

ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ РЕГУЛЯЦИИ СОВМЕСТНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ

.....

С. Ю. Флоровский

Жизнедеятельность современных организаций, групп и сообществ осуществляется в чрезвычайно динамичной, изменчивой, внутренне противоречивой внешней среде. В России ситуация осложняется наложением «турбулентности» социально-экономического контекста (естественной для постиндустриального общества) на хронически-кризисный характер общественных преобразований. Как следствие, многократно усложняется система психологической регуляции социального поведения, которая, адекватно реагируя на парадоксы и противоречия социальной действительности, приобретает аналогичные характеристики [6, 11, 12, 19, 20, 30, 32]. При этом большинство закономерностей регуляции поведения и взаимодействия индивидов и групп претерпевает серьезную трансформацию. Одни «классические» закономерности попросту исчезают, редуцируются; другие – неоправданно гипертрофируются; третьи – искажаются вследствие изменения меры выраженности при сохранении общей направленности; четвертые – инвертируются с «точностью до наоборот» и т.д. [8, 9, 12, 27]. Поскольку направленность подобных трансформаций не может быть в полной мере спрогнозирована средствами логико-теоретического анализа, возрастает значимость мониторинговых исследований, отслеживающих реальную динамику факторов и механизмов психологической регуляции социального поведения в условиях социоэкономических и культурно-идеологических преобразований.

В социальной психологии организаций подобный мониторинг особенно актуален в отношении руководителей высшего и среднего статусно-должностных рангов, осуществляющих совместную управленческую деятельность (СоУД).

* Флоровский Сергей Юрьевич — канд. психол. наук, доцент кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета. Электронная почта: psychodep@manag.kubsu.ru.

Сфокусированная на регуляции межгруппового взаимодействия структурных подразделений и/или организационных подсистем СоУД представляет собой один из важнейших синергетических механизмов функционирования и развития организации как целостного субъекта социально-экономической активности. Система психологической регуляции СоУД объединяет разноуровневые и разнопорядковые детерминанты, среди которых существенную роль играют стабильные качества личности управленцев. Личностные характеристики, обуславливающие приемлемость руководителей в качестве партнеров по СоУД для большинства членов управленческого коллектива (команды), служит валидным индикатором складывающейся в организации управленческой культуры [22, 23]. При этом речь идет о глубинном уровне этой культуры [25], являющемся наиболее труднодоступным для сколь-либо надежной операциональной верификации. Механизм этих взаимосвязей может быть представлен следующим образом: культура организации ↔ управленческая культура ↔ управленческое взаимодействие (как форма ситуационной реализации и центральный психологический процесс СоУД) ↔ функционально-ролевые ожидания участников взаимодействия ↔ поддержка/неподдержка участниками взаимодействия определенных личностно обусловленных паттернов организационного поведения партнеров. Анализ личностной детерминации СоУД позволяет лучше понять социально-психологические механизмы организационно-культурного тренда в условиях общественных изменений, которые действуют на уровне интерперсонального взаимодействия представителей топ- и мидл-менеджмента – самой элитарной группы внутри любой фирмы или компании.

Организация и методы исследования

Предметом исследования выступало соотношение тенденций стабильности/вариативности личностной регуляции СоУД в условиях динамичного организационно-экономического контекста. Результаты социально-психологического анализа личностной детерминации СоУД, выполненного нами в 2001–2004 гг. в пяти организациях, сопоставлялись с данными, полученными в период 1989–1996 гг. Выборка была представлена 149 руководителями высшего и среднего ранга в первом случае и 122 – во втором (общее количество респондентов – 271 человек).

Все обследованные нами фирмы и компании принадлежали к реальному сектору экономики, в структуре осуществляемой ими социально-экономической деятельности превалировала производственная составляющая. В 1989–1996 гг. эти предприятия характеризовались как достаточно последовательно воплощающие в своей деятельности парадигму закрытой организации [28]; кланово-бюрократические, сфокусированные на проблемах внутренней среды и интеграции [7]; административные, сочетающие невысокую степень риска и

замедленную обратную связь [29]; ориентированные на приоритет коллективистических ценностей, поддержание высокого уровня дистанции власти, избегание неопределенности [33]; с превалированием культуры отношений над культурой задачи [31]; склонные к дисфункциональным изменениям организационной культуры по депрессивному, параноидному, компульсивному и в меньшей степени – к драматическому и шизоидному типам [34].

Вектор организационно-экономических изменений, имевших место в последние годы, оказался общим для рассматриваемых нами производственных структур. Практически сходными были и проекции этих изменений на культуру организаций. В 2001–2004 гг. анализируемые нами предприятия при сохранении в качестве ведущей кланово-бюрократической направленности имели четко выраженную рыночную ориентацию, успешно решили (или решали) проблему позиционирования во внешнем социально-экономическом окружении; на фоне преобладания административной культуры достаточно большой была доля компонентов, соответствующих «культуре перспектив» и/или «культуре мгновенных результатов»; происходил постепенный «дрейф» культуурообразующих ценностей в направлении возрастания индивидуализма, дистанции власти, маскулинизации и толерантности к неопределенности; более частыми становились дисфункциональные проявления драматического и шизоидного типов.

По оценкам многих авторов [1, 17, 27], описанные черты и динамические тенденции продолжают доминировать в российской деловой культуре, и прежде всего в организациях, принадлежащих к так называемому реальному сектору экономики. Будучи «генетически исходным» для постсоветской экономической психологии, этот тип организаций по-прежнему остается системообразующим для отечественной экономики, выступая в качестве основного места работы почти для половины трудоспособного населения России [4, 16, 27].

Изучались особенности функционального вклада в регуляцию взаимодействия руководителей следующих категорий личностных детерминант: профессионального опыта (сконцентрированного в социально-демографических характеристиках); терминальных и инструментальных ценностей; ценностных ориентаций, актуализируемых при разрешении проблемных (конфликтных) ситуаций организационной жизнедеятельности; эмоционально-волевых и коммуникативных качеств; локуса контроля.

Диагностический инструментарий исследования составили методика анализа терминальных и инструментальных ценностей личности М. Рокича [18], проективная методика А.А. Ершова для выявления доминирующих ценностных ориентаций руководителей при разрешении конфликтных организационно-управленческих ситуаций [5], тест 16PF Р.Б. Кеттела (форма А) [14], опросник локализации субъективного контроля (в исследованиях 1989–1996 гг. был использован вариант Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинда [2], в

2001–2004 гг. – версия Е.Г. Ксенофонтовой) [10]. Выявление интегральных характеристик СоУД осуществлялось при помощи авторской методики изучения эффективности общения в условиях совместной управленческой деятельности [22].

Данное методическое средство, будучи модификацией экспресс-методики оценки руководителей высшего и среднего звена управления, разработанной Н.П. Грибалевым, А.П. Марьяненко и И.И. Проскуриной [3], соответствует всем основным требованиям, предъявляемым к методикам групповой оценки личности (ГОЛ) [13].

Процедура проведения опроса предполагает «перекрестное» оценивание друг друга руководителями высшего и среднего управленческих рангов, осуществляемое по принципу «каждый–каждого». Как правило, теснота и устойчивость их деловых коммуникаций, включенных в совместную деятельность по управлению организацией, являются достаточными для уверенного взаимооценивания.

Опрос проводится в два этапа. Вначале опрашиваемым предлагается при помощи одного из альтернативных суждений, обобщенно описывающих собственный опыт взаимодействия с оцениваемым руководителем, последовательно охарактеризовать своих партнеров по СоУД. Список оценочных суждений представляет собой результат попарной комбинации полюсов двух составляющих оценки: продуктивности–непродуктивности (содержательная составляющая) и легкости–трудности (формальная составляющая) взаимодействия с данным лицом. Также предусмотрены две альтернативы: «С этим человеком не связан по работе» и «Затрудняюсь ответить». Через некоторое время после проведения интерперсонального взаимооценивания и вне какой-либо связи с ним управленцам предлагается при помощи простой 6-балльной шкалы (от 0 до 5) оценить степень интенсивности взаимодействия между ними.

При обработке результатов для каждого руководителя подсчитывается общее количество экспертов, выбравших ту или иную категорию оценки. С помощью несложных формул вычисляются индексы продуктивности – непродуктивности взаимодействия, легкости – затрудненности взаимодействия и суммарный – общей эффективности взаимодействия. Данные показатели характеризуют *реальный социально-психологический статус* руководителя в системе производных от СоУД организационно-управленческих связей и отношений и могут интерпретироваться как индикаторы *уровня функционально-ролевой приемлемости* конкретного руководителя в качестве партнера по управленческому взаимодействию со стороны других менеджеров. Также дополнительно могут быть получены индекс интенсивности коммуникаций между опрашиваемыми и экспертами и коэффициент согласованности, отражающий разброс индивидуальных оценок по отношению к средней.

Наряду с рассмотренными «прямыми» («объективными») индексами, характеризующими руководителя как субъекта СоУД (на основании получаемых им экспертных оценок в роли *объекта* оценивания), предусматривается и система индексов «обратных» («субъективных»), имеющих аналогичную структуру. Исходным материалом для их вычисления являются оценки, которые выставляет своим коллегам-руководителям тот или иной участник опроса, выступающий в этом случае в роли *субъекта* экспертного оценивания. В содержательном плане «обратные» индексы, отражая характер инициированных участием в СоУД *интраперсональных коммуникативных состояний* [24], могут рассматриваться как показатели *степени субъективной интегрированности* руководителя в систему производных от СоУД организационно-управленческих связей и отношений. Кроме того, опосредованно они указывают на реальные трудности и проблемы делового общения, характерные для данного руководителя при взаимодействии с другими членами управленческого коллектива. В нашем исследовании акцент был сделан на «объективных» характеристиках управленческого взаимодействия, целенаправленный анализ коммуникативных состояний субъектов СоУД не проводился.

Регулирующее воздействие личностных свойств руководителей на осуществляемую ими совместную деятельность по управлению организацией изучалось путем выявления корреляционных взаимозависимостей между перечисленными параметрами личности менеджеров и интегральными характеристиками СоУД (продуктивность – непродуктивность, легкость – трудность и общая эффективность управленческих интеракций).

Результаты исследования

Полученные данные свидетельствуют о том, что различные категории личностных регуляторов СоУД характеризуются неодинаковой степенью сензитивности к изменению организационно-экономического контекста реализации управленческого взаимодействия руководителей. Наибольшей транстемпоральной стабильностью отличается регулирующее влияние на систему повседневных интеракций руководителей высшего и среднего ранга со стороны *личного профессионального опыта* субъектов СоУД и их *ценностных ориентаций, актуализируемых при разрешении конфликтных ситуаций организационной жизнедеятельности*. Связи дескрипторов СоУД с характеристиками *ценностной сферы и локуса контроля* управленцев, напротив, претерпевают наиболее выраженную трансформацию в связи с происходящими организационно-экономическими изменениями. Регулятивные эффекты *коммуникативных и эмоционально-волевых качеств* руководителей занимают промежуточное положение на шкале стабильности – изменчивости. В составе этой части детерминационного поля управленческого взаимодействия присутствуют как инвариантные компоненты, обладающие устойчивостью к динамике социо-

экономического и организационно-культурного фона осуществления СоУД, так и компоненты, обнаруживающие открытость и «податливость» подобным изменениям.

В управленческих коллективах всех обследованных нами производственных организаций на протяжении последних 10–15 лет сохраняется одна и та же закономерная связь *опыта руководителей* и эффективности СоУД. С увеличением общего управленческого стажа и продолжительности труда руководителей в занимаемой должности, а следовательно, и длительности опыта совместной работы топ- и мидл-менеджеров повышается уровень их функционально-ролевой взаимоприемлемости в качестве партнеров по управленческому взаимодействию. В свою очередь, этот эффект обусловлен минимизацией субъективных трудностей, испытываемых руководителями при взаимодействии друг с другом и не связан сколь-либо определенным образом со степенью продуктивности деловых контактов.

Столь же высокую устойчивость в условиях организационно-экономических преобразований обнаруживает и характер регулирующего влияния на СоУД со стороны *ценностных предпочтений руководителей при разрешении конфликтных управленческих ситуаций*. Совместная управленческая деятельность оптимизируется по мере усиления стремления менеджеров при разрешении конфликтных ситуаций руководствоваться приоритетами сохранения позитивных межличностных отношений с окружающими («контактная ориентация»). Приверженность руководителей официально-нормативным способам регулирования конфликтов и организационно-управленческих трудностей («официальная ориентация»), направленность на собственные интересы, представления, личный опыт («самоориентация»), напротив, дестабилизируют систему деловых интеракций в «аппарате управления» организаций. При этом, в отличие от данных 1989–1996 гг., свидетельствовавших об одинаково негативном влиянии «эгоцентрической» и «официальной» ориентаций на формальные и содержательные аспекты СоУД, результаты последних исследований обнаруживают большую избирательность регулятивного воздействия этих ценностных предпочтений на менеджерские интеракции. С ростом «самоориентированности» руководителей *снижается степень продуктивности СоУД*, а «официальная ориентация» по мере своего усиления способствует все большей *затрудненности* делового взаимодействия.

Наиболее яркие различия в результатах последних и более ранних исследований выявляются в отношении ценностных установок руководителей, связанных с решением предметных задач и проблем, «интересами дела» («деловая ориентация»). Результаты, полученные нами в период «поздней перестройки» и «раннего постсоветизма», свидетельствовали о том, что усиление «деловой» направленности ценностного самосознания руководителей затрудняет их взаимодействие с коллегами по управленческому коллективу. В настоящее время

можно констатировать «вымывание» «деловой ориентации» руководителей из системы личностных детерминант СоУД на ведущих уровнях управления производственно-коммерческих организаций. Как следствие, уровень продуктивности – непродуктивности и легкости – трудности взаимодействия управленцев перестает зависеть от интра- и интерперсональных флуктуаций значимости «деловых» ценностей для индивидуальных субъектов СоУД.

Подсистема «детерминационного поля» управленческого взаимодействия, представленная эмоционально-волевыми и коммуникативными свойствами руководителей, характеризуется наличием в своем составе как стабильных компонентов, обладающих устойчивостью к изменению социоэкономического и организационно-культурного фона реализации СоУД, так и компонентов, обнаруживающих сензитивность к подобным изменениям.

Практически во всех обследованных нами в 2001–2004 гг. организациях факторами повышения интерактивного статуса руководителей в качестве «продуктивных» и «легких» партнеров по СоУД аналогично результатам более ранних исследований выступают склонность следовать морально-этическим стандартам ближайшего социального окружения (G^+), ограниченность притязаний на лидерство и независимость, склонность принимать предлагаемые другими «правила игры» (E^-), социальная осторожность и чувствительность к действию угрожающих факторов (H^-), консерватизм, поддержка традиций и устоявшихся мнений, толерантность к стереотипным трудностям (Q_1^-), организованность, умение хорошо контролировать свои эмоции и поведение, планомерность и упорядоченность действий, забота о репутации (Q_3^+). Сохраняется и контрастность влияния аффектотимических/шизотимических тенденций менеджеров на формальную и содержательную стороны осуществляемой ими СоУД: взаимодействие с общительными, открытыми и эмоционально-теплыми (A^+) партнерами чаще всего характеризуется членами управленческого коллектива как «легкое, но непродуктивное», а с их более замкнутыми, сдержанными и эмоционально-дистанцированными коллегами (A^-) – как «трудное, но продуктивное». Таким образом, перечисленные коммуникативные (A , E , H) и эмоционально-волевые (G , Q_1 , Q_3) характеристики могут быть квалифицированы в качестве наиболее инерционной части «поля» личностной детерминации СоУД, обеспечивающей определенную транстемпоральную стабильность и преемственность механизмов социально-психологической регуляции повседневного делового взаимодействия топ- и мидл-менеджеров производственных организаций в условиях социально-экономических изменений.

Более восприимчив к действию фактора социального и организационно-экономического динамизма комплекс, включающий в себя характеристики личностной организации руководителей, репрезентируемые кеттелловскими факторами C , F , L , M , N , O , Q_2 , Q_4 .

Самые радикальные изменения (в виде полной инверсии) претерпел функциональный вклад в регуляцию менеджерских интеракций со стороны «социальной опытности/наивности» (N) индивидуальных субъектов СоУД. Если в период 1989–1996 гг. наиболее «легкими и продуктивными» партнерами в повседневном деловом взаимодействии чаще всего оказывались руководители искренние, естественные, непосредственные, не обладающие вместе с тем достаточной проницательностью и социальной «ловкостью» (N⁻), то в последнее время, напротив, росту «интерактивного статуса» (прежде всего в качестве «легкого» партнера) способствуют диаметрально противоположные личностные черты: проницательность, расчетливость, рациональность в сочетании с коммуникативной «ловкостью», внешней мягкостью и дипломатичностью, умением управлять производимым на окружающих впечатлением (N⁺).

«Воображение/практичность» (M), по-прежнему оставаясь значимой детерминантой СоУД, утрачивает однозначность проявлений своей регулятивной функции. Наряду с традиционными предпочтениями в качестве партнера по СоУД практичного и хорошо ориентированного в повседневной реальности человека (M⁻), в управленческих коллективах двух из пяти обследованных в последние годы организаций отмечается рост продуктивности и легкости делового взаимодействия с менеджерами, наделенными воображением и способностью к нестандартному мышлению (M⁺).

Изменяется функциональное значение в качестве фактора регуляции СоУД и другой личностной характеристики – «подозрительности/доверчивости» (L). Если в более ранних исследованиях доверяющие окружающим, понимающие и терпимые руководители (L⁻) однозначно квалифицировались как «легкие и продуктивные» партнеры по повседневным деловым интеракциям, то в последние годы эти управленцы перешли в категорию «непродуктивных» субъектов взаимодействия. В двух из пяти рассматриваемых нами организаций совместная деятельность с такими менеджерами преимущественно оценивается как «легкая, но непродуктивная». В трёх остальных сколь-либо значимого влияния анализируемого фактора на формальные аспекты СоУД не выявлено.

Регулятивный потенциал следующей личностной переменной – «эмоциональной стабильности/неустойчивости» (C) – фокусируется лишь на содержательной составляющей СоУД. Причем в отличие от ранее полученных эмпирических данных, выявляющих снижение продуктивности управленческого взаимодействия по мере усиления эмоциональной стабильности (C⁺) партнеров, связи между «стабильностью/неустойчивостью» субъектов управленческого общения и его продуктивностью-непродуктивностью в разных организациях могут иметь диаметрально противоположную направленность (будучи при этом всегда статистически значимыми).

Вклад в регуляцию СоУД со стороны «импульсивности/серьезности» (F), в отличие от трёх предыдущих факторов, становится более однозначным: гете-

рогенность проявлений регулятивной функции сменяется гомогенностью. В 1989–1996 гг. на фоне превалирования в качестве фактора оптимизации СоУД склонности руководителей проявлять серьезность и осторожность (F^-), руководители среднего ранга тем выше оценивали продуктивность своего взаимодействия с управленцами высшего звена, чем в большей мере у последних были выражены черты импульсивности, оптимистичности, энергичности, «легкого отношения к жизни» (F^+). Результаты, полученные в последние пять лет свидетельствуют о сосредоточении оптимизационного потенциала на полюсе «серьезности» (F^-). Сужается и диапазон регулирующего влияния, «импульсивность/серьезность» оказывается специфичной только с точки зрения оптимизации содержательного аспекта СоУД: «серьезные» (F^-) руководители оцениваются как «продуктивные» партнеры по взаимодействию, «импульсивные» (F^+) – как «непродуктивные». Сколь-либо определенной связи между легкостью-затрудненностью совместной деятельности руководителей по управлению организацией и «серьезностью/импульсивностью» её (деятельности) индивидуальных субъектов не выявляется.

С течением времени в структуру «детерминационного поля» СоУД включаются и новые факторы – O и Q_4 , ранее значимые только в связи с регуляцией *коммуникативных состояний* руководителей при осуществлении СоУД, но не их *реального общения*. По оценкам менеджеров высшего и среднего звена четырёх из пяти обследованных организаций, управленческое взаимодействие с партнером тем продуктивнее, чем в большей мере он обнаруживает предрасположенность к чувству вины, тревожность, «податливость» социальному влиянию, озабоченность по поводу личной и деловой репутации (O^+). Продуктивность СоУД повышается при возрастании уровня фрустрационной напряженности руководителей (Q_4^+). В большинстве организаций взаимодействие с такими руководителями воспринимается как «продуктивное, но трудное». Лишь в одном случае снижение фрустрационной толерантности выступает причиной системной дестабилизации СоУД, выражающейся в росте её непродуктивности и субъективной затрудненности.

В связи с происходящими организационно-экономическими трансформациями имеет место еще одно весьма показательное изменение компонентного состава «поля» личностной детерминации СоУД. Взаимодействие руководителей ведущих уровней управления производственными организациями становится индифферентным к регулирующему влиянию приверженности руководителей индивидуалистическим или коллективистическим поведенческим стандартам (Q_2). Если в период 1989–1996 гг. «группоцентрированные» (Q_2^-) руководители оказывались, с точки зрения большинства топ- и мидл-менеджеров, эффективными партнерами по СоУД (вследствие «легкости» взаимодействия с ними), то в настоящее время итоговый уровень продуктивности – непродуктивности и легкости – затрудненности управленческих интеракций не обнаруживает ка-

кой бы то ни было определенной связи с локализацией сознания руководителей в той или иной области континуума «индивидуализм–коллективизм».

Зафиксированный в наших более ранних исследованиях [21, 23] приоритет инструментальных ценностей над терминальными (в качестве регуляторов СоУД) присутствует и во всех без исключения организациях, обследованных позднее. Инструментальные ценности топ- и мидл-менеджеров значимо коррелируют с интегральными характеристиками осуществляемого ими взаимодействия – в 2,3–4,4 раза чаще, чем терминальные. Таким образом, можно говорить об общей и стабильной (по крайней мере, для организаций с производственной доминантой социально-экономической активности) закономерности построения «поля» личностной детерминации СоУД: *эффективность взаимодействия в системе отношений «руководитель–руководитель» на ведущих уровнях управления в большей мере зависит от характера инструментальных ценностей партнеров, определяющих способы целедостижения, нежели от содержания терминальных ценностей, репрезентирующих «предельные» жизненные цели управленцев.*

Однако сам состав терминальных ценностей, вовлекающихся в регуляцию СоУД, с течением времени претерпел значительные изменения.

В первую очередь обращает на себя внимание *существенное усиление роли «приватных» ценностей (семья, материальное благополучие, счастье близких людей и др.)* с точки зрения обеспечения общего уровня функционально-ролевой приемлемости руководителями друг друга в качестве субъектов СоУД. По всей видимости, этот факт связан с выполнением данной категорией ценностных ориентаций маркерной функции, позволяющей руководителям дифференцировать партнеров по принципу «свой/чужой» с точки зрения легитимности и закономерности их принадлежности к «управленческой элите» организации. Исследования последних лет свидетельствуют о том, что способность «позаботиться о себе» (в качестве одной из определяющих черт) – неотъемлемая часть сложившегося в современном российском общественном сознании социального прототипа «успешного руководителя» [12, 15, 27]. В то же время факт повышения эффективности управленческих интеракций в связи с «приватизацией» ценностных ориентаций руководителей, осуществляющих эти интеракции, может быть квалифицирован как вполне социально приемлемый и прагматически оправданный. Вовлечение в регуляцию СоУД именно этих ценностных детерминант представляет собой результат поиска управленцами «ценностной стабильности» в ситуации «социальной турбулентности» [30]. В подобных условиях ценности, обращенные к другим жизненным сферам, в том числе и связанные с социально-экономической активностью, – менее успешно выполняют функцию личностной стабилизации вследствие их (сфер) большей «подвижности», перманентной изменчивости, постоянно происходящего пересмотра «правил игры» и т.п. Следует заметить, что ранее эта группа терми-

нальных ценностей была представлена в системе регуляции СоУД в гораздо меньшей мере – единственной ценностью «счастливая семейная жизнь». При этом влияние данной ценности на СоУД носило деструктивный характер: чем более личностно значимым оказывалось для руководителя «семейное счастье», тем в большей мере взаимодействие с ним квалифицировалось его партнерами как малопродуктивное.

Ещё одним проявлением динамики ценностной регуляции СоУД становится *утрата регулирующего влияния со стороны таких терминальных ценностей, как «интересная работа» и «свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)»*. Если ранее приверженность руководителей данным ценностям обуславливала снижение уровня их «партнерской приемлемости» в управленческом коллективе, то в настоящее время интерперсональные вариации степени личностной значимости «интересной работы» и «самостоятельности» не оказывают сколь-либо определенного – повышающего или понижающего – влияния на статус топ- и мидл-менеджеров как субъектов СоУД. Вероятно, данные темы утрачивают прагматическую актуальность для менеджерских сообществ организаций, в связи с чем прекращают действие социально-психологические механизмы контроля за их «правильным» или «неправильным» пониманием на уровне отдельных руководителей.

Вместо этого происходит *включение в детерминационное поле управленческих интеракций ценностей «развития себя», «креативности», «духовного удовлетворения» и «достижений»*. Чем более высокое (но необязательно ведущее) место отводится этим ценностям в структуре самосознания руководителей, тем в большей степени «носители» этих ценностей квалифицируются другими членами управленческого коллектива как эффективные партнеры по СоУД, прежде всего вследствие сведения до минимума трудностей во взаимодействии с ними. Ценность «достижения» имеет более широкий диапазон регуляции и оказывается значимой с точки зрения не только формальных, но и содержательных аспектов управленческих интеракций, оказывая на них разнонаправленное влияние. С усилением личностной значимости для руководителей «достиженческих» ценностей взаимодействие с ними все чаще начинает оцениваться другими управленцами как «легкое, но непродуктивное».

Заметно более широким, по сравнению с результатами ранее проведенных исследований, оказался и круг *инструментальных ценностей*, значимых с точки зрения регуляции СоУД.

Как и в период 1989–1996 гг., ориентация руководителей на *исполнительность и дисциплинированность* в качестве средства достижения жизненных и профессиональных целей способствует упрочению их положения в системе связанных с СоУД организационно-управленческих отношений. Главным отличием оказывается то, что ориентация на данную ценность создает репутацию эффективного партнера по управленческому взаимодействию не только

руководителям среднего звена (как это было зафиксировано нами ранее), но и управленцам высшего ранга.

Ценности *рационализма* и *деловой эффективности* значимо коррелируют с интегральными характеристиками СоУД во всех без исключения обследованных нами производственных организациях. Однако направленность этих корреляций оказывается различной, отражая особенности управленческой культуры конкретных единичных («вот этих») организаций. При этом независимо от направленности влияния личностная значимость для руководителей рационализма как средства целедостижения оказывается связанной с формальными аспектами менеджерских интеракций (их легкостью – трудностью), а ориентация на деловую эффективность – с содержательными (продуктивностью – непродуктивностью взаимодействия).

Предрасположенность руководителей акцентировать значимость для себя «высоких запросов» и «твердой воли» в качестве инструментальных ценностей однозначно дестабилизирует их взаимодействие с другими управленцами. Наиболее явно это выражено в последнем случае, когда, по мнению членов управленческого коллектива, страдают и формальные, и содержательные, и «суммарные» аспекты взаимодействия с «волевыми» партнерами. Деструктивное влияние «высоких запросов» руководителей на осуществляемую ими СоУД ограничивается содержательными аспектами управленческих интеракций, делаю их менее продуктивными. Подобный результат представляется вполне закономерным, так как выдвижение двух рассматриваемых ценностей на приоритетные места в структуре ценностного самосознания руководителей выступает фактором формирования рационально-ценностной основы таких непродуктивных особенностей их интерактивного поведения, как ригидность и конкурентность.

Связи дескрипторов СоУД с характеристиками локуса контроля (так же, как и с описанными особенностями ценностной сферы личности руководителей) в сравнении с другими категориями личностных детерминант управленческих интеракций оказались наиболее динамичными в условиях организационно-экономических преобразований.

Неизменным во всех производственных организациях остается лишь выявленное нами ранее диспропорциональное соотношение вкладов в регуляцию СоУД со стороны общих и парциальных характеристик локуса контроля. Итоговый уровень легкости – трудности и продуктивности – непродуктивности управленческого взаимодействия совершенно не зависит от общей интернальности руководителей (I_O) и её «ближайших производных» – восприятия «жизни вообще» ($ж$) и собственного опыта ($я$) с точки зрения их субъективной подконтрольности, готовности к преодолению трудностей ($Д_T$) и осуществлению самостоятельной активности ($Д_C$), выраженности фаталистических тенденций (O_A). В то же время СоУД находится под достаточно жестким регули-

рующим влиянием со стороны характеристик локуса контроля парциализированных по отношению к определенным жизненным сферам и событиям – успехам и достижениям (I_{Δ}), неприятностям и неудачам (I_{Π}), производственной деятельности (I_{Π}), межличностным отношениям ($I_{\text{М}}$), семейной жизни ($I_{\text{С}}$) и здоровью ($I_{\text{З}}$).

Можно утверждать, что связи интегральных характеристик СоУД с локусом контроля являются высоко чувствительными к особенностям организационной жизнедеятельности, а потому могут рассматриваться в качестве наиболее информативных индикаторов содержания управленческой культуры организации в её «личностном измерении».

Специфичное с точки зрения оптимизации управленческого взаимодействия в ранее обследованных производственных организациях сочетание интернальности в сфере межличностных отношений ($I_{\text{М}}^{+}$) и экстернальности в области производственной деятельности (I_{Π}^{-}) присутствует и в более «современной» подвыборке. Восприятие субъектом себя как человека, способного контролировать свои межличностные отношения (вызывать у окружающих уважение, симпатию и т.д.) при одновременном учете широкого круга факторов, влияющих на профессиональные успехи и карьеру (не только собственные усилия, но и состояние взаимоотношений с начальством, коллегами по работе, везение – невезение и т.п.), по-прежнему оказывается адекватной основой построения наиболее экологичного условиям СоУД стиля интерперсонального взаимодействия с партнерами. Однако активность этого регулятивного паттерна существенно ниже и сохраняется лишь на тенденциальном уровне: связи между названными «измерениями» локуса контроля и интегральными характеристиками СоУД статистически достоверны лишь в трёх из пяти анализируемых организаций (в двух других значения коэффициентов корреляции близки к «порогу достоверности»).

Использование более чувствительного (по сравнению с исследованиями 1989–1996 гг.) диагностического инструментария позволило детализировать механизмы описанной эмпирической закономерности и уточнить содержание «вклада» в регуляцию СоУД руководителей со стороны структурно-функциональных компонентов ИП и ИМ. Оптимизация управленческого взаимодействия обеспечивается согласованным и синергичным влиянием со стороны обоих компонентов ИМ – межличностной компетентности (МК) и межличностной ответственности (МО). Склонность руководителей высоко оценивать свой уровень компетентности в межличностных отношениях и готовность принимать на себя ответственность за их исходы обуславливают повышение продуктивности и минимизацию субъективной затрудненности менеджерских интеракций. Иначе обстоит дело в случае ИП и двух её составляющих – производственно-социальной (ПС) и производственно-процессуальной (ПП) интернальности. Последняя оказывается практически индифферентной

с точки зрения регуляции СоУД: продуктивность – непродуктивность и легкость – трудность управленческого взаимодействия на ведущих уровнях внутриорганизационного управления не связаны с бóльшим или меньшим уровнем субъективного контроля руководителей над *процессуальными* аспектами их повседневной производственной деятельности. Склонность руководителя связывать *отдаленные социальные последствия* своей производственной активности (жизненный успех, статус, признание и т.п.) прежде всего с личными способностями, компетентностью, мотивацией и волей дезорганизует СоУД, индуцируя высокий уровень её субъективной затрудненности. Более продуктивной с точки зрения оптимизации СоУД оказывается установка руководителя на приписывание определяющей роли в достижении желательных для него в отдаленном будущем итогов актуальной личной профессиональной активности благоприятности – неблагоприятности ситуационной «конъюнктуры», содействию – противодействию со стороны окружающих, везению – невезению и тому подобным факторам, локализующимся за пределами его собственного «Я».

Личностная позиция руководителей по отношению к сферам семейной жизни (I_c) и здоровья (I_z), неизменно оказывая существенное влияние на протекание СоУД, в отличие от результатов, полученных нами в 1989–1996 гг., способствует оптимизации управленческих интеракций не только в случае склонности руководителей усиливать, но и ослаблять субъективный контроль над этими областями жизни. Направленность связей между I_c и I_z , с одной стороны, и интегральными характеристиками управленческого взаимодействия – с другой, варьирует от организации к организации, отражая своеобразие культуры конкретных предприятий, обусловленное присущими каждому из них способами решения проблемы соотношения «работы и жизни».

Таким образом, регулирующее влияние характеристик локуса контроля руководителей на осуществляемую ими СоУД отличается не только высокой изменчивостью в связи с социально-экономическими трансформациями, но и максимальным своеобразием в управленческих коллективах фирм и компаний, принадлежащих фактически к одному и тому же типу организационной культуры. Выявленный факт представляется вполне закономерным, поскольку неотъемлемой составляющей культуры организации является круг событий и ситуаций, выполняющих роль приоритетных объектов внимания, оценки и контроля со стороны руководителей ведущих уровней управления. При этом представления топ- и мидл-менеджеров о «податливости» названных объектов, событий и ситуаций целенаправленному регулирующему управленческому воздействию характеризуются значительной интерперсональной вариативностью. Поддержка – неподдержка управленческим сообществом организации тех или иных определенных «установок контроля» своих участников, выражающаяся, в частности, в дифференциации руководителей как приемлемых

или неприемлемых партнеров по совместной управленческой деятельности, выступает одновременно в качестве и валидного индикатора складывающейся в организации управленческой культуры, и важнейшего фактора индивидуализации этой культуры.

Заключение. Полученные данные о стабильности/вариативности регулирующего влияния различных категорий личностных характеристик руководителей на эффективность управленческого взаимодействия, осуществляемого ими в условиях изменяющегося социоэкономического и организационно-культурного контекста, позволяют выявить масштаб и глубину происходящей трансформации управленческой культуры компаний и фирм с «производственной» доминантой социально-экономической деятельности, более четко дифференцировать содержание уровней «вербальных деклараций» и «реального действия» в организационном поведении управленческого персонала, существенно уточнить «ориентировочную основу» работы по психологическому сопровождению повседневных деловых интеракций на ведущих уровнях управления предприятиями, адаптации новых менеджеров, формированию кадрового резерва, совершенствованию компетентности руководителей в качестве субъектов совместной управленческой деятельности.

Библиографический список

1. Андерсон Р., Шихирев П.Н. «Акулы» и «дельфины». Психология и этика российско-американского делового партнерства. М.: Дело, 1994.
2. Бажин Е.Ф., Голынкина Е.А., Эткин А.М. Метод исследования уровня субъективного контроля // Психологический журнал. 1984. Т. 5. № 3. С. 152–162.
3. Горшков М. Российское общество в условиях трансформации. М.: РОССПЭН, 2000.
4. Грибалева Н.П., Марьяненко А.П., Проскурина И.П. Экспресс-методика оценки руководителей высшего и среднего звена управления // Актуальные проблемы социальной психологии: Тез. науч. сообщ. Всесоюз. симпозиума по социальной психологии. Кострома, 1986. Ч. 4. С. 12–14.
5. Ершов А.А. Проективная методика определения ценностных ориентаций руководителей коллективов на примере решения конфликтных ситуаций // Психология личности и малых групп. Л., 1977. С. 127–130.
6. Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2004.
7. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2001.
8. Карпов А.В. Организационная психология кризисного периода // Прикладная психология. 1999. №2. С. 1–14.
9. Карпов А.В., Скитяева И.М., Волкова Н.В., Ямщиков И.А. Организационная культура: понятие и реальность. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН»; Ярославль: Аверс Пресс, 2002.

10. Ксенофонтова Е.Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психологический журнал. 1999. Т. 20. № 2. С. 103–114.
11. Новиков В.В. Современная социальная психология и развитие организаций // Социальная психология – XXI век. Ярославль: Ярославский гос. ун-т, 1999. Т. 2. С. 141–150.
12. Новиков В.В. Социальная психология сегодня: ответ действием // Психологический журнал. 1993. Т. 14. № 4. С. 16–23.
13. Панферов В.Н. Групповая оценка личности // Методы социальной психологии. Л., 1977. С. 108–120.
14. Пособие по применению личностного опросника Р. Кеттелла 16PF / Сост. А.А. Рукавишников, М.В. Соколова; Науч. ред. В.И. Чирков. 2-е изд. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 1995.
15. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций // Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2001.
16. Римашевская Н.М. Социальные последствия экономических трансформаций в России // Социс. 1997. № 6. С. 10–21.
17. Сакс Дж. Рыночная экономика и Россия: Пер. с англ. М.: Экономика, 1994.
18. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. Л.: Наука, 1979.
19. Сознание личности в кризисном обществе / Под ред. К.А. Абульхановой. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 1995.
20. Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 1998.
21. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность и общение руководителей: Личностные факторы и механизмы регуляции. Краснодар: Межотр. регион. центр повышения квалиф. и перепод. кадров при Кубанском гос. ун-те; Ярославль: Междунар. академия психол. наук, 2000.
22. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность. Организационная культура. Личность руководителя // Психология бизнеса: Москва – Питер: Матер. VI Всерос. науч.-практ. конф. СПб.: ИМАТОН, 2003. С. 202–206.
23. Флоровский С.Ю. Ценностные ориентации как фактор регуляции общения руководителей в условиях совместной управленческой деятельности // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 3. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 1998. С. 283–300.
24. Хараш А.У. Личность в общении // Общение и оптимизация совместной деятельности. М., 1987. С.30–41.
25. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование: Пер. с англ. СПб.: Питер, 2002.
26. Штомпка П. Социология социальных изменений: Пер. с англ. М.: Аспект Пресс, 1996.
27. Экономическая психология: социокультурный подход / Под ред. И.В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001.

28. Constantine L.L. Teamwork Paradigms and The Structured Open Team // Proceedings: Embedded systems Conference. San Francisco, 1989.
29. Deal T.E., Kennedy A.A. Culture: A New Look Through Old Lenses // Journ. of Applied Behavioral Science. 1983. № 19. P. 498–505.
30. Drucker P. Managing in Turbulent Times. N.Y., 1980.
31. Handy C. Understanding Organizations. 3rd ed. N.Y.; L.: Penguin Books, 1985.
32. Harre R. Social being. A theory for social psychology. Oxford: Blackwell, 1979.
33. Hofstede G.H. Cultures and Organizations: Software of the Mind. N.Y.: McGraw Hill, 1997.
34. Kets de Vries M.F.R., Miller D. The Neurotic Organization. Diagnosing and Revitalizing Unhealthy Companies. N.Y.: Harper Business, 1984.
35. Leavitt H.J., Bahrami H. Managerial Psychology: Managing Behavior in Organizations. Chicago; L.: The University of Chicago Press, 1988.