

В рубрике «Дайджест исследований в области психологии» приводится обзор публикаций наших российских и зарубежных коллег. Мы надеемся, что даже краткий дайджест поможет заинтересованным специалистам и практикам найти необходимые статьи и темы, получить контакты для развития своих исследований или своей деятельности!

О важности иметь стратегическую жизненную идею

По данным многолетних исследований Ю.В.Синягина, особое место в жизни и деятельности руководителя занимает «своё Дело», «Дело жизни», «кровная идея», обозначаемые автором как «Стратегическая жизненная идея», некая не всегда явно осознаваемая «Большая цель», которая определяет смысл существования человека. Именно стратегическая жизненная идея выступает тем стержнем, вокруг которого объединяются все личностно-профессиональные ресурсы человека в процессе его жизни и профессиональной деятельности. Так, в группе руководителей с выраженной такой идеей фиксируются более высокие результаты мотивации достижения, более выражены лидерские способности и сила личности, обеспечивающая продвижение идеи, преодоление на пути ее реализации, как внешних, так и внутренних ограничений.

Подробнее: Sinyagin Yu. V. Strategic life idea as a characteristic of the personality and orientation of the leader. Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology. 2020. 17(10). Pp. 1749-1776. ISSN 1567-214x - <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/4890>


Факторы эффективности управленческих команд

На факультете оценки и развития управленческих кадров при изучении факторов эффективности управленческих команд установлено, что у руководителей существуют различия в представлениях о степени их участия в формировании своей управленческой команды, ее составе и эффективности этого состава. Показана взаимосвязь подобных представлений руководителя с карьерными и ценностными ориентациями, которые выступают как внутриличностные детерминанты процессов подбора членов команды. Различия в представлениях руководителей связаны не столько с уровнем выраженности отдельных ценностных ориентаций, сколько с особенностями их латентной структуры и наличием определенных ценностных стратегий, которые и обуславливают формирование тех или иных принципов и критериев в области формирования управленческой команды, принятия решений о подборе её членов и оценки эффективности её деятельности. При этом вне зависимости от характера, представления руководителя о принципах и факторах формирования эффективной управленческой команды, а также о факторах эффективности её деятельности могут быть обусловлены влиянием как просоциальных, так и проличностных ценностных стратегий.

Подробнее: Баркова Ю.К., Селезнева Е.В., Синягин Ю.В. Взаимосвязь представлений руководителей организаций о факторах эффективности управленческой команды и их ценностных ориентаций // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). 2021. № 2. С. 166-187. DOI: 10.18384/2224-0209-2021-2-1074. URL: <https://evestnik-mgou.ru/vi/Articles/Doc/1074>

Управленческий код руководителей

Ученые Северо-Западного института управления РАНХиГС Т.Н. Куликова и В.Н. Софьина провели исследование среди 158 руководителей высшего звена, в результате которого в управленческом коде руководителей выявлены преобладающие управленческие функции, отвечающие за стиль руководства. Основным инструментом исследования была выбрана методика И. Адизеса. Результаты исследования указали на примерно равное распределение по всей выборке всех 4 управленческих функций: Производитель, Администратор, Предприниматель и Интегратор. Сравнительный анализ показал, что на статистически значимом уровне более выраженной является управленческая функция Производитель, далее в порядке уменьшения выраженности функции Предприниматель, Администратор и Интегра-



тор. Исследование также позволило установить, что у участвующих в нем руководителей чаще встречаются двойные доминанты, их 6 – коды «РАеі» (28,9% руководителей), «РаЕі» (22,2% руководителей), «РАеІ» (17,8% руководителей), «рАЕі» и «раЕІ» (по 11,1% руководителей), «рАеІ» (8,9% руководителей). Треть руководителей успешно сочетают в себе три управленческие функции, их 4 – коды «РАЕі» (45,5% руководителей), «рАЕІ», «рАЕІ» и «РАеІ» (по 18,2% руководителей). И только у двух руководителей ярко выражена только одна управленческая функция – код «рАеі». Статистически значимые различия между мужчинами и женщинами обнаружены по управленческим стилям Предприниматель и Интегратор.

Подробнее: Куликова Т.Н., Софьина В.Н. Психологический подход к анализу стилей управления руководителей высшего звена // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. 2020. № 2. С. 321–332. <https://lengu.ru/mag/vestnik-leningradskogo-gosudarstvennogo-universiteta-imeni-a-s-pushkina/arkhiv-vypuskov>

Особенности восприятия времени и карьерный габитус поколения Миллениум

Миллениалы – поколение людей, рожденных с 1982 по 2002 год, имеющих свой особый жизненный путь. Глобальные процессы и кризисы оказали свое влияние на проживаемый этим поколением опыт. Сотрудник Института государственной службы и управления РАНХиГС Е.Э. Олейникова провела онлайн-интервью среди 20 представителей поколения Миллениум. Текстовые и видеоматериалы были интерпретированы как нарративы респондентов и проанализированы тематически, с точки зрения карьерного габитуса поколения. По результатам исследования автором был выделен ряд особенностей восприятия времени миллениалами и следующие из этого особенности восприятия собственной жизни и карьеры. В частности, молодым людям присущ страх упущенных возможностей (FOMO), время воспринимается ими как нелинейный процесс, жизнь – как проект с принципами Agile-управления, а карьера – как вспомогательный инструмент для самоидентификации и другое. По мнению автора, осознание миллениалами нелинейности времени может поспособствовать реформам в образовании и подготовке государственных управленцев, способных справляться с вызовами цифрового общества и VUCA-мира.

Подробнее: Олейникова Е.Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения Миллениум // Государственная служба. 2022. № 1(135). С. 80-85. <https://drive.google.com/file/d/1yjQte8sqYIFCxrwwOI98uJemjar6FFXT/view>

Можно ли намеренно изменить свой характер?

Ученые из Словении, критически оценив исследования в области психологии личности, посвященные изучению собственных усилий человека в изменении черт личности, установили, что большинство людей хотели бы изменить некоторые особенности характера и действительно могут это сделать, поставив перед собой цель и продумав конкретный план собственных активных усилий в этом направлении. Авторы предполагают, что это восходящий процесс, основным механизмом которого является изменение текущего поведения, мышления и эмоций, что в итоге проявляется в трансформации личностных черт. По данным исследователей, это касается прежде всего желаемого увеличения экстраверсии, доброжелательности и добросовестности, что может иметь благоприятные последствия для личности. Однако собственное восприятие произошедших изменений может привести к снижению эмоциональной стабильности.

Подробнее: Zager Kocjan, G., & Kekec, M. (2020). I want to be more ... Can we intentionally change our personality traits? Psihološka obzorja. №29. Pp. 143–157. <https://doi.org/10.20419/2020.29.522>