

## REFERENCES

1. *Andreeva T. V.* Social'naja psihologija sem'i. SPb., 2006. 197 s.
2. Brakorazvodnaja statistika 1-go kvartala 2010 g. [Elektronnyj resurs]: www.kasparov.ru
3. *Volkova A. N.* Psihologija braka i sem'i. Uchebno-metodicheskoe posobie k kursu «Psihologija sem'i i semejnaja psihoterapija», Chast' 1. SPb.: PMA, 2004. 88 s.
4. GosKomStat, 2009. Statistika brakov i razvodov v Rossii za 2000-2009 gg. [Elektronnyj resurs]: www.medlink.ru
5. *Guggenbjul'-Krejt A.* Brak umer — da zdravstvuet brak! / Per. s nem. 2-e izd., ispr. M.: «Kogito-Centr», 2007. 112 s.
6. *Zmanovskaja E. V.* Sovremennyj psihoanaliz. Teorija i praktika. SPb.: Piter, 2011. S. 257–264.
7. *Il'in E. P.* Pol i gender. SPb.: Piter, 2010. 688 s.
8. *Kurtysheva M. A.* Kak sohranit' psihologicheskoe zdorov'e sem'i. SPb.: Piter, 2007. 288 s.
9. *Morozova E. A.* Garmonija v sem'e i brake: Sem'ja glazami pravoslavnogo psihologa. M.: Danilovskij blagovestnik, 2009. 384 s.
10. *Prohorova O. G.* Osnovy psihologii sem'i i semejnogo konsul'tirovanija: Uchebnoe posobie / Pod obshej red. V. S. Torohtij. M.: TC Sfera, 2005. 224 s.
11. *Starostina N. V.* Ljubov', seks i manipuljacii. Rostov-n/D: Feniks, 2009. 381 s.
12. Stat'ja «Statistika razvodov», 2009 g. [Elektronnyj resurs]: www.svadba-online.ru
13. *Celujko V. M.* Psihologija sovremennoj sem'i. M.: Vlos, 2006. 288 s.
14. *SHnejder L. B.* Semejnaja psihologija. Antologija. M.: Akademicheskij proekt, 2010. 720 s.

*Е. Е. Черницкая*

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

*Основная проблема, рассматриваемая в статье, — отличие успешных руководителей, способных эффективно действовать в условиях социально-экономической нестабильности, от неуспешных. Основная цель исследования — создание индивидуально-личностного портрета эффективного руководителя, который отвечает современным требованиям рынка. В статье отражаются основные результаты эмпирического исследования.*

**Ключевые слова:** эффективный руководитель, профессиональная деятельность, индивидуально-личностные особенности; дифференциально-психологические аспекты деятельности.

*Е. Chernitskaya*

## A PSYCHOLOGICAL PROFILE OF THE EFFICIENT LEADER IN THE CONDITIONS OF SOCIAL AND ECONOMIC INSTABILITY

*The main issue regarded in the article is the difference between leaders who are able to be efficient in the conditions of social and economic instability and those who are inefficient. The main objective of the research is to describe an individually-personal profile of an efficient leader who meets all the modern demands of the market. The article present the main findings of an empiric research.*

**Keywords:** efficient leader, professional work, individually-personal features; differential-psychological aspects of activity.

В условиях современной экономики каждая организация должна иметь «конвейер» по подготовке будущих руководителей,

которые смогут обеспечить выполнение текущих обязательств, эффективное руководство персоналом и преобразование своих

предприятий. Но для этого необходимо понимать, какими качествами, знаниями и опытом должен владеть такой руководитель [4].

Многие научные работы как зарубежных, так и отечественных авторов посвящены изучению личности руководителя (А. А. Авдейчев, Ю. С. Резинкина, 2000; М. Вудкок, 1991; Р. С. Галькович, 2006; А. Л. Журавлев, 2004; Е. П. Ильин, 2008; Т. С. Кабаченко, 1997; Г. Е. Леевик, 1990; А. N. Eagly, B. T. Jonson, 1990; E. Ghiselli, 1963; H. I. Ansoff, P. et al., 2004; Karloff H., 1991; Koontz and C. O'Donnell, 1976 и др.). Но большинство из них рассматривает личность руководителя через призму стабильности и определенности. Однако вопрос о том, будет ли успешен руководитель в условиях социально-экономической нестабильности, в исследованиях не поднимался. Именно поэтому цель нашего исследования состояла в изучении личности руководителя, способного эффективно справляться с поставленными задачами в условиях социально-экономической нестабильности.

На успешность руководителя влияет множество факторов. Основной акцент в нашей работе мы сделали на изучении индивидуально-личностных особенностей, которые в большей степени отражают специфику успешных руководителей, способных эффективно действовать в условиях социально-экономической нестабильности. Данный выбор характеристик определяется тем, что они оказывают непосредственное влияние на различные сферы деятельности человека, в том числе и на профессиональную. Эти особенности определяют жизненный путь человека, его модель поведения в личной и профессиональной жизни. Кроме того, изучаемые индивидуально-личностные особенности дают исследователю более полную и объективную картину, нежели отдельно рассматриваемые характеристики. В исследовании приняли участие 120 руководителей в возрасте от 25 до 60 лет. Для изучения личностных характеристик мы использовали фрайбургский личностный опросник, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», методику измерения уровня тревожности Дж. Тейлора [7], вопросник Сандры-Бэм по изучению

маскулинности-феминности, методику «Дипломатичный и авторитарный стиль поведения», методику «Стиль управления», тест «стресс усердия» Е. И. Рогова, опросник «Работоголизм» Е. П. Ильина, тест вербальной креативности Дж. Гилфорда [8] и комбинированные компьютерные тесты, адаптированные под руководящие кадры. Выбирая методики, мы акцентировали свое внимание на их информативности и доступности для исследователя, работающего в бизнес-среде. Кроме того, все методики, отобранные для исследования, имеют высокий уровень валидности и надежности, так как разработаны и апробированы на различных группах респондентов известными психологами-практиками.

Применение данных методик проводилось на группе успешных руководителей, которые были выделены из общей массы руководящих кадров с помощью метода «Ассесмент-центр». «Ассесмент-центр» был разбит на несколько этапов. На первом этапе участники проекта по оценке руководящего состава встречались с представителями генерального совета компаний с целью определения основных представлений генеральных директоров об эффективном руководителе в их компании. По итогам этой встречи нами был разработан список критериев эффективности, которыми должен обладать эффективный руководитель. На втором этапе для всех критериев эффективности были разработаны поведенческие индикаторы, которые возможно отслеживать в поведении респондентов во время выполнения упражнений. На третьем этапе под изучаемые критерии эффективности нами были подобраны методы оценки, а также разработаны деловые упражнения в соответствии с особенностями бизнеса компаний. На четвертом этапе проводилась оценка всего руководящего состава компании. Таким образом, по окончании оценки респонденты разделились на две группы: успешных и неуспешных руководителей.

Статистическое сравнение между двумя группами по Т-критерию Стьюдента и коэффициенту корреляции Пирсона показало, что большинство различий по индивидуально-личностным особенностям статистически

достоверны. Коэффициент корреляции Пирсона применялся с целью изучения связи индивидуально-личностных особенностей с успешностью руководителей. Были получены следующие результаты:

1. Успешность деятельности руководителей обнаружила связи с низкой тревожностью (коэффициент корреляции  $r = 0,52$ ,  $p < 0,001$ ), с низкой эмоциональной лабильностью ( $r = 0,43$ ,  $p < 0,01$ ), с низкой невротичностью ( $r = 0,30$ ,  $p < 0,05$ ), с высокой уравновешенностью настроения ( $r = 0,43$ ,  $p < 0,01$ ). Это свидетельствует о том, что успешные руководители в силу своих эмоциональных особенностей, высокой уравновешенности способны сохранять спокойствие и действовать более рационально, нежели менее успешные руководители

2. Успешность деятельности руководителей имеет положительную связь с высокой экстраверсией ( $r = 0,50$ ,  $p < 0,01$ ) и отрицательную связь — с застенчивостью ( $r = -0,43$ ,  $p < 0,01$ ). Следовательно, успешными руководителями в ситуации организационной нестабильности становятся экстравертированные люди, которым свойственна природная активность, тактичность в выстраивании отношений. Все эти качества побуждают руководителя к решению сложных ситуаций, а тактичность и коммуникабельность помогают решить сложившуюся ситуацию с меньшими потерями для себя и компании в целом. Об этом же свидетельствует положительная связь успешности со стрессоустойчивостью ( $r = 0,28$ ,  $p < 0,001$ ), с ориентацией на развитие ( $r = 0,68$ ,  $p < 0,001$ ), с ответственностью ( $r = 0,74$ ,  $p < 0,001$ ), с готовностью к переменам ( $r = 0,64$ ,  $p < 0,001$ ) и отрицательная связь с направленностью на результат ( $r = -0,53$ ,  $p < 0,01$ ). Полученные показатели отражают тот факт, что эффективными руководителями стали те, кто смог переориентироваться с результата на процесс развития. Это те люди, которые принимают изменения, происходящие в компании, и берут на себя ответственность за внедрение их в практику.

3. При рассмотрении интеллектуальных характеристик достоверные различия между успешными и неуспешными руководителями выявлены по показателю «запас слов»

( $r = 7,6$ ,  $p < 0,001$ ) и по креативности ( $r = 4,6$ ,  $p < 0,001$ ). Высокий уровень этих показателей значительно чаще имеется у успешных руководителей, а низкий уровень — у неуспешных руководителей. Эти данные свидетельствуют о том, что успешные руководители, не обладая преимуществом над неуспешными в логическом мышлении ( $r = 0,7$ ,  $p < 0,45$ ), имеют явное преимущество по показателю «запас слов», что позволяет им более эффективно общаться, подбирая необходимый лексический запас в зависимости от уровня оппонента.

4. Полученные данные показали, что для успешных руководителей более характерен гармоничный стиль управления, ориентированный как на результат, так и на взаимоотношения в коллективе. Меньшую роль играет стиль, ориентированный на результат. У неуспешных руководителей первое место занимает стиль, ориентированный на взаимоотношения, второе — ориентированность на результат, но различие между частотой встречаемости этих двух стилей более чем двукратное.

Полученные в ходе исследования результаты показывают, что уровень достоверности различий между успешными и неуспешными руководителями по стилю управления высокий. Успешность деятельности руководителей положительно связана со стилем управления, ориентированным на результат и взаимоотношения ( $r = 0,37$ ,  $p < 0,05$ ), и с авторитарным стилем поведения ( $r = 0,27$ ,  $p < 0,05$ ). Полученные результаты указывают на то, что эффективный руководитель использует в своей практике авторитарный стиль поведения.

5. Успешность деятельности руководителей положительно связана с тремя из четырех характеристик адаптационного потенциала: с нервно-психической устойчивостью ( $r = 0,44$ ,  $p < 0,01$ ), с коммуникативными способностями ( $r = 0,49$ ,  $p < 0,01$ ), а также с интегральным показателем адаптационного потенциала личности ( $r = 0,63$ ,  $p < 0,001$ ). По всем шкалам, кроме морально-нормативной, высокая адаптивность наблюдается значительно чаще у успешных руководителей, чем у неуспешных. Полученные различия доказывают, что успешные

руководители в большей степени владеют нервно-психической устойчивостью к внешним раздражителям, в том числе к сложившейся ситуации нестабильности в компаниях.

Таким образом, в соответствии с полученными результатами можно сделать следующие выводы:

1. Успешность деятельности руководителей в ситуации организационной нестабильности связана со следующим набором психологических характеристик: с низким уровнем тревожности, с низким уровнем эмоциональной лабильности, с низкой депрессивностью, с высокой стрессоустойчивостью, с высокой общительностью, с открытостью, с готовностью к трудностям и изменениям ситуации, с высокой ответственностью, с

большим словарным запасом, с высокой креативностью, со склонностью к авторитарному стилю управления и направленностью на результат, а также с высоким адаптивным потенциалом личности.

2. Неуспешные руководители обладают высокой тревожностью, высокой эмоциональной лабильностью, низкой общительностью (интроверсией), высокой застенчивостью, низкой стрессоустойчивостью, низкой готовностью к трудностям и к изменению ситуации, низкой ответственностью, малым словарным запасом, низкой креативностью, склонностью к демократическому стилю управления, направленностью на межличностные отношения, низким адаптационным потенциалом.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдейчев А. А., Резинкина Ю. С. Особенности личности руководителя и эффективность его профессиональной деятельности // Прикладная психология. 2000. 302 с.
2. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. М., 1991. 320 с.
3. Галькович Р. С. Менеджмент и менеджер / Галькович Р. С., Набоков В. И. Пермь, 2006. 601 с.
4. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М., 2004. 476 с.
5. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008. 432 с.
6. Кабаченко Т. С. Психология управления. М.: Российское педагогическое агентство, 1997. 323 с.
7. Леевик Г. Е. Руководство по методике изучения ценностных ориентации личности / Г. Е. Леевик. Л.: Знание, 1990. 30 с.
8. Райгородский Д. Я. Психология руководства: Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента: Хрестоматия. 767 с. Самара, 2005. 416 с.
9. Туник Е. Е. Диагностика креативности. Тест Торренса Е: Методическое руководство. СПб.: Изд-во ИМАТОН, 1998. 170 с.
10. Ansoff H. I., Antoniou P. & Lewis A. O. Strategic Management: Introduction to the Ansoffian Approach // Xanadu Press: Michigan. 2004. 589 p.
11. Eagly A. N., Jonson B. T. Gender and leadership style: A meta-analysis // Psychol. Bulletin. 1990. V. 108. № 2. 180 p.
12. Ghiselli E. Intelligence and Managerial success // Psychol. Rep. 1963. 220 p.
13. Koontz H. and O'Donnell C. Management: A Systems and Contingency Analysis of Managerial Functions New York: McGraw-Hill, 1976. P. 444.

#### REFERENCES

1. Avdejchev A. A., Rezinkina Ju. S. Osobennosti lichnosti rukovoditelja i jeffektivnost' ego professional'noj dejatel'nosti — Prikladnaja psihologija. 2000. 302 s.
2. Vudkok M. Raskreposhchennyj menedzher. M., 1991. 320 s.
3. Gal'kovich R. S. Menedzhment i menedzher / Gal'kovich R. S., Nabokov V. I. Perm', 2006 601 s.
4. Zhuravlev A. L. Psihologija upravlencheskogo vzaimodejstvija (teoreticheskie i prikladnye problemy). M., 2004. 476 s.
5. Il'in E. P. Differencial'naja psihologija professional'noj dejatel'nosti. — SPb.: Piter, 2008. 432 s.
6. Kabachenko T. S. Psihologija upravlenija. M.: Rossijskoe pedagogicheskoe agentstvo, 1997. 323 s.

7. Leevik G. E. Rukovodstvo po metodike izuchenija cennostnyh orientacii lichnosti / G. E. Leevik. L.: Znanie, 1990. 30 s.
8. Rajgorodskij D. Ja. Psihologija rukovodstva: Uchebnoe posobie dlja fakul'tetov: psihologicheskikh, jekonomicheskikh i menedzhmenta: Hrestomatija. 767 s. Samara, 2005. 416 s.
9. Tunik E. E. Diagnostika kreativnosti. Test Torrensa E.: Metodicheskoe rukovodstvo. SPb.: Izd-vo IMATON, 1998. 170 s.
10. Ansoff H. I., Antoniou P. & Lewis A. O. Strategic Management: Introduction to the Ansoffian Approach // Xanadu Press: Michigan. 2004. 589 p.
11. Eagly A. N., Jonson B. T. Gender and leadership style: A meta-analysis // Psychol. Bulletin. 1990. V. 108. № 2. 180 p.
12. Ghiselli E. Intelligence and Managerial success // Psychol. Rep. 1963. 220 p.
13. Koontz H. and O'Donnell S., Management: A Systems and Contingency Analysis of Managerial Functions, (New York: McGraw-Hill, 1976). P. 444.

*Е. А. Антонова*

### ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ДОБРЕ И ЗЛЕ У ДОШКОЛЬНИКОВ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ НЕДОСТАТОЧНОСТЬЮ

*Статья посвящена проблеме нравственного развития дошкольников. Представлены результаты экспериментального исследования специфики представлений о добром и злом у детей с интеллектуальной недостаточностью в сравнении с их нормально развивающимися сверстниками.*

**Ключевые слова:** добро, зло, интеллектуальная недостаточность, нравственное развитие, проективный метод, метод контент-анализа.

*Е. Antonova*

### SPECIFIC FEACHERS OF THE IDEAS OF THE GOOD AND EVIL IN PRESCHOOLERS WITH INTELLECTUAL PROBLEMS

*The article deals with the problem of moral development of preschoolers. The experimental findings are presented concerning specific feachers of the ideas of the good and evil in preschoolers with intellectual problems in comparison with the other children of the same age.*

**Keywords:** good, evil, intellectual deficiency, moral development, method of projecting, content-analysis method.

В становлении нравственной сферы личности основообразующим этапом выступает дошкольный возраст, когда ребенок первоначально усваивает такие фундаментальные понятия, как «добро» и «зло». Этот возраст отличается высокой интенсивностью психического развития: обогащением регистра переживаний, их осознанием и возникновением способности управлять собственными эмоциями, освоением языка эмоций, рождением культуры чувств. От качества и уровня развития этих функций в дошкольном

детстве зависит то, как будет проходить дальнейшее становление нравственной сферы личности ребенка [1; 6]. Что касается особенностей развития нравственной сферы дошкольников с задержкой психического развития (ЗПР), то в литературе практически нет сведений, раскрывающих данный вопрос

Все вышесказанное определяет актуальность проблемы нравственного развития дошкольников, отстающих в интеллектуальном развитии, и позволяет сформулировать цель