

УДК 159.9

## КРИТЕРИИ И УРОВНИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

**Селезнева Н.Т., Куркотова Е.А.**

*Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, Красноярск,  
e-mail: celezneva@kspu.ru*

Измерение психологической культуры руководителя как измерение личностного качества, обеспечивающего развитие субъекта-партнера становится возможным при наличии системы критериев, показателей, тенденций этого развития с помощью анкетирования интерпретации результатов саморазвития и профессиональных позиций руководителя.

**Ключевые слова:** психологическая культура, руководитель, профессиональные позиции

## THE CRITERIA AND LEVELS OF THE HEADS PSYCHOLOGICAL CULTURE

**Seleznyova N.T., Kurkotova E.A.**

*Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafyev, Krasnoyarsk,  
e-mail: celezneva@kspu.ru*

Measuring the psychological culture of the measurement head of personal quality and ensures the development of the subject of the partner becomes possible with a system of criteria, indicators and trends of development by questioning the interpretation of self-development and professional positions of leadership.

**Keywords:** psychological culture, manager, professional positions

К критериям и показателям развития психологической культуры можно сформулировать следующие основные требования:

- критерии это совокупность показателей и уровней их проявления, на основании которых можно определить степень выраженности интегративных качеств личности-профессионала (сами качества неизмеримы, можно говорить об измерении проявлений качеств);

- достаточность для корректного фиксирования качественной определенности состояния развития психологической культуры;

- отражение в критериях и показателях динамики развития психологической культуры;

- определенность (атрибутивность) критериев, показателей и уровней их проявления, обусловленная сложностью оцениваемого феномена.

Мы выделили два интегральных критерия развития психологической культуры: внутренний и внешний.

В качестве внутреннего интегрального критерия развития психологической культуры выступает фиксированная конструктом «Я – профессионал» мера соответствия личностного смысла руководителя значению системы взаимоотношений, сформированность структурных и функциональных компонентов психологической культуры. Данный критерий является субъективным в том смысле, что в его качестве выступает характер модельного представления о психологической культуре.

Внутренний интегральный критерий проявляется через систему внешних критериев.

В качестве внешнего интегрального критерия развития психологической культуры мы выделяем меру соответствия способа реализации руководителем себя в профессиональных позициях личностному конструкту «Я профессионал» и требованиям, предъявляемым к личности руководителя современным состоянием развития организации. Данный критерий является объективным, так как в его качестве выступают реальные характеристики руководителя как субъекта – партнера взаимодействия.

Внешний интегральный критерий может быть представлен как система специальных внешних критериев, позволяющая оценивать уровень развития психологической культуры опосредованно, через содержательные и динамические показатели. Теоретический анализ позволяет выделить систему конкретных внутренних и внешних критериев и показателей психологической культуры.

Культуру личности, замечает В.Д. Небылицын, определяют активность и саморегуляция, поэтому они составляют основу критериальной системы психологической культуры. В последнее время в психологической литературе критерием культуры является полимотивированность. Данный критерий используется в качестве норматива оценки правил, способов, форм деятельности, общения личности, её ценностной

ориентации. В работах отечественных психологов в качестве психологического критерия эффективности выделен уровень саморегуляции деятельности.

Концепции управленческой деятельности выделяют в качестве критерия эффективности меру соответствия, обобщенности, осознанности действий.

В зарубежных исследованиях в качестве критерия оптимального соответствия внешнего внутреннему выделены: рациональность стратегий и удовлетворенность личности.

С.Л. Рубинштейн [5] критерием соответствия интеллектуального и личностного потенциала называет систему моральных норм и ценностей субъекта, способного реализовать их при решении проблем. В.В. Знаков, формулируя основания становления субъекта обращается к идеи перехода активности субъекта от микро- к макроанализу с выделением регулятивного аспекта и ценностно-смыслового контекста [3]. К.А. Абульханова, исследуя динамические аспекты становления интегральных процессов, выделяет в качестве критерия смысловые новообразования субъекта [1].

Анализ управленческого процесса позволил В.Д. Шадрикову [7] обнаружить у руководителей потребности в модели совместной деятельности и конструировании субъект-субъектных отношений еще в традиционной модели управления. Однако данные потребности у руководителей возникают только тогда, когда они соотносят личностный смысл со значением системы взаимоотношений.

В конкретных случаях социального взаимодействия, его отдельных отношений, самоотношений, поведения партнеров выделенное соотношение смысла и значения различно. Можно предположить, что совпадение смысла и значения выражается в организации субъект-субъектных отношений в соответствии с социокультурными нормами и характеризует вполне определенный тип сознательного целеполагания совместной деятельности. Именно такое соотношение смысла и значения является показателем перестройки позиций руководителя в социальном взаимодействии, перехода с субъект-объектных отношений на субъект-субъектные, партнерские, которые характеризуются внутренним диалогом, единством субъектности и социальности личности. Другие варианты соотношения смысла и значения могут быть интерпретированы как показатели спектра позиций,

в которых руководитель сознательно проявляет социальность или субъектность в поиске оптимальности смыслов, целей, свободы и ответственности.

Позиция руководителя в социальном взаимодействии, представленная в качестве взглядов, установок, диспозиций, мотивов, смыслов, стратегий личности относительно условий совместной деятельности и собственной профессиональной деятельности в организации субъект-субъектных отношений, реализуемых и отстаиваемых ею, передает сущностную характеристику понятия личности как субъекта деятельности.

Значения выступают в качестве инварианта суждений, цели и задачи, образа-модели и стратегии, опосредуя при этом координационные и субординационные связи субъектности и социальности в позициях партнера и далее субъекта-партнера при осознании их социальной конгруэнтности.

Смысл представлен как отношение притязаний субъекта к ожиданиям партнеров, которое регулирует деятельность, общение, состояние, сознание в неповторимой, индивидуально-личностной форме проявления, с учетом интерпретации контекста актуальной ситуации и ответственности руководителя.

Активность руководителя в позиции субъекта-партнера, проявляющаяся в реальном общении, поведении, деятельности, как субъекта, так и партнера, основана на их отношении. Она опосредуется коммуникативно-когнитивными, семантическими пространствами, которые объединены временем, смыслом, значением, обладают разной степенью структурированности/аморфности, фиксируемости/регулируемости в зависимости от системы самоотношений, проблем руководителя и уровня организованности взаимодействия. Таким образом, в управленческой деятельности выделяется некий конструкт, объединяющий смыслы, время, значение.

Характер конструкта «смысл-время-значение» определяет пространственно-временной диапазон возможностей руководителя. В позиции субъекта-партнера ярче всего демонстрируется возможность руководителя своевременно регулировать реальное общение, способность согласовать свою активность с активностью других, оформлять ее, настаивать на ней, придавать ей субъектность в социально-приемлемых формах в условиях предписаний и ограничений системы, предъявляя тем самым уровень психологической культуры.

Переход смысла в значение регулирует стратегии развития субъект-субъектных отношений, динамика которых потенцирует время. Данный переход может рассматриваться как механизм соуправления, развития психологической культуры руководителя, социально одобренных форм ее проявления. Если смысл совпадает со значением, то регуляция субъект-субъектных отношений осуществляется своевременно социально одобренными способами взаимодействия и не находит сопротивления. При несовпадении смысла и значения ведущая роль в регуляции отношений принадлежит смыслу, который вкладывает руководитель в свою жизнь, профессиональную деятельность и позицию субъекта-партнера. Руководитель определяет (либо не определяет) стратегию соуправления, при которой наиболее ярко раскрываются (либо не раскрываются) его творческие способности, личностные качества, подготовленность к интеграции взаимоотношений, форма ответственности.

Соотношение смысла руководителя и значения, которое вырабатывается на основе рефлексии, внутреннего диалога, усиливает или ослабляет творческий потенциал активного поиска оптимальной стратегии решения поставленных задач. Ослабление творческого потенциала наблюдается тогда, когда значение занимает лидирующую позицию в отношении смысла и субъект не готов к потенцированию времени, актуализации или регуляции субъект-субъектных отношений.

Оптимальный уровень психологической культуры характеризуется соответствием смыслов и значений как свидетельство процесса произвольной саморегуляции межличностных отношений и ответственного поведения руководителя в условиях предписаний и ограничений системы. Таким образом, критерием перехода психологической культуры руководителя на оптимальный уровень развития является семантическое единство смысла и значения, своевременно актуализированное в модели субъект-субъектных отношений.

Анализ эмпирических данных проведенного нами исследования подтвердил связь эффективности решения задач соуправления с уровнем саморегуляции межличностных субъект-субъектных отношений.

Соуправление взаимодействием характеризуется диалектическим единством устойчивости и изменчивости как сложная система управления, обеспечивающая ее жизнедеятельность.

Психологическая культура руководителя на уровне презентации субъектности в позиции партнера взаимодействия позволяет моделировать, а впоследствии реализовать пространственно-временную траекторию соуправления, которое детерминировано субъект-субъектными отношениями в условиях предписаний и ограничений системы. Она предусматривает не только преобразование руководителем смыслового пространства взаимодействия, но и его временную регуляцию. С одной стороны, время взаимодействия ограничено уровнем развития системы субъект-субъектных отношений. С другой стороны, в рамках данных ограничений и предписаний временную регуляцию осуществляют партнеры взаимодействия. Умение руководителя рационально, своевременно регулировать субъект-субъектные отношения, создавать благоприятные условия труда убедительно свидетельствует о претворении в жизнь принципа оптимальности. При этом руководитель презентует себя субъектом времени социального взаимодействия. Субъектом времени руководителю гораздо проще быть в субъект-объектных отношениях, когда осуществляется только саморегуляция времени. С переходом субъект-объектных отношений во взаимодействие на субъект-субъектные организация времени значительно усложняется в связи с постоянным учетом, соотношением и координацией притязаний, темпов, ритмов, индивидуальных особенностей работоспособности партнеров и психологического времени коллективного субъекта (социального взаимодействия с социальным временем развития системы). Организация времени взаимодействия должна быть такой, чтобы не только получить желаемый результат совместной деятельности, уровень партнерства, но и удовлетворенность взаимодействием. При обращении к проблеме организации времени важно помнить принцип, выделенный К.А. Абульхановой, который определяет связь субъекта и времени: «Субъективность – это принадлежность времени субъекту, т.е. своевременность, а не субъективистское его использование».

Временная регуляция охватывает как в целом совместную деятельность, общение, так и отдельные ее этапы (выбор подходящего момента для совершения отдельной операции, способа связи, переход от одной операции к другой, сокращение времени выполнения операций и промежутков между ними). Особенность субъекта време-

ни проявляется в таком перераспределении времени совместной деятельности, при котором каждый партнер осуществляет выбор времени, адекватный внешним и внутренним запросам деятельности. В зависимости от притязаний, цели возможен выбор различных способов организации времени.

Поэтому эффективность соуправления социальным взаимодействием зависит от ценностного единства коллективного субъекта, его руководителя, а также способов саморегуляции времени. Важной характеристикой саморегуляции времени является своевременность.

Внешний критерий психологической культуры выступает как предпосылка и условие адекватного (требованиям социального и личного времени) распределения времени взаимодействия. Своевременность определяется К.А. Абульхановой как критерий выбора способа разрешения противоречия между социальным и субъектным личности, способа приведения в соответствие внешних (социальных) и внутренних (психологических) условий [1].

В нашем исследовании своевременность есть критерий оптимального уровня развития психологической культуры. Индивидуальную способность к регуляции времени К.А. Абульханова [1] рассматривает как способность к планированию, к определению последовательности операций во времени, способность сосредоточить максимум напряжения, усилий в данный момент, сохранять психические резервы до конца осуществления деятельности, устанавливать психологически и объективно-целесообразную ритмику. Данные диффиниции в соответствии с предметом нашего исследования позволяют выделить своевременность критерием эффективности соуправления социальным взаимодействием, которое опосредуется организованностью, мерой самоконтроля партнеров, их временным определением в условиях ограничений и предписаний системы субъект-субъектных отношений.

Определение во времени – сложный процесс, проходящий в несколько этапов, каждый из которых имеет свои формы организации. Первый этап, условно названный «этапом поверхностной социальной рефлексии» основан на рефлексии своего дискомфорта. Рефлексия переживаний дискомфорта направляет поиск основ аргументации собственной позиции. Внутренняя необходимость поиска этих оснований переводит субъекта с этапа социальной

рефлексии на этап «субъективизирующей рефлексии» замыслов, намерений самореализации, где субъект отвечает себе на те вопросы, которые стали барьером регуляции взаимодействия.

Результатом этой рефлексии является выбор способа реализации. Процесс определения субъект-субъектных отношений во временных перспективах взаимодействия порождает у субъекта смыслы, исходя из особенностей значений, которые меняют привычные формы осмысления времени в ситуации взаимодействия. Изменение смыслов руководителя приводит к изменению критериев оценки времени. Время для субъекта становится более или менее наполненным. Результатом определения времени является, с одной стороны, иерархия смыслов, значений, выбранная, утвержденная в позиции субъекта-партнера, и компетентность руководителя, с другой – изменение отношений.

Соуправление социальным взаимодействием характеризуется успешностью определения времени, самоактуализации и регуляции субъект-субъектных отношений, т.е. своевременностью.

Выделенные характеристики взаимодействия во времени детерминированы, во-первых, разрешением противоречий между личностными смыслами, ценностями позиции субъекта-партнера и личностными смыслами других партнеров на основе интерпретации их способов самовыражения. Во-вторых, готовностью к самостоятельному, ответственному, профессионально-личностному выбору форм и способов самореализации себя и других в субъект-субъектных отношениях при достижении цели взаимодействия. В-третьих, желанием партнеров к интеграции и качественному изменению субъект-субъектных отношений, регуляции их во времени до соуправления. Эффективность соуправления обусловлена конструктивной способностью партнеров, реализацией модели «смысл-время-значение» в условиях субъект-субъектных отношений.

Основными детерминантами соуправления являются готовность и способность субъекта-партнера к самоуправлению, саморегуляции, т.е. их самостоятельность в поддержании или изменении сложившихся субъект-субъектных отношений. Самостоятельность многими исследователями личности рассматривается как интеграт психических процессов, характера и способностей, который проявляется в практической

деятельности. О содержательной стороне самостоятельности говорится во многих публикациях, где самостоятельность рассматривается как необходимое условие продуктивности мыслительных процессов, как свойство ума. Другие определяют самостоятельность как черту личности, обеспечивающую выбор и реализацию определенного способа решения задач. Третьи характеризуют самостоятельность как показатель активности, пытливости личности, ее способности к познавательному поиску.

Но самостоятельность – это не только способность личности, это ее готовность выполнить ту или иную деятельность. Мотивационную основу деятельности раскрывает С.Л. Рубинштейн при определении самостоятельности. Самостоятельность им определяется как сознательная мотивированность и обоснованность действий, способность человека самому усматривать объективные основания для того, чтобы поступить так, а не иначе. Такое определение самостоятельности позволяет предполагать, что самостоятельность определяет характер детерминации конструкта «смысл-время-значение», обеспечивает динамизм позиции субъекта-партнера руководителя.

Если руководитель находится в позиции партнера, то самостоятельность детерминирует свободу выбора критерия ранжирования проблем и критерия интерпретации ситуаций взаимодействия. Если руководитель находится в позиции субъекта-партнера, то ярче всего самостоятельность детерминирует свободу в социальной категоризации как функции социального мышления руководителя. Социальная категоризация раскрывает взаимосвязь позиции личности руководителя для себя и для других (со стороны других), т.е., во-первых, со стороны личности делается выбор позиции, способа, активного содействия изменению или сохранению традиций взаимодействия, во-вторых, личность добивается принятия партнерами ее позиции. Очень актуальным становится феномен единства самостоятельности и социальной категоризации при разном уровне подготовленности партнеров социального взаимодействия к перестройке позиций. Кроме того, позиционно-детерминированная активность личности руководителя представляет информацию для интерпретации и определения исходного уровня подготовленности партнеров к взаимодействию.

Проблематизацию, интерпретацию, категоризацию К.А. Абульханова считает функциями социального мышления лично-

сти. Моделирование в этой связи выступает как интеграл выделенных функций социального мышления и опыта руководителя. Поэтому становится возможным определить социальное мышление когнитивным критерием психологической культуры руководителя, характеризующим степень осознанности единства социального и субъектного. Данный критерий определяет содержание психического в психологической культуре руководителя.

В этой связи творческая активность руководителя проявляются не только в ориентационно-оценочной деятельности, при выборе, утверждении или изменении социально-нравственной позиции партнеров, но и конструктивно-рефлексивной, эвристико-регулирующей деятельности, где он выступает гарантом динамичности, стабильности, оптимальности, успешности организации.

Усиление конструктивной функции смысла руководителя обуславливает изменение направленности диалога, стратегической, тактической задачи «объяснения-понимания»: от объяснить, чтобы понять, к объяснить, чтобы тебя не только поняли, но и создали альтернативу твоему объяснению, представили свою версию интерпретации, предложенной для дискуссии, проблемы. Итак, творческая активность руководителя как субъекта-партнера выражается в способности моделировать ситуации взаимодействия, имеющие диалоговую основу акта объяснение-понимание.

Выделенные показатели позволяют составить представление о самоактуализации и самоосуществлении руководителя, его возможностях в совершенствовании профессионального мастерства. Продуктами психической деятельности руководителя в выделенном контексте являются модель, концептуальный проект развития системы субъект-субъектных отношений на основе совершенствования плана-программы организации соуправления. Продукты психической деятельности, как известно, являются системными критериями, а поэтому могут выступить в качестве критерия психологической культуры.

Модель социального взаимодействия и его развития, которая служит концептуальной основой регуляции совместной деятельности, определяется в качестве психосоциального критерия психологической культуры руководителя. Если у руководителя такой модели не имеется, то организация не имеет динамики развития субъект-суб-

ектных отношений. Модель, предполагающая субъект-объектные отношения между руководителем и членами общности в решении проблем взаимодействия, не способствует развитию психологической культуры руководителя.

Соотнесение выделенных критериев психологической культуры руководителя позволяет указать на их единство по принадлежности. Единство критериев представлено конструктом «смысл-время-значение», реализовано в программе регуляции субъект-субъектных отношений, детерминировано профессиональной зрелостью руководителя и заключено в исследовании концепта «Я – профессионал».

Факторное решение внешнего и внутреннего критериев оказалось устойчивым к вариантам вращения варимакс, что подтверждает достоверность выделенных критериев. В результате факторного анализа было значимо подтверждено исходное теоретическое предположение о внутренней взаимосвязи выделенных критериев, показателей психологической культуры по отношению к критерию, который раскрывается через них.

Анализ корреляционной матрицы показал также, что ведущим критерием уровня развития психологической культуры является критерий позиции субъекта-партнера «ценностно-смысловая ориентация». Это подтверждается тем, что внешний интегральный критерий образует один фактор именно с критерием «ценностно-смысловая ориентация позиции субъекта-партнера и раскрывающимися его показателями.

В то же время было продемонстрировано, что возможности развития психологической культуры детерминируются комплек-

сом индивидуальных, личностных и субъектных особенностей руководителя, а также спецификой профессиональных позиций руководителя.

Применение факторного анализа с варимакс-вращением позволило нам также выявить тенденции развития психологической культуры.

Анализ каждой из выделенных тенденций позволяет охарактеризовать:

- уровень развития психологической культуры как системы взаимосвязанных структурно-функциональных компонентов;
- взаимозависимости между уровнем развития психологической культуры руководителя и его особенностями как индивида, личности и субъекта;
- возможности руководителя в саморазвитии и достижении позиции субъекта-партнера.

#### Список литературы

1. Абульханова К.А. Личностные особенности и детерминанты социальных представлений // Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабанщикова. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – С. 299–314.
2. Абульханова-Славская К.А. Рубинштейновская категория субъекта и её различные методологические значения // Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Воловиковой. – М.: ПЕР СЭ, 2002. – С. 34–50.
3. Знаков В.В. Самопонимание субъекта как когнитивная и экзистенциальная проблема // Психологический журнал. – 2005. – № 1. – С. 18–28.
4. Роджерс К., Фрейберг Д. Свобода учиться. – М.: Смысл, 2002. – 527 с.
5. Рубинштейн С.Л. Основы психологии. – СПб.: Питер, 2002, – 712 с.
6. Селезнева Н.Т., Дроздова Л.Н., Тодышева Т.Ю. Психологическая культура руководителя: методология, теория, исследование. – Красноярск: РИО ГОУ ВПО КГПУ им. В.П. Астафьева, 2008. – 283 с.
7. Шадриков В.Д. Характеристика внутреннего мира // Предмет и метод психологии / под ред. Е.Б. Старовойтенко. – М.: Академический Проспект, 2005. – С. 399–406.