

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ
ВЕСТНИК

№ 16/2

2018

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Научно-практический журнал

Журнал зарегистрирован
Федеральной службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых комму-
никаций (Роскомнадзор) от 25 сентября 2009 г.
Свидетельство о регистрации СМИ
ПИ № ФС77-37683

Учредитель –
Южный федеральный университет

Главный редактор –
академик РАО,
д. биол. наук, профессор
Ермаков П. Н.

Журнал издается с 1996 г.,
выходит 2 раза в год
СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК
Научно-практический журнал
2018 г. № 16/2

Выпускающий редактор –
Буняева М. В.

Ответственный секретарь –
Обухова Ю. В.

Компьютерная верстка –
Проненко Е. А.

Редакционный совет

д. пс. наук, профессор Акопов Г. В. (СГСПУ, Самара)
академик РАО, д. пс. наук, профессор Асмолов А. Г.
(МГУ, Москва)

д. пс. наук, профессор Аллахвердов В. М. (СПбГУ, Санкт-Петербург)
академик РАО, д. пс. наук, профессор Бондырева С. К.
(МПСУ, Москва)

д. пс. наук, профессор Знаков В. В. (МГУ, Москва)

член-корреспондент РАО, д. пс. наук, профессор Карпов А. В.
(ЯрГУ, Ярославль)

академик РАО, д. пед. наук, профессор Малофеев Н. Н.
(ИКП РАО, Москва)

д. пс. наук, профессор Марьин М. И. (МГППУ, Москва)
академик РАО, д. пс. наук, профессор Рубцов В. В.
(МГППУ, Москва)

академик РАО, д. пс. наук, профессор Реан А. А.
(Высшая школа экономики, Москва)

д. пс. наук, профессор Рыбников В. Ю.
(ФГБУ ВЦЭРМ, Санкт-Петербург)

д. пс. наук, профессор Тхостов А. Ш. (МГУ, Москва)

д. пс. наук, профессор Черноризов А. М. (МГУ, Москва)

академик РАО, д. пс. наук, профессор Шадриков В. Д.
(ЯрГУ, Ярославль)

Редакционная коллегия

член-корреспондент РАО, д. пс. наук,
профессор Абакумова И. В. (ДГТУ, Ростов-на-Дону)

д. биол. наук, Бабенко В. В. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Белоусова А. К. (ДГТУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Воробьева Е. В. (ДГТУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Джанерьян С. Т. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

канд. пс. наук, Дикая Л. А. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Кагермазова Л. Ц. (КБГУ, Нальчик)

д. пс. наук, Лабунская В. А. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Рюмшина Л. И. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Сидоренков А. В. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

д. пед. наук, Скуратовская М. Л. (ДГТУ, Ростов-на-Дону)

д. пед. наук, Федотова О. Д. (ДГТУ, Ростов-на-Дону)

д. филос. наук, Шкуратов В. А. (ЮФУ, Ростов-на-Дону)

д. пс. наук, Щербакова Т. Н. (ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, Ростов-на-Дону).

Адрес редакции:

344038, Ростов-на-Дону,
пр. Нагибина, 13, ком. 518.
Тел. (863) 218-40-00 (доб. 11637)
E-mail: [editor@rpi.ru.com](mailto:editor@rpi.ru)

Подписано в печать 27.12.2018
Формат 60x84/8. Бумага офсетная.
Гарнитура Myriad Pro.
Печать цифровая. Усл. печ. л.
Тираж 100 экз. Заказ №

Перепечатка материалов только по согласованию с Редакцией.

© Северо-Кавказский психологический вестник, 2018

© ООО "КРЕДО", 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ	5
Дрыгина А. С. К вопросу о взаимосвязи эмоционального интеллекта и копинг-поведения	5
ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ	13
Чепрасова Э. М. Взаимосвязь субъективного благополучия и рефлексии в подростковом и юношеском возрасте	13
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА	22
Селиверстова А. В. Навык управленческой фасилитации с точки зрения эффективности управленческой деятельности	22
ТРЕБОВАНИЯ К ПУБЛИКАЦИЯМ	37

CONTENTS

GENERAL PSYCHOLOGY 5
Drygina A. S.
On the relationship of emotional intelligence and coping behavior 5

PSYCHOLOGY OF PERSONALITY 13
Cheprasova E. M.
Relationships between subjective well-being and reflection in adolescence and youth 13

LABOR PSYCHOLOGY 22
Seliverstova A. V.
The skill of managerial facilitation from the point of view of the efficiency of management activity 22

REQUIREMENTS TO PUBLICATIONS 38

К ВОПРОСУ О ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И КОПИНГ-ПОВЕДЕНИЯ

Анастасия С. Дрыгина

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: akroks@mail.ru

В статье кратко освещена проблематика изучения двух феноменов – эмоционального интеллекта и копинг-стратегий, а также рассмотрены результаты проведенного исследования эмоционального интеллекта и стратегий совладания, используемых магистрантами-психологами. Приведены данные о наличии взаимосвязей между этими двумя феноменами у исследуемой группы респондентов, указаны возможные причины, повлиявшие на итоги исследования. Сделана попытка анализа психологических возможностей будущих специалистов в свете ожидания общества к их подготовке в вузе, а также описание основных стратегий преодоления негативных ситуаций у студентов, с учетом восприимчивости данного возраста к развитию большого набора проактивных копинг-стратегий.

В качестве диагностических методик были использованы опросник «ЭМИН» Д. В. Люсина на определение уровня эмоционального интеллекта и методика «Копинг-стратегии» Р. Лазаруса (в адаптации Т. Л. Крюковой).

В результате исследования эмоционального интеллекта было установлено, что у 33 % магистрантов значения внутриличностного интеллекта ниже среднего; 42 % имеют высокий уровень психологической экспрессивности, неконтролируемо реагируют на свое эмоциональное состояние; при этом только 47 % магистрантов имеют высокие или очень высокие значения по шкале «межличностный интеллект», и только 31 % демонстрируют высокий и очень высокий уровень общего эмоционального интеллекта. В ходе изучения копинг-стратегий магистрантов было обнаружено, что чаще всего они используют копинг-стратегии «планирование решения проблемы» (65 %) и «принятие ответственности» (64,17 %).

В заключение делается вывод об обнаружении тенденций взаимосвязи высокого уровня эмоционального интеллекта у магистрантов с их предпочтением конструктивных способов преодоления стресса, автором приводятся предположения об ограничении полученных данных, а также утверждается необходимость дальнейших исследований в данной области.

Ключевые слова

стресс, совладающее поведение, копинг-стратегии, эмоциональный интеллект, эмпирическое исследование, магистранты-психологи

Для цитирования: Дрыгина А. С. К вопросу о взаимосвязи эмоционального интеллекта и копинг-поведения // Северо-Кавказский психологический вестник. 2018. № 16/2. С. 5–12.

ON THE RELATIONSHIP OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND COPING BEHAVIOR

Anastasiya S. Drygina

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: akroks@mail.ru

The article deals with the problems of studying two phenomena – emotional intelligence and coping strategies, considers the results of a study of emotional intelligence and coping strategies used by psychologists. It is shown that there are relationships between these two phenomena in the studied group of respondents, the possible reasons, that influenced the results of the study, are indicated. An attempt was made to study the intellectual resource of future specialists-psychologists in connection with the requirements for their training at the university, as well as the need to describe strategies to overcome stress in young people, given that this age period is sensitive to the development of a wide range of constructive coping strategies.

As a diagnostic method, the questionnaire "Emln" by D. V. Lyusin was used to determine the level of emotional intelligence, and the method "Copying strategies" by R. Lazarus (adapted by T. L. Kryukova).

As a result of the study of emotional intelligence, it was found that in 33 % of undergraduates, the values of intrapersonal intelligence are below average, 42 % have a high level of psychological expressiveness, do not control their emotional state uncontrollably, while only 47 % of undergraduates have high or very high values on a scale interpersonal intelligence, with only 31 % showing a high and very high level of overall emotional intelligence. In the course of studying the coping strategies of undergraduates, it was found that most often they use the coping strategies "Planning a solution to a problem" (65 %) and "Acceptance of responsibility" (64.17 %).

In conclusion, it is concluded that there are trends in the relationship between a high level of emotional intelligence in undergraduates and their preference for constructive ways to overcome stress, the author provides assumptions about the limitation of the data obtained, and also claims the need for further research in this area.

Keywords

stress, coping behavior, coping strategies, emotional intelligence, empirical research, undergraduates-psychologists

For citation: Drygina A. S. On the relationship of emotional intelligence and coping behavior. *Severo-Kavkazskii psikhologicheskii vestnik – North-Caucasian Psychological Bulletin*, 2018, no. 16/2, pp. 5–12 (in Russian).

ВВЕДЕНИЕ

Выделенный психологами как самостоятельный феномен человеческого развития немногим более 20 лет назад, эмоциональный интеллект в настоящее время вызывает все больший интерес не только у профессиональных ученых, но у широкого круга лиц, казалось бы, не имеющих к психологии никакого отношения. Далеко не всегда на вершину успеха в бизнесе и жизни в целом попадают люди с «красными дипломами», зачастую ими становятся классические троечники. Оказывается, что умным нужно быть не только в голове, но и в «душе». И даже если чей-то IQ превышает все возможные показатели, но человек эмоционально некомпетентен, закрыт к людям и окружающему миру, вряд ли удача будет на его стороне. Решению проблемы помогает развитие EQ – эмоционального интеллекта.

Этому понятию посвящены работы целого ряда зарубежных психологов: П. Сэловей, Дж. Майер, которые ввели термин «эмоциональный интеллект»; Д. Гоулмен, который создал теорию эмоциональной компетентности; Р. Бар-Он, предложивший некогнитивную теорию эмоционального интеллекта; Х. Вайсбах и У. Дакс, рассматривавшие эмоциональный интеллект как способность «интеллектуально» регулировать эмоциональную жизнь, и др. [1, 2, 3], исследования эмоционального интеллекта представлены в большом количестве в современных зарубежных работах [4, 5, 6 и др.]. Среди отечественных ученых прежде всего назовем Л. С. Выготского, обосновавшего единство аффективных и интеллектуальных процессов; развивших эту идею С. Л. Рубинштейна, утверждавшего, что интеллектуальный процесс невозможен без участия эмоций, и А. Н. Леонтьева, предположившего, что мышление имеет эмоциональную регуляцию; Д. В. Люсина с его двухкомпонентной теорией эмоционального интеллекта, и ряд других ученых (С. С. Степанов, И. Н. Андреева, М. А. Манойлова, Т. П. Березовская, А. А. Панкратова, С. П. Деревянко, Е. О. Смирнова, Ю. В. Обухова, В. М. Холмогорова, А. А. Романов и др.) [7, 8, 9 и др.].

Современному человеку, чтобы стать успешным в жизни, недостаточно уметь разбираться в своих и чужих эмоциях, необходимо уметь конструктивно преодолевать сложные житей-

ские ситуации, владеть набором так называемых «копинг-стратегий».

Понятие «копинг» ввел в психологическую науку А. Маслоу, затем изучение данного феномена продолжили ряд западных ученых – Р. Лазарус и С. Фолкмен, П. Коста и Р. МакКре, У. Лер и др., а также наши соотечественники Л. И. Анцыферова, Т. Л. Крюкова, Е. Н. Сидорова, Н. А. Сирота и др. [10, 11, 12, 13 и др.].

Проблема взаимосвязи показателей эмоционального интеллекта и стилей совладающего поведения, интересующая нас в рамках представленного ниже исследования, описана практически только несколькими психологами: А. А. Алексапольским, З. Х. Сиерралта, С. А. Хазовой, М. А. Холодной и некоторыми другими [14, 15]. Причина кроется в многообразии подходов и методических инструментов для изучения этих двух феноменов, которые приводят зачастую к противоречивым результатам исследований, затрудняя данный процесс, но и делая его привлекательным для изучения. Нами предпринята попытка установить наличие взаимосвязи используемых механизмов совладания со стрессовыми ситуациями и уровня развития эмоционального интеллекта.

ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проводилось на базе Южного федерального университета, в нем приняли участие 70 магистрантов-психологов.

В качестве гипотезы нами предположено, что применение продуктивных стратегий копинг-реагирования и снижение частоты применения стратегий избегающего характера обуславливается высоким уровнем развития эмоционального интеллекта.

Психодиагностика проводилась во внеурочное время, анонимно, с применением опросника ЭМИн Д. В. Люсина на определение уровня эмоционального интеллекта и методики «Копинг-стратегии» Р. Лазаруса (в адаптации Т. Л. Крюковой). Достоверность полученных результатов обеспечивалась применением адекватных к задачам исследования методик, достаточным объемом выборки и применением статистических программ для обработки данных.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА МАГИСТРАНТОВ

Тест ЭМИн по своей структуре измеряет такие составляющие эмоционального интеллекта (далее возможно сокращение – ЭИ), как способность опознать свою или чужую эмоцию, понять, чем она вызвана, контролировать интенсивность ее проявления и пр. Так как наши испытуемые являются студентами магистратуры психологической направленности, эти качества являются наиболее востребованными в их будущей практике, и изучение именно их в процессе исследования обуславливает применение данной методики.

Сводные результаты тестирования магистрантов по шкалам внутриличностного, межличностного и общего эмоционального интеллекта приведены ниже на рисунках 1, 2, 3.



Рисунок 1. Шкала внутриличностного интеллекта (ВЭИ)

В ходе проведенного эмпирического исследования по шкале «внутриличностный интеллект», которая отвечает за понимание и управление собственными эмоциями, студенты показали такие результаты: очень высокое значение имеется у 1 человека, высокое значение – у 8 человек, среднее значение – у 38 человек, низкое значение – у 14 человек, очень низкое значение – у 9 человек. Эти результаты говорят о том, что у третьей части испытуемых показатели внутриличностного интеллекта ниже среднего. Данные по субшкале ВЭ (контроль экспрессии) свидетельствуют о том, что только 58 % участников исследования (41 человек) имеют показатели средние и выше, а 42 %, имеющие высокий уровень психологической экспрессив-

ности, неконтролируемо реагируют на свое эмоциональное состояние, тем самым, соответственно, ухудшая и качество межличностных отношений. Это может создавать определенные проблемы в будущей психологической практике.

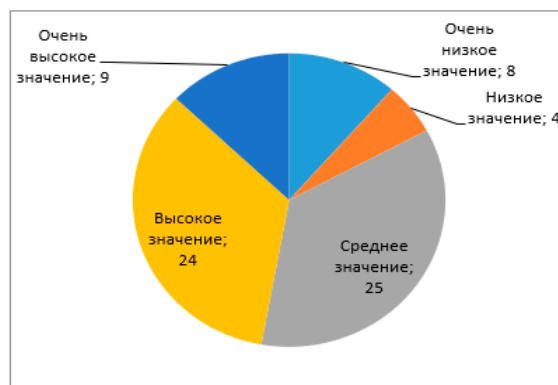


Рисунок 2. Шкала межличностного интеллекта (МЭИ)

Способность к пониманию и управлению эмоциями других людей отражает шкала межличностного ЭИ. Из представленной диаграммы (рисунок 2) видно, что очень высокое значение по данному показателю имеют 9 человек, высокое – 24, среднее значение – 25 человек, низкое значение – 4 человека, очень низкое значение – 8 человек. Это значит, что только 17 % магистрантов имеют межличностный интеллект ниже среднего. Показатель, на наш взгляд, неплохой, учитывая, что именно в студенческом возрасте происходит процесс формирования и углубленной социализации личности. Для большей части испытуемых межличностное общение будет легким и конструктивным, что, безусловно, является залогом успешной будущей практики.



Рисунок 3. Шкала общего эмоционального интеллекта (ОЭИ)

Уровень общего эмоционального интеллекта будущих психологов отражен на представленной диаграмме. Из нее видно, что 42 % (29 человек) опрошенных имеют средний уровень по данному показателю. Это люди оптимистичные, с высоким уровнем эмпатии, в целом довольные жизнью, они адекватно переживают неприятности и хорошо понимают себя и окружающих.

У 31 % (22 человека) высокий и очень высокий уровень эмоционального интеллекта. Это люди самодостаточные, имеющие свою выверенную жизнь и опытом систему нравственных ценностей, которая позволяет им гармонично проживать жизнь, и не позволяющие собой манипулировать. Они обладают хорошими манерами и умеют устанавливать и тактично отстаивать свои границы, не наживая врагов.

Почти третья часть (27 %, или 19 человек) показали низкий и очень низкий уровень эмоционального интеллекта. Им свойственны импульсивность, неспособность отвечать за свои чувства и их проявление, с одной стороны – склонность к нападкам и критике Других, с другой – зависимость от внешних оценок и влияний. Хочется верить, что в процессе обучения и развития эмоциональной сферы студентов уровень данного показателя возрастет.

Полученные в ходе эмпирического исследования данные позволяют сделать вывод о присутствии возможностей для роста общего эмоционального интеллекта и его составляющих у будущих психологов. При этом необходимо отметить, что наиболее выраженный компонент ЭИ – «понимание чужих эмоций»: 56 из 70 человек, что составляет 80 % от общего числа респондентов, имеют показатели средние и выше. Это свидетельствует в пользу осознанного подхода к выбору профессии и станет хорошим бонусом в практической деятельности.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ МАГИСТРАНТОВ

Необходимым качеством практикующего психолога является не только понимание эмоциональной сферы человека, но и знания о способах преодоления сложных жизненных ситуаций. Совладающее поведение и владение определенным спектром копинг-стратегий

позволяют человеку адекватно выйти из стрессовых ситуаций, которые периодически встречаются ему в жизни.

В результате обработки данных теста «Копинг-стратегии» Р. Лазаруса были получены следующие среднегрупповые показатели выбора копинг-стратегий у магистрантов-психологов (%) (таблица 1).

Таблица 1

Среднегрупповые показатели выбора копинг-стратегий у магистрантов- психологов (%)

Копинг-стратегии	Средние показатели
Конфронтационный копинг (КК)	43,89
Дистанцирование (Д)	42,78
Самоконтроль (С)	60,95
Поиск социальной поддержки (ПСП)	62,78
Принятие ответственности (ПО)	64,17
Бегство – избегание (Б – И)	38,33
Планирование решения (ПР)	65,0
Положительная переоценка (ПП)	59,52

Магистранты продемонстрировали умеренную степень выбора предпочтений копинг-стратегий, т. к. значения среднегрупповых показателей практически все вписываются в границы выраженности характеристик (45–64 %). Из таблицы видно, что участники опроса чаще всего используют копинг-стратегии «планирование решения проблемы» и «принятие ответственности» (65 % и 64,17 % соответственно). Чуть меньшим предпочтением пользуются стратегии «поиск социальной поддержки» – 62,78 %, «самоконтроль» – 60,95 % и «положительная переоценка» – 59,52 %. Наименее выбираемыми оказались: «конфронтационный копинг» – 43,89 %, «дистанцирование» – 42,78 %, «бегство – избегание» – 38,33 %.

Отдавая предпочтение продуктивным копинг-стратегиям, магистранты показали себя людьми, ответственными за возникновение и разре-

шение проблемных ситуаций; они не закрываются от сложностей, а в большинстве своем стремятся их активно преодолеть, принимая поддержку окружающих. Стиль их совладания зависит от стрессора; умело применяя широкий круг стратегий, они достаточно эффективно разрешают возникающие конфликты.

Вопрос о взаимосвязи двух феноменов – эмоционального интеллекта и стилей совладающего поведения – всё больше интересует современное сообщество. Однозначного ответа на этот вопрос психологи не дают. Проводимые исследования в этой сфере дают противоречивые результаты.

В рамках нашего исследования предпринята попытка выявить взаимосвязь между составляющими эмоционального интеллекта и выбором копинг-стратегий магистрантами, принявшими участие в тестировании.

С помощью расчетов коэффициента ранговой корреляции Спирмена получены значимые связи между шкалой «положительная переоценка» и субшкалами «понимание чужих эмоций» ($r = 0,247492$ при $p < 0,0500$), «понимание своих эмоций» ($r = 0,258548$ при $p < 0,0500$) и «понимание эмоций» ($r = 0,305144$ при $p < 0,0500$). На основании этого нами сделан вывод об умении магистрантами рассматривать возникшую проблему всесторонне, принимая во внимание не только свое, но и мнение окружающих, и извлекая из нее урок на будущее для личностного роста.

Кроме того, коррелируют между собой «планирование решения проблемы» и «понимание чужих эмоций» ($r = 0,251954$ при $p < 0,0500$), «межличностный интеллект» ($r = 0,254018$ при $p < 0,0500$). Здесь мы предполагаем, что осуществляя поиск наилучшего выхода из проблемной ситуации, наши респонденты стремятся не нарушать интересы других людей, что позволяет им достойно преодолевать стресс.

Обе стратегии, «планирование решения проблемы» и «положительная переоценка», считаются продуктивными, способствующими благополучному исходу разрешения трудностей. Положительные статистически значимые связи говорят о большей частоте использования данного вида копинга лицами, имеющими высокий уровень названных выше компонентов эмоционального интеллекта.

Других статистически значимых связей между компонентами эмоционального интеллекта и выбором копинг-стратегий установить не удалось.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Малое количество установленных корреляций и их характер позволяют говорить скорее о возможной тенденции, а не о наличии взаимосвязи, у испытуемых с высоким уровнем эмоционального интеллекта к предпочтению конструктивных способов преодоления стресса. Поэтому гипотеза нашего исследования в ходе эксперимента не получила безусловного подтверждения.

Мы предполагаем, что на результаты исследования могли повлиять однородность, профессионализм и уровень образования участников опроса (только магистранты-психологи, в том числе и заочного отделения, т. е. люди, уже имеющие базовое высшее образование и достаточно профессионально сведущие в способах реагирования). При проведении данного исследования даже в рамках одного учебного заведения, но с распространением его на лиц, обучающихся на других факультетах, и магистров и бакалавров, результаты могут быть более определенными.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Неволина В. В.* Исследование структурных компонентов эмоционального интеллекта студентов медицинского вуза // *Дискуссия*. 2015. № 5 (57). С. 139–143.
2. *Фурсова Д. В.* Учебная успешность и эмоциональный интеллект будущего психолога // *Акмеология*. 2014. S1–2. С. 229–230.
3. *Ghosh R., Shuck B., Petrosko J.* Emotional intelligence and organizational learning in work teams // *Journal of Management Development*. 2012. Vol. 31, № 6. P. 603–619. DOI: [10.1108/02621711211230894](https://doi.org/10.1108/02621711211230894)
4. *Abdullah I., Omar R. B., Abdul Rahman S. A. B. P.* Famous theories surrounding emotional intelligence: A historical review // *International Business Management*. 2015. 9 (3). P. 319–324.
5. *Schutte N. S., Malouff J. M.* Comment on developments in trait emotional intelligence research: A broad perspective on trait emotional intelligence // *Emotion Review*. 2016. 8 (4). P. 343–344.

6. Killgore W. D. S., Weber M., Schwab Z. J., DelDonno S. R., Kipman M., Weiner M. R., Rauch S. L. Gray matter correlates of Trait and Ability models of emotional intelligence // *NeuroReport*. 2012. Vol. 23, Issue 9. P. 551–555. DOI: [10.1097/WNR.0b013e32835446f7](https://doi.org/10.1097/WNR.0b013e32835446f7)
7. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // *Вопросы психологии*. 2006. № 3. С. 78–86.
8. Обухова Ю. В. Особенности совладающего поведения студентов несоциально-экономических специальностей в связи с особенностями их Я-концепции // *Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики: коллективная монография / под ред. И. В. Андудян*. Уфа: Аэтерна, 2015. С. 138–155.
9. Гарнов А. П., Хлевная Е. А. Эмоциональный интеллект как основа формирования профессиональных компетенций студента // *Вестник российской экономической академии им. Г. В. Плеханова*. 2011. № 4 (40). С. 74–79.
10. Корнилова Т. В. Интеллектуально-личностный потенциал человека в стратегиях совладания // *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*. 2010. № 1. С. 46–57.
11. Крюкова Т. Л. Возрастные и кросскультурные различия в стратегиях совладающего поведения // *Вопросы психологии*. 2005. № 1. С. 18–28.
12. Трущенко М. Н. Проблема совладающего поведения в психологической литературе // *Психологические науки: теория и практика: Материалы Междунар. науч. конф. (г. Москва, февраль 2012 г.)*. М.: Буки-Веди, 2012. С. 13–16.
13. Kryukova T. L., Kovaleva O. A., Ekimchik O. A. Coping with occupational stress in private entrepreneurs and top-managers in Russia // *ECP 2015 Abstract Book. The 14th European Congress of Psychology*. Milan, Italy, 2015. P. 549.
14. Ковалёва О. А. Связь эмоционального интеллекта со стратегиями совладающего поведения предпринимателей и топ-менеджеров // *Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика*. 2015. Т. 21, № 4. С. 125–129.
15. Обухова Ю. В. Содержание эмоционально-оценочного компонента Я-концепции девушек – «гуманитариев» и «техников» в связи с особенностями их интеллекта // *Северо-Кавказский психологический вестник*. 2014. № 12/1. С. 14–17.

REFERENCES

1. Nevolina V. V. Investigation of structural components of medical students' emotional intelligence. *Diskussiya – Discussion*, 2015, no. 5 (57), pp. 139–143 (in Russian).
2. Fursova D. V. Academic success and emotional intelligence of future psychologists. *Akmeologiya – Acmeology*, 2014, 51–2, pp. 229–230 (in Russian).
3. Ghosh R., Shuck B., Petrosko J. Emotional intelligence and organizational learning in work teams. *Journal of Management Development*, 2012, V. 31, no. 6, pp. 603–619. DOI: [10.1108/02621711211230894](https://doi.org/10.1108/02621711211230894)
4. Abdullah I., Omar R. B., Abdul Rahman S. A. B. P. Famous theories surrounding emotional intelligence: A historical review. *International Business Management*, 2015, 9 (3), pp. 319–324.
5. Schutte N. S., Malouff J. M. Comment on developments in trait emotional intelligence research: A broad perspective on trait emotional intelligence. *Emotion Review*, 2016, 8 (4), pp. 343–344.
6. Killgore W. D. S., Weber M., Schwab Z. J., DelDonno S. R., Kipman M., Weiner M. R., Rauch S. L. Gray matter correlates of Trait and Ability models of emotional intelligence. *NeuroReport*, 2012, V. 23, Issue 9, pp. 551–555. DOI: [10.1097/WNR.0b013e32835446f7](https://doi.org/10.1097/WNR.0b013e32835446f7)
7. Andreeva I. N. Emotional intelligence: phenomenon research. *Voprosy psikhologii*, 2006, no. 3, pp. 78–86 (in Russian).
8. Obukhova Yu. V. Coping behaviour among students of non-socioeconomic profile and their self-concept. In: I. V. Andulyan (ed.) *Teoreticheskie i prakticheskie aspekty psikhologii i pedagogiki: kollektivnaya monografiya* [Theoretical and practical aspects of psychology and pedagogy]. Ufa: Aeterna Publ., 2015, pp. 138–155.
9. Garnov A. P., Khlevnaya E. A. Emotional intelligence as the basis for professional competences of students. *Vestnik rossiiskoi*

- ekonomicheskoi akademii im. G. V. Plekhanova – Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics*, 2011, no. 4 (40), pp. 74–79 (in Russian).
10. Kornilova T. V. Intellectual and personal potential in coping strategies. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya – Moscow University Psychology Bulletin. Series 14. Psychology*, 2010, no. 1, pp. 46–57 (in Russian).
 11. Kryukova T. L. Age-related and cross-cultural differences in coping behavior strategies. *Voprosy psikhologii*, 2005, no. 1, pp. 18–28 (in Russian).
 12. Trushchenko M. N. Problema sovladayushchego povedeniya v psikhologicheskoi literature [Issues of coping behavior in psychological literature]. *Psikhologicheskie nauki: teoriya i praktika: Materialy mezhdunar. nauch. konf.* [Psychological sciences: Theory and practice: Proc. the International Theoretical Conference]. Moscow, Buki-Vedi Publ., February 2012, pp. 13–16.
 13. Kryukova T. L., Kovaleva O. A., Ekimchik O. A. Coping with occupational stress in private entrepreneurs and top-managers in Russia. *ECP 2015 Abstract Book. The 14th European Congress of Psychology*. Milan, Italy, 2015. 549 p.
 14. Kovaleva O. A. Associations between emotional intelligence and strategies of coping behavior among entrepreneurs and top managers. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsial'naya rabota. Yuvenologiya. Sotsiokinetika – Vestnik of Nekrasov Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Social work. Juvenology. Sociokinetics*, 2015, V. 21, no. 4, pp. 125–129 (in Russian).
 15. Obukhova Yu. V. The emotional and evaluative component of self-concept in girls, humanitarians and technicians, in relation to characteristics of their intelligence. *Severo-Kavkazskii psikhologicheskii vestnik – North Caucasian Psychological Bulletin*, 2014, no. 12/1, pp. 14–17 (in Russian).

ВЗАИМОСВЯЗЬ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ И РЕФЛЕКСИИ В ПОДРОСТКОВОМ И ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Элла М. Чепрасова

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: emchep@yandex.ru

В статье приведены результаты исследования взаимосвязи субъективного благополучия и рефлексивности подростков и старшеклассников 13–18 лет. В выборку вошли 134 школьника г. Ростова-на-Дону Ростовской области.

Новизна исследования состоит в изучении особенностей связи рефлексии и субъективного благополучия в подростковом и юношеском возрасте. Выраженность у респондентов рефлексии была оценена по общему показателю и по показателям ее различных типов и видов: интроспекция («самокопание»), квазирефлексия, системная, ретроспективная, ситуативная, проспективная и рефлексия общения.

Выявлена отрицательная статистически значимая связь между уровнем субъективного благополучия и рефлексией – интроспекцией («самокопанием»).

Таким образом, более высокий уровень субъективного благополучия наблюдается у подростков, которые меньше склонны к сосредоточению на собственных переживаниях и состояниях.

Ключевые слова

субъективное благополучие, рефлексия, рефлексивность, подростки, подростковый возраст, юношеский возраст

Для цитирования: Чепрасова Э. М. Взаимосвязь субъективного благополучия и рефлексии в подростковом и юношеском возрасте // Северо-Кавказский психологический вестник. 2018. № 16/2. С. 13–21.

RELATIONSHIPS BETWEEN SUBJECTIVE WELL-BEING AND REFLECTION IN ADOLESCENCE AND YOUTH

Ella M. Cheprasova

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: emchep@yandex.ru

Results of the research of relations among subjective well-being and reflexivity of teenagers and youth pupils of 13–18 years are given in the article. The sample of the research included 134 schoolchildren of Rostov-on-Don, Rostov region, Russia.

Novelty is in the study of the features of reflection and subjective well-being in adolescence and youth.

The intensity of the respondents' reflection was evaluated by the general indicator and by the indicators of its various types: system reflection, introspection, quasi-reflection, prospective reflection, reflection of the present activity, interaction with other people.

An inverse relationship between indicators of introspection and subjective well-being was established.

It was revealed that higher level of subjective well-being is observed in adolescents who are not inclined to introspection and fixing on their own experiences and conditions.

Keywords

subjective well-being, reflection, reflexivity, adolescents, adolescence, youth

For citation: Cheprasova E. M. Relationships between subjective well-being and reflection in adolescence and youth. *Severo-Kavkazskii psikhologicheskii vestnik – North-Caucasian Psychological Bulletin*, 2018, no. 16/2, pp. 13–21 (in Russian).

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире придается большое значение росту благосостояния и благополучия населения. Однако экономическая стабильность государства не гарантирует повышения удовлетворенности граждан своей жизнью. Так, было установлено, что рост доходов граждан только до определенного момента влияет на уровень их субъективного благополучия [1], соответственно, объективные экономические и социальные параметры не дают полной картины благополучия граждан. Исследования показывают, что на субъективное благополучие влияют не только внешние, объективные, факторы. То, насколько благополучной человек будет воспринимать свою жизнь, зависит также от внутренних, личностных детерминант [2, 3, 4, 5]. Даже при наличии жизненных трудностей некоторые люди имеют высокие показатели субъективного благополучия. Учитывая факт влияния как объективных, так и субъективных факторов, в некоторых странах критерий субъективного благополучия ввели в число показателей благосостояния граждан [6, 7].

Исследования счастья и субъективного благополучия, проведенные зарубежными психологами Н. Брэдберн и Э. Динер, положили начало направлению, которое пытается понять психологические и социальные основы индивидуальных и коллективных представлений людей о жизненной удовлетворенности, счастье. Н. Брэдберн исследовал психологическое благополучие, рассматривая его как субъективное эмоциональное состояние, выражающееся в аффективном балансе – разнице между положительными и негативными эмоциями [8]. Э. Динер в 80-х гг. XX в. стал изучать то, что делает людей счастливыми, ввел понятие «субъективное благополучие» (subjective well-being – SWB), его заинтересовали возможности определения и измерения этого конструкта [3, 9]. В первую очередь он исследовал когнитивную составляющую – удовлетворенность жизнью – и создал для этого вместе с коллегами методику ее исследования – шкалу удовлетворенности жизнью (SWBL) [9]. Данная методика предназначена для оценки респондентами общей, глобальной удовлетворенности своей жизнью (в отличие от удовлетворенности в разрезе сфер жизнедеятельности).

Эти исследования, а также ряд других, которые начали осуществляться с середины XX в. в русле гуманистической парадигмы, означили новый поворот в психологии и психотерапии от невротического проблемного клиента к здоровой личности, стремящейся к гармонии, совершенствованию, счастью.

Сосредоточив изначально свои усилия, главным образом, на взрослых людях, позитивная психология вскоре затронула и проблемы позитивного развития детей и подростков. В последнее время наблюдается растущий интерес к вопросам формирования субъективного благополучия в период детства и подростничества в целях содействия позитивному развитию подрастающего поколения [10, 11, 12].

Многие исследователи опираются на внутренние детерминанты переживания благополучия. Установлено, что существенную роль в достижении субъективного благополучия у подростков играют осмысленность жизни, активность в части действий, направленных на преобразование внешней среды [13].

С. Любомирски и К. Дж. Бао утверждают, что счастье порождает успех. Будучи счастливым, человек имеет больше шансов реализовать себя и достигнуть более высоких результатов во всех важных областях жизни (работа, взаимоотношения, здоровье и др.) [14]. А ключом, основным механизмом порождения успеха, они считают положительные эмоции. Это происходит, по их мнению, благодаря положительному настрою, когда человек с радостью подходит к людям и ситуациям, что помогает ему формировать свои интеллектуальные, социальные, физические, психологические ресурсы и навыки.

В современном мире важно быть успешным. Особенно это актуально для молодых людей, вступающих во взрослую жизнь, поэтому одной из задач педагогического и психологического сообществ является формирование самостоятельной успешно развивающейся личности.

Г. С. Пьянкова считает, что для решения этой задачи в учебном заведении для подростков и юношей необходимо организовать рефлексивную образовательную среду, т. к. в этом возрасте активно развиваются все аспекты рефлексивного сознания [15].

Процесс взросления сопровождается активным развитием рефлексии и формированием

самосознания. Особенно актуальным становится использование способности к рефлексии в критические периоды жизни, когда, оценивая свою насущную жизнь как неблагополучную, субъект начинает искать пути выхода из кризиса к преобразованию собственной жизни на новом качественном уровне. Одним из таких периодов является подростковый кризис. В это время происходит становление личностной, социальной, ценностной (морально-нравственной) рефлексии.

С. Л. Рубинштейн связывает рефлексивность с осмыслением человеком своей жизни и, как следствие, с выработкой суждения о ней [16]. Выявленное общее отношение к своей жизни, т. е. представление о собственном благополучии, приводит либо к «нравственному скептицизму», либо к сознательному построению своей жизни.

Таким образом, можно говорить о важной роли рефлексии в формировании субъективного благополучия подростка, особенно в переходный период. Насколько благополучным выйдет подросток из возрастного кризиса, зависит его дальнейшее развитие как личности.

Субъективное благополучие личности – многогранный конструкт. Иностранные психологи-исследователи включают в него три компонента: один когнитивный (оценка удовлетворенности жизнью) и два эмоциональных (положительные и негативные эмоции как независимые переменные, не имеющие между собой значимых корреляций) [2, 3, 8]. Мы поддерживаем точку зрения отечественных авторов, выделяющих следующие три компонента: когнитивный (оценка удовлетворенности жизнью), эмоциональный (аффективные переживания по поводу своей жизни), поведенческий или конативный (способность и готовность действовать, поведенческие стратегии) [17, 18, 19 и др.].

МЕТОДЫ

На основании проведенного анализа теоретических и эмпирических исследований был разработан опросник субъективного благополучия в подростковом и юношеском возрасте. Опросник составлен как компактная шкала, позволяющая выявить структурные компоненты субъективного благополучия и в то же время учесть степень удовлетворенности жизнью как в целом, так и в разрезе сфер жи-

зней (Я сам, Я и семья, Я и Другие, Я и жизнь). Опросник был проверен на надежность и валидность. Проверка показала высокую внутреннюю согласованность и ретестовую надежность (повторное тестирование), а также конвергентную и дискриминантную валидность, что позволяет его использовать в исследовательских целях.

Нами было проведено исследование, и поставлена **цель** – выявить и проанализировать взаимосвязи между уровнем субъективного благополучия и рефлексивностью подростков.

Предметом исследования являются субъективное благополучие, рефлексия, рефлексивность и их взаимосвязь у лиц подросткового возраста.

Эмпирический объект: 134 школьника 13–18 лет (63 мальчика и 71 девочка), проживающие в городе Ростове-на-Дону, Ростовской области.

Гипотеза исследования: рефлексивность подростков, вероятно, будет связана с уровнем их субъективного благополучия.

Методы исследования: психологическое тестирование и анкетирование, метод математической статистики.

В целях изучения субъективного благополучия подростков был использован авторский опросник «Субъективное благополучие подростков», состоящий из 16-ти вопросов. Были выделены 3 составляющие – когнитивный, эмоциональный и поведенческий (конативный) компоненты. Каждый из компонентов включает в себя 4 шкалы, характеризующие наиболее значимые для подросткового и старшего школьного возраста сферы: Я сам, Я и Другие, Я и семья, Я и жизнь.

В целях изучения рефлексивности подростков были использованы соответствующие методики:

1. Методика определения индивидуальной меры рефлексивности (А. В. Карпов, В. В. Пономарева) [20]. Методика позволяет получить общий балл рефлексивности и баллы по видам: рефлексия прошлой деятельности (ретроспективная), рефлексия настоящей деятельности (ситуативная), рефлексия будущей деятельности (проспективная), рефлексия общения и взаимодействия с другими людьми (коммуникативная).

2. Дифференциальный тест рефлексивности (Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин) [21], имеет 3 шкалы – разновидности рефлексии: системная рефлексия, интроспекция, квазирефлексия. Системная рефлексия считается продуктивным типом; она заключается в способности иметь объективный взгляд на себя, Другого и ситуацию путем отстранения, самодистанцирования. Два других вида рефлексии – непродуктивные. Квазирефлексия направлена вовне, на внешний объект, на то, что могло бы произойти в прошлом или будущем, не имеет отношения к настоящему моменту, связана с отрывом от действительности, с уходом в фантазии. При интроспекции (самокопании) сознание сосредоточено на себе, на собственных переживаниях.

Для обработки данных были использованы методы математической статистики, в частности, применялся коэффициент ранговой корреляции R Спирмена (статистическая программа «Statistica 10»). При анализе данных использовались результаты, полученные при уровне достоверной значимости $p \leq 0,05$.

Новизна исследования заключается в том, что были проанализированы особенности связей между различными типами и видами рефлексивности и субъективным благополучием школьников 13–18 лет.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В результате анализа полученных данных были выявлены статистически значимые слабые связи между полом респондентов и некоторыми показателями субъективного благополучия (табл. 1).

Таблица 1

Связь между полом и показателями субъективного благополучия

Показатели	R Spearman	p-value
Пол 1-ж 2-м и сфера «Я и Другие»	0,226	0,008753
Пол 1-ж 2-м и когнитивный компонент	0,182	0,035816

Взаимосвязи между принадлежностью к полу и компонентами субъективного благополучия показали, что респонденты мужского пола более удовлетворены сферой отношений с другими людьми ($r = 0,226, p < 0,01$). Мальчики немного более позитивно, чем девочки, оценивают свое благополучие ($r = 0,181, p < 0,05$). Полученные результаты согласуются с исследованиями F. Casas, M. González, которые выявили тесную связь показателей удовлетворенности мальчиков своими отношениями с одноклассниками и общей удовлетворенностью, тогда как в оценках девочек статистически значимая связь отсутствует [22].

Анализ взаимосвязей между возрастом, полом и показателями рефлексии выявил следующие статистически значимые связи (табл. 2).

Таблица 2

Взаимосвязь между возрастом, полом и рефлексией

Показатели	R Spearman	p-value
Возраст и системная рефлексия	0,227666	0,008655
Пол 1-ж 2-м и ретроспективная рефлексия	-0,17333	0,045194
Пол 1-ж 2-м и интроспекция	-0,29015	0,000705
Пол 1-ж 2-м и квазирефлексия	-0,31665	0,000205

Данные таблицы позволяют говорить о наличии слабых статистически значимых связей ($r = 0,228$ при $p \leq 0,01$). С возрастом более развитой становится системная рефлексия. Для девочек больше, чем для мальчиков, характерны такие виды рефлексии, как квазирефлексия, интроспекция, ретроспективная рефлексия.

Нами был проведен анализ взаимосвязей между показателями субъективного благополучия и рефлексии. Выраженность у респондентов рефлексии была оценена по общему показателю и по показателям различных типов и видов рефлексии: ретроспективная, ситуативная, проспективная, коммуникативная, системная рефлексия, интроспекция (самокопание), квазирефлексия.

Были выявлены статистически значимые положительные и отрицательные связи ($r = 0,46$ при $p \leq 0,01$) между компонентами субъективного благополучия (СБ) и показателями рефлексии (табл. 3).

Таблица 3

Связь компонентов субъективного благополучия и рефлексии

Показатели субъективного благополучия	R Spearman	p-value
Системная рефлексия и интегральный показатель СБ	0,204	0,018844
Системная рефлексия и когнитивный компонент	0,216	0,012800
Системная рефлексия и когнитивный компонент	0,181	0,038009
Интроспекция и интегральный показатель СБ	-0,422	0,000000
Интроспекция и когнитивный компонент	-0,453	0,000000
Интроспекция и эмоциональный компонент	-0,417	0,000001
Интроспекция и когнитивный компонент	-0,279	0,001150
Когнитивный компонент и квазирефлексия	-0,229	0,008115
Ситуативная рефлексия и эмоциональный компонент	-0,186	0,031159

Показатели субъективного благополучия	R Spearman	p-value
Ситуативная рефлексия и когнитивный компонент	-0,177	0,041162
Системная рефлексия и «Я и жизнь»	0,231	0,007570
Квазирефлексия и «Я сам»	-0,194	0,025077
Квазирефлексия и «Я и Другие»	-0,259	0,002633
Ситуативная рефлексия и «Я и жизнь»	-0,179	0,038583
Ситуативная рефлексия и «Я сам»	-0,208	0,015843
Интроспекция и «Я сам»	-0,428	0,000000
Интроспекция и «Я и Другие»	-0,426	0,000000
Интроспекция и «Я и жизнь»	-0,366	0,000015
Интроспекция и «Я и семья»	-0,219	0,011402
Ретроспективная рефлексия и «Я сам»	-0,218	0,011263

Как видно из данных, приведенных в таблице, системная рефлексия, хоть и слабо, но статистически значимо коррелирует с интегральным показателем и со всеми компонентами субъективного благополучия, кроме эмоционального. Это объяснимо, т. к. для проведения системного анализа ситуации необходимо занимать эмоционально нейтральную позицию, а эмоции мешают рационально мыслить и действовать. Исследователи полагают [21], что для успешной жизнедеятельности человека наиболее продуктивной является системная рефлексия.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Анализ выявленных взаимосвязей показал, что «самокопание» (интроспекция) показывает достоверно значимую отрицательную связь со всеми компонентами и сферами субъективного благополучия. Так, например, выявлены умеренные отрицательные связи интроспекции с поведенческим ($r = -0,279$, $p \leq 0,01$), эмоциональным ($r = -0,417$, $p \leq 0,01$) и когнитивным ($r = -0,453$, $p = 0,00$) компонентами. Данные, приведенные в таблице, показывают, что считают себя благополучными те респонденты, которые меньше занимаются «самокопанием». Исходя из полученных данных, можно предположить, что углубление в процесс самокопания приводит подростка к занижению оценки личного благополучия на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровне.

Другие виды рефлексии также имеют статистически значимые слабые отрицательные связи с показателями субъективного благополучия ($-0,279 \leq r \leq -0,177$). К ним относятся рефлексия настоящей и прошлой деятельности, квазирефлексия. С рефлексией будущей деятельности статистически значимых связей не выявлено.

Следовательно, чтобы подростку позитивно думать, чувствовать себя эмоционально благополучным и на поведенческом уровне действовать соответствующим образом, ему не следует слишком много времени уделять рефлексии и особенно «самокопанию». Исключение составляет развитие системной рефлексии, поддерживающей благополучие.

Таким образом, гипотеза о связи в подростковом и юношеском возрасте субъективного благополучия и рефлексивности подтверждена.

Заключение

Сама по себе развитая рефлексия однозначно не влечет за собой продуктивность и успешность деятельности. Противоречивый характер этого психического процесса ставит много вопросов для исследователей, особенно учитывая его особенности в разных возрастных периодах. Рефлексия развивается в течение всей жизни, и наиболее активно развитие личного самосознания идет в юности [23]. В подростковом возрасте системный, наиболее продуктивный, тип рефлексии еще не проявлен в достаточной степени. Фокус вни-

мания подростка сосредоточен на себе: «Кто я?», «Какой я?». Исследуя стороны своей личности, подросток сравнивает себя с Другими, и это сравнение не всегда происходит в его пользу. И здесь взрослеющая личность может направить свой ум в сторону «самокопания», а может использовать имеющийся опыт для самодетерминации, формирования объективного взгляда на себя, Других, жизнь в целом.

Таким образом, результаты исследования показали, что в подростковом (13–14 лет) и юношеском (15–18 лет) возрасте более высокий уровень субъективного благополучия имеют респонденты с таким менее развитым типом рефлексии, как интроспекция («самокопание»).

Практически это может означать, что педагогам и психологам следует сосредоточить свои усилия на создании условий для смещения фокуса сознания подростка с собственных внутренних, особенно негативных, переживаний и состояний на умение самодистанцироваться, смотреть на себя со стороны.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Easterlin R. A.* Life cycle happiness and its sources. Intersections of psychology, economics, and demography // *Journal of Economic Psychology*. 2006. Vol. 27. P. 463–482. DOI: [10.1016/j.joep.2006.05.002](https://doi.org/10.1016/j.joep.2006.05.002)
2. *Аргайл М.* Психология счастья. СПб.: Питер, 2003. 271 с.
3. *Diener E., Sapyta J. J., Suh E.* Subjective well-being is essential to well-being // *Psychological Inquiry*. 1998. № 9. P. 33–37.
4. *Гриценко В. В.* Исследование субъективного благополучия русских и хакасов в условиях общественно-экономических перемен // *Проблемы социальной психологии личности*. Саратов: Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, 2004. С. 132–147.
5. *Шамионов Р. М., Бескова Т. В.* Методика диагностики субъективного благополучия личности // *Психологические исследования*. 2018. Т. 11, № 60. С. 8.
6. *Diener E.* Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being // *Journal of Happiness Studies*. 2006. № 7. P. 397–404.
7. *Krueger A. B., Stone A. A.* Progress in measuring subjective well-being // *Science*. 2014.

- Vol. 346, № 6205. P. 42–43. DOI: [10.1126/science.1256392](https://doi.org/10.1126/science.1256392)
8. Bradburn N. The Structure of Psychological Weil-Being. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. 320 p.
 9. Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., & Griffin S. The Satisfaction with Life Scale // Journal of Personality Assessment. 1985. № 49. P. 1–5.
 10. Lampropoulou A. Personality, school, and family: What is their role in adolescents' subjective well-being // Journal of Adolescence. 2018. Vol. 67. P. 12–21. DOI: [10.1016/j.adolescence.2018.05.013](https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.05.013)
 11. Rodríguez-Fernández A., Ramos-Díaz E., Fernández-Zabala A., Goñi E., Esnaola I., Goñi A. Contextual and psychological variables in a descriptive model of subjective well-being and school engagement // International Journal of Clinical and Health Psychology. 2016. Vol. 16, Issue 2. P. 166–174. DOI: [10.1016/j.ijchp.2016.01.003](https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.01.003)
 12. Dinisman T., Ben-Arieh A. The characteristics of children's subjective well-being // Social Indicators Research. 2016. Vol. 126, Issue 2. P. 555–569. DOI: [10.1007/s11205-015-0921-x](https://doi.org/10.1007/s11205-015-0921-x)
 13. Елисеева О. А. Субъективное благополучие подростков в образовательных средах с разным уровнем психологической безопасности: дисс. ... канд. психол. наук. М., 2011. 124 с.
 14. Lyubomirsky S., Lepper H. S. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation // Social Indicators Research. 1999. № 46 (2). P. 137–155.
 15. Пьянкова Г. С. Развитие профессиональной рефлексии: учебное пособие для вузов. Красноярск: Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2009. 244 с.
 16. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание, человек и мир. СПб.: Питер Принт, 2003. 508 с.
 17. Бочарова Е. Е. Взаимосвязь ценностных ориентаций, стратегий поведения и субъективного благополучия личности: дисс. ... канд. психол. наук. Саратов, 2005. 160 с.
 18. Свередюк Е. В. Ментальные репрезентации счастья студентов-психологов // Современные научные исследования и инновации. 2011. № 1. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2011/05/543> (дата обращения 16.07.2017).
 19. Шамянов Р. М. Психология субъективного благополучия личности. Саратов: Саратов. гос. университет, 2004. 179 с.
 20. Карпов А. В., Пономарева В. В. Психология рефлексивных механизмов управления М.: Институт психологии РАН, 2000. 283 с.
 21. Леонтьев Д. А., Осин Е. Н. Рефлексия «хорошая» и «дурная»: от объяснительной модели к дифференциальной диагностике // Психология: журн. Высш. шк. экономики. 2014. Т. 11, № 4. С. 110–135.
 22. Casas F., González M. School: One world or two worlds? Children's perspectives // Children and Youth Services Review. 2017. Vol. 80. P. 157–170. DOI: [10.1016/j.childyouth.2017.06.054](https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.06.054)
 23. Абакумова И. В., Бабиянц К. А. Развитие рефлексивности как профилактика экстремизма у студентов вуза // Казанский педагогический журнал. 2015. Т. 3, № 6–3 (113). С. 111–114.

REFERENCES

1. Easterlin R. A. Life cycle happiness and its sources. Intersections of psychology, economics, and demography. *Journal of Economic Psychology*, 2006, V. 27, pp. 463–482. DOI: [10.1016/j.joep.2006.05.002](https://doi.org/10.1016/j.joep.2006.05.002)
2. Argail M. *Psikhologiya schast'ya* [Psychology of happiness]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 271 p.
3. Diener E., Sapyta J. J., Suh E. Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 1998, no. 9, pp. 33–37.
4. Gritsenko V. V. Research of subjective well-being of Russians and Khakas in the conditions of social and economic changes. In: *Problemy sotsial'noi psikhologii lichnosti* [Problems of social psychology of personality]. Saratov, National Research Saratov State University Publ., 2004, pp. 132–147.
5. Shamionov R. M., Beskova T. V. Technique for diagnosing subjective well-being of the individual. *Psikhologicheskie issledovaniya*, 2018, V. 11, no. 60, p. 8 (in Russian).
6. Diener E. Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 2006, no. 7, pp. 397–404.
7. Krueger A. B., Stone A. A. Progress in measuring subjective well-being. *Science*, 2014, V. 346, no. 6205, pp. 42–43. DOI: [10.1126/science.1256392](https://doi.org/10.1126/science.1256392)

8. Bradburn N. *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. 320 p.
9. Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., & Griffin S. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 1985, no. 49, pp. 1–5.
10. Lampropoulou A. Personality, school, and family: What is their role in adolescents' subjective well-being. *Journal of Adolescence*, 2018, V. 67, pp. 12–21. DOI: [10.1016/j.adolescence.2018.05.013](https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2018.05.013)
11. Rodríguez-Fernández A., Ramos-Díaz E., Fernández-Zabala A., Goñi E., Esnaola I., Goñi A. Contextual and psychological variables in a descriptive model of subjective well-being and school engagement. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2016, V. 16, Issue 2, pp. 166–174. DOI: [10.1016/j.ijchp.2016.01.003](https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.01.003)
12. Dinisman T., Ben-Arieh A. The characteristics of children's subjective well-being. *Social Indicators Research*, 2016, V. 126, Issue 2, pp. 555–569. DOI: [10.1007/s11205-015-0921-x](https://doi.org/10.1007/s11205-015-0921-x)
13. Eliseeva O. A. *Sub"ektivnoe blagopoluchie podrostkov v obrazovatel'nykh sredakh s raznym urovnem psikhologicheskoi bezopasnosti* [Subjective well-being of adolescents in educational environments with various levels of psychological safety]. Diss. Cand. Sci. (Psych.). Moscow, 2011. 124 p.
14. Lyubomirsky S., Lepper H. S. A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 1999, no. 46 (2), pp. 137–155.
15. P'yankova G. S. *Razvitie professional'noi refleksii: uchebnoe posobie dlya vuzov* [Development of professional reflection]. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk State Pedagogical University Publ., 2009. 244 p.
16. Rubinshtein S. L. *Bytie i soznanie, chelovek i mir* [Being and consciousness, a man and the world]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 508 p.
17. Bocharova E. E. *Vzaimosvyaz' tsennostnykh orientatsii, strategii povedeniya i sub"ektivnogo blagopoluchiya lichnosti* [Associations between value orientations, behavior strategies, and subjective well-being in individuals]. Diss. Cand. Sci. (Psych.). Saratov, 2005. 160 p.
18. Sveredyuk E. V. Mental representations of happiness in psychology students. *Modern scientific researches and innovations*, 2011, no. 1. Available at: <http://web.snauka.ru/issues/2011/05/543> (Accessed 16 July 2017).
19. Shamionov R. M. *Psikhologiya sub"ektivnogo blagopoluchiya lichnosti* [Psychology of subjective well-being of the individual]. Saratov, Saratov State University Publ., 2004. 179 p.
20. Karpov A. V., Ponomareva V. V. *Psikhologiya refleksivnykh mekhanizmov upravleniya* [Psychology of reflexive mechanisms of management]. Moscow, Institute of Psychology, RAS Publ., 2000. 283 p.
21. Leont'ev D. A., Osin E. N. 'Good' and 'bad' reflection: From an explanatory model to differential assessment. *Psikhologiya: zhurn. Vyssh. shk. ekonomiki – Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 2014, V. 11, no. 4, pp. 110–135 (in Russian).
22. Casas F., González M. School: One world or two worlds? Children's perspectives. *Children and Youth Services Review*, 2017, V. 80, pp. 157–170. DOI: [10.1016/j.childyouth.2017.06.054](https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.06.054)
23. Abakumova I. V., Babiyants K. A. Reflexivity as the preventive measures of extremism among university students. *Kazanskii pedagogicheskii zhurnal – Kazan Pedagogical Journal*, 2015, V. 3, no. 6–3 (113), pp. 111–114 (in Russian).

НАВЫК УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ФАСИЛИТАЦИИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анна В. Селиверстова

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: anna2792289@ya.ru

В статье исследуется специфика социально-психологических навыков эффективного руководителя на современном уровне социального развития общества, который обусловлен глобальной гуманизацией и социализацией. Выдвигается гипотеза исследования о том, что навык управленческой фасилитации является ключевым социально-психологическим навыком эффективного управления современным трудовым коллективом.

В исследовании выявляются связи и взаимозависимости между экономической эффективностью предприятия, управленческой эффективностью и психологическими особенностями личности руководителя.

На первом этапе исследования компании респонденты делятся на четыре группы: высокорентабельные, экономически эффективные фирмы, низкодоходные и убыточные компании. Далее эмпирические показатели предметно-деятельностной эффективности и социально-психологической эффективности, а также показатель «климат в команде», полученные при тестировании трудовых коллективов каждой компании, авторы интегрировали с показателями экономической эффективности организаций. На третьем этапе были обобщены, согласно задаче исследования, эмпирические данные опросников: диагностика индивидуального стиля межличностного поведения, гибкости и адаптивности стиля управления и стилевых особенностей руководителей.

Была найдена специфическая коммуникация руководителей с подчиненными, имеющая направленность, скрытое мотивационное действие путем вовлечения сотрудника в процесс «управления», к которой применяют термин «управленческая фасилитация».

Руководитель, обладающий навыком управленческой фасилитации, доносит свои распоряжения до подчиненных таким образом, что они их воспринимают как собственное умозаключение и сами формируют идеи решения производственной задачи, применяя собственное видение возможностей коллектива. На основе проведенных эмпирических исследований выявлено, что эффективность управленческого труда напрямую зависит от уровня развития у руководителя навыка управленческой фасилитации. Именно такая коммуникация с сотрудниками отмечается у большинства эффективных руководителей, соответственно, именно навык фасилитации способствует повышению лояльности коллектива и является ключевым психологическим навыком руководителя, необходимым для эффективного управления социальными системами в современной организации.

Ключевые слова

социально-психологические навыки руководителя, компетентность руководителя, фасилитация, управление человеческими ресурсами, эффективность управленческой деятельности

Для цитирования: Селиверстова А. В. Навык управленческой фасилитации с точки зрения эффективности управленческой деятельности // Северо-Кавказский психологический вестник. 2018. № 16/2. С. 22–36.

THE SKILL OF MANAGERIAL FACILITATION FROM THE POINT OF VIEW OF THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT ACTIVITY

Anna V. Seliverstova

Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia

E-mail: anna2792289@ya.ru

The article examines the specifics of socio-psychological skills of an effective leader at a contemporary level of social development, which is conditioned by global humanization and socialization. The author introduces a hypothesis that the skill of managerial facilitation is a key socio-psychological skill of effective management in a contemporary work team.

The study reveals relations and interdependencies between enterprise economic efficiency, managerial efficiency and psychological peculiarities of leader's personality.

In the first stage of the research companies under review were divided into four groups: highly profitable companies, cost efficient companies, low-income and unprofitable companies. Then empirical indicators of substantive activity effectiveness, socially psychological effectiveness and also "team climate" indicator, obtained through testing labour collectives in each company, were integrated with the indicators of economic efficiency of organizations. In the third stage, according to the research objective, the empirical data of the questionnaires were summarized: diagnostics of the individual style of interpersonal behavior, flexibility and adaptability of the management style and style features of managers.

It was found a specific way of communication with subordinates for a leader, the way which has got a focus, a hidden motivational effect, the way involving an employee into the process of "management", the way to which the term "managerial facilitation" is applied.

A leader with the skill of managerial facilitation communicates his orders to subordinates in such a way that they perceive them as their own conclusion and form ideas for solving the production problem themselves, using their own vision of the team's capabilities. Based on empirical studies, it was identified that the effectiveness of managerial work directly depends on the degree of development of leader's skill of managerial facilitation. Such communication with employees is noted among the majority of effective leaders, accordingly, the skill of facilitation contributes to the increase of team loyalty and it is the key psychological leader's skill, which is necessary for effective managing of social systems in a contemporary organization.

Keywords

leader's socio-psychological skills, leader's competence, facilitation, human resource management, management efficiency

For citation: Seliverstova A. V. The skill of managerial facilitation from the point of view of the efficiency of management activity. *Severo-Kavkazskii psikhologicheskii vestnik – North-Caucasian Psychological Bulletin*, 2018, no. 16/2, pp. 22–36 (in Russian).

ВВЕДЕНИЕ

Личностные и деловые качества руководителя организации уже не одно десятилетие тщательно изучаются с целью определения портрета эффективного менеджера. Исследования, проводимые в данном направлении, чрезвычайно активны, но пока так и не позволили в полной мере раскрыть универсальный «секрет» эффективности руководителя. Сложность заключается в двойственности управленческой деятельности: результатом индивидуальной деятельности руководителя является совместная деятельность коллектива. Проблема научно-практического обеспечения эффективного руководства имеет давнюю историю и довольно хорошо разработана, но следует учитывать тот факт, что социально-экономическая интенсивность современного общества требует постоянной коррекции подходов к изучению данного вопроса. В современной рыночной экономике главным активом любой организации становится лояльный персонал, а ее преимуществом – преданный и высокопрофессиональный руководящий состав. П. Друкер писал, что складывая материальные активы организации, руководитель может получить только их сумму, а человеческие ресурсы организации можно преобразовывать и получать синергетический эффект от сложения [1].

АКТУАЛЬНОСТЬ

Как правило, при трудоустройстве на руководящую должность требуется экономическое образование, поскольку должностные обязанности заключаются в достижении высоких экономических показателей. Упускается важная деталь: орудием труда руководителя является персонал; управляя человеческим ресурсом, менеджер добивается высоких экономических показателей. Конечно, руководитель имеет властные полномочия, и ранее их хватало для управления человеческими ресурсами организации, но современный уровень социального развития общества способствовал глобальной гуманизации и социализации.

Все вышеизложенное и обусловило обращение к данной проблематике, а также выбор объекта/предмета исследования: *объект* – социально-психологические навыки эффективного руководителя; *предмет* – взаимосвязь навыка

фасилитации руководителя с экономической эффективностью компании.

Гипотеза исследования: навык управленческой фасилитации является ключевым социально-психологическим навыком эффективного управления современным трудовым коллективом. Мы предполагаем, что навык управленческой фасилитации помогает руководителю применять алгоритмы гуманистической концепции управления, тем самым стимулировать повышение эффективности организации.

МЕТОДЫ

Теоретическое исследование включает анализ современной научной литературы по изучению психологических качеств, навыков и способностей эффективного руководителя.

В ходе исследований многих ученых были выявлены самые различные личностные и деловые характеристики руководителя, которые должны благоприятно влиять на эффективность работы трудового коллектива, позволяя ему добиваться максимальных результатов с минимальными издержками. Так, например, С. Кови делает акцент на ценностных ориентациях руководителя: честности, справедливости, трудолюбию, скромности, готовности помочь и оптимизме [2]. О. С. Виханский полагает, что в основе эффективности лежат компетентность руководителя, умение понимать нужды работников, организовывать их деятельность [3]. Е. А. Гаврилова считает, что эффективность руководства определяется профессиональной самореализацией менеджера в результате проявления в деятельности индивидуальных качеств [4].

В России широкое распространение получило понимание психологической готовности как залога эффективности деятельности руководителя, которое разделяли такие авторы, как М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, Б. Д. Парыгин. В теории Л. И. Фишмана эффективность управления сводится к осознанию руководителем своей роли и принципов деятельности [5]. Вопросом личности эффективного руководителя занимались Р. Л. Кричевский (возраст руководителя и эффективность руководства), М. Шоу (общие и специфические способности), Е. Гизелли, Т. Коно (интеллект и эффективное руководство), К. Левин, В. В. Бойко (стили руководства и эффек-

тивность), Ю. П. Степкин (авторитет руководителя и эффективность), Л. И. Уманский (типы руководителей) и мн. др. [3]. О детерминированности эффективности управленческого труда уровнем профессионализма руководителя пишут М. В. Кочарова, Е. А. Селюкова, О. С. Шивырялкина [6, 7, 8]. Повышение эффективности предприятия через более полное использование способностей и потенциала членов рабочих коллективов выявили Дж. У. Аткинсон, С. Н. Журавлева [9, 10].

Все вышеуказанные авторы склоняются к мнению, что на эффективность управленческой деятельности весомо влияют коммуникативные способности руководителя. Исходя из определения понятия «коммуникабельность» (иными словами, отзывчивость – способность к общению, к установке связей, контактов, общительность), можно сделать вывод, что она может и вредить эффективности управленческой деятельности.

Деятельность руководителя, по сути, подразумевает два направления: управление экономическими системами и управление социальными системами организации. В теории менеджмента стратегическое управление (деятельность нацелена на активную подготовку будущего и создание ситуации, которая максимально приближала бы к поставленным целям; применяется стратегическое планирование, пронизывающее все подсистемы деятельности фирмы/предприятия) признается самым современным вариантом управления предприятием [11].

Соответственно, задачей руководителя следует считать донесение до всех подсистем фирмы/предприятия целей и видения будущего, которые себе спланировало руководство предприятия.

Встает вопрос о способах донесения руководителем целей и видения будущего до сотрудников предприятия, т. е. об оговоренной выше коммуникабельности. В свою очередь, это взаимосвязано с общим вопросом о способах взаимодействия руководителя с подчиненными, что отражается в таком понятии, как стили управления.

Классификации управленческих стилей занимались И. Адизес, Р. Блейк и Дж. Моутон, Л. А. Кравченко и М. С. Аббидулаев и др. [12, 13]. Структурные компоненты и модели управлен-

ческих стилей разрабатывали Г. В. Атаманчук, А. И. Донцов, А. В. Карпов, И. Д. Ладанов [14].

Стиль управления – это определенная система предпочитаемых руководителем способов, методов и форм управленческой деятельности [15].

Авторы Ю. М. Осипов, Л. И. Горбенко, З. Н. Бичоева, Н. П. Беляцкий, М. Х. Мескон, Хедури Ф., Черепанова Н. В., Морозов А. Н. пришли к мнению, что нет универсального управленческого стиля, но при любом стиле руководитель может достичь фасилитационного эффекта [16, 17, 18, 19, 20]. Фасилитационный эффект в управленческой деятельности Л. И. Фишман выражает иными словами: «ориентация всего коллектива на цель деятельности, которая позволяет организовать работу всего персонала – сосредотачивать внимание персонала на выполнении своей работы» [5].

Понятия «фасилитация» и «фасилитатор» пока еще малоизвестны в нашей стране. На Западе этой технологией пользуются уже более 40 лет. Этот метод может рассматриваться как профессиональная организация групповой работы, направленная на достижение целей. Метод фасилитации особенно полезен при работе над задачами с высокой степенью неопределенности [21, 22, 23]. Фасилитация – это специальные действия, направленные на эффективную организацию групповой работы, а фасилитатор – человек, организующий группу. Согласно Б. Бассу, руководители, владеющие навыками фасилитации, мотивируют своих подчиненных при помощи следующих средств [24]:

- повышая их осведомленность о значении поставленных целей;
- побуждая их выходить за пределы собственных интересов на благо организации или команды;
- активизируя их потребности более высокого порядка путем формирования вдохновляющего видения.

Модель фасилитационного управления трудовым коллективом включает в себя следующее [25, с. 125–128]:

1. Сотрудники организации должны охватывать все процессы в комплексе, соответственно, следует развивать их системное мышление.
2. Необходимо устанавливать связь между личностью и организацией.

3. Ментальная модель как конструкция действительности (работа начинается с демонстрации своего мышления и открытости его для влияния других, воссоздания других внутренних картин мира).
4. Создание общей картины будущего, к которому стремится организация, для разделения целей, ценностей и задач всеми ее членами.
5. Групповое обучение позволяет объединять интеллект и сильные стороны членов организации в единое целое, т. к. группы, а не личности, являются единицей обучения в организации (групповая фасилитация – процесс, в рамках которого фасилитатор придерживается нейтральной позиции и только помогает членам группы выявлять проблемы и принимать решение в ходе конструктивного обсуждения).

Объектом эмпирического исследования явилась управленческая эффективность.

Предмет исследования: стилевые и личностные детерминанты управленческой эффективности руководителей.

Исследование проведено на базе организаций г. Ростова-на-Дону, Ростовской области и г. Москвы. В выборку были включены предприятия среднего и крупного бизнеса, осуществляющие коммерческую деятельность в таких сферах, как управление финансами, здравоохранение, недвижимость, производство и др. В рамках поставленных задач и выдвинутых гипотез значимым критерием включения компании в выборку является ее отнесенность к коммерческим организациям, созданным в целях извлечения прибыли. Это условие рассматривается как базовое, т. к. оно определило критерии оценки эффективности деятельности предприятий. В этой связи в число участников исследования не были включены бюджетные учреждения и органы государственной и муниципальной власти.

Выборка исследования представлена руководителями компаний разного уровня (от ключевых позиций до уровня начальников крупных подразделений) и сотрудниками, находящимися в их непосредственном подчинении. Количество опрошенных руководителей – 54 человека, специалистов и технических исполнителей – 190 человек. Таким образом, общее количество респондентов – 244 человека.

Эмпирическая гипотеза включает в себя следующие допущения:

6. Экономическая эффективность предприятия определяется управленческой эффективностью руководящего звена. При этом управленческую эффективность необходимо оценивать комплексно через показатели работы коллектива, качества рабочих процессов, качества управленческих решений и социально-психологическую эффективность рабочих групп.
7. Управленческая эффективность руководителя имеет прямо пропорциональную связь с используемым руководителем стилем управленческой деятельности и стилем межличностного взаимодействия, ключевыми особенностями которых должны быть гибкость и адаптивность, которые определяют возникновение фасилитационных эффектов управленческих стилей.
8. Вне зависимости от используемых руководителем стилей, ключевыми характеристиками, определяющими качество управленческой деятельности, являются готовность и умение руководителя использовать механизмы фасилитации в управлении рабочими группами, что существенно повышает эффективность традиционных управленческих стилей.
9. Способность руководителя использовать в своей деятельности фасилитацию определяется целым рядом профессионально-значимых личностных качеств, в числе которых коммуникабельность, стрессоустойчивость, высокая мотивация к достижению, готовность к оправданному риску и др.

Методы эмпирического исследования представлены следующими валидными стандартизованными методиками:

1. Предметно-деятельностная эффективность группы. Автор: А. В. Сидоренков с соавт. [26].
2. Социально-психологическая эффективность группы. Автор: А. В. Сидоренков с соавт. [26].
3. Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя. Автор: Н. П. Фетискин с соавт. [27].
4. Диагностика стилей руководства. Автор: А. Л. Журавлев [10].
5. Оценка гибкости и адаптивности стиля руководства. Автор: Рип ван Хувейк [28].
6. Склонность к восприятию фасилитационного воздействия. Автор: В. В. Васина [22].

7. Опросник TCI (Team Climate Inventory). Авторы: Н. Андерсон и М. Вест [29]. Л. Н. Собчик [30].
8. Интерперсональная диагностика индивидуального стиля межличностного поведения (ДМО), тест Т. Лири в адаптации В таблице 1 представлен перечень используемых методов в соотнесении с основными направлениями исследования.

Таблица 1

Соотнесение направлений исследования и методов оценки

Направления исследования	Элементы/показатели оценки	Метод исследования	Шкалы теста, методики расчета
Экономическая эффективность предприятия	Рентабельность	Анализ бухгалтерской отчетности	Определяется как отношение прибыли к затратам
Управленческая эффективность	Производительность труда	Анализ бухгалтерской отчетности	Определяется как выход валовой и чистой продукции на единицу затрат труда
	Скорость и качество рабочих процессов	Опросник предметно-деятельностной эффективности группы	1) выполнение плана и решение текущих задач (ПЗ); 2) деятельность в трудных условиях (ТУ)
	Качество принимаемых управленческих решений	Экспертная оценка эффективности деятельности руководителя	Общий уровень эффективности управленческой деятельности
	Социально-психологическая эффективность группы	Опросник социально-психологической эффективности группы	1) удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности (У); 2) психологический комфорт членов в группе (К); 3) содействие группы личностному и профессиональному развитию своих членов (Р)

Направления исследования	Элементы/показатели оценки	Метод исследования	Шкалы теста, методики расчета
Психологические особенности личности руководителя	Ситуационный стиль управления	Диагностика стилей руководства	1) директивный стиль управления; 2) коллегиальный стиль управления; 3) либеральный стиль управления и их вариации
		Оценка гибкости и адаптивности стиля управления	1) стиль предписания; 2) стиль убеждения; 3) стиль сотрудничества; 4) стиль делегирования; 5) показатель гибкости выбора стиля
	Использование фасилитационного стиля управления	Опросник TCI разработан для оценки группового климата для инноваций	Шкалы: видение, ориентация на задачу, безопасность участия и поддержка инноваций
	Тип межличностного поведения	Диагностика индивидуального стиля межличностного поведения	1) властный – лидирующий; 2) независимый – доминирующий; 3) прямолинейный – агрессивный; 4) недоверчивый – скептический; 5) покорно-застенчивый; 6) зависимый – послушный; 7) сотрудничающий – конвенциональный; 8) ответственно-великодушный

Таким образом, исследование предполагало реализацию целого ряда последовательных этапов:

- 1) оценка экономической эффективности предприятий – участников исследования. Экономическую эффективность мы рассматриваем как ключевой показатель результативности деятельности оцениваемых предприятий, т. к. извлечение прибыли определяет саму суть коммерческой деятельности. Вместе с тем экономические показатели не являются всеохватывающими. Кроме того, они не всегда показательны при оценке стратегической перспективы компании. В этой связи возникает необходимость изучения показателей эффективности управленческого труда;
- 2) оценка управленческой эффективности предприятий. В данном случае в числе используемых нами показателей используются объективные, – например, производительность труда, и экспертные – оценка со стороны экспертов (высших руководителей) и подчиненных (членов рабочих команд) эффективности рабочих процессов, принимаемых управленческих решений и социально-психологической эффективности группы. Этот уровень оценки позволит определить зависимость экономической эффективности от результатов управленческой деятельности и сгруппировать обследованные предприятия по качеству решения управленческих задач;
- 3) оценка стилевых особенностей взаимодействия с коллективом, а также выраженности профессионально-значимых личностных качеств у руководителей предприятий. На этом этапе важно определить те субъективные составляющие работы руководителя, которые определяют высокую эффективность управленческого труда. На этом этапе будет использоваться как самооценка руководителей, так и внешние оценки со стороны членов рабочих групп.

В процессе изучения социально-психологических детерминант эффективности управленческой деятельности нами были использованы различные психологические тесты и анкетные методики.

В целях изучения эффективности работы коллективов под управлением того или иного

руководителя мы исходили из теории групповой эффективности как многомерного конструкта, включающего в себя аспекты и виды эффективности. В рамках этой теории А. В. Сидоренков с соавт. [26] предложили опросные методики для оценки предметно-деятельностной и социально-психологической эффективности группы. Под предметно-деятельностной эффективностью понимается достижение производственной эффективности в рамках заданной целевой функции. Социально-психологическая эффективность позволяет оценить уровень активности в непосредственном или опосредованном взаимодействии.

Производственно-экономическая эффективность определяется уровнем выполнения плана и решения текущих задач и эффективностью функционирования группы в трудных условиях.

Социально-психологическая эффективность включает в себя такие параметры, как удовлетворенность членов группой и результатами ее деятельности, психологический комфорт членов в группе и содействие группы (подгруппы) личностному и профессиональному развитию своих членов.

Сбор информации с помощью данных методик имеет общий план действий. Стимульный материал опросника предметно-деятельностной эффективности включает в себя две шкалы, каждая из которых содержит три утверждения с обратной формулировкой. Социально-психологическая эффективность определяется тремя субшкалами, по два утверждения в каждой шкале, также с обратной формулировкой. Оценка осуществляется с применением семибальной шкалы (1 – «полностью согласен», 7 – «полностью не согласен»). Таким образом, результаты субшкал по первому опроснику могут варьироваться в значениях от 3 до 21 баллов, а по второму – от 2 до 14.

Качество управленческих решений руководителя напрямую определяет эффективность предприятия – его цели, стратегию, уровень социальной ответственности, инновационность и т. д. Для комплексной оценки эффективности управленческого труда в обследованных организациях мы использовали метод экспертной оценки эффективности деятельности руководителя [27]. Опросник составлен по типу полярных профилей, включает в себя 30 факторов, отра-

жающих различные аспекты ответственности руководителя – от стратегии до организации работы коллектива. Эксперты должны оценить предлагаемые факторы по семибалльной шкале, где 7 – наивысший уровень представленности фактора в деятельности конкретного руководителя, а 1 – наименьший уровень. Далее рассчитывается общая сумма баллов и оценивается общая эффективность руководителя.

Для диагностики стилевых особенностей руководителей использована методика диагностики стилей руководства А. Л. Журавлева [10]. Стимульный материал включает в себя 27 характеристик деятельности руководителя, каждая из которых предполагает пять различных вариантов поведения. Респондент может выбрать столько вариантов, сколько он использует в своей реальной управленческой деятельности.

Методика направлена на оценку классических управленческих стилей – директивного, коллегиального и либерального. При этом вариативность ответов позволяет оценить не только преобладающий стиль, но и смешанные варианты, предполагающие одинаковую выраженность не менее двух традиционных стилей управления.

Одна из гипотез представленного исследования заключается в важности ситуационного лидерства и умении гибко регулировать выбор управленческого стиля в зависимости от влияния внешних или внутренних факторов. Для подтверждения этой гипотезы в работе использована адаптированная нами методика «Оценка гибкости и адаптивности стиля управления», автором первоначального варианта является Рип ван Хувейк (Нидерланды) [28]. Тест позволяет выявить нацеленность руководителя на использование четырех стилей управления – предписание (аналог директивного стиля, большая нацеленность руководителя на решение организационных задач), убеждение (высокая ориентация на решение проблемы и на команду), сотрудничество (нацеленность на профессиональные задачи и очень высокая ориентация на команду) и делегирование (аналог либерального стиля). При этом в методике предполагается способ расчета гибкости в выборе управленческого стиля.

Стимульный материал включает в себя описание двенадцати ситуаций управленческого взаимодействия. В оригинальном варианте кейсы сформированы под педагогическую дея-

тельность, но вполне допускают трансформацию под управленческие задачи коммерческого предприятия.

Еще один тест, нацеленный на изучение стилевых особенностей руководителя, позволяет выявить качества эффективного менеджера, связанные с поддержкой инновационной среды в рабочих группах, что можно увязать с фасилитационным стилем лидерства. Для решения этой задачи нами использована методика TCI (Team Climate Inventory), разработанная Нейлом Андерсоном и Майклом Вестом. Теоретическую основу опросника составила модель Веста, в которой обозначены соответствующие факторы, способствующие появлению инноваций в группе: способность увидеть результат (Vision), вовлеченность и безопасность (Participative Safety), ориентация на поставленную задачу (Task Orientation) и поддержка инноваций (Support for Innovation). Исследователями признается высокая степень согласованности между полученными эмпирическими данными и факторной структурой опросника. Опросник включает в себя 38 утверждений, описывающих групповой климат с позиций стимулирования потенциальных инноваций.

Для выявления особенностей межличностного взаимодействия, которые отличают успешных руководителей, мы использовали методику диагностики индивидуального стиля межличностного поведения (ДМО) в модификации Л. Н. Собчик. Методика представляет собой модифицированный вариант интерперсональной диагностики Т. Лири. Этот метод позволяет изучить структуру межличностных отношений, отображая индивидуально-типологические детерминанты поведенческих паттернов.

Стимульный материал методики состоит из 128 утверждений, из которых испытуемый должен выбрать те, которые характеризуют его отношения с другими людьми. Вопросы разделены на 8 октантов, согласно выделенным автором типам межличностного поведения: властный – лидирующий; независимый – доминирующий; прямолинейный – агрессивный; недоверчивый – скептический; покорно-застенчивый; зависимый – послушный; сотрудничающий – конвенциальный; ответственно-великодушный.

Баллы респондента, по каждому октанту,

определяют степень выраженности того или иного варианта межличностных отношений. До 8 баллов – гармоничный тип личности, 9–13 баллов – акцентуации на уровне отдельных поведенческих стереотипов; 14–16 баллов свидетельствуют о трудностях в социальной адаптации. По специальным формулам, которые приводятся авторами методики, определяются показатели по двум обобщенным факторам: доминирование и дружелюбие.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Для выявления закономерностей между коммуникативным стилем общения руководителя со своими подчиненными сначала необходимо определить экономическую эффективность организаций (фирм) путем поиска взаимосвязи между фактическими (текущими) экономическими показателями, стратегической перспективой компании и показателями эффективности управленческого труда (качеством управленческих решений). Все испытуемые организации после анализа вышеизложенных показателей мы разделили на 4 группы:

– эффективные фирмы с усредненными пока-

зателями экономической эффективности на уровне от 10 до 7 баллов;

- эффективные фирмы с усредненными показателями экономической эффективности на уровне от 6 до 4 баллов;
- низкоэффективные фирмы с усредненными показателями экономической эффективности на уровне от 3 до 0 баллов;
- убыточные (неэффективные) фирмы.

Далее эмпирические данные, полученные при тестировании трудовых коллективов каждой компании по опросникам А. В. Сидоренкова (показатели предметно-деятельностной эффективности (ПДЭ) и социально-психологической эффективности (СПЭ) и опросника TCI (климат в команде)), мы интегрировали с показателями экономической эффективности организаций. Данные представлены на рисунке 1.

На диаграмме видно, что экономическая эффективность организации находится в прямой зависимости от уровня ПДЭ и СПЭ коллектива и климата в команде.

Далее были обобщены, согласно задаче исследования, эмпирические данные опросников (ДМО), гибкости и адаптивности стиля

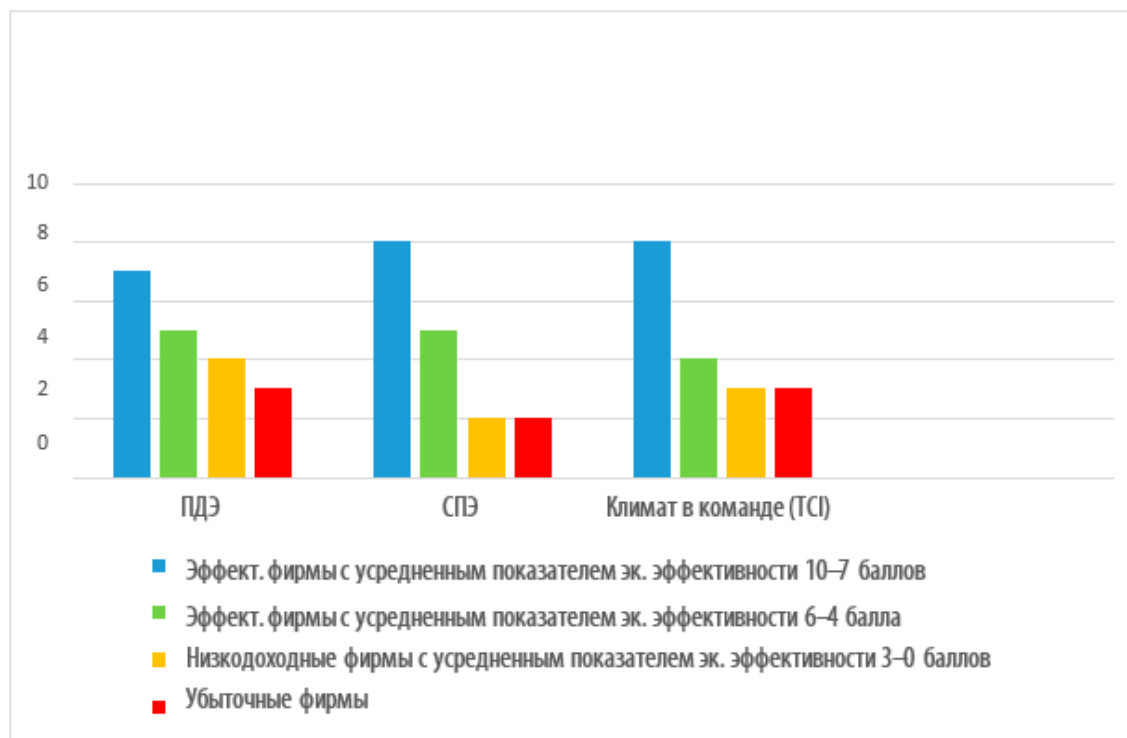


Рисунок 1. Диаграмма зависимости экономической эффективности предприятия от ПДЭ и СПЭ коллектива, климата в команде и качества управленческих решений

управления и стилевых особенностей руководителей. Задачей исследования было выявление коммуникативного стиля общения руководителя с подчиненными, согласно этому всех испытуемых руководителей мы разделили на 4 категории:

1. *Руководитель-фасилитатор*: всех руководителей со схожим социально-психологическим навыком общения, при котором руководитель не просто имеет навык коммуникации, не только и не столько приветлив с сотрудниками, сколько его коммуникация с подчиненными имеет направленность, имеет скрытое мотивационное действие путем вовлечения сотрудника в процесс «управления», мы объединили в данную категорию. В нее вошло большинство руководителей, которые по опроснику ДМО являлись «сотрудничающими-конвенциональными», «независимыми-доминирующими» и «ответственно-великодушными»; по опроснику стилевых особенностей – «коллегиальными», и при оценке гибкости и адаптивности использовали «гибкое убеждение» и «гибкое сотрудничество».
2. *Руководитель-друг*: коммуникации между руководителем и подчиненными носят межличностный характер. Руководитель делится с членами коллектива своими семейными и бытовыми проблемами, знает о личных ситуациях сотрудников «из первых уст». Управленец проводит свободное время, имеет дружеские отношения с некоторыми подчиненными. В основном в данную категорию попали руководители с либеральными стилевыми особенностями и использующие «негибкое сотрудничество». По ДМО – «зависимый-послушный» и «сотрудничающий-конвенциональный».
3. *Руководитель-директивный*: в эту категорию вошли руководители с одноименными стилевыми особенностями, использующие «негибкий» стиль «предписания». В ДМО – «недоверчивый-скептический», «властный-лидирующий», «прямолинейно-агрессивный» и «независимый-доминирующий».
4. *Руководитель-избегающий*: в данную категорию мы включили руководителей, мало контактирующих с трудовым коллективом, находящихся у них в прямом подчинении. Данные руководители не планируют

последовательности распоряжений в адрес коллектива и решают только те производственные вопросы, которые остро требуют их участия. В основном эта категория совпадает с «делегирующим» и «либеральным» стилями управления. По диагностике межличностных отношений эти руководители являются «покорно-застенчивыми», «зависимыми-послушными», «недоверчивыми-скептическими».

По диаграмме (рисунок 2) можно определить, что в экономически эффективных организациях преобладают руководители-фасилитаторы, при этом близкий по смыслу, на первый взгляд, руководитель-друг – неэффективный управленец. Важно отметить, что по результатам опросников трудовых коллективов, которыми руководят управленцы этой категории, персонал иначе, чем руководитель, оценивает свои взаимоотношения – коллектив ведет себя панибратски в 43 % случаев. Распоряжения таких руководителей не воспринимаются всерьез. Директивный руководитель держит микроклимат организации в «усмиренном» состоянии, возможно, поэтому данные руководители встречаются в компаниях с разным уровнем экономической эффективности. В убыточных фирмах преобладают руководители, избегающие взаимодействия с подчиненными, что может быть как причиной, так и следствием убыточности фирмы.

Специфическую коммуникацию руководителей с подчиненными, которая имеет направленность, имеет скрытое мотивационное действие путем вовлечения сотрудника в процесс «управления», мы назвали: «управленческой фасилитацией». Нас в данном случае интересовал этот мотивационный блок в плане поддержания активного отношения к трудовой деятельности личности в коллективе, те особенности потребностной сферы, которые помогают не только включиться человеку в совместную деятельность, но и успешно реализовывать ее, согласовывая с деятельностью других участников совместной деятельности [31].

Руководители, имеющие навык управленческой фасилитации, характеризуются тем, что демонстрируют заботу о трудовых интересах каждого члена коллектива, ставят цели для своей команды и выражают уверенность



Рисунок 2. Диаграмма зависимости экономической эффективности предприятия от коммуникативного стиля руководителя

в способности подчиненных достичь этой цели. Таким образом, они вдохновляют подчиненных на достижение большего, чем ожидалось. Руководитель, обладающий навыком управленческой фасилитации, побуждает подчиненных подсознательно соглашаться со своей точкой зрения. Именно такая коммуникация с сотрудниками отмечается у большинства эффективных руководителей, соответственно, именно навык фасилитации способствует повышению лояльности коллектива и является ключевым психологическим навыком руководителя, необходимым для эффективного управления социальными системами в современной организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. М.: Вильямс, 2007. 224 с.
2. Кови С. Лидерство, основанное на принципах. М.: Альпина Паблишер, 2013. 312 с.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. 576 с.
4. Гаврилова Е. А. Профессиональная самореализация как фактор эффективной деятельности руководителя // Среднее профессиональное образование. 2010. № 10. С. 45–47.
5. Фишман Л. И. Модель образовательного менеджмента в России: ценности и стереотипы. Казань: Изд-во ПО РАО, Самара: Изд-во СамГПУ – СИПКРО, 1997. 304 с.
6. Кочарова М. В. Профессиональные качества личности как основа профессионализма и эффективности деятельности руководителя // В мире научных открытий. 2013. № 11.4 (47). С. 215–220.
7. Селюкова Е. А. Профессионализм как основное качество педагогического коллектива, определяющее эффективность и качество работы образовательного учреждения // Сибирский педагогический журнал. 2010. № 5. С. 305–311.
8. Шивырялкина О. С. Профессионализм руководителя производственного подразделения предприятия как фактор эффективности и безопасности труда: на примере угледобывающей отрасли: дисс. ... канд. экон. наук. Челябинск, 2013. 170 с.

9. *Аткинсон Дж. У.* Психология: Биографический библиографический словарь / под ред. Н. Шихи, Э. Дж. Чепмана, У. А. Конроя. СПб.: Евразия, 1999. 851 с.
10. *Журавлева С. Н.* Оптимальные технологии работы с персоналом организации в контексте эффективности управленческой деятельности // Научное мнение. 2012. № 1. С. 93–96.
11. *Резникова О. С., Черемисина С. Г., Данилина Е. И.* Управление персоналом: учебное пособие. Симферополь: ДИАИПИ, 2017. 248 с.
12. *Адизес А. К.* Управляя изменениями. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 368 с.
13. *Кравченко Л. И.* Анализ хозяйственной деятельности в торговле: учебник. 8-е изд., испр. и доп. М.: Новое знание, 2005. 512 с.
14. *Атаманчук Г. В.* Теория государственного управления: курс лекций. М.: Омега-Л, 2009. 579 с.
15. *Розанова В. А.* Психология управления. Учебное пособие. М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1999. 352 с.
16. *Беляцкий Н. П.* Основы лидерства. Минск: Изд-во БГЭУ, 2006. 268 с.
17. *Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента: пер. с англ. 2-е изд. М.: Дело, 2004. 704 с.
18. *Морозов В. А.* Совместимость стилей (ролей) управления организацией (предприятием) // Креативная экономика. 2015. № 7. С. 12–36.
19. *Осипов Ю. М.* Основы предпринимательского дела. М.: Ассоциация «Гуманитарное знание», 2008. 512 с.
20. *Черепанова В. Н.* Курс лекций по имиджологии: учебное пособие. 1 часть. Тюмень: Народное образование, 2002. 186 с.
21. *Болотова А. К., Мартынова А. В.* Прикладная психология в бизнес-организациях: методы фасилитации: Учебник Высшей школы экономики. М.: Издат. дом Высш. школы экономики, 2013. 320 с.
22. *Васина В. В.* Фасилитация социального взаимодействия в рамках онтологического подхода // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 51–1. С. 291–297.
23. *Донцов А. И., Лабунская В. А., Сарычев С. В.* Психология малой группы: ретроспективный научно-вспомогательный указатель отечественных трудов, изданных в СССР и России. 100 лет пути / сост.: А. В. Сидоренков, В. А. Дорофеев, И. И. Сидоренкова, Н. Ю. Ульянова, О. Ю. Шипитько, Е. С. Коваль. М.: КРЕДО, 2014. 268 с.
24. *Steinmann B., Klug H. J. P., Maier G. W.* The path is the goal: How transformational leaders enhance followers' job attitudes and proactive behavior. *Frontiers in Psychology*. Vol. 9. 2338. DOI: [10.3389/fpsyg.2018.02338](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02338)
25. *Сенге П.* Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. М.: Олимп-бизнес, 2011. 448 с.
26. *Сидоренков А. В., Сидоренкова И. И., Ульянова Н. Ю.* Социально-психологические характеристики и эффективность малых групп в организации: монография. Ростов н/Д: Мини Тайп, 2014. 248 с.
27. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.
28. Рип ван Хувейк, Нидерланды. Теория ситуационного управления: четыре стиля. URL: <http://edu.znate.ru/docs/index-28088136.html> (дата обращения: 28.06.2017).
29. *West M. A., Anderson N. R.* Innovation in top management teams // *Journal of Applied Psychology*. 1996. Vol. 81, Issue 6. P. 680–693. DOI: [10.1037/0021-9010.81.6.680](https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.680)
30. *Собчик Л. Н.* Диагностика межличностных отношений: Модифицир. вариант интерперсон. диагностики Т. Лири: Метод. руководство. М.: Б. и., 1990. 46 с.
31. *Терехин В. А.* Совместная деятельность на разных этапах онтогенеза. Ростов н/Д: Изд-во РОИПКиПРО, 2010. 108 с.

REFERENCES

1. Drucker P.F. *The effective executive*. N.Y., Harper & Row (Russ. ed.: Druker P. F. *Effektivnyi rukovoditel'*. Moscow: Vil'yams Publ., 2007. 224 p.).
2. Covey S. *Principle-centered leadership* (Russ. ed.: Kovi S. *Liderstvo, osnovannoe na printsipakh*. Moscow, Al'pina Pabliher, 2013. 312 p.).
3. Vikhanskii O. S., Naumov A. I. *Menedzhment [Management]*. Moscow, Magistr: NITs Infra-M Publ., 2013. 576 p.
4. Gavrilova E. A. Professional self-realization as a factor for effective activity of the execu-

- tive. *Srednee professional'noe obrazovanie – Secondary Vocational Education*, 2010, no. 10, pp. 45–47 (in Russian).
5. Fishman L. I. *Model' obrazovatel'nogo menedzhmenta v Rossii: tsennosti i stereotipy* [The model of educational management in Russia: Values and stereotypes]. Kazan, RAE Publ.; Samara, IZD-VO SAMGU – SIPKRO, 1997. 304 p.
 6. Kocharova M. V. Professional qualities of the individual as the basis for professionalism and efficiency of the executive's activity. *V mire nauchnykh otkrytii – In the World of Scientific Discoveries*, 2013, no. 11.4 (47), pp. 215–220 (in Russian).
 7. Selyukova E. A. Professionalism as the main quality of the teaching personnel that determines the efficiency and the quality of educational institutions. *Sibirskii pedagogicheskii zhurnal – Siberian Pedagogical Journal*, 2010, no. 5, pp. 305–311 (in Russian).
 8. Shivyryalkina O. S. *Professionalizm rukovoditeleya proizvodstvennogo podrazdeleniya predpriyatiya kak faktor effektivnosti i bezopasnosti truda: na primere ugledobyvayushchei otrasli* [Professionalism of the executive of the production division of the enterprise as a factor for efficiency and safety of labor: A case of the coal mining industry]. Diss. Cand. Sci. (Econ.). Chelyabinsk, 2013. 170 p.
 9. Atkinson J. W. *Psychology: A biographical bibliographic dictionary* (Russ. ed.: Atkinson Dzh. U. *Psikhologiya: Biograficheskii bibliograficheskii slovar'*. St. Petersburg, Evraziya Publ., 1999. 851 p.).
 10. Zhuravleva S. N. Optimal technologies for working with the organization's personnel in the context of the effectiveness of management activities. *Nauchnoe mnenie – Scientific Opinion*, 2012, no. 1, pp. 93–96 (in Russian).
 11. Reznikova O. S., Cheremisina S. G., Danilina E. I. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Simferopol, DIAPI Publ., 2017. 248 p.
 12. Adizes A. K. *Upravlyaya izmeneniyami* [Managing changes]. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber Publ., 2015. 368 p.
 13. Kravchenko L. I. *Analiz khozyaistvennoi deyatel'nosti v torgovle* [Analysis of economic activity in trade]. Moscow, Novoe znanie Publ., 2005. 512 p.
 14. Atamanchuk G. V. *Teoriya gosudarstvennogo upravleniya* [Theory of public administration]. Moscow, Omega-L Publ., 2009. 579 p.
 15. Rozanova V. A. *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of management]. Moscow, Intel-Sintez Publ., 1999. 352 p.
 16. Belyatskii N. P. *Osnovy liderstva* [Fundamentals of leadership]. Minsk, Belarusian State Economic University Publ., 2006. 268 p.
 17. Mescon M. H., Albert M., & Khedouri F. *Management*. New York, Harper & Row, 1988 (Russ. ed.: Meskon M. Kh., Al'bert M., Khedouri F. *Osnovy menedzhmenta*. Moscow, Delo Publ., 2004. 704 p.).
 18. Morozov V. A. Compatibility of styles (roles) of organization (enterprise) management. *Kreativnaya ekonomika – Journal of Creative Economy*, 2015, no. 7, pp. 12–36 (in Russian).
 19. Osipov Yu. M. *Osnovy predprinimatel'skogo dela* [Bases of enterprise business]. Moscow, Gumanitarnoe znanie Publ., 2008. 512 p.
 20. Cherepanova V. N. *Kurs lektsii po imidzhologii* [Lectures on image studies: part 1]. Tyumen, Narodnoe obrazovanie Publ., 2002. 186 p.
 21. Bolotova A. K., Martynova A. V. *Prikladnaya psikhologiya v biznes-organizatsiyakh: metody fasilitatsii* [Applied psychology in business organizations: facilitation methods]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2013. 320 p.
 22. Vasina V. V. Facilitation of social interaction within the ontological approach. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya – Problems of Modern Pedagogical Education*, 2016, no. 51–1, pp. 291–297 (in Russian).
 23. Dontsov A. I., Labunskaya V. A., Sarychev S. V. *Psikhologiya maloi gruppy: retrospektivnyi nauchno-vspomogatel'nyi ukazatel' otechestvennykh trudov, izdannyykh v SSSR i Rossii. 100 let puti* [Psychology of small groups: A retrospective scientific and auxiliary index of works published in the USSR and Russia: A 100 years path]. Moscow, KREDO Publ., 2014. 268 p.
 24. Steinmann B., Klug H. J. P., Maier G. W. The path is the goal: How transformational leaders enhance followers' job attitudes and proactive behavior. *Frontiers in Psychology*, V. 9. 2338. DOI: [10.3389/fpsyg.2018.02338](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02338)
 25. Senge P. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Russ. ed.: Senge P. *Pyataya distsiplina. Iskusstvo i praktika obuchayushchey organizatsii*. Moscow, Olimp-biznes

- Publ., 2011. 448 p.).
26. Sidorenkov A. V., Sidorenkova I. I., Ul'yanova N. Yu. *Sotsial'no-psikhologicheskie kharakteristiki i effektivnost' malykh grupp v organizatsii* [Social and psychological characteristics and efficiency of small groups in organizations]. Rostov-on-Don, Mini Taip Publ., 2014. 248 p.
27. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuilov G. M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Social and psychological diagnostics of the development of personality and small groups]. Moscow, Institute of Psychotherapy Publ., 2002. 490 p.
28. Rip van Huevejk, the Netherlands. *Situational management theory: four styles*. Available at: <http://edu.znate.ru/docs/index-28088136.html> (Accessed 28 June 2017).
29. West M. A., Anderson N. R. Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 1996, V. 81, Issue 6, pp. 680–693. DOI: [10.1037/0021-9010.81.6.680](https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.680)
30. Sobchik L. N. *Diagnostika mezhlchnostnykh otnoshenii: Modifitsir. variant interperson. diagnostiki T. Liri* [Diagnosis of interpersonal relationships: A modified version of T. Leary's interpersonal diagnosis]. Moscow, B. I. Publ., 1990. 46 p.
31. Terekhin V. A. *Sovmestnaya deyatelnost' na raznykh etapakh ontogeneza* [Joint activity at various stages of ontogenesis]. Rostov-on-Don, ROIPKiPRO Publ., 2010. 108 p.

СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ВЕСТНИК

Требования к публикациям

Статьи принимаются в электронном варианте в формате редактора Word, набранные 14-м кеглем через 1,5 компьютерных интервала (все поля по 2,0 см), объемом от 10 до 20 страниц, включая список цитированной литературы. При наборе использовать шрифт Times New Roman.

Цитированная в статье литература (автор, название, место, издательство и год издания) приводится в алфавитном порядке в виде списка в конце статьи. Литература на иностранных языках дается после отечественной. В тексте ссылка на источник делается путем указания (в квадратных скобках) порядкового номера цитируемой книги или статьи, через запятую – цитируемых страниц (например, [42, с. 561]).

К статье прилагаются аннотация (объемом 200–250 слов) и ключевые слова (10 слов и/или словосочетаний, состоящих не более чем из 2-х слов), а также сведения об авторе:

- 1) фамилия, имя и отчество;
- 2) домашний почтовый адрес с индексом, телефон;
- 3) специальность, ученое звание;
- 4) место работы и должность, служебный телефон;
- 5) электронный адрес (e-mail).

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ, НАЗВАНИЕ СТАТЬИ,
АННОТАЦИЮ И КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА
СЛЕДУЕТ ПРЕДОСТАВИТЬ ТАКЖЕ
И НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ.**

По всем вопросам публикаций обращаться по адресу:
344038, г. Ростов-на-Дону, пр. М. Нагибина, д. 13, к. 518, редакция
Тел. +7 (863) 218-40-00 (доб. 11637); e-mail: editor@rpj.ru.com

NORTH-CAUCASIAN PSYCHOLOGICAL BULLETIN

REQUIREMENTS TO PUBLICATIONS

Articles are accepted in electronic form in Word format, typed with 14 size through the 1.5 computer interval (all margins 2.0 cm), with capacity from 10 to 20 pages, including the list of references. Use the font "Times New Roman".

Literature cited in the article (author, title, place, publisher and year of publication) is given in alphabetical order in a list at the end. Literature in foreign languages is given after domestic. In the text reference to the source is done by indicating (in brackets) the serial number of the cited book or article, after the comma – cited pages (eg, [42, P. 561]).

Abstract (200–250 words) and keywords (10 items of words and/or phrases, consisting of no more than 2 words), as well as information about the author, are attached to the article:

- 1) surname, name and patronymic;
- 2) home post address, telephone number;
- 3) specialty, academic rank;
- 4) the place of work and position, official telephone;
- 5) e-mail.

**INFORMATION ABOUT THE AUTHOR, TITLE,
ABSTRACT AND KEYWORDS
SHOULD BE GIVEN
ALSO IN ENGLISH.**

For all issues about publications, contact:
Editorial Office (of. 518), b. 13, M. Nagibina Ave., Rostov-on-Don, 344038
Tel.: +7 (863) 218-40-00 (ext. 11637.); e-mail: editor@rpj.ru.com