

## **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА**

УДК 159.947.2

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ УВЕРЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ**

**И.В. Гайдамашко, И.В. Осякова**

МИРЭА – Российский технологический университет, г. Москва

Показаны результаты эмпирического исследования психологических закономерностей проявления уверенности субъектов управления. Исследование проведено с участием 11 экспертов в области психологии труда и психологии управления. Показано, что уверенность следует рассматривать как самостоятельное личностно-профессиональное свойство, имеющее связь как с личностными (уверенность в себе, продуктивная уверенность), так и профессиональными (опыт, эффективность управления) качествами. Выявленные закономерности позволяют предположить существование других, для определения которых требуются дополнительные исследования.

**Ключевые слова:** *психологическая закономерность, профессионализм, уверенность, экспертная оценка.*

В личности управляющего способность взаимодействовать с другими людьми имеет особое значение. Независимо от ранга руководителя необходимо наличие организационных, лидерских и других качеств, влияющих на внешнюю и внутреннюю ситуацию, и уверенность в себе рассматривается как одно из базовых требований к кандидатам на позицию управляющего [2, с. 25; 3, с. 109]. Хотя в историческом плане, несмотря на то, что понятие уверенности в себе присутствует в каждой психологической теории, его смысл и содержание стали раскрываться в последнее время в рамках психокоррекционного направления. В связи с этим нами была поставлена *цель* – выявить психологические закономерности, позволяющие определить связь уверенности с важными с точки зрения психологии управления социальными и личностными факторами.

Реализация поставленной цели требовала выполнения следующих *задач*: составить теоретико-методологическую модель закономерностей проявления уверенности в процессе управления и провести эмпирическое исследование, позволяющее определить психологические закономерности проявления уверенности.

*Объектом* исследования является уверенность как социально-психологический феномен.

*Предмет* исследования – психологические закономерности проявления уверенности.

*Гипотезу* исследования составляет предположение о том, что существуют психологические закономерности, связанные с проявлением уверенности руководителей при осуществлении процесса управления.

*Методы* исследования – экспертная оценка, групповое обсуждение по результатам психодиагностического обследования. В качестве экспертов выступили специалисты в области психологии труда и психологии управления, опытные субъекты управления (всего 11 человек), мотивация которых обеспечивалась интересом к проблеме исследования.

*Обсуждение результатов.* В науке закономерностью считается устойчивая связь или отношение, обусловленные действием какого-либо закона [8, с. 46]. Закономерности рассматриваются как частные проявления, не тождественные законам, которые, отражая устойчивые связи или отношения, должны иметь форму, проявляющуюся при определенных условиях и в некотором диапазоне их действия (диапазоне «справедливости»).

В психологических исследованиях обоснованы предъявляемые к отношениям и связям требования, удовлетворение которых позволяет их считать психологическими закономерностями: устойчивость (или стабильность проявления); тотальность проявления в определенных условиях; конкретность формы как тенденции; возможность описания формы функциональными зависимостями; конкретность диапазона действия или «справедливости» [9, с. 95]. Невыполнение данных требований при определении отношений / связей не позволяет считать их закономерностями. В отношении психологических закономерностей предъявляются такие требования, как наличие состоятельной фактологической базы, убедительной системы аргументации обобщений, предоставление возможности качественных / количественных описаний в рамках диапазона справедливости [13, с. 112], варибельности на уровне «индивидуальное–особенное–общее». Диапазон действия психологических закономерностей, связанных с деятельностью, взаимодействиями или развитием, может быть как широким, так и узким. Широкий диапазон охватывает весь период управленческой деятельности, узкий – отражает определенные характерные периоды [13, с. 367].

Нами были выявлены *частные психологические закономерности*, связанные с проявлениями уверенности руководителей в управлении:

1. Связь между *уровнем уверенности* субъекта управления и *эффективностью* в процессе управленческой деятельности. Мера уверенности определялась как фактор, повышающий или понижающий эффективность управления, на который влияют вид возникшей управленческой ситуации, состояние управляемого объекта и психологические особенности руководителя и подчиненных. Мера уверенности представляет собой сложный функционал, связанный с личностными особенностями субъекта управления, его индивидуальным стилем управления, опытом, профессионализмом и пр., не имеющий фиксированного значения, а

входящий в определенный диапазон значений [1, с. 85].

Установлена нелинейная связь, имеющая зональный характер, между уверенностью руководителя и эффективностью его деятельности: зона повышения эффективности деятельности при росте уверенности; зона эффективной деятельности при продуктивной устойчивой уверенности, близкой к оптимальной для данных условий; зона снижения эффективности деятельности из-за выхода уверенности за меру (излишняя самоуверенность).

Таким образом, *установлена связь эффективности управления с уверенностью с учетом ее меры*, имеющая индивидуальные проявления, которые связаны с уровнем эффективности управленческой деятельности, уровнем уверенности, а также – крутизной роста и падения уверенности при выходе за пределы меры [11, с. 116].

2. *Связь между уровнем профессионализма субъектов управления и уровнем их продуктивной уверенности.* Главной детерминантой уверенности руководителей является их профессионализм, что отмечено подавляющим большинством участников исследования. При этом многие из них отмечали пропорциональный характер связи: настоящий профессионал обладает развитыми психологическими инвариантами профессионализма (высокий уровень саморегуляции, сила личности, волевые качества, хороший самоконтроль и др.), оказывающими позитивное влияние на развитие продуктивной уверенности руководителей [4, с. 2].

Становление и развитие профессионализма происходит гетерохронно и связано со сменой стратегий развития [13, с. 171]. Процессуально смена стратегий начинается тогда, когда возможности используемой стратегии себя исчерпывают и увеличение количественных характеристик качеств, умений и пр. не приводит к росту профессионализма (линейно-экспоненциальная зависимость с выходом на «плато»). Следовательно, более точной является не линейно-пропорциональная зависимость связи профессионализма и продуктивной уверенности, а полиэкспоненциальная.

Деятельность руководителей относится к поликомпетентным видам деятельности, из чего следует, что руководители должны развивать полипрофессионализм, что свидетельствует о нелинейной детерминации развития профессионализма субъектов управления и важнейших личностно-профессиональных качеств и свойств [11, с. 134]. Таким образом, существует *психологическая закономерность между профессионализмом руководителей и их продуктивной уверенностью*, которая имеет в среднем линейный пропорциональный характер во всем временном диапазоне управленческой деятельности.

3. *Связь между опытом субъектов управления и уровнем их продуктивной уверенности.* Опытом называется свойство личности, сформированное путем обучения, включающее обобщающие знания, навыки, умения и привычки. Опыт является важной составляющей профессионализма личности и деятельности [1, с. 178].

Продуктивная уверенность больше присуща руководителям в зрелом возрасте, т. е. опытным руководителям, настоящим профессионалам. В то же время многие молодые руководители отличаются повышенной уверенностью, которая уверенность не является в полной мере продуктивной, так как часто не подкрепляется качествами, знаниями или опытом [5, с. 42; 10, с. 141; 12, с. 208]. Иными словами, должна существовать устойчивая связь между опытом руководителя и его продуктивной уверенностью.

Опыт коррелирует со стажем работы в случае, когда субъект управления пополняет свои знания, расширяет систему умений и навыков, осуществляет личностно-профессиональное развитие, т. е. направлен на достижение профессионализма. С увеличением опыта руководители все большее внимание уделяют человеческому фактору, подбору и расстановке кадров [6, с. 68].

Эксперты отметили, что связь между опытом руководителя и уверенностью действительно существует, и можно отметить её формы:

– *линейная связь* между опытом и уверенностью, проявляющаяся у молодых руководителей;

– *экспоненциальная связь* у руководителей, по мнению экспертов, проявляется со стажем как характеристикой опыта около десяти лет. Такой характер связи объясняется тем, что результативность управления нельзя повышать в неограниченном диапазоне. Опыт коррелирует так же и с возрастом субъекта деятельности, а с возрастом может происходить естественное снижение работоспособности, развитие профессиональной деформации и пр. [7, с. 102]. При продуктивном личностно-профессиональном развитии руководителей возможны связи в виде полиэкспоненциальных зависимостей, связанных со сменой стратегий развития;

– *инвертированная U-образная зависимость* встречается, главным образом, у руководителей с большим стажем работы, которые остановились в своем личностно-профессиональном развитии и преувеличивают значимость своего опыта, полагаясь на хорошо известные и привычные алгоритмы управления [14, с. 463].

*Выводы.* Уверенность следует рассматривать как самостоятельное личностно-профессиональное свойство, имеющее связь как с личностными (уверенность в себе, продуктивная уверенность), так и профессиональными (опыт, эффективность управления) качествами.

Эффективность управления связана с уверенностью с учетом ее меры, имеющей индивидуальные проявления, профессионализмом руководителей и их продуктивной уверенностью.

Продуктивная уверенность больше присуща руководителям в зрелом возрасте, коррелируя со стажем работы в случае, когда субъект управления пополняет свои знания, расширяет систему умений и навыков, осуществляет личностно-профессиональное развитие, т. е. направлен на достижение профессионализма.

## Список литературы

1. Акмеология: учеб. пособие / А. Деркач, В. Зазыкин. СПб.: Питер, 2003. 256 с.
2. Анцупов А.Я., Аристер Н.И., Вахина В.В., Гайдамашко И.В. Стратегия и практика достижения высшей квалификации субъектом инновационного труда: монография. М.: Буки Веди, 2016. 541 с.
3. Гайдамашко И.В., Сысоев В.В., Конюхов Н.И. Психологические детерминанты процесса принятия управленческого решения руководителя // Вестн. Моск. обл. гос. ун-та. Сер.: Психол. науки. 2012. №2. С.108–112.
4. Гайдамашко И.В. Психологические аспекты развития профессиональной компетентности руководителя образовательной организации // Современная психология. 2014. №2. С. 2.
5. Гайдамашко И.В., Зазыкин В.Г., Секач М.Ф. К проблеме безопасности психосферы человека // Человеческий капитал. 2016. №9-2(93). С. 41–44.
6. Гайдамашко И.В., Кандыбович С.Л., Секач М.Ф. Психология: наука и практика // Психолого-педагогический поиск. 2017, №4 (44). С. 66–75.
7. Гайдамашко И.В., Ослякова И.В. Психологические особенности уверенности руководителей // Национальное здоровье. 2019. №1. С. 104–110.
8. Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии. СПб.: Питер, 2007. 320 с.
9. Маланов С.В. Методологические и теоретические основы психологии. Воронеж: МОДЭК, 2005. 336 с.
10. Ослякова И.В. О психологическом феномене уверенности // Человеческий капитал. 2019. №4(124). С. 135–142.
11. Ослякова И.В. Подходы к исследованию уверенности субъектов управления // Мир педагогики. 2019. №1 (31). с. 104–142
12. Пугачева Е.В., Войткова М.А. Теоретические подходы к исследованию психологического обеспечения управления кадровой работой в научной организации // Рос. психол. журн. 2018. Т. 15, №2. С. 169–189.
13. Толочек В.А. Современная психология труда: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005. 479 с.
14. Morosanova V.I., Kondartyuk N.G., Gaidamashko I., Voytikova M. Self-regulation And Personality Traits In Overcoming Acute And Chronic Stress // Intern. Conf. on Psychology and Education. Сер. «The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS». 2018. С. 460–470.

## PSYCHOLOGICAL PATTERNS OF MANAGERS' CONFIDENCE

**I.V. Gaidamashko, I.V. Oslyakova**

Russian Technological University, Moscow

This article shows the results of an empirical study of the psychological patterns of manifestation of the confidence of management subjects. The study was conducted with the participation of 11 experts in the field of labor psychology and management psychology. It is shown that confidence should be considered as an independent personal-professional property that has a connection with both personal (self-confidence, productive confidence) and professional (experience, management efficiency) qualities. The revealed patterns suggest the existence of others, for the determination of which additional research is required.

**Keywords:** *psychological pattern, professionalism, confidence, expert assessment.*

*Об авторах:*

ГАЙДАМАШКО Игорь Вячеславович – доктор психологических наук, доцент, ФГБОУ «Российский технологический университет – МИРЭА» (119454, г. Москва, пр-т Вернадского, 78), SPIN 7722-7045, e-mail: gajdamashko@mirea.ru

ОСЛЯКОВА Ирина Вячеславовна – аспирант ФГБОУ ВО «Российский технологический университет – МИРЭА» (119454, г. Москва, пр-т Вернадского, 78), SPIN 7722-7045, e-mail: oslyakova@mirea.ru