руководителей - женщин занимает симптоматика социальной способности в сочетании со способностью к управленческому взаимодействию, способностью оценки окружающих и

способностью оценки своей перспективы, а также с рефлексивностью и аффилиационной тенденцией.

У руководителей - мужчин первостепенное место занимает симптоматика регулятивной способности и социальной способности в сочетании с направленностью на взаимодействие, успешностью и удовлетворенностью работой и взаимодействием. В факторных моделях респондентов большее субъективное значение для руководителей- мужчин имеет уровень успешности, мотивации достижения, регулятивная способность, а для руководителей-женщин – способность оценки окружающих и способность к управленческому взаимодействию.

Схожие для руководителей- мужчин и руководителей- женщин места в факторной иерархии занимают показатели социального интеллекта и способности оценки своей перспективы (на уровне первого фактора).

Схожие для руководителей производственной сферы и сферы образования места в факторной иерархии занимают такие компоненты, как способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих, удовлетворенность работой (на уровне первого и второго фактора), мотивация достижения (для эффективно работающих руководителей - на уровне второго фактора).

Явностораживающим является заниженный в целом мотивационно - смысловой потенциал аффилиации (руководители сферы образования - на уровне 5 фактора), что говорит о недостаточности (порой и отсутствии в практике массовой школы) научно- обоснованной направленности педагогического процесса в сторону развития коммуникативной культуры управленца.

Обращает на себя внимание тот факт, что регулятивная способность выражена одинаково у респондентов как успешных, так и не успешных. Это скорее всего связано с тем, что в структуре психической регуляции профессиональной деятельности этот компонент проявляется на уровне третьего и четвертого фактора.

- в третьем пункте – выявлено влияние системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах путем построения регрессионной зависимости между системными компонентами психической регуляции труда руководителей и интегральным показателем эффективности их профессиональной деятельности на конкретном предприятии. В результате была синтезирована математическая модель для расчета интегрального показателя эффективности труда руководителя по формуле (1),(2):

$$Y_{np} = 25.16 + 0.52 X1 + 0.49X2 + 0.39 X3 - 0.4 X4 - 0.38 X5 + 0.18X6 - 0.01 X7 + 0.4 X8 + 0.57 X9 - 0.33 X10 + 0.35 X11 + 0.32 X12 + 0.16X13 + 0.02X14 - 0.03 X15 \quad (1)$$

$$Y_{об} = 46.1 + 0.42 X1 - 0.16 X2 + 0.25 X3 + 0.19 X4 + 0.6 X5 - 0.32 X6 + 0.05 X7 - 0.1X 8 + 0.03 X9 + 0.27 X10 + 0.14 X11 + 0.45X12 - 0.1X13 + 0.04X14 + 0.27X15, \quad (2)$$

где X1- рефлексивность, X2- регулятивная способность, X3- мотивация достижения, X4- мотивация аффилиации, X5- мотивация профессионального самосовершенствования, X6- направленность на себя, X7- направленность на взаимодействие, X8- деловая направленность, X9- удовлетворенность работой, X10- удовлетворенность взаимодействием, X11- социальный интеллект, X12- способность оценки себя в настоящем, X13- способность оценки своей перспективы, X14- способность к управленческому взаимодействию, X15- способность оценки окружающих.

Регрессионная модель, построенная по всем 15 предикторам методом ввода, является адекватной и объясняет в первом случае более 84% общей дисперсии отклика ($R^2 = 0,845$), а во втором - 88% общей дисперсии отклика ($R^2 = 0,881$).

Из уравнений регрессии (1,2) видно совпадение положительной полярности по таким компонентам, как 1 (рефлексивность), 3 (мотивация

достижения), 11 (социальный интеллект), 12 (способность оценки себя в настоящем), 14 (способность к управленческому взаимодействию) и отсутствие совпадений отрицательной полярности.

Отличия степени выраженности структурных элементов психической регуляции профессиональной деятельности руководителей производственной сферы и сферы образования особо проявляются в таких компонентах, как 2 (регулятивная способность), 4 (мотивация аффилиации), 5 (мотивация профессионального самосовершенствования), 8 (деловая направленность), 10 (удовлетворенность взаимодействием), 13 (способность оценки своей перспективы).

Таким образом, во второй главе удалось верифицировать сформулированные теоретические положения о психологической детерминированности эффективности труда руководителя в различных профессиональных сферах спецификой проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции осуществляемой им деятельности.

Заключение

В настоящей работе выявлена и описана специфика проявления и взаимосвязи системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности на эффективность труда руководителей в различных профессиональных сферах - сфере производства и сфере образования.

Рассмотрение закономерностей психической регуляции труда руководителя осуществлялось как на поведенческом функциональном уровне (охарактеризована объектная специфика их профессиональной деятельности), так и на собственно психологическом функциональном уровне (субъектная обусловленность их профессиональной деятельности и оценки результативности их труда) путем верифицирования системных компонент психической регуляции профессиональной деятельности руководителей.

Проведенное исследование продемонстрировало обоснованность использования функционального подхода к психологическому анализу профессиональной деятельности руководителя, состоящего в общих чертах в следующем: в профессиональной деятельности субъект труда исходит из определенных мотивов и предполагает достижение конкретных целей, удовлетворяющих его потребности; в процессе осуществления трудовой деятельности он планирует свои действия, ориентируясь на субъективные представления об управленческой ситуации; планируемые субъектом действия направлены на достижение желаемых результатов, внутренним отражением которых является образ-цель; при планировании действий субъект предвидит возможные их последствия и принимает решение о целесообразности их осуществления в зависимости от результатов оценки возможных последствий; действия субъекта труда вызывают определенные изменения в производстве, которые отражаются в виде оперативного образа; соотношение оперативного образа и образа-цели определяет оценку результатов профессиональных действий и своей перспективы как управленца, а в случае необходимости их трансформацию и корректировку.

Результаты исследования полностью подтвердили выдвинутую в диссертационной работе гипотезу и позволили сформулировать следующие теоретические выводы и практические рекомендации.

Теоретические выводы

1. Описание общих и индивидуальных закономерностей психической регуляции профессиональной деятельности руководителей целесообразно осуществлять в рамках представленной в исследовании психологической модели, обуславливающей специфику их трудовой деятельности.

2. В модели психологической регуляции профессиональной деятельности руководителя выделяются подструктуры сфер регулятивно – оценочной, мотивационной, эмоциональной, когнитивной и коммуникативной, представленные такими компонентами, как рефлексивность, регулятивная способность, мотивация достижения,

мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, общая направленность (на себя, на взаимодействие, на задачу), удовлетворенность работой, удовлетворенность взаимодействием, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность оценки своей перспективы, способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих, которые рассматриваются как системные факторы механизма психической регуляции профессиональной деятельности.

3. Изучение специфики труда руководителя выявило закономерности структурно-функциональных связей системных компонент психической регуляции, которые позволили глубже понять механизмы формирования психической регуляции профессиональной деятельности руководителя как в производственной, так и в образовательной сферах. Рефлексивность, регулятивная способность, мотивация достижения, направленность на задачу, удовлетворенность работой, социальный интеллект, способность оценки своей перспективы наиболее выражены у эффективных руководителей производственной сферы, нежели у эффективных руководителей сферы образования, и наименее выражены по таким компонентам, как: мотивация аффилиации, мотивация профессионального самосовершенствования, направленность на себя, направленность на взаимодействие, удовлетворенность взаимодействием, способность оценки себя в настоящем, способность к управленческому взаимодействию, способность оценки окружающих.

4. Эффективность профессиональной деятельности руководителя определяется сформированностью механизмов психической регуляции во взаимосвязи его когнитивных, коммуникативных, мотивационных и регулятивно-оценочных коррелятов. При этом негативно сказываются на эффективности деятельности доминирование мотивов избегания неудач (у руководителей образовательной сферы), страх отвержения (у руководителей производственной сферы). А социальный интеллект значимо влияет на

эффективность работы руководителя и взаимосвязан со способностью оценки себя в настоящем, способностью оценки своей перспективы и способности оценки окружающих.

5. Системные компоненты психической регуляции профессиональной деятельности руководителя являются психологическими детерминантами эффективности и позволяют отражать и оценивать все события, происходящие в контексте осуществляемой им деятельности; формировать последовательность целенаправленных действий соответственно тем или иным условиям управленческого процесса; выбирать способ реализации сформированной последовательности управленческих действий; осуществлять последовательные действия в практическом отношении.

Практические рекомендации

1. Выявленные феномены и описанные механизмы взаимодействия тех или иных компонент, влияющих на профессиональную деятельность руководителя, позволяют оптимизировать методы психологического управления (в том числе коррекции) как функционального, так и эволюционного (развивающего); как с помощью действий внешних факторов, так и с помощью внутренних факторов.

2. Практически ориентированный исследователь приобретает еще одну аналитическую схему оптимизации управления. Как он ею воспользуется, зависит от него самого и от тех практических задач, в решение которых он включен, будь то индивидуальная консультативная работа или участие в разработке организационно-управленческих проектов. При этом рефлексивность, мотивация достижения, социальный интеллект, способность оценки себя в настоящем, способность к управленческому взаимодействию могут служить индикаторами способа психической регуляции их профессиональной деятельности и поведенческой специфики эффективности управленческой деятельности.

3. Содержание диссертационной работы может служить основой для разработки учебных спецкурсов по психологии труда, психологии

управления, социальной психологии, рассчитанных как на студентов высших учебных заведений, так и на слушателей курсов повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров и психологов.

Кроме того, полученные эмпирические данные открывают ряд возможных теоретических исследований в области углубленного изучения особенностей психической регуляции руководителя, особенностей его профессиональной деятельности и формирования гражданской и профессиональной карьеры, с одной стороны, и изучения индивидуальных психических функций, с другой. Таким образом, эмпирическая база данного исследования является пропедевтикой дальнейших теоретических и прикладных исследований.

Основное содержание диссертационной работы отражено в 5 публикациях общим объемом 7,6 п.л., в том числе:

1. Кузьмин А.Б. Системные компоненты психической регуляции профессиональной деятельности руководителя. - Тверь: «Научная книга», 2006. - 5,8 п.л.
2. Кузьмин А.Б. Компонентный состав структуры психической регуляции профессиональной деятельности руководителя //Журнал прикладной психологии. №5. - М., 2006. - 0,6 п.л.
3. Кузьмин А.Б. К вопросу о механизмах психической регуляции профессиональной деятельности руководителя //ж-л «Кафедра». №5.– Тверь, 2006. - 0,5 п.л.
4. Кузьмин А.Б., Махновец С.Н. Концептуальные основы управления процессом повышения квалификации руководителей образовательных учреждений и педагогов в условиях регионализации образования //Регионализация образования как управляемый процесс: Сборник научных статей. М.; Тверь, 2005. – 0,8 п.л.

5. Кузьмин А.Б. Психологический портрет менеджера в контексте организационной культуры //Материалы научно-практической конференции. Тверь: «АЛБА», 2001. – 0,3 п.л.