

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»

Е.М. БАХМАТ

**СТРУКТУРНО-
СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ
ХАРАКТЕРИСТИКИ ОБРАЗА
ОТВЕТСТВЕННОГО
РУКОВОДИТЕЛЯ**

Монография

*Витебск
ВГУ имени П.М. Машерова
2023*

УДК 005.322:316.46
ББК 88.566.1
Б30

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 7 от 26.04.2023.

Одобрено научно-техническим советом ВГУ имени П.М. Машерова. Протокол № 7 от 29.08.2023.

Автор: доцент кафедры психологии ВГУ имени П.М. Машерова, кандидат психологических наук **Е.М. Бахмат**

Р е ц е н з е н т ы :

заведующий кафедрой инженерной психологии и эргономики
УО «Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники», член-корреспондент Международной академии
психологических наук, доктор психологических наук, профессор *Т.В. Казак*;
профессор кафедры психологии и педагогики
УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»,
кандидат психологических наук, доцент *Н.А. Дубинко*

Бахмат, Е.М.

Б30 Структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя : монография / Е.М. Бахмат. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2023. – 149 с.
ISBN 978-985-30-0048-1.

Монография содержит вопросы изучения психологии образа ответственного руководителя у субъектов управления транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования. Впервые выявлены основные и профильные структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления. Установлены различия характеристик Я- и Ты-образов ответственного/безответственного руководителя. Описаны факторы по представлению руководителей о поведении как ответственным/безответственным.

Результаты исследования представляют большой интерес для профессорско-преподавательского состава учреждений высшего и дополнительного образования взрослых, специалистов – психологов и психотерапевтов при организации консультативной деятельности с людьми, находящимися в должности руководителя, повышения уровня их управленческой деятельности.

УДК 005.322:316.46
ББК 88.566.1

ISBN 978-985-30-0048-1

© Бахмат Е.М., 2023
© ВГУ имени П.М. Машерова, 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	6
1.1 Концептуальные подходы теории отражения к проблеме изучения образа ответственного руководителя	6
1.2 Образ – основа осознанной деятельности человека	14
1.3 Руководитель как субъект и объект профессиональной управленческой деятельности	23
1.4 Общие подходы в науке к понятию «ответственность»: психологические аспекты его значения и толкования	29
Выводы к главе 1	40
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ У СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ	42
2.1 Методология и методы исследования проблем	42
2.2 Структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления	47
2.3 Профильные структурно-содержательные характеристики Я- и Ты-образов ответственного руководителя у субъектов управления	84
2.4 Факторный анализ структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного и представление руководителей о поведении ответственным/безответственным у субъектов управления	113
Выводы к главе 2	120
ГЛАВА 3. РАЗВИТИЕ ПОЗИТИВНЫХ СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПОСРЕДСТВОМ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАДАНИЙ В ОБУЧЕНИИ	124
3.1 Определение структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя по результатам заданий	124
3.2 Структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя по результатам заданий	133
Выводы к главе 3	138
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	139
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	143

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Важным направлением развития образования в Республике Беларусь является совершенствование системы подготовки руководящих кадров, в которой исключительная роль принадлежит освоению, обобщению и систематизации психологических общетеоретических и общепрактических знаний об управлении и о руководстве трудом человека, усвоению профильных умений и навыков, полученных в экспериментальной прикладной психологии. Проблема исследования связана с изучением структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления, что отвечает требованиям совершенствования работы с руководящими кадрами и соответствует Указу Президента Республики Беларусь от 26 июля 2004 г. № 354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» [1], Декрету № 5 от 15 декабря 2014 г. «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [2].

В современных условиях важно учитывать психологическую высокопрофессиональную готовность руководителя к работе с людьми, психологию его личной (персональной) ответственности, что особенно активно реализуется в ситуации решения непреднамеренных задач, так как в подобной ситуации его ответственность возрастает, очевидна проблема ложной ответственности, вследствие чего появляется результат, подлежащий оценке. Наиболее часто звучат не только положительные и одобрительные суждения, но и категоричные иных инстанций с указанием на возможность и способность руководителя к принятию ответственности за кого- или что-либо.

Актуальность проблемы исследования образа ответственного руководителя состоит в изучении психологии руководителя, исходя из совокупности психических регуляторов, каковыми выступают образ объекта и образ субъекта управления. Именно поэтому мы исходим из понимания того, что во многом успешность управления будет определяться тем образом руководителя, который сложился в его сознании о нем самом и о другом как об ответственном руководителе. Достижение поставленных задач требует внимания к исследованию проблемы структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления, являющегося центральным динамическим образованием управленческого сознания.

Образ в широком смысле системный объект, он позволяет изучить психологические особенности жизни человека в специфических закономерностях образования и функционирования, и это имеет огромное значение для развития теории и практики [3; 4; 5; 6].

В науке сохраняется фундаментальный подход к исследованию проблемы образа как основы отражения психики человека: он интересовал известных ученых в контексте идеи о сознании и становлении человека в процессе жизни (В. М. Бехтерев, Н. А. Бернштейн, С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, Д. Н. Узнадзе, П. Я. Гальперин и др.).

В анализе прикладных исследований, например в психологии труда, инженерной психологии, реализуется общий принцип системного подхода в изучении образа «человек–машина» (В. П. Зинченко, А. В. Запорожец, Б. Ф. Ломов, В. М. Водлозеров, Н. Д. Завалова, В. А. Пономаренко, Д. А. Опшанин, В. И. Моросанова, Б. Н. Митрофанов и др.).

В последние десятилетия идет поиск возможностей рассмотрения проблемы образа, регулирующего трудовые отношения и деятельность людей, в частности разрабатываются вопросы о структуре и содержании, механизмах обозначенного образа представителями белорусской (М. А. Кремень, Н. А. Дубинко, В. П. Вишневская) и российской (В. Л. Ситников, В. А. Барабанщиков, А. А. Реан и др.) научных школ. Раскрытию категории ответственности как психологического феномена посвящены работы ученых Ж. Пиаже, Н. Гоу, Ф. Хайдера, В. Франкла, Д. А. Леонтьева, К. Муздыбаева, Л. И. Дементий и др.

Важность указанной проблемы предопределяет необходимость теоретического осмысления и анализа состояния в нынешних условиях ряда выявленных противоречий между наличием широты возможностей психологии и отсутствием содержательных связей по обогащению у обучающихся управленческих знаний и передачи опыта о системе «человек–человек ответственный» «субъект–объект управляемой среды», что выражается в форме психического отражения, а именно образе ответственного руководителя, а также знаниевым компонентом об ответственности/безответственности человека и отсутствием прикладной базы по изучению деятельности для повышения надежности управленческого труда.

Перечисленные противоречия способствовали решению *научной проблемы* структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления, определяемой высокой социальной и профессиональной значимостью и ее недостаточной теоретической и практической разработанностью в психологической науке.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

1.1 Концептуальные подходы теории отражения к проблеме изучения образа ответственного руководителя

В методологии наук категория отражения базовая. В основе лежат общие принципы диалектического материализма и марксистско-ленинской философии о психике [3; 7; 8; 9; 10; 11; 12].

Особенность материи отражать различает всех живых и неживых существ, среди них человек и его сознание – высший продукт организованной материи, обладающий особой формой как отражением объективной действительности, существующей вне и независимо от нас [13; 14; 15; 16; 17].

В доказательстве материальной основы категории отражения исходным выступает естественнонаучный подход. В единстве рассматриваются психические и нервно-физиологические механизмы, учения физиологов и психологов И. М. Сеченова [15], И. П. Павлова [16], В. М. Бехтерева [17]; научные труды о физиологических регуляторах рефлекторной деятельности, функциях образа и механизмах обратной связи Н. А. Бернштейна [18], о доминанте и приспособлении организма к изменяющимся условиям А. А. Ухтомского [19], об оперативном построении функциональных систем организма П. К. Анохина и иные научные труды [20].

В психологической науке для изучения процессов отражения сложных систем, развиваемых в специфических особенностях и общих закономерностях структурных организаций, применяется кибернетический подход. Он позволяет рассмотреть систему как сложную при наличии свойств: целенаправленных действий, включаемости в надсистему и при взаимодействии ее элементов как одного целого и части системы, при иерархичности структуры, проявлении ее во внешней среде, функциональности и развитии системы; прогнозируемых изменений; планировании целенаправленного сложного поведения [21, с. 12–20]. Кибернетический подход дает возможность обработать полученную информацию с помощью количественных методов [21].

Эволюционный подход относительно категории отражения позволяет исследовать уровневую организацию формирования образа через субъективный образ человека, используя исторический подход к смыслу существования жизни на Земле. В данном подходе воплощена идея о содержании

отражения, которое изначально активно с учетом прогресса человека и общества, и о развитии отражения как системы, сочетающей в себе различные уровни и формы [9, с. 48; 55–56].

В целом в науке накоплен огромный эмпирический опыт изучения состояния психики человека и категории отражения как одной из фундаментальных в методологии психологических наук. Выработаны принципиальные подходы к исследованию категории отражения. В общей психологии изложен генезис отражения в онтологических, гносеологических направлениях, в частности в работах ученых советского периода – С. Л. Рубинштейна [10], К. К. Платонова [14], А. В. Запорожца [22], Б. Г. Ананьева [23], А. Н. Леонтьева [11]. Системный подход Б. Ф. Ломова решающий в изучении данной категории. Определены: *содержание, формы* (моно- и полимодальное, чувственное–рациональное, дифференцированное и интегральное и др.), *механизмы* (психологические, нейрофизиологические в переработке информации, целеполагания и др.), *результат* (сенсорно-перцептивный образ, образ воображения, образ-понятие и др.), *функции* в деятельности, общении, поведении человека (уровень произвольной регуляции, эмоциональные и волевые характеристики, неосознаваемое и сознательное в поведении, трансформация результатов) [3, с. 142–143].

В инженерной психологии категория отражения изучается в системе психической регуляции деятельности человека и среды «человек–машина», например, такими известными учеными, как Д. А. Ошанин [24], Н. Д. Завалова, В. А. Пономаренко [5], М. А. Кремь [6], В. М. Водлозеров [6] и др.

Несмотря на то, что рассматриваемое понятие уже исследуется в науке, интерес в настоящее время к изучению образа как категории отражения все более активен и имеет действенное значение.

С точки зрения современных психологов А. А. Деркача, Э. В. Сайко, проблему категории отражения увязывают с носителем социальных «конструктов» в самоосуществлении себя – человеком в процессе онтогенеза саморазвития, самореализации, активно действующим и реально воспроизводящим бытие в качестве особой его *интегрированной определенности*. Когда человек есть и носитель, и создатель социального, специфического и всеобщего субъектного субъекта, свойственного только ему. В этой связи образование единого в человеке сам в себе «Я–Я» и в среде с миром «Ты–Мы» есть особенность его целостности социальной системы, которая раскрывается механизмами эволюционного развития и изменением усложняющегося прогресса человека и общества как единой системы [25].

В то же время Д. А. Ошанин выделял универсальность человека, которой соответствуют поливалентность (множественность), полифинальность (многоцелевое назначение) использования для него объектов его действия [4, с. 11].

Связь человека с иными, себе подобными Б. Ф. Ломов характеризовал как важнейшую особенность проблемы сущности психического отражения

категорией отражения и увязывал с индивидуальным накоплением опыта субъектом и совокупностью человеческого опыта практикой его собственной деятельности. Поэтому исследователь интегрировал сложную функцию реализации человека как субъекта деятельности в труде с субъектами совместной деятельности в той же особенности, что и окружающая среда отражает относительно субъекта ту позицию, то пространство, которое занимает он.

Б. Ф. Ломов описывал проблему так: «Сущность психического отражения, ее особенность (отличающее психическое от всех других форм отражения) могут быть поняты только при исследовании ее роли и места в жизнедеятельности субъекта как целостности» [3, с. 145]. Целостность относительно субъекта ученый определял положением о специфике основных функций психического отражения ориентирования в среде и регулирования поведения с доминантой окрашенного субъективного состояния в руководстве человеком собственным организмом. Он выдвинул идею системного подхода к изучению специфики целостности, субъективности формы отражения субъекта предметно-практической деятельности [3, с. 147–148].

Обобщая вышеизложенное, выделим основные положения категории отражения как методологической основы системы психической регуляции деятельности:

- отражение носит вторичный характер – исходный принцип ленинской теории отражения;

- характер сходства отражаемого и его отражения обусловлен степенью адекватности отражения, зависит от характера внешнего воздействия, состояния отражающего, а также условий осуществления отражательного процесса в совокупности внутреннего и внешнего компонентов отражательного процесса;

- структура отражаемого оригинала всегда беднее отражаемого объекта, как бы адекватен образ построения не был бы объекту.

Отражение активно по:

- воспроизведению внешнего воздействия, процесс отражения сложен, так как включает черты и особенности, отсутствующие в отображаемом;

- изменениям в отражающем – по причине влияния предшествующих отражательных процессов, то есть следовых явлений;

- процессу отражения, при этом осуществляется взаимодействие внешнего и внутреннего под влиянием преобразования внешнего воздействия, то есть происходит трансформация;

- трансформации внешнего воздействия в особый внутренний процесс возбуждения, что есть результат отражения.

Следует отметить, что трансформация – процесс преобразования внешнего воздействия, он возникает между внешним воздействием и ответной реакцией, опосредуя эту реакцию, формирует ее, выполняет регулятивную функцию активности отражения. Результат подобной трансформации относительно самостоятелен. Данная особенность свойственна отражению

на всех уровнях развития материи (например, на уровне человеческого познания). Своеобразие психических процессов состоит в том, что, включаясь в процесс отражения, их функциональная активность рождает основу образа [6, с. 11–12].

В то же самое время важно, что и сам образ формируется, развивается, существует только в процессе отражения. Психический процесс разворачивается по логике отражения, а не по логике деятельности. При том, что деятельность оказывает влияние на динамику психического развития [3, с. 158].

Изучению психических процессов в науке посвящены многие исследования: теория «бессознательных умозаключений» Г. Гельмгольца, закон специфических энергий И. Мюллера, теория моторного внимания Н. Н. Ланге [22, с. 32–36]. Изучением образа как категории восприятия события в онтологических характеристиках и аксиологическом отношении, феномена переживаемого восприятия субъектом занимается современный психолог В. А. Барабанщиков. Он также рассматривает взаимодействие человека с действительностью в праксиологическом аспекте [13, с. 45].

Тот факт, что психические явления относятся к когнитивной сфере процессов психического отражения познания человека, определяет объективные общие тенденции на доказательность изучения динамики процессов, обозначая в науке положение *об отражении как процессе*. Динамика процесса переработки действительности рассматривается от относительно глобального и нерасчлененного до более точного и детализированного, полного и далее структурированного целостного акта. Включает фазы (стадии), собственную линию развития внешних и внутренних детерминант, трансформацию стадий, образования структурной уровневой организации с переходом от уровней и форм отражения, выстраивая процесс каждого психического явления в отдельности и в целом психики. В соответствии с этим, согласно накопленному опыту, выделяются три уровня (сенсорно-перцептивный, представлений, понятий) и соответствующие им три формы психического отражения. Уровни различаются по глубине, полноте, объему, по условиям, необходимым для развития и формирования, по особенностям регулирующих функций психического отражения и составляют этапы психического развития в онто- и филогенезе человека [3, с. 162–173].

Рассматривая когнитивный подход, кратко определим особенности уровневой организации отражения. Первым, генетически исходным является сенсорно-перцептивный уровень – отражения ощущений и восприятий непосредственного воздействия при коммуникации субъекта с объектом окружающей действительности. Его существенная особенность – динамика развития сенсорно-перцептивных процессов в периоде реального времени. Указанный уровень первичный в формировании образа, динамичный, актуальный, оперативный и может быть прогнозируемым. Поэтому в целом согласно первому уровню отражения актуальные действия человека таковыми и являются,

совершаются быстро и адекватно возникшей текущей ситуации. Второй уровень – представлений, включающий воображение и образную память, вторичный относительно сенсорно-перцептивного уровня. Согласно теории отражения, представления – обобщенность предметов и явлений окружающей действительности. Поэтому происходят поиск наиболее необходимой информации, селекция признаков отделения объекта от фона, отбор типичных свойств, присущих группе предметов. Особенность уровня представлений – в панорамности, то есть в возможности выхода субъекта за пределы актуальной ситуации. Человек способен предвидеть ситуацию, опираясь на свойство *скорости* во времени. Уровень представлений – это уровень автоматических действий, вторичных навыков, устойчивый. На основе развития образа представлений человек осуществляет потенциальное планирование, формирует эталоны контроля, коррекции действий, субъект способен выбрать необходимую стратегию в заданных условиях. Третий уровень психического отражения – вербально-логический, понятийный. Понятия есть заместители реальных объектов в виде знаков, символов, речи, отражают связи и отношения между явлениями объективной действительности, в понятиях запечатлена общественно-историческая практика. На уровне речемыслительных процессов информация представляется через умения. Развитая знаковая система, например язык, обеспечивает условие накопления, обогащения знаний и передачи их от поколения к поколению, человека к человеку в деятельности. Именно деятельность на уровне умений носит планируемый, целенаправленный характер, когда решаются новые задачи, идущие далеко вперед и далеко назад. Поэтому, в отличие от ранее описанных двух, на речемыслительном уровне антиципация осуществляет стратегическое планирование, предвидя будущую жизнедеятельность. Тем самым всякий индивидуальный опыт человека складывается из опыта человечества. Наконец, все психические уровни отражения взаимосвязаны между собой в своей конкретной целостности. В каждом конкретном виде деятельности доминирует ведущий в специфике их образования. Актуальность ведущего зависит от цели и решаемых человеком задач. Все уровни отражения имеют формы образов: сенсорно-перцептивный, представлений, понятий. Из обозначенных основными являются образные и понятийные. В зависимости от уровня отражения они могут существовать не только в разных формах, но и в их сочетаниях. Так как связи между уровнями и формами нежесткие, характер их взаимодействия изменяется в ходе процесса отражения [3, с. 164–172].

Наиболее известно, что формы отражения как результат деятельности психических процессов отличаются представленными образованиями – предметами. С прекращением отражательной деятельности перестает существовать и предмет, и его образ. Но в то же время, будучи продуктом психической деятельности, предмет становится точкой опоры, объектом для дальнейшей психической деятельности [10, с. 36–37].

Так, например, «понятия» как предметы продуктов мышления могут быть и общими, и абстрактными. Их особенность: они формируются как с опорой на конкретный предмет, так и отвлеченно, но косвенно имеют отношение к означенному абстрактно. При этом сами «понятия» усваиваются человеком в опыте. Более того, все они создаются и являются результатом исторического, созданного обществом [7, с. 193–195]. Возникнув как следствие трансформации, понятия фиксируются в языке (языках), «...в головах конкретных индивидов», как отмечал А. Н. Леонтьев, порождая мысль об адекватных значениях, происходящих у человека и в обществе [9, с. 144]. Одновременно становится возможным использовать понятие во многих значениях многофункционально.

Два основных свойства предметности – внутреннее – психическое изображение отражаемого во взаимосвязи процессов как тех свойств, которые принадлежат предмету или создают этот предмет (и тогда, с этой точки зрения, объект изображается вне воспринимающей системы); проекция или объективизированность предмета образа – субъективность образа, его недоступность человеку. При этом свойства отражаемого объекта в предмете сливаются со свойствами самого субъекта, что реализуется как внутреннее свойство образа. Следовательно, *предметность* – одно из основных положений о категории отражения [6, с. 11–14].

Важно отметить, что особенностью психической активности человека является то, что процесс преобразования входной информации об объекте в целесообразное воздействие на объект происходит в форме психического отражения. Решающая роль в этой деятельности принадлежит предметному действию как единице процесса преобразования цели. Именно субъект как субъект данной деятельности преодолевает противоречие информации в процессе отражения. Чем более полно, глубоко и адекватно субъект отражает окружающее, тем большими возможностями в выполнении деятельности он обладает, что составляет уровень его организации деятельности [6, с. 4].

Поэтому отражение субъектно и субъективно. В той особенности, что оно производится конкретным человеком, а произведенное им как его деятельность есть точка дальнейшего движения в деятельности субъекта. Общее проявление субъективности отражения человека обусловлено его жизненным опытом. По этой причине образ включает в себя пристрастность отражения субъектом. Детерминированность его не в неадекватности образа, а в том, что субъектность на уровне чувственного отражения, то есть активное исследование субъекта, происходит от того, «...что человеку нужно» [9, с. 55].

В свою очередь А. В. Запорожец, В. П. Зинченко утверждают, что «субъективизм образа не исключает адекватности отражения действительности», поэтому важно изучать механизмы объективного отражения [22, с. 59].

Соответственно, говоря об относительной целостности отражения, учитывают *положение об адекватности отражения*.

Во всяком случае важно заметить, что при изучении особенностей влияния профессионального опыта на проявления человека в его деятельности необходимо понимать преимущества и слабые места человека, осознавать ошибки в системе связи с общественным продуктом в деятельности с людьми. При этом большую роль специфика отражения выполняет в психической регуляции идеального отражения, результат которого становится важным опытом, нужным человеку в профессии, а также в обыденной жизни, труде, общении, в познании накопленного в целом человечеством. Дело в том, что идеальное отражение формируется и развивается в процессе исторического развития общества, и в то же время это образование – общественное достояние человека. Трансформация же форм психического отражения как результат процессов активности отражаемого производится в деятельности и деятельностью конкретного индивида [3, с. 175].

Следовательно, субъективность субъекта по-разному проявляется в связях человека с миром и на разных уровнях психического образования во взаимосвязях психической регуляции деятельности.

С. Л. Рубинштейн писал: «Всякий психический процесс есть отражение». «Поэтому психические процессы, взятые в их конкретной целостности, – это процессы не только познавательные, но и “аффективные”, эмоционально-волевые. Они выражают не только знание о явлениях, но и отношение к ним; в них отражаются и сами явления, и их значение для отражающего их субъекта, для его жизни и деятельности. Подлинной конкретной “единицей” психического (сознания) является целостный акт отражения объекта субъектом. Это сложное по своему составу образование...» [10, с. 36–37].

От того, каким образом конструируется отражение, его внешнее и внутреннее, так как это вытекает из самой природы психической деятельности субъекта, оно становится важным в усвоении значения порождаемого предмета отражения. Человек как субъект деятельности приобретает новое качество *означенности*, образующее личностное значение, суть становления человеческого сознания, которое в полной мере само по себе свернуто, то есть в абстракции, но приобретает смысл для субъекта в отношениях, в движении посредством сопоставления с другими системами деятельности [9, с. 140–143].

В инженерной психологии существует понятие «образ-цель», отражение отношения человека к результату, ради которого выполняется деятельность. При этом важно, как сам субъект относится к поставленной цели, ее смыслу, личностному смыслу, внутреннему отношению, переживаниям между целями человека и целью общности как общественной. Цель выступает системообразующим фактором, организующим и направляющим всю совокупность образного отражения. Более того, регуляторная функция может быть системообразующей процесса в регулировании осознанной деятельности субъекта. В таком случае саморегулирование формируется как «векторное образование» с имеющейся заданной направленностью. Именно

цель выступает детерминантой в селекции информации, что составляет условие целенаправленной осознанной деятельности субъекта. Поэтому при исследовании цели – ее генезиса развития, функционирования рассматривается *образ-цель*, что отражается в системе психической регуляции деятельности человека, ее содержании, структуре, форме. И если цель конструирует деятельность, ее процесс, динамику, то деятельность раскрывает ее суть, как она была определена. Осознанное осуществление цели – это отражение идеального образа, мысленный конечный результат, то, что следует получить, но чего реально нет. В зависимости от того, как для себя субъект определяет цель, ее содержание реализуется посредством процесса регуляции (саморегуляции) действий. Осознанное регулирование целенаправленной деятельности возможно благодаря единству точного отражения действительности и его творческого осмысления субъектом. Поэтому в профессиональной деятельности важно учитывать не только объективные условия, заданные деятельностью или в деятельности, а и субъективные субъекта – личностные. Как, например, отношение к деятельности, значимость ее результатов, в том числе сложность выполнения задач конкретным человеком.

Исследователи инженерной психологии, психологии труда, когда ставят вопросы изучения образа в организации системы психической регуляции деятельности, особую роль определяют не только в модели *образ-цель*, а и в характеристиках образа, как, например, «концептуальная модель» или «оперативный образ» и др. [6, с. 26–31].

Кроме того, подчеркивается своеобразие формирования образа в его внутренней психической деятельности, а именно проблема «смутных ощущений». Речь идет о переходе неосознаваемых ощущений в более отчетливые и наоборот. Вопрос вопросов – сложность взаимосвязи осознаваемых и неосознаваемых компонентов соотношением внутри образа. Согласно концепции С. Г. Геллерштейна, именно они, компоненты образа, позволяют выявить и сделать анализ специфических механизмов, ошибочных и успешных действий в нестандартных ситуациях [4, с. 27].

Исследования В. И. Моросановой указывают на то, что при формировании динамического образа его процесс происходит в последовательности двух уровней: на первом, глобальном (досознательном) или неосознаваемом и на втором, аналитическом (сознательном), осознаваемом [5, с. 65]. Данный пример подтверждает специфику формирования образа компонентами сознательно-бессознательного уровня отражения.

В этой связи, говоря о соотношении сознательного–бессознательного, обратимся к исследованию А. В. Запорожца, В. П. Зинченко, которые направили свое внимание на особенности организации образа в эволюции внутреннего развития на первом перцептивном уровне – трансформации. Именно трансформация усиливает элементы абстрагирования от реальности и уменьшает удельный вес чувственной ткани, переходящей в схемы, символы, особенно последние, что увеличивает шанс бессознательного [22, с. 78–79].

С другой стороны, М. А. Кремень выделяет важную особенность субъективного отражения объективной действительности. Ведь для выполнения деятельности необходимо субъективное отражение реальности, иначе подобная деятельность механическая. Отражение определяет уровень организации деятельности, при этом очень важно формировать образ ситуации, а не отрабатывать действия до автоматических навыков [6, с. 4].

С позиции практики человека, изучение особенностей формирования образа через категорию отражения имеет огромное значение для обеспечения надежности, перехода к более глубокому осознанию персональной и профессиональной ответственности для упреждения ошибок и т.д.

Так, анализ современных исследований психофизических механизмов вероятностного прогнозирования в управленческой деятельности, проведенный Н. А. Дубинко, показал, что осознанный и активный характер психической регуляции деятельности проявляется в самостоятельном, последовательном согласованном решении вероятностным прогнозированием необходимых управленческих действий, благодаря чему преодолевается субъективная неопределенность [26, с. 85].

Таким образом, рассмотрение основных подходов и положений теории отражения к проблеме изучения образа убеждает нас в целесообразности исследования структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления различной отраслевой принадлежности относительно категории отражения, что делает возможным постановку и реализацию новых задач.

1.2 Образ – основа осознанной деятельности человека

Многие теоретические и экспериментальные работы в психологии посвящены проблеме образа. Основоположниками психологии изучения проблемы образа явились С. Л. Рубинштейн [10], А. Н. Леонтьев [11], Б. Г. Ананьев [23], Л. С. Выготский [27], Д. Б. Эльконин [28], П. Я. Гальперин [29] и др., а вопросы влияния образа на познание человека рассматривали А. А. Бодалев [30], Е. П. Ильин [31], В. С. Мерлин [32], А. В. Петровский [33], А. Г. Асмолов [34]. В настоящее время В. Л. Ситниковым проведены исследования по изучению образа ребенка [35].

Важная роль в раскрытии образа принадлежит прикладным наукам, в частности психологии труда, инженерной психологии, и ее представителям – ученым Н. Д. Заваловой [5], Б. Ф. Ломову [3], В. А. Пономаренко [36], Д. А. Ошанину [24], М. А. Кременю [6], Н. А. Дубинко [26] и др. Эти исследователи по-иному подходят к характеристике образа, рассматривая его как динамическую многоуровневую систему среды «человек–машина».

На необходимость изучения сложного образования – образа – указывал А. Н. Леонтьев. Он отыскивал концептуальные подтверждения при анализе образа через сочетание с иными базовыми категориями науки – личностью,

сознанием, деятельностью, так как считал, что идеи лежат в исходном моменте к поиску доказательности двойственности связи субъекта с миром, что существует в единстве неотделимо от деятельности субъекта [9, с. 72].

Ввиду этого интересен взгляд современных ученых А. А. Деркача, Э. В. Сайко касаясь эволюции образа в генезисе человека через соотношение с социумом и развитие индивидуальности. Исследователи придерживаются позиции, что человека в самости определяют действенные возможности индивида, образуя в его сущности онтологический план бытия. Одновременно объединяются вопросы взаимодействия человека с миром в соотношении мира с человеком как объективные отношения, существующие в реальной действительности [25, с. 208].

Как утверждает А. Г. Асмолов, сейчас возникает возможность приблизиться к идее выявления эволюционного смысла рождения нового феномена человека [34, с. 29].

Тем не менее перед наукой были поставлены вопросы изучения образа, как отмечал А. Н. Леонтьев, еще «...с первых же шагов ее развития». Например, проблема изучения чувственного образа, его ощущений и восприятий для самой психологии была важна и ранее, особенно («...относится к уровню сознательного восприятия») для детального его изучения и разработки в той связи, от «...какой бы философской основы оно не исходило» [9, с. 72].

Образ – фундамент осознанной реальной действительности человека [6, с. 29]. В психологии уже сформированы общие положения любого уровня сложности образа. С другой стороны, данные положения – требования, которые важно учитывать при исследовании образа в психологии [3; 5; 6]:

- психический образ отражает объективную реальность и одновременно регулирует систему действий человека;
- образ – системное многомерное и многоуровневое образование;
- образ предметен и существует независимо от предмета, наполняясь его содержанием;
- образ субъектен в той особенности, что принадлежит субъекту отражающий его, поэтому ситуативен и пристрастен;
- образ активен, он устремлен к более полному и глубокому формированию, его содержание непрерывно обогащается, уточняется, корректируется;
- образ возникает на основе интеграции всех данных сенсорных модальностей;
- образ включает актуальное и потенциальное, осознаваемое и неосознаваемое уровневое образование компонентов;
- образ есть процесс, его обеспечивает функциональная активность психики, процесс – основной способ существования образа;
- образ – результат, итог процесса функциональной активности психики;

– образ – цель, активность деятельности человека, выделяется человеком объективно и осознанно в функции идеальной меры, осуществляется в деятельности;

– образ имеет разновидности (например, текущий, оперативный, образ-цель) и другие механизмы регуляции действия (деятельности);

– образ – системный объект, отражающий уровень управления в процессе приема информации.

Наконец, Б. Ф. Ломов описывает ключевые психологические характеристики образа через анализ отношений с объектом [3, с. 171]. В образе эти отношения есть отношения отражения. Образ – это само отражение, носитель *оригинала*. Оригинал – тот предмет (процесс, явление), который отражается, то есть объект отражения, отражаемое. При том, что оригинал и носитель отражения могут не совпадать и не иметь ничего общего. Но способ организации носителя отражения находится в определенной связи со свойствами отражаемого объекта. Поэтому образ в той или иной мере отражает свойства оригинала. В образе присутствует явление единичное, конкретное, субъективно окрашенное. Подчеркиваются основные формы психического отражения как результат процесса предметного действия: образная и понятий. Следует отметить различие этих двух форм в античные времена, что выражалось в разделении чувственного и рационального [3, с. 171].

В методологических подходах различия образа понятий и образа представлений как базовых форм отражения анализируются благодаря когнитивному подходу к познавательному процессу. В этой связи подчеркнем, что для сенсорно-перцептивного уровня основная форма отражения также образная. Различия же двух ранее указанных (понятийного и представлений) – в конструировании образа. Причем для уровня представлений образная форма специфическая, производится с учетом «следовых» явлений, то есть запечатленных в прошлом объектов в памяти человека, благодаря чему возможно создание нового, и поэтому продуктивная или творческая [3, с. 172].

Следовательно, в определенном отношении образная и понятийная формы психического отражения противоположны, но в реальном когнитивном процессе взаимосвязаны и переходят одна в другую по предмету функциональной активности образа. При том, что под образом в собственном смысле слова понимается не всякое чувственное впечатление, а лишь то, в котором явления, их свойства и отношения выступают перед субъектом как предметы или объекты его познания. Само же формирование образа есть сложный процесс, его динамика требует времени, так как во времени образ разворачивается, отражение становится все более адекватным отражаемому предмету [6, с. 11].

Образ как процесс оперативен в особенностях предметных действий, а как результат содержит предмет своей деятельности [22].

Возникновение предмета психического изображения образа, как отмечает Л. М. Веккер, микроскопически непрерывно и целостно, по причине

чего в свойствах и структуре образа имеются специфические особенности, которые характеризуют формирование «чувственного образа» в процессе переработки информации [6, с. 14–15].

Само же предметное действие есть упорядоченная информация, последовательно преобразуемая субъектом потоком «входной» информации, то есть текущей о состоянии объекта, в результате чего информация переходит из одного состояния в другое согласно форме целесообразного воздействия на объект. Преобразовываясь в процессе, она определяется как единица цели, принятая за условную «единицу», – предметное действие [24, с. 8].

Для осуществления целенаправленной регулирующей деятельности в образе соединяются все три уровня психического отражения. Благодаря многоуровневости отражаемый в нем предмет (объект) содержит в себе свойства и отношения на основе взаимных переходов. Это необходимое условие для конструирования образа. Однако для человека конструирование образа в каждый конкретный момент его деятельности осознается не в полном объеме, а лишь как некоторая небольшая часть его предметного содержания, раскрывающаяся или презентующаяся в образе. Так, исследования А. А. Обознова показали, что в образе есть два уровня психического предметного образования содержания: актуально значимое и потенциально значимое. Данные уровни представлены разной степенью осознанности и играют различную роль в регуляции конкретных действий. Кроме того, только от актуально значимого содержания зависит способ выполнения действия, смысл. Поэтому из двух наиболее полно осознается актуальная часть предметного содержания образа [5, с. 16–17].

Следует добавить, что предметность в контексте уровня образования психического отражения образа выражается в его соотнесенности к предметной объективной действительности и выступает содержанием образа. Предметное действие и есть то содержание образа, отражаемое в объекте, особым образом выстраиваемое, преобразуемое активностью субъекта [5, с. 11].

Ученые Д. А. Ошанин, М. А. Кремень, В. М. Водлозеров подчеркивают наиболее важную особенность образа – двойственность назначения. С одной стороны, он осуществляет объективное познание, а с другой – является регулятором действий. В познании данное понятие отражает многообразие свойств предмета (объекта), *удельный вес которого определяется значениями для человека*. А как регулятор действия образ представляет специализированный информационный комплекс, согласно которому организация содержания и структуры образа объекта подчинена задачам конкретного воздействия на объект. В ином случае встает проблема энтропийности (избыточности) образа, когда накапливаемая информация превосходит потребности конкретного действия. Обратимся к историческому подходу развития образа дифференциацией регуляторной и познавательной функций.

Накопление этих функций у человека как потенциальных и конкретно используемых носителей объектов регуляторов системы действий вызвало противопоставление между потенциальными и объективно применяемыми. Возникла задача изучения образа связью когнитивной и оперативной, двигательной функциями, а также целесообразующих систем образов объектов [6, с. 18; 24, с. 12].

Ввиду функциональной активности психического образа и когда он как процесс, вызывающий многообразие связей, производит в противоречиях предмета отражаемого объекта деятельность, то образ включает сходные и различные структурные его компоненты. Важно, что в этих отношениях диалектичны и преобразуемы как чувственные понятия, так и представления, так как они реализуются конкретным человеком [9].

С точки зрения деятельности человека процесс преобразования им предмета осуществляется в форме психического отражения. Входная информация об объекте включает ее переработку с обратной связью для того, чтобы произвести целесообразное воздействие на объект, и это совершается предметным действием [6, с. 13].

Особенность же психологической переработки информации заключается в специфике *конфронтации* экстероцептивного информационного потока (информации, последовательно поступающей по ходу действия от объекта) с информационным заделом (релевантными сведениями об объектах, информационными образованиями, отложенными механизмами памяти субъекта, отнесенными к тем или иным объектам внешнего мира, взаимосвязанными и взаимопроникающими). Поэтому психологически информационный входящий поток разворачивается алгоритмом предметного действия как процесс, включая обратную связь с учетом специфики его протекания в условиях преобразующего воздействия на объект. Составляемый таким образом информационно-отражательный психический процесс имеет результат, который субъективен (удовлетворяет потребности или достигает цели) и объективен (единица преобразования – объект). Результат же предметного действия: а) отражает цель – действия (заданное состояние объекта); б) условие (исходное состояние объекта); в) пути воздействия на объект (оперативность структуры объекта); г) результат действия (материальный продукт, преобразованный объект). В связи с этим процесс переработки потока и задела информации опосредован необходимостью оперирования, чтобы выделить адекватное задачам предметных действий. Соответственно имеет место оперативность или тонкая приспособляемость к условиям деятельности. То, что обеспечивает гибкое переключение с отражения одних свойств объекта на отражение других потребностью решения конкретных задач. В этом процессе содержится фундаментальная особенность – функциональность, высшая форма динамической системы человека, что выражает активность психического отражения [12; 24, с. 8–9].

Кроме оперативности выделяют и другую важную особенность образа – стремление к полноте. Согласно этим двум основным тенденциям развития образа в теории различают многовидовое количество образов, так, например, когнитивные (познавательные), в них содержится потенциальная информация об объекте, характеризуются избыточностью. Они непрерывно развиваются, включая в себя новые данные об объекте. Однако при этом производят процесс редукции, то есть отбрасывания избыточных признаков объекта. Практическая значимость когнитивных образов состоит в выявлении потенциально полезных свойств объекта. Эта открытая информационная система, легко актуализируемая высокой селективностью, обеспечивает возможность субъекту оперативно использовать данные.

В противовес им оперативные образы – специализированные, отражают преобразуемый объект, воздействуя на него исходя из конкретной задачи. В преобразуемом объекте содержится информация об *управлении* объектом, возможно значимая для решения оперативных задач. В процессе управления оперативный образ выполняет задачу преобразования. Предназначение управления – определить относительный вес значимости отражаемого, то важное, что является первоочередным, а затем выстроить иерархию [6].

В составе психологической функциональной системы предметного действия образы подразделяются на соотносимые и соотносящие. Благодаря им предметное действие выстраивает процесс противоречиво, симультанно-многогранно отражая объект. Тем самым образу задается действенный характер, то есть процесс преобразования субъекта направлен на снятие противоречий отражаемого объекта, на его соответствие заданному заделу. Здесь образы – фильтры, актуализирующие полезную информацию, важную для влияния на объект в решении конкретной задачи [20; 22, с. 12–14].

В дополнение к уже описанному отметим, что в инженерной психологии В. П. Зинченко, Н. Д. Завалова, Д. А. Ошанин, Б. Ф. Ломов, М. А. Кремень и другие предложили ряд понятий, используемых для характеристики образа и регулирующих действие в системе управления процессом: «концептуальная модель», «оперативный образ», «образ-цель». Авторами подчеркивается, с одной стороны, их подобие, все три близки по содержанию, с другой стороны, они не тождественны, так как в каждом из них – характеристики, которые соответствуют тому или иному этапу регулирования процесса предметного действия [6, с. 22].

Рассмотрим подробнее особую роль образов в системе психической регуляции деятельности в концептуальной модели. Она наиболее полно раскрыта в работах Н. Д. Завалова, В. П. Зинченко и других ученых [5]. Ими выделены основные характеристики концептуальной модели образа; наличие образов реальной и прогнозируемой обстановки, в которой осуществляется деятельность. То есть это знания возможных исполнительских действий и свойств объектов управления. Задел создается в процессе обучения человека, охватывает жизненный опыт и специальные компетенции, полученные

при обучении, тренировке, а также сведения, поступающие от управления. Образ включает широкое представление о задачах системы, мотивы деятельности, знание последствий правильных и ошибочных решений, готовность к нестандартным или маловероятным событиям. Он содержит большое количество информации о среде и является относительно постоянным фоном действий человека и базой для принятия решений. Поэтому образ обладает значительным количеством избыточной информации, причем актуализируется и осознается в нем то предметное содержание, которое необходимо для решения конкретной задачи управления в конкретный момент. Следовательно, в анализе деятельности психической регуляции образа существенным является наличие и выявление концептуальной модели и как она встраивается в систему отражаемой регулируемой профессиональной деятельности человека. Концептуальный образ – комплексный, соотносимый с объектом и целостный динамичный. В нем отражаются заданная динамика объекта, структура процесса, которая должна быть в представлении, он участвует в преодолении рассогласований, перерабатывая информацию между данным об объекте и требуемым, активно и целесообразно контролирует процесс осуществления. Что очень важно, так как благодаря функции контроля во времени динамика процесса производится с упреждением, а динамика активного отношения субъекта к состоянию объекта соответствует кривой психического напряжения субъекта, составляя его энергетический фон. Факт динамики психического напряжения хорошо осознается субъектом в определенных видах деятельности, как «то, что должно быть» отражает (образ-позитив) и противопоставляется «тому, что не должно быть» (образ-негатив). Концептуальная модель образа – базовый компонент структуры образного отражения [5, с. 23–24].

Оперативный образ (Д. А. Ошанин, 1973) – специфический образ объекта. Как мы уже ранее отмечали, он формируется в процессе выполнения конкретного действия и ведущей является его регулятивная функция. Оперативные образы по структуре психического образования регулирующего предметного действия – это система взаимодействующих, взаимопроникающих компонентов. Содержание образа многозначно и динамично при выполнении каждого конкретного действия: эффекторный образ может отражать и общую схему двигательного акта, и конкретную программу движения; афферентный образ включает как актуальное, так и возможно потенциально значимое из свойств объектов [24].

Выделим и обратим внимание еще на одно свойство образа – лаконичность, выражающую изменение образа соответственно субъективному отношению личности, то есть пристрастности.

Основные механизмы оперативных образов – регуляция конкретных действий: сопоставление (сличение, конфронтация) соотносимых и соотносящихся образов, упреждение в соотносящихся образах текущего процесса. Оперативный образ – этапный, выполняющий определенный промежуток деятельности. С психологической точки зрения, функциональная активность

оперативного образа состоит в переработке информации процессом конфронтации информационного потока (соотносимых оперативных образов) с информационным «заделом» (соотносящими оперативными образами). Именно оперативный образ обеспечивает эффективность регулирующих функций образа, необходимых для конкретных регуляций действий. С одной стороны, это есть тонкая приспособляемость человека к условиям деятельности, обеспечивающая гибкое переключение с отражения одних свойств объекта на отражение других, благодаря чему, с другой стороны, содержание отражаемого приводится в соответствие с требованиями конкретной задачи [5, с. 24].

Образ-цель отражает отношение к результату, осуществляет деятельность либо планируется как перспектива по преобразованию объекта. Более того, осознанная субъектом цель, ведущий компонент в психической регуляции процесса, носит системообразующий характер целостного образования с заданной направленностью, с генезисом развития и функционирования. Особенность образа – переработка результата деятельностью субъекта, что отражается в изменяющемся образе как таковая его деятельность. Отличительным свойством процесса системы регуляции действий является точность отражения объективных закономерностей реальности, их творческое преобразование субъектом относительно цели деятельности, условий воздействия для ее достижения. Следовательно, образ в системе психической регуляции деятельности – это сложное психическое образование, которое он (образ) выстраивает и реализует. Изменчивость внутренней психической деятельности образа, его содержания, структуры конкретных образов находится в их зависимости от системы внешних и внутренних связей, факторов, условий деятельности [5].

Образы – субъективные феномены, результат предметно-практической, перцептивной, мыслительной деятельности. Образ – это целостное, интегральное отражение действительности. В нем одновременно представлены категории пространства, времени, движения, формы и т.д. Важнейшая функция образа – регуляция деятельности [24, с. 77].

Формирование образа – сложный, разветвляющийся процесс, связанный со временем, поэтому динамика характеризуется интервальными, пространственными компонентами. Процесс формирования складывается из фаз (например, образ-действие): хаотических реакций, поиска и выделения оперативной структуры и фазы окончательной фиксации структуры. Интересно, что использование структуры субъектом характеризуется в первую очередь динамикой отношений между временем поиска маршрута и временем осуществления двигательного акта [24].

Следует выделить и такую форму, как идеальный образ. Именно он отражает особенность процесса управления по преобразованию входной информации об объекте в целесообразное воздействие на объект, определяемой «промежуточной переменной»; осуществляет связь между внешним поведением человека и потоком раздражителей, поступающих к нему от объектов окружающей среды. Мы уже указывали, что с психологической точки

зрения это и есть процесс управления по целесообразному преобразованию конфронтации информации, которой обладает субъект, и информации, поступающей к нему от объекта прямой и обратной связями. В таком понимании психика, субъективный идеальный образ, вписывается в управление центральным звеном информационного цикла у субъекта и объекта механизмами обоюдных взаимозависимостей в процессах управления преобразуемой ими информацией. В этой связи проблема переработки информации в процессе управления и проблема управления в системе психической регуляции деятельности есть проблема между субъектом (отражаемый образ) и объектом как перерабатывающим звеном и идеальным образом информационного цикла. Проблема проявляется в их идеальных образах и отношениях между процессами переработки и управления, между субъектом и объектом деятельности [6, с. 22–23].

Кроме того, при выполнении функции важно, чтобы образ был объективно верным, так как при определенных условиях возможно рассогласование между уровнями отражения, что вызывает искажение содержания образа. В подобных случаях осознание этого есть важное условие по преодолению искажения образа [37].

Д. А. Ошанин указывает на такую особенность (или правило, важное при исследовании проблемы образа): чтобы изучить предмет как объект действия на образ, следует изучить объект через действия на предмет [24, с. 9].

В этой связи, на наш взгляд, интересен научный подход в описании проблемы образа ребенка в сознании взрослого, предложенный представителями современной петербургской школы, и в частности доктором психологических наук В. Л. Ситниковым. Он говорит, что при формировании образа человека восприятие людьми друг друга, их взаимное познание и понимание составляет сложный процесс отражения социально-перцептивных образов. Он рассматривает их как отражение в сознании человека образов других людей и самого себя как члена человеческого сообщества [35, с. 15]. В. Л. Ситников убежден, что сегодня все больший интерес как ученых, так и практиков вызывает многомерность и многофункциональность образов, которая формируется в течение жизни человека. Кроме того ожидается, что понимание структуры, содержания образов, путей их образования и способов преобразования во взаимосвязи профессиональной деятельностью «человек–человек» позволит выявить новые механизмы повышения эффективности и результативности деятельности людей, оптимального их взаимодействия. Более того, полученные показатели в изучении образа системы профессий социономического типа дают возможность уточнить программы подготовки и повышения квалификации специалистов, в том числе психологов, педагогов, чтобы добиться улучшения деятельности по обучению профессиональных кадров категорий различных специальностей [35, с. 13].

В нашем исследовании мы обращаемся к детальному рассмотрению структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления различной отраслевой принадлежности – транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования, так как именно руководитель направляет людей и управляет ими в организации, на предприятии или в целом отрасли.

1.3 Руководитель как субъект и объект профессиональной управленческой деятельности

Как известно, управление – человеческая деятельность в рамках коллективного труда, синтезирующая организацию деятельности людей и руководство ею. С точки зрения психологии управления коллектив рассматривают с двух позиций: с одной стороны, коллектив – объект управления, при этом учитываются закономерности его формирования и развития, структура и содержание. С другой стороны, коллектив – субъект управления, так как деятельность осуществляется непосредственно людьми в условиях производства. В этой связи образ руководителя, центральное динамическое образование в системе профессионального управленческого сознания, формируется совокупностью регуляторов – образом объекта и образом субъекта [37].

Процесс же управления включает целенаправленное информационное взаимодействие и воздействие на объект. Это есть переработка информации между субъектом (руководителем) и объектом (коллективом) или его представителем с целью перевода из одного состояния в другое либо в надлежащее заданное состояние, или компенсация действующих на объект управления возмущений – как внутренних, так и внешних [38, с. 65].

Чтобы целенаправленно воздействовать на управляемый объект, обязательно условие – субъективное отражение объектов субъектом управления, то есть руководителем. В этой связи важно говорить о нем как о субъекте и объекте осуществляемой им деятельности касательно особенностей формирования образа руководителя, а также об образе руководителя как о субъективном отражении реальности как системном целостном образовании профессиональной управленческой деятельности [39].

В широком смысле «образ» – это любое системное психическое отражение в совокупности взаимосвязанных его элементов (М. А. Кремень). Причем в теоретических аспектах относительно определения системы (объекта) данная позиция может излагаться по-разному и зависит от того, какие элементы этой системы анализируются, какие формы связей между элементами принимаются, например, временные, механические и другие [6, с. 26–27].

Поэтому важно изучение вопроса о руководителе как о субъекте и объекте управленческой деятельности в специфике формирования образа руководителя, где Я-образ достаточно тесно связан с Ты-образом [39].

Актуализация же конкретной системы Я-образа, как утверждает В. Л. Ситников, определяется различными факторами, например, ожиданиями от того, с кем конкретно взаимодействует человек, от успешности деятельности, отношения к себе, окружающим и т.д. Кроме того, образ включает как рациональное, осознаваемое, так и иррациональное, неосознаваемое [35].

В плане психологического изучения относительно «Я» С. Л. Рубинштейн рассматривает как вопрос о самосознании, о личности как субъекте сознательной деятельности. Личность как субъект и сложноорганизованная система сознательно присваивает себе все то, что делает человек, относит к себе всё, исходящее от него (дела и поступки), и сознательно принимает на себя ответственность за них в качестве их автора и творца [10].

Субъективный образ своего «Я» складывается под влиянием оценочного отношения других людей при соотнесении мотивов, целей и результатов собственных поступков и действий, например с социальными нормами поведения, принятыми в обществе. При этом «образ Я» – неперенное условие каждого аспекта целеполагания. Представление о цели и путях ее достижения, своих будущих действиях, формирующихся в этих действиях способностях, о себе, добившемся цели, так или иначе изменяет себя. При этом человек может завышать и занижать собственные возможности. Завышая, относится к ним через призму уже обладания нужными способностями, во втором случае относит себя к тому типу людей, которые таких способностей еще не имеют [40, с. 332]. «Образ Я», а также социальное самоопределение «Я» в «Ты» – это не просто стадия индивидуального развития, ориентация на «значимых людей» для осуществления перехода к ориентации на «обобщенного другого», а также необходимый и важный «ракурс Я». И. С. Кон пишет: «“Я”, которое не обращается в “Ты”, фактически исчезает». «...С уходом того, ...с кем связана какая-то часть моих значимых переживаний, уходят в прошлое и сами переживания, и этот аспект “Я”, ибо никто и никогда не увидит меня глазами ушедшего друга» [41, с. 326].

М. А. Кремень обращает внимание на особенность объекта как системы и заявляет, что целостная структура любого объекта, во-первых, неисчерпаема, сложна и, во-вторых, по причине своей сложности непознаваема до конца, поэтому эта целостность есть часть парциального. Понятие целостного уточняется понятием о признаках системы: наличием общей структуры объединяющих отдельные элементы и влияющих на эти элементы; устойчивостью связи между элементами в их единстве [6].

О сложности изучения связи и взаимообусловленности субъекта своей относительно себя определяемой деятельностью говорил А. Н. Леонтьев, останавливаясь на изучении трансформации субъекта. Модификация происходит посредством самодвижения деятельности субъекта, но в системе общественных отношений, вступая в них своим предметом деятельности [9, с. 180; 178]. Более того, А. Н. Леонтьев резюмировал, что субъект не противостоит

миру «как фихтовское “Я”», а изначально связан друг с другом и жизнью. Реальный процесс жизни субъекта порождает отражение и выражается в его деятельности, связав его с объективным миром [11, с. 335–336].

Специфика труда руководителя целенаправлена на динамику развития человека, к глубине жизни человека и изначально опосредована высочайшей ответственностью за человека. Относительно руководителя его связь с социотехническими системами среды определена построением структуры механизмами управления. Руководитель как субъект управленческой деятельности осуществляет процесс в социальной системе через исполнение комплекса функциональных обязательств, направленных на деятельность организации. В связи с этим выделяют основные функции управления руководителя: планирование, организацию, мотивацию, контроль. Из них планирование – базисная, ее исполнение обеспечивает реализацию компонентов других функций управленческого цикла. Для осуществления этого руководителю даны полномочия для принятия решений, что в свою очередь предъявляет к руководителю требования как к объекту деятельности извне по поиску лучших альтернатив, определению стратегий для достижения цели, путей исполнительных систем в единстве деятельности с другими для получения полезного результата. Кроме того, именно руководитель как субъект управления производит отбор необходимых альтернатив в ходе формирования самой стратегии поведения в деятельности для реализации цели и задач [42, с. 350].

В результате сознательно или бессознательно принимаются решения на основе созданного образа, так как само «принятие решения осуществляется с помощью всех психических функций (как простейших – ощущение, так и высших – восприятие, память, мышление и воображение), что уже требует от руководителя наличия профессиональных знаний, умений, опыта» [43, с. 129].

В структуре управленческой деятельности на уровне психической регуляции выделяют элементы анализа и оценки объекта (извне) управления и проблемной ситуации, а также решения как управленческую задачу и механизмы реализации по управлению и руководству текущим состоянием объекта. От того, как производит руководитель данную переработку, формируется субъективное отражение этих и иных элементов, так как процесс управления начинается с того, что субъект деятельности (руководитель) изучает информацию о том, в каком состоянии находится объект (извне) для того, чтобы достичь цели – изменить объект. Здесь во многом ключевую роль играют тот образ об объекте (извне), действия, которые, возможно, будут произведены руководителем и завершающиеся для самого руководителя не трансформацией объекта, а тем, что субъект (руководитель) получает информацию об оказанном им преобразующем воздействии на объект [37]. Из этого следует, что понимание особенностей формирования образа руководителя позволит изучить механизмы психической регуляции деятельности как многоуровневой и динамической системы взаимодействия субъекта

управления и объекта управления. Процесс имеет характерные признаки психологической переработки информации через алгоритм психического предметного действия, когда одновременно проявляется оперативность психического отражения в системе «Я–Ты».

А. Н. Леонтьев признавал, что в соподчиненности человеческих деятельностей лежат отношения личностей, порождаемые ходом их развития. Психологически подчиненность выражается в иерархии деятельностей. В их анализе присутствуют раздвоение функций, их смещение, которые происходят внутри системы процессов, образующих жизнь человека как личности [9, с. 188–189]. Внутренние движущие силы развития лежат в исходной двойственности связей субъекта с миром. Иерархия отношений деятельностей характеризует личность и порождается собственным развитием, образуя ядро личности или «узлы», соединяющие отдельные деятельности, объединяясь в той системе отношений, в которых выступает субъект [9, с. 186–187].

Поэтому важной предпосылкой для реализации функциональной активности руководителя в системе управления как субъекта деятельности является иной человек, то есть *Другой* руководитель, способный адекватно понимать своих партнеров, взаимодействуя и общаясь с ними.

С точки зрения психологии личности руководителя как объекта управления очевидна проблема выявления его профессиональных важных качеств и соответствующих критериев, предъявляемых при исполнении руководства и управления. В основном описываются три уровня, определяющие структуру личности руководителя: психологический (темперамент, характер), специфический (личностные свойства руководителя: профессиональные, организаторские, психолого-педагогические) и высший, социальный уровень (мировоззрение, политические, нравственные качества) [37].

Ранее еще А. Файоль одним из первых обратил внимание на важность индивидуально-психологических свойств менеджеров, их влияние на функционирование организации. Он сформулировал четырнадцать принципов управления, в которых отражались главные характеристики, принципы справедливости, сплоченности, дисциплины, полномочий и ответственности. Полномочия рассматривал как право менеджера отдавать приказ, а ответственность – его принимать [43, с. 23–24].

Само понятие «свойство» в психологии несет смысл наличия определенных качеств у объектов. Проявление их различно и зависит от характера и вида связей, образующихся при взаимодействии объектов. Поэтому свойства делят на существенные, специфические, обобщенные и др. [44, с. 445].

В психологической науке определены обязательные свойства личности руководителя. Среди них выделяют общие (основные), необходимые каждому руководителю: биографические, к ним относят возраст, принадлежность к полу, образование, статус. При этом социально-экономический статус и образование имеют корреляцию с успешностью в управленческой

деятельности. Вторая составляющая – способности: общие интеллектуальные и специальные, выражающие профессиональную компетентность. В составе профессиональной компетентности выделяют умения и навыки: технологические, связанные со спецификой, содержанием труда; коммуникативные; концептуальные – умение видеть организацию в целом. Последняя составляющая свойств – персональные характеристики руководителя: психофизические (интенсивность внимания, объем памяти, эмоциональные реакции, стрессоустойчивость, уравновешенность и др.), деловые (например, умение видеть перспективу обозначенных задач, рисковать, быть предприимчивым, независимым), профессионально организаторские (требовательность, справедливость, целеустремленность, ответственность, оперативность) [45, с. 26].

Вычленив в содержательных компонентах важные свойства в структуре личности руководителя, необходимо учитывать специфику непосредственной сферы деятельности управления. Так, для управляющих в экстремальных условиях ответственность является значимым лидерским свойством. Она помогает соединить формальные и неформальные отношения между субъектами и объектами управления. Благодаря этому повышается доверие между специалистами спецподразделений и командиром, и это позволяет руководителю – командиру быстро организовать, повести за собой людей на выполнение сложной опасной работы [46, с. 34–36].

За рубежом Институтом Гэллапа было проведено исследование по выявлению сильных и слабых сторон управленца. В опросе участвовало 782 руководителя высшего ранга крупнейших корпораций США. Результаты показали, что к сильным сторонам личности руководителя относятся честность и прямота, трудолюбие, ответственность, знание экономической деятельности, способность быть лидером, к слабым сторонам – ограниченность взглядов, неспособность понимать других людей, неспособность брать на себя ответственность [42, с. 222–223].

В психологии менеджмента при подготовке специалиста управления выделяют одно, но наиболее профессионально значимое личностное качество руководителя – личную ответственность, благодаря чему можно достичь успеха и выстроить стратегию развития организации. Кроме этого необходимо развитое стратегическое интуитивное мышление, быстрота переработки поступающей информации, дар предвидения, способность к риску; коммуникабельность, сочувствие и уважение к своим подчиненным, самообладание, стрессоустойчивость, самоконтроль как симптомокомплекс черт характера; чувство юмора, внешняя привлекательность, хорошие манеры, воспитанность, лаконичная речь, моральная надежность [47].

Таким образом, существующий разброс в изучении и выделении наиболее значимых личностных свойств и качеств у руководителя как объекта внутренней психологической деятельности указывает на необходимость их наличия в структуре личности руководителя для осуществления управления.

Особый акцент делается на ответственности как компоненте в структуре мотивации и стимуле к деятельности, в зависимости от чего определяют адекватность поведения, оценку поступка. Ответственность, составляющая профессиональной компетентности свойств лидера, – характеристика модели сильного управленца. Имеют место подходы, направленные на выделение ответственности во внутренней структуре личности руководителя как объекта деятельности, другие характеризуют ответственность как внешнюю психологическую характеристику субъекта, значимую для профессионального управления и руководства.

Все это вызывает сложность в понимании современным руководителем тех требований, которые к нему предъявляются. Очевидно одно: в структуре личности руководителя обязательно наличие во внутреннем и внешнем плане такой базовой характеристики, как ответственность.

Более того, исследования показывают, что для человека ответственность складывается в особую форму деятельности, благодаря которой появляется возможность выстроить взаимные связи и охарактеризовать личность как зрелого человека, так как по ответственности люди различают социально зрелую личность от незрелой. Но тогда следует говорить о присутствии неоднозначности в формировании зрелости. Дело в том, что сам феномен зрелости человека также проистекает из профессиональной деятельности [48, с. 55; 60; 67].

По мнению К. Муздыбаева, личность как субъект социальной деятельности имеет внутреннюю и внешнюю ответственность. Личность отвечает за свои действия и несет ответственность перед собой, для чего ей важно выполнить активные преобразования посредством переноса «инстанции», перед которой она, личность, отвечает с внешнего уровня во внутренний план, определив меру собственной ответственности. Поэтому для личности ответственность всегда конкретна, исходит из требований, степени осознанности своих возможностей в осуществлении собственных обязательств и предвидения последствий деятельности. Внутреннюю ответственность К. Муздыбаев трактует как самоконтроль, саморегуляцию деятельности личности за принятые обязательства; внешнюю – как контроль и регуляцию деятельности личности по выполнению должного перед обществом «инстанцией». Мера со стороны общества исчисляется характером требований, предъявляемых к личности извне, личность подотчетна и поэтому отвечает перед «инстанцией». Мера ответственности – факторы, условия, сопутствующие виду деятельности. Цель контроля – установление пределов ответственности субъекта деятельности. Ход изменений ответственности К. Муздыбаев видит в переходах видов ответственности: внешней и внутренней [49, с. 15–19].

Соответственно интерес представляют исследования ответственности в психологических особенностях структурно-содержательных характеристик образа руководителя как субъекта и объекта профессиональной управленческой деятельности.

1.4 Общие подходы в науке к понятию «ответственность»: психологические аспекты его значения и толкования

Определим значение слова «ответственность», его происхождение, основные признаки и смысловое содержание.

Уже с 1822 года слово «ответственность» характеризует «Словарь Академии Российской, по азбучному порядку расположенный» через варианты прилагательного «ответственный, -ая, -ое» как «требующий ответственности, хлопотливый», с поясняющим примером: «Он принял на себя самую ответственную должность» [50, стб. 496]. Здесь же дана еще одна трактовка «ответственный» в значении «ответный, -тная, -тное», обозначающая «ответ, в себе содержащий» и далее «ответствие, -ия и ответственность как обязанность в ответственности за что-либо», употребляемое и таким образом: «Ответственность по должности или это лежит на его ответствии» [50, стб. 496]. Слово «ответствование, -ния» встречается также как существительное в смысловом значении «ответ», как глагол «ответствовать, -ветствую, -ешь в значении «отвечать на вопросы или предложения» [50, стб. 497]. Слово «отвечать» имеет синоним «ответить», указывает, что «какой-то проступок, провинность, ошибка и т.д. не пройдут кому-л. даром, что с кого-л. спросится за совершение чего-л.» [51, стб. 83]. В «Новом словаре русского языка. Толково-словообразовательном» говорится о слове «ответ» как начальной части образования сложных слов со значением ответственный: «Действие или изъявление чувств, выражающее отношение к чему-л.; отклик на что-л.» [52, стб. 1162], а «ответствовать» то же, что и «отвечать» [52, стб. 1163]. В «Словаре современного русского литературного языка» ответственность характеризуется возлагаемым обязательством и принятием на себя вины за возможные последствия. Предлагаются примеры уточняющего значения: «“На фронте Николай узнал и чувство ответственности. Ответственность перед людьми, перед самим собой, за их жизнь, – за правильно принятое решение” В. Некр., *В родном городе*» [53, стб. 1271]. В словаре отмечены и качественные характеристики использования слова «ответственность», передающие особенности состояния человека: «“Связанный с ответственностью – это человек очень серьезный и важный”. “Как глава семьи я – лицо ответственное, я должен указать опасность, которую я вижу, и даже употребить власть”. Л. Толст. *Анна Каренина*». Далее слово применяется в значении наречия «ответственно», раскрывающего чувства ответственности: «“Я должен ответственно заявить, товарищ, что мы не можем, что мы не в силах [принять заказ]”» [53, стб. 1272].

Слово «ответственность» в белорусском языке звучит как «адказнасць – ответственность», «адказны – ответственный, адказчык» [54, стб. 35].

В немецком языке: «Verantworten; sich – отвечать, нести ответственность, давать отчет, оправдываться. Verantwortlich – ответственный, Verantwortung – ответственность» [55, стб. 459].

В этимологическом словаре дано слово «ответ» древнерусским *отвьѣтъ*, старославянским *отвьѣтъ*, *отвьѣштавати*, в основе образования «вет» [56, с. 169]. Его значение восходит к древнерусскому *вътъ* «совет, договор», после этого находим ссылку на (Срезн. I, 498). Ведь в «Материалах для словаря древнерусского языка. Труд И. И. Срезневского» 1893 г. описывается слово «ответ» через многозначность употребления «ответственность, отчет», но со ссылкой на употребление слова *к* (филос. 986 г.), так как в толковании слова того времени сюда же относят слова *дати, имати, дать ответ, отвечать, давать отчет* и т.д. [56, стб. 780]. Сегодня в словаре Фасмера мы встречаем в дополнение к ним слова *привет, обет, совет, вече, ответить, отвечать, завещать* [57, с. 305].

Изложенному выше родственно в словообразовании лит. «*vaitenu* – сужу, обсуждаю, полагаю»; др.-прусск. *waitiamai, waitiat* – «мы говорим, говорить», а авест. обозначает «установить судебным следствием» [58, с. 305].

Тем самым этимологически слово «ответственность» восходит к древнерусскому и старославянскому языкам с корневой основой «вет». Эта часть слова сохраняется и в настоящее время в языках многих народов, являясь продуктивной. Кроме того, морфемный анализ современного русского языка устанавливает корневую основу «вет» [59, стб. 959] и приставку «от-» в значении «долг» [59, стб. 770]. Остальное в слове, то есть «ственн(ый)» (Приложения 8, 9), – посткорневая многоморфемная единица, которая может участвовать в образовании множества других цепочек слов [59].

Следовательно, по происхождению слово «ответственность» сохраняет свою заложенную ранее производящую основу и продолжает нести знак, широту значений, регулируя процессы отношений, действий и сегодня, определяемые важными событиями в жизни человека. Выполняет функцию общественно-исторического опыта, подтверждает необходимость употребления в языках многих народов мира.

Множественными дефинициями описывается ответственность как понятие в философии. Ответственность – категория этики и права: «...особое социальное и морально-правовое отношение личности к обществу (человечеству в целом); характеризуется выполнением нравственного долга и правовых норм» [60, с. 324]. Ответственность рассматривается со свободой человека сопоставлением совершаемых им действий с их необходимостью. Встречается интерпретация позиции марксизма, где свобода человека истолковывается со стороны экскурса в историю тех условий, в которых живет человек. Например, строительство социализма характеризуется ростом личной ответственности людей, как противовес рассматривается общество с превалированием эксплуатации человека, с отличительным признаком – безответственностью, причиной которой является «...отчуждение» от общественных отношений [61].

В сегодняшней философии ответственность определяется ходом развития цивилизации. Все более актуален вопрос возрастающей меры ответственности человека за прогресс, за нахождение путей спасения человечества через совершенствование человеком себя [62, с. 334].

Посредством сочетания со свободой, силой и властью ответственность раскрывает проблему развития технических систем в сфере экономики, науки, экологии, о чем заявляет философ Г. Ленк: «...Никогда прежде человек не обладал достаточной силой, чтобы уничтожить все живое в глобальном или региональном масштабе, чтобы решительно менять целые экосистемы своими технологическими манипуляциями» [63, с. 32].

Все чаще при рассмотрении вопросов морального переустройства человека и общества поднимаются проблемы ответственности, связанные с кризисом культуры. Русский философ, публицист Н. А. Бердяев предлагает выход из сложившейся ситуации благодаря формированию новых мировоззренческих ориентаций в миро- и человековедении через идею создания «этики творчества», она позволит человеку стать ответственным за собственную судьбу и судьбу мира [62, с. 69].

Другой русский философ И. Ильин раскрывал противоречие ответственности и безответственности человека, пути выхода видел в развитии чувства ответственности, «...духовных сил и качеств». Он указывал на предварительную ответственность: «...чувство предстояния и призванности», что есть воля к действию с последующей ответственностью. Безответственность рассматривал как действие против духа [64].

В атеистическом понимании ответственность со стороны общественного сознания выражается в ценностях, важных для общества. Именно поэтому они становятся ориентацией для человека в действиях по исполнению обязательств, определяют и регулируют поведение. И одновременно являются доказательством вины и наказания [65].

Понятие «ответственность» широко применяется в философии, социологии, юриспруденции, менеджменте, психологии и других. В психологии это понятие имеет множественные дефиниции, используемые при анализе различных сторон жизнедеятельности индивида.

В «Словаре практического психолога» С. Ю. Головина термин «ответственность» определяется как «осуществляемый в различных формах контроль над деятельностью субъекта с учетом выполняемых им принятых норм и правил» [66, с. 224]. В «Кризисной психологии» ответственность сочетается с верой в себя, в свою правоту (С. Л. Рубинштейн) [67].

Ряд исследований рассматривает проблему ответственности применительно к профессиональной деятельности, то есть ответственность власти или в бизнесе (Н. Н. Сатонина, 2005) [68].

Проблема персональной ответственности – одна из важнейших в структуре общего знания о человеке. В психологии на ее актуальность и важность указывают многие ученые, например, Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, А. Н. Леонтьев, А. В. Петровский, А. А. Реан и другие.

Такой широкий интерес к изучению ответственности обусловлен универсальностью явления, его междисциплинарностью, с помощью явления исследователи стремятся объяснить природу поведения человека ответственное–безответственное.

Наиболее подробно «психологию ответственности» как понятие и явление рассмотрел К. Муздыбаев. Он описал концептуальную область, вычленил структурные элементы ответственности. Так, ответственность (и это подчеркивает К. Муздыбаев) «...никогда не бывает безличной» [49, с. 10], то есть у ответственности всегда есть субъект, тот, кто принимает, возлагает, несет ответственность, и объект, то, за кого или что субъект возлагает ответственность. По причине этого между субъектом и объектом образуются временные связи, определяемые в понятии как действия совершенные (ретроспективный аспект) или ответственность за действия, которые еще необходимо совершить (перспективный аспект). Результат подобной связи раскрывается в деятельности, которая по «...самой своей природе является предметной» [49, с. 10] и подлежит оценке субъектом, субъектами по поводу возникших отношений. Уточним, что субъектом ответственности может выступать не только отдельная личность, но и группа: народ, коллектив, класс.

Итак, концептуальную базу понятия ответственности составляет ее социальная природа, потому как сама личность (субъект) становится социальной, опосредуемая связями реального окружающего мира с себе подобными людьми.

По причине этого ответственность, как отмечает К. Муздыбаев, есть форма контроля за деятельностью субъекта со стороны, извне обществом, тогда она определяется как внешняя, и у личности в ее самосознании она отражается как ответственность, которую он несет перед кем-то. В зависимости от формы контроля различимы виды ответственности, например, в соответствии с социальной ролью: административная, юридическая, правовая, социальная и т.д. В этом случае личность подотчетна требованиям общества и контролируется инстанцией по исполнению предъявленных требований в соблюдении и исполнении норм, правил, законов. Через социальные нормы, роли, поведение определяется социальная типичность личности, где социальная ответственность есть проявление ее качества и мерило общественных отношений [49, с. 24–25]. В складывающихся социальных отношениях инстанции формальная, которая обладает правовой силой, и неформальная, выстроенная на общественном начале, выполняют роль регуляторов общественной деятельности в обеспечении нормы, устанавливая течение общественной жизни. Итогом действий является реакция на ответственность или безответственность субъекта за результат деятельности, именно инстанция уполномочена предъявить различные санкции, моральные или материальные, либо наоборот, поощрить, опять же морально или материально [49, с. 15–18]. Степень реакции на их требования между субъектом ответственности и обществом, государством будет определяться зависимостью между соблюдением

рамок в виде положительного, разрешаемого, принятого наследуемой программой ценностей, идеалов, норм, правил, отображенных в социальной роли, и теми обязанностями, которые взял на себя человек. Отметим, что обязанность есть безусловное исполнение [49, с. 25]. Через нее в предлагаемом социальном статусе показываются данная важность и значимость социальных отношений между обществом, государством и личностью, а также принятием ею ответственности. Тогда как «нормы права и морали всегда воплощают волю и интересы определенных общностей людей, господствующих в данное время» [цит. по: 49, с. 11].

Механизм принятия личной ответственности за происходящее с учетом социальных намерений детерминирован когнитивными, эмоциональными, поведенческими процессами личности, ее способностями, возникающими ситуациями и другими факторами воздействия, что создает в личности собственную объективную ответственность [49, с. 12]. Поэтому важно осознанно принимать ответственность не только за кого- или за что-либо, а и за себя, что значит быть ответственным перед собою.

Еще Л. С. Выготский обращал внимание на то, что сознание формируется в процессе интериоризации внешней деятельности во внутренний план. Ученый, исследуя сознание «...его “клеточек” – словесных значений, их формирования и строения», указывал на то, что «...не сознание лежит за жизнью, а за сознанием лежит жизнь» [9, с. 98]. Осознание производящегося личностью не есть односторонний процесс в складывающихся социальных отношениях только лишь потому, что извне идет информация. Это двусторонний договорной процесс между внешней средой и личностью, и самой личностью внутри себя. Через активное самосознание личность выстраивает собственную концепцию жизни, идет поиск своего предназначения, отыскивается свое место в реальном мире, в складывающихся социальных отношениях, что выражается в принятии ею социальной роли и в соответствии с нею принятой ответственности, направленной на исполнение, созидание собственных и общественных благ.

Поэтому, согласно мнению К. Муздыбаева, ответственность внутренняя есть «... контроль (самоконтроль)» субъекта с «внутренней регуляцией (саморегуляцией)» [49, с. 14] своей деятельности перед самим собой и за себя, за принятое по собственному, добровольному усмотрению и осознаваемое им исполнение долга. Тогда через ответственность выражается отношение субъекта к принятому им обязательству [49, с. 19].

По форме контроля субъекта над деятельностью оно предьявляется нам требованием, обязательством самой личности к себе, и поэтому этот вид ответственности можно обозначить как личную ответственность. Сама личность выступает для себя инстанцией, осуществляющей контроль над деятельностью и регулирует свое отношение к себе как субъекту ответственности по исполнению долга.

Следует уточнить, что есть долг, который исполняет при принятии ответственности либо при отказе от нее личность с психологической точки зрения. В психологическом словаре-справочнике дается такое толкование: «Долг – требование, обязанности, переживаемые человеком и выполняемые им из побуждения совести» [69, с. 19]. Долг и его исполнение личностью увязывают с личным замыслом по «добровольности или недобровольности» [69, с. 19], свободой личности в принятии и исполнении обозначенного решения, действия в деятельности. Исполнение принятых или получивших отказ обязательств показывает отношение личности к себе, а также к другим людям, характеризуя ее как ответственную или безответственную [69, с. 19].

Итак, долг, переживания личности по поводу обязательств зависят от совести и связаны с нею.

Совесть же предполагает внутреннюю оценку через призму духовности человека. И это есть высшая сторона проявления внутреннего мира человека. Чаще всего совесть представляется в характеристиках открытости, доброты, помощи, поддержки, искренности, сердечности и в том, что помогает оценить и осознать с позиции «хорошо» или «плохо» отношение к самому себе и другим людям, например, свои поведение, чувства, намерения, мнения, выражаемые в действиях, поступках и принятии за это ответственности. «Совесть – паттерн нескольких собственных состояний, в частности самоуважения, образа Я и проприативного стремления» [цит. по: 70, с. 124].

Поэтому для принятия и исполнения ответственности человеку необходимо обладать контролем, самоконтролем в деятельности, чтобы уметь управлять собственным поведением [71, с. 266]. Степень проявления самоконтроля у каждого человека своя, она отличается индивидуальными особенностями, самопознанием и самооценкой. По мнению А. Г. Спиркина, именно самооценка является важным условием для осуществления самоуправления, так как через нее человек выстраивает критическое отношение к себе, сочетая самооценку со своими возможностями, способностями и важностью принятия ответственности. Это то, что помогает человеку принять свои обязательства или отказаться от них в отношении пользы или вреда, убедить собственную совесть в помощи или, например, в отказе от оказания помощи, предвидя последствия для себя или другого [71, с. 265]. Человек оценивает свое «...духовное и физическое состояние, свои отношения с внешним миром и другими людьми» [71, с. 264–265]. Он обращается к своему внутреннему «Я», сверяя собственные мысли с теми обстоятельствами, которые ему диктует жизнь, и делая свой самостоятельный выбор, что очень важно в осуществлении самоконтроля собственного поведения и совершаемых действий, выражаемых в поступках. И это двигатель проявления ответственности при стратегическом определении личностью своей линии поведения [49, с. 21].

Также через самоконтроль, как отмечает Т. Шибутани, формируется Я-образ с учетом мнения других, то есть «...взглянуть на себя со стороны... и приспособиться к их превосходящим действиям» [цит. по: 71, с. 266]

для того, чтобы личность могла соотносить предъявленное требование с возможным исполнением или соответствовать ожиданиям, и согласно теории «зеркального Я» социолога Чарльза Хортон Кули, сформировать у себя самооценку, способствующую «...чувству гордости, а не унижения» за себя [цит. по: 41, с. 35]. И это происходит не само по себе, а благодаря тому, «...как сам индивид воспринимает и оценивает свои действия» [цит. по: 41, с. 40]. Мы выходим на понимание того, что самоконтроль, самооценка социальны по природе развития человека, на их основе формируется ответственность. Они указывают личности на необходимость самосовершенствования, являясь компонентами самосознания человека в осмыслении его Я-концепции [71].

Однако, согласно теории развития Р. Лернера, человек способен созидать самого себя, саморазвиваться в деятельности только после десяти лет. Это тот период, с которого ребенок может самостоятельно организовывать и наполнять содержанием свою деятельность. Но для того чтобы деятельность имела смысловое значение с планированием и мотивацией, направленной на развитие человека, такое возможно лишь для взрослого человека [72, с. 266].

Единство процессов самосознания (осознание себя) и сознания (осознание) отображаемой действительности составляет целостный познавательный акт, имеющий в себе противоречие, содержит свое личностное «Я» (объективное реальное) в соотношении с другим «иным» (субъективно идеальным) вовне. Происходит сличение, уподобление с собою и выстраивание объективной реальности, определение себя с «иным» и/или отказ от уподобления с «иным» субъективно. Данная особенность помогает человеку адекватно реагировать на отражаемый им мир, понимать смысл происходящего и осуществлять саморегуляцию [8, с. 218–219], это еще один компонент в составе ответственности [49, с. 19]. Тем самым устанавливается взаимосвязь между самоконтролем, самооценкой, саморегуляцией и самосознанием человека в раскрытии и принятии им ответственности, выражаемой в его жизненной активности.

В таком случае внутренняя ответственность выступает мерилем нормы собственной жизни человека в соотношении к норме существующего во внешнем мире, например, быть ответственным за исполнение своих родительских обязанностей и собственную жизнь. Через смысловую программу сознательной деятельности личность раскрывает внутреннюю ответственность, выражаемую в ее направленности.

С. Л. Рубинштейн трактует направленность так: «...характеристика основных интересов, потребностей, склонностей, устремлений человека» [цит. по: 70, с. 111]. Существует множество концепций изучения направленности – А. Н. Леонтьева, В. Н. Мясищева, Б. Г. Ананьева и других ученых. Но ответственность есть та составляющая личности, благодаря чему личность сама определяет меру включенности, меру реализации обозначенных

задач, меру проявления себя в реализации цели, посредством чего раскрывается ее направленность [73, с. 117]. Направленность выражается и в устойчивости мотива. Только сама личность, руководствуясь специфическими, присущими ей индивидуально иерархически выстроенными потребностями, может осуществить свой выбор в их приоритете с учетом возможностей и ситуации. Тогда мотив как основная потребность среди многих существующих потребностей (Д. А. Леонтьев) выступает побудителем, направляя на деятельность (А. Н. Леонтьев, 1972) [74, с. 192]. В зависимости от типа выбранной мотивации происходят смысловое образование и «динамика деятельности» (Тихомиров и др., 1999), в основе лежит целеобразование (Васильев, 1977) с постоянным его уточнением, и этот результат выражается в образовании динамической смысловой системы (ДСС) [74, с. 192]. ДСС выполняет функцию «защиты деятельности» (термин В. А. Петровского) и обеспечивает прекращение деятельности. Доминирующими в реализации конкретной деятельности становятся те «...смысловая структура и процессы», что задают направленность личности в деятельности с принятой ею ответственностью [74, с. 150–151].

К. Муздыбаев подтверждает вышеизложенное данными исследования по факторному анализу мотивов ответственного отношения работающего человека к своим обязанностям. Результаты показали, что мотивы могут объединяться различными сочетаниями, выступая то доминантой в исполнении обязанностей, то в ситуации подчинения. Так, например, мотив субъекта «быть и казаться лучше» доминирующий, но может быть и дополнительным, чтобы «не показаться плохим», приносить пользу людям, себе [49, с. 200–202].

Если мотивация, направленность раскрывает динамичность жизненного процесса личности, потребность брать на себя ответственность, то цель характеризует движение личности, соотносится с локусом контроля.

К. Муздыбаев указывает на то, что существует положительная связь между целью, а это в данном понимании наличие связи смысла жизни, и локусом контроля, результат чего выражается в обобщенных ожиданиях человека, контролируемых подкреплением в жизни [49, с. 43–45]. Одновременно это «...устойчивое свойство личности, сформированное в процессе ее социализации» [цит. по: 49, с. 44] социальной ответственностью.

Следует уточнить относительно ответственности, что есть локус контроля (лат. *locus* – место, местоположение) – источник управления собственной жизнью, находящийся вовне от обстоятельств или в самой личности. Интернальный (внутренний) локус контроля – это когда человек принимает ответственность за все происходящее в его жизни благодаря своим усилиям, способностям, знаниям и т.п. Он верит в то, что он сам управляет собственной судьбой, а неудачи или удачи связывает со своими способностями, возможностями. И экстернальный (внешний) локус контроля, когда все происходящее переносится на внешние обстоятельства [49, с. 44]. Заметим в контексте вышесказанного, что термины *интернальность* и *экстернальность*

локуса контроля были введены Дж. Роттером и согласно его мнению являются устойчивыми свойствами личности [79].

К. Муздыбаев на основе изученных данных в различных сферах жизнедеятельности человека сделал предположение, что люди, которые готовы брать ответственность за происходящее в их жизни и окружающем мире на себя, более адаптированы, чем те, кто приписывает ответственность внешним условиям, например, случаю и т.д. Полезность концепции локуса контроля в практической жизни человека выражается в полном понимании регулирования механизмов поведения человека в интересах самого человека, в умении осознанно принимать ответственность [49, с. 88].

Управлять своим поведением человеку невозможно без воли. Принимая ответственность, необходимо обладать и силой воли, чтобы достичь цели, и совладать с эмоциональными переживаниями, которые выражаются в чувствах, например, переживаниях за результат. При этом предпринимаются усилия по преодолению сложностей, преград, которые бывают не только вовне, но и в самой личности. В обыденной жизни человек встречается с различными событиями, из которых для него одни не существенны в развитии событийности линии жизни, а другие являются критическими. Как резюмирует С. Л. Рубинштейн, эти события становятся «поворотными» [10]. Для проявления в личности устойчивых свойств ответственности при выборе смысла необходимости исполнения обязанностей важно сочетание двух компонентов: поведенческого и когнитивного. В соответствии с обозначенным выделены характеристики, которые оптимальны для ответственного человека в выборе своего жизненного пути: постановка цели, осознание плана ее реализации, способность контролировать события, удовлетворенность прошлым опытом, целостное восприятие своего жизненного пути [74].

Следует отметить, анализируя проблемы ответственности, и другое явление, противоположное ему, – «безответственность». А. Л. Лихтарников выводит и проблему сверхответственности, определяет ее как болезненное состояние человека. Подобное состояние проявляется в чувстве тревоги, боязни вины, в поведении в виде тотального контроля взрослым человеком над всеми [70, с. 124–125]. Для таких людей характерно постоянное беспокойство, что может вызывать различные соматические заболевания. Например, экспериментально доказана взаимосвязь между артериальным давлением и социально-психологической компетентностью человека, которому присущи восприятие и самовосприятие ситуаций в достаточно приниженных категориях. Так, гипертоники ориентированы на более упрощенную модель восприятия социальных норм и роли, при этом они предъявляют высокие требования к себе и ведут чрезмерный контроль поведения, а люди, имеющие разные показатели давления, прибегают к психологической защите через непринятие или перенос ответственности на других или события [75, с. 57].

Психологическую защиту у человека вызывают не только ситуации отрицательного характера, но и положительного, что подтверждено исследованиями В. С. Мерлина, Б. А. Вяткина, Н. С. Уткиной, А. А. Коротаева. По причине того, что для человека значимы не сила воздействия препятствия и возможность его преодоления, а его эмоциональное сраживание с возникшей проблемой, например, возрастание ответственности связано с повышением социального статуса или новизной предложенного задания, что может вызвать напряжение, стресс [75, с. 58–59]. основополагающим, определяющим фактором такого воздействия, как утверждает Ю. А. Александровский, является психологическая оценка сигнала. Очень часто у человека она связана с нарушением психологической адаптации (проявляется в неполноценности процессов восприятия информации, нарушении личностного отношения) ведущим к изменению процессов регуляции и управления. Л. И. Дементий отмечает, что личности с адекватной ответственностью присуще принятие ответственности тогда, когда она понимает, что способна что-либо сделать. Личность, считающую себя ответственной за все происходящее и принимающую решение в любой ситуации, при этом постоянно делегирующую ответственность на других, определяют как личность с неадекватным поведением, характеризующимся как безответственность [73, с. 117].

Насколько возможно совладение с различными сложными ситуациями и принятием ответственности или отказом от нее, изучается в атрибуции ответственности. Она подтверждает «...приблизительность восприятия человеком причинно-следственных связей в мире. Выражается в неадекватности ответственности, детерминированной самозащитным механизмом самообвинения и допущением ошибок в принятии решений и другим» [49, с. 155].

А. Л. Лихтарников видит истоки порождения проблематики безответственности в детстве, обращая внимание на воспитание ответственности у детей [70, с. 124–125].

Исходя из этого, допустимо рассмотреть некоторые положения, существующие в теории о временных аспектах развития ответственности.

Согласно теории морального развития Ж. Пиаже, дети усваивают мораль через систему правил: в понимании того, что можно делать и что нельзя. Через оценку проступка в отношении значимости нанесенного ущерба происходит зарождение идеи формирования объективной ответственности, приемлемой для детей 7–8 лет. В дальнейшем возрастном периоде идет становление субъективной ответственности, но в основе оценивания проступка лежит мотив, то есть учет намерений ребенка [49, с. 90–94]. По убеждению Ж. Пиаже, моральная зрелость ребенка наступает к периоду 12 лет [68].

Л. Кольберг определяет развитие моральной ответственности человека через критерий зрелости и выделяет три основных вида: авторитет, обычаи, принципы, на которые ориентируется человек для принятия ответственности [68, с. 190–191].

Развитие представлений об ответственности содержится в теории морального развития Э. Хиггинса. Он рассматривает данное понятие через когнитивный, эмоциональный компоненты, выделяя в последнем справедливость и заботу [68].

Теория периодизации нравственного развития Н. Айзенберга имеет шесть стадий развития нравственности человека критерием ответственности. Вначале идет гедоническая ориентация личности, определяемая в принятии ответственности через собственные интересы, затем стадия заботы о других, но под влиянием авторитетной личности, что характерно для детей дошкольного и младшего школьного периода. Следующая – получение положительной самооценки на основе одобрения извне другими: младший школьный, подростковый и юношеский периоды. Четвертая стадия соответствует развитию эмпатии, близкой в понимании к самопожертвованию, чаще проявляется у подростков, юношей, но может быть и у младших школьников. На пятой разрешается дилемма справедливости и формирования понятий об ответственности на основе присущих самой личности определяемых ценностей. Данная стадия представлена старшим поколением, но могут «включаться» подростки и юноши. Последняя шестая стадия – осознание и интериоризация ценностей, защита прав других людей, осознанное принятие ответственности [68].

Формирование ответственности у человека с его нравственным развитием имеет достаточно длительный путь, ответственность осознанная более характерна для зрелого возраста. Именно этот период представляет ответственный путь жизни человека, период, когда раскрывается потенциал человека, проявляется его наивысшая степень активности «акме». При этом человек проходит стадии взросления через решение задач, как их формулирует Р. Хейвигхерст. Исследователь отмечает, что на ранней стадии взросления происходит принятие гражданской ответственности, а для средней стадии зрелости характерно принятие социальной ответственности [76].

Психологи современности, говоря о нравственной зрелости личности, выделяют такой показатель, как нравственный выбор и принятие ответственности за себя, за свое решение [68]. Также ими высказываются мнения о потере нравственного развития личностью при деформации самосознания, потере смысла жизни, непринятии собственной линии жизни и отказе от ответственности, отказе от себя [68]. На основании вышеизложенного феномен «ответственность» требует дальнейшего научного изучения.

В. Франкл проблематику ответственности определяет через свободу «бегства от свободы» в связи с необходимостью принятия ответственности [80].

Д. А. Леонтьев рассматривает ответственность через трехкомпонентную модель изучения психологических явлений (когнитивный, эмоциональный, поведенческий аспекты), прибегая к схеме У. Мак-Дугалла. Эту модель, как сам он пишет, «простенькую схемку, не следует понимать буквально, но она может послужить удобным инструментом для упорядочения разных аспектов проблемы ответственности» [77].

В настоящее время значительно расширены исследования атрибуции ответственности (Weinera, 1985) [81]. В этом контексте К. Муздыбаев указывает на необходимость «операционального преодоления ответственности и установление более строгих ее индикаторов» через изучение атрибуции по совершенствованию связи между серией причин и условиями деятельности субъекта [49, с. 156]. Современный исследователь Л. И. Дементий говорит об ответственности и типологии личности [78].

Таким образом, психология ответственности включает внешнюю и внутреннюю ответственность и отражает социальную природу личности в самой себе и в отношении с окружающим миром. Как психическое явление ответственность есть свойство личности [49, с. 23]. Поэтому при рассмотрении ответственности или безответственности человека используются различные качественные характеристики, посредством которых передаются и раскрываются внешняя и внутренняя составляющие сути «самости» человека с его окружающим миром. Ответственность – показатель, который характеризует социальное сращивание личности по поводу личностного смысла с обществом. Сама личность в нахождении понимания своего «Я» решает, в какую деятельность и какие отношения она вступает с окружающим миром, какие обязательства принимает или от чего отказывается, за что она несет ответственность, выстраивая саму себя, собственное будущее и свой жизненный путь.

В соответствии с изложенным, на основе анализа ранее выполненных научных работ нами было выдвинуто предположение исследования проблемы структурно-содержательных характеристик образа руководителя по критерию ответственности возможностями психологии прикладной науки: психологии труда, инженерной психологии, эргономики – ее разработок в практике применения руководителя.

Выводы к главе 1

Обосновано, что концептуальные подходы теории отражения как одной из фундаментальных в методологии наук способствуют решению проблемы изучения структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления психологией труда, инженерной психологией, эргономикой через применение научного опыта, изложенного в трудах С. Л. Рубинштейна, А. В. Запорожца, В. П. Зинченко, А. Г. Асмолова, об активности психического отражения и образа А. Н. Леонтьева, о макрохарактеристике человека Б. Г. Ананьева, системного и деятельностного подходов Б. Ф. Ломова, Д. А. Ошанина, Н. Д. Заваловой, В. А. Пономаренко, М. А. Кременя, В. М. Водлозера, научных разработок психологии феномена ответственности К. Муздыбаева, Л. Гоу, Ж. Пиаже, Ф. Хайдера, В. Франкла, Д. А. Леонтьева, Л. И. Дементий, а также современных исследователей В. А. Барабанщикова, А. А. Деркач, Н. А. Дубинко, В. И. Моросановой и других ученых.

Исходные требования концепции образа позволяют ориентироваться на специфику профессионального труда руководителя с учетом особенностей системы «человек–человек ответственный» «субъект–объект управляемой среды», в связи с чем под структурно-содержательными характеристиками образа ответственного руководителя у субъектов управления нами понимается когнитивный образ с достаточно большим количеством психологических характеристик, составляющих три группы переменных, отражающих: субъективные и объективные представления о руководителе как о человеке (*конвенциональные*); характеристики, отражающие различные стороны личности руководителя (*волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические*); отношение к руководителю (*объект воздействия, субъект развития, метафорические, позитивные, амбивалентные, негативные*) – всего пятнадцать, – определяемые в Я- и Ты-образах с фиксацией основных и профильных, присущие для субъектов управления транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования.

В теоретических аспектах Я-образ есть субъективный образ своего «Я», складываемого под влиянием оценочного отношения других людей и самого человека о себе, а Ты-образ есть образ другого человека, представленный в сознании человека о другом путем устанавливаемых взаимоотношений, взаимопознания, взаимодействия.

Изучение проблемы образа руководителя посредством критерия ответственности/безответственности учитывает природу образования профессионального управленческого труда руководителя – это работа с людьми, осуществляемая деятельностью и в деятельности руководителем, что обеспечивается психологической высокопрофессиональной готовностью, его персональной и личной ответственностью. Поэтому образ ответственного руководителя нами понимается через наличие основных структурно-содержательных характеристик в описании образа другого руководителя как ответственного с позитивной оценкой в отношениях. Безответственность устанавливается присутствием основных характеристик в описании образа другого как безответственного с негативной оценкой в отношениях.

Общепринятые идеи образа в науке дают возможность дополнить теорию и практику подготовки и переподготовки руководящих кадров материалами эмпирических разработок в результате изучения структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов ответственного руководителя у субъектов управления различной отраслевой принадлежности: транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования. Кроме того, рассмотреть взаимосвязи Ты-образа и представление руководителя об ответственном/безответственном поведении, установить факторы, тем самым применить структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя в практике деятельности руководителя.

ГЛАВА 2

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ У СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ

2.1 Методология и методы исследования проблемы

Изучив и проанализировав концептуальные подходы к исследованию проблемы образа и теории отражения (С. Л. Рубинштейн [10], Б. Г. Ананьев [23]), зависимости образа от адекватности отражения (А. В. Запорожец, В. П. Зинченко [22]), образа в системе психической регуляции деятельности (Н. Д. Завалова [5], Б. Ф. Ломов [3], В. А. Пономаренко [5], М. А. Кремень [6], М. В. Водлозеров [6]), предметного действия и оперативного образа в технической системе «человек–машина» (Д. А. Ошанин [24]), а также познакомившись с современными взглядами на образ «социально-перцептивный» (В. Л. Ситников [35]), образ к практике применения в системе «человек–управляемый объект среды» нынешних ученых белорусской научной школы (М. А. Кремень [37], Н. А. Дубинко [26]), мы использовали следующие методы и методики исследования:

А. Методы теоретического анализа для изучения научных позиций зарубежных и отечественных ученых, изложенные в монографиях, статьях, других научных публикациях и отражающие состояние проблемы образа.

Б. Методы эмпирического исследования: методика изучения образа человека «СОЧ(И)» – структура образа человека (иерархическая) – вербальная часть, разработанная доктором психологических наук, профессором В. Л. Ситниковым [35, с. 135]; методика, тест-опросник «Ответственное поведение» (автор Л. И. Дементий) в адаптации Т. В. Слотиной, О. А. Андросовой [77]; практические задания – 50, – разработанные и апробированные нами. Рассмотрим каждую из них с учетом применения в нашем исследовании.

Методика изучения образа человека «СОЧ(И)» – вербальная часть – позволяет выявить и провести анализ образов человека [35, с. 135]. Программа основана на выделении трех групп переменных характеристик структуры образа о человеке и в нашем исследовании использована для изучения образа руководителя.

1 группа. Переменные характеристики, отражающие представления о руководителе как о человеке включают:

1.1. Объективные (человек, сестра, мужчина и т.п.), общепринятые; условное обозначение – «к» – конвенциональные.

1.2. Субъективные (добрый, умный, внимательный и т.п.); условное обозначение – «к» – конвенциональные.

2 группа. Переменные характеристики, отражающие различные стороны личности руководителя:

2.1. Личностно-волевые (упорный, целеустремленный, дисциплинированный и т.п.); условное обозначение – «в».

2.2. Особенности поведения личности как субъекта деятельности (труженик, помощник и т.п.); условное обозначение – «д».

2.3. Интеллектуально-творческой сферы личности (компетентный, нестандартно мыслящий и т.п.); условное обозначение – «и».

2.4. Социальный интеллект – (общительный, обязательный и т.п.); условное обозначение – «ис».

2.5. Особенности поведения личности, проявляющиеся как во взаимодействии, так и в деятельности (активный, осторожный, сдержанный, разумный риск и т.п.); условное обозначение – «п».

2.6. Особенности поведения личности как субъекта взаимодействия (помощник, компромиссный, отзывчивый, честный и т.п.); условное обозначение – «с».

2.7. Телесно-физические (спортивный, подвижный, подтянут и т.п.); условное обозначение – «т».

2.8. Эмоционально-личностные (уравновешенный, неугомонный и т.п.); условное обозначение – «э».

3 группа. Переменные характеристики, отражающие отношение руководителя:

3.1. Как к объекту воздействия (серьезный, строгий, лояльный и т.п.); условное обозначение – «о/в».

3.2. Как к субъекту развития (помощник, наблюдательный, понимающий и т.п.); условное обозначение – «с/р».

3.3. Метафорические (знаменитость, солнышко, игрок и т.п.); условное обозначение – «м».

3.4. Позитивные; условное обозначение – «+».

3.5. Негативные; условное обозначение – «-».

3.6. Нейтральные или амбивалентные; условное обозначение – «=».

Автор методики отмечает, что некоторые ответы могут попадать в несколько групп характеристик. Он приводит пример, так, «добрый» относится к категориям переменных 1.2, 2.5, 3.2, 3.4 [35, с. 91–93]. В основе методики изучения образа человека «СОЧ(И) – структура образа человека (иерархическая)» – вербальная часть – лежит методика «20 высказываний» (М. Кун и Т. Макпартлэнд, 1954). По мнению В. Л. Ситникова, данная методика хорошо известна и многократно применялась в зарубежных и отечественных исследованиях [35, с. 91]. Методика «СОЧ(И)» включает возможность сбора информации вербальной, в той или иной степени осознаваемой [35]. Предложенная методика «СОЧ(И)» применяется нами с той

лишь разницей, что для испытуемых была изменена инструкция: «Вам предлагается заполнить таблицу, которая состоит из трех колонок. Первая колонка включает описание Я-образа руководителя; вторая – Ты-образа ответственного руководителя; третья – Ты-образа безответственного. Для описания Я-образа и Ты-образа руководителя используйте 20 определений. Это могут быть односложные синонимы, ассоциативные или развернутые определения, но каждое из них раскрывает только одно понятие и записывается одним словом. Располагайте ответы в том порядке, в котором они приходят Вам в голову. Не заботьтесь об их логичности или важности. Пишите быстро, так как время ограничено 30 минутами. Итак, 20 определений руководителя...». Всем группам респондентов перед проведением исследования объясняются значимость получения данных, принцип анонимности, процедура фиксации характеристик. Однако обратим внимание, что некоторые, прежде чем приступить к выполнению задания, в частности руководители-мужчины, испытывали некоторое замешательство. Однако при получении дополнительных ответов на уточняющие вопросы приступали к работе. И далее, уже при выполнении задания, часть респондентов, опять же в большей части мужчины, проявляли большую заинтересованность, чем иные участвующие. Также отметим, что некоторые испытуемые беспокоились при описании Я-образа руководителя и Ты-образа безответственного.

Полученные первичные эмпирические результаты по методике «СОЧ(И)» вносились в компьютерную базу данных для обработки при помощи автоматизированного контент-анализа алфавитного структурного словаря, распределяющего слова по различным переменным характеристик образа: *волевым, деятельностным, интеллектуальным, социальный интеллект, конвенциональным, поведенческим, социальным, телесным, эмоциональным, метафорическим, объект воздействия, субъект развития, позитивным, амбивалентным, негативным.*

В результате осуществляемой работы удалось:

- сверить слова, определяемые описанными образами со структурным алфавитным словарем, введенным в компьютерную базу данных РС IBM, и внести в него слова, ранее не встречавшиеся;
- автоматически распределить слова описываемых образов по различным переменным характеристикам структур образов: *волевым, интеллектуальным, социальный интеллект, поведенческим, деятельностным, социальным, эмоциональным, телесным, конвенциональным, метафорическим, субъект развития, объект воздействия, позитивным, амбивалентным, негативным;*
- составить матрицы Я-образа руководителя и Ты-образа ответственного/безответственного, которые стали основой для статистической обработки;
- осуществить количественный и качественный анализ структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов.

Для подтверждения гипотезы об основных (общих) характеристиках провели процентильный анализ структурно-содержательных характеристик Ты-образа, а также содержаний *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного и *негативной* характеристики Ты-образа безответственного, в результате получилось подтвердить:

- основные структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного по частоте встречаемости на процентилях;
- основные структурно-содержательные характеристики Ты-образа безответственного по частоте встречаемости на процентилях;
- определить состав содержания *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного распределением на процентилях;
- определить содержание *негативной* характеристики Ты-образа безответственного распределением на процентилях.

Таким образом, в результате применения методики «СОЧ(И)» нам удалось установить структурно-содержательные характеристики Я- и Ты-образов руководителя у субъектов управления; выявить основные и профильные структурно-содержательные характеристики образа; определить различия между структурно-содержательными характеристиками Я- и Ты-образов и рассмотреть содержание *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного и содержание *негативной* характеристики Ты-образа безответственного.

Кроме того, в процессе исследования нас интересовал вопрос о представлении руководителя об ответственном/безответственном поведении и наличии связи между характеристиками Ты-образа и представлением о поведении руководителя. Для получения необходимых данных по определению представления руководителя об ответственном/безответственном поведении был применен тест-опросник «Ответственное поведение» (автор Л. И. Дементий) в адаптации Т. В. Слотиной, О. А. Андросовой [78]. Он включает девять утверждений, которые входят в состав шести шкал (*отношение к трудностям; предвидение результатов деятельности; осуществление или отказ от выполнения своих намерений; отношение к обещаниям; отношение к последствиям своих поступков; эмоциональное отношение к ответственным делам*). Шкалы включают группы переменных со следующим описанием:

- представления руководителя о поведении ответственном (2 – ясно представляю конечный результат; 8 – ответственное отношение к последствиям своих поступков; 12 – обязательное осуществление намерений; 13 – отношение к обещаниям, их выполнение);
- представления руководителя о поведении безответственном (15 – не задумываюсь о конечном результате, последствиях; 3 – отказ от выполнения намерений; 16 – эмоциональное отношение к ответственным делам; 19 – отношение к обещаниям, их невыполнение).

Исходные эмпирические входные данные по тесту-опроснику обрабатывались с помощью встроенной функции анализа данных (математический

пакет). Далее для определения наличия связи между структурно-содержательными характеристиками Ты-образа и представлениями о поведении ответственного/безответственного выполнен корреляционный анализ. Итогами которого стали установленные связи между структурно-содержательными характеристиками Ты-образа и представлением руководителя о поведении ответственного/безответственного.

Полученные результаты вычисления, а именно наличие большого количества групп, стали основанием для проведения факторного анализа. Кроме того, нами были сопоставлены данные по структурам Ты-образа ответственного/безответственного и по представлениям руководителей о поведении ответственного/безответственного, полученные с помощью различных методик «СОЧ(И)» и тест-опросника «Ответственное поведение».

На формирующем этапе исследования для определения развития позитивных структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления по результатам заданий в процессе обучения были использованы практические задания – 50, – разработанные и апробированные нами. Время, затраченное на выполнение заданий, – 36 учебных часов.

В. Методы математико-статистической обработки полученных результатов с помощью компьютерных программ Microsoft Excel, PARADOX 4.0, а также различных пакетов, предназначенных для первичного анализа измеряемых характеристик. Вместе с тем применялись методы описательной статистики, включающие оценку (средняя, стандартное отклонение, медиана, мода, дисперсия, асимметрия, эксцесс), уровень надежности при этом составил 95%. Полученные данные явились основой для анализа и проверки гипотезы с помощью t-критерия Стьюдента. Для представления результатов, их анализа и интерпретации использовали таблицы, графики. Наличие большого количества выявленных групп характеристик образа и их связи с переменными представления о поведении стало основанием для проведения факторного анализа. Он осуществлялся с помощью программы STATISTICA 10, компьютерной версии Windows 7, включал метод выделения пяти факторов главных компонент, метод Yagimax вращение – исходных, по результатам которых составлялись таблицы факторных нагрузок, принималось окончательное решение о числе факторов и об их интерпретации.

В результате установлены основные факторы и их влияние на каждую из зависимых переменных в структурах Ты-образа ответственного/безответственного и по представлению руководителя о поведении. Определена иерархия факторов в структурах Ты-образа и по представлению о поведении, проведена интерпретация факторов.

Процедура эмпирического исследования

В исследовании участвовали представители субъектов управления отраслевой принадлежности: транспорта, промышленности, здравоохранения,

культуры, образования. Из них респондентов: транспорта – 70, промышленности – 60, здравоохранения – 50, образования – 80, культуры – 62, всего 322 человека. В группу опрашиваемых вошли руководители с различным стажем пребывания в должности (от 1 месяца до 34 и более лет) и возрастом – от 24 до 60 лет. Средний возраст – 45 лет; по полу: мужчины и женщины.

Территориально исследование проводилось в г. Витебске и Витебской области. Следует заметить, что кроме областных предприятий в исследовании были включены и унитарные республиканского значения. Принцип отбора испытуемых обуславливался интересом руководителей к предлагаемой им проблеме, а также пониманием и согласованностью действий начальников, специалистов города и отделов образования.

Для того чтобы нивелировать фактор внешней среды, в частности городской местности, нами были определены не только респонденты города, но и представители районов Витебской области.

Сбор и обработка эмпирического материала проходили в несколько этапов: а) исследования и получения результатов с применением методов и методик; б) обработки результатов исследования, факторного анализа; в) разработки и апробации практических заданий. Организация и сбор эмпирического материала с целью выявления структурно-содержательных характеристик образа руководителя, осуществлялись непосредственно на рабочих местах.

2.2 Структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления

Не вызывает сомнения, что ответственность для руководителя – один из главных критериев в осуществлении руководства и управления людьми. Поэтому для выявления образа ответственного руководителя у субъектов управления нами был введен критерий безответственного. Такой подход позволил установить характеристики, которые вошли в структуру образа ответственного как обязательные (основные) для руководителя независимо от профиля отраслевой принадлежности, а также отметить и те, которые таковыми не являются. Для определения общих закономерностей по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного нами были взяты данные, полученные от разных респондентов субъектов управления: транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования. Объединив экспериментальные данные по пяти отраслевым субъектам в одну общую матрицу, мы получили первичную информацию по описанию образа ответственного руководителя, представленного в словах. Подготовленные слова вручную вписывались в компьютерную базу данных алфавитного структурного словаря РС IBM, что позволило далее автоматизировано осуществить контент-анализ (таблица 2.1).

Таблица 2.1 – Фрагмент алфавитного структурного словаря по обработке слов в компьютерной версии базы данных РС IBM

Слова	Характеристики структуры Ты-образа ответственного руководителя														
	в	д	и	ис	к	п	с	т	э	м	о/в	с/р	(+)	(=)	(-)
активный		1											1		
безотказный							1				1		1		
в меру веселый									1					1	
в меру суровый							1		1					1	
вежливый							1						1		
впечатлительный									1					1	
вспыльчивый							1		1						1
грамотный			1								1		1		
добросовестный	1						1				1		1		
добрый							1		1				1		

Примечания:

1. Характеристики структуры Ты-образа ответственного: в – волевые; д – деятельностные; и – интеллектуальные; ис – социальный интеллект; к – конвенциональные; п – поведенческие; с – социальные; т – телесные; э – эмоциональные; м – метафорические; о/в – объект воздействия; с/р – субъект развития; (+) – позитивные; (=) – нейтральные или амбивалентные; (-) – негативные.

2. (1) – цифра «1», значение, присваиваемое характеристике при распределении слова, обозначает признак этой характеристики.

Отметим, что одни и те же слова при распределении по характеристикам могут встречаться в составе различных групп. Так, например, слово «активный» относится к *деятельностным* и *позитивным* характеристикам, а «вежливый» – к *социальным* и *позитивным*, «грамотный» – к *интеллектуальным*, *объект воздействия* и *позитивным*, слово «добросовестный» – к *волевым*, *социальным*, *объект воздействия*, *позитивным* характеристикам, а слово «вспыльчивый» – к *социальным*, *эмоциональным* и *негативным* характеристикам (таблица 2.1). В результате работы со словарем, а также с контент-анализом нам удалось составить матрицы по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного руководителя с количественной и качественной обработкой (таблица 2.2).

Таблица 2.2 – Матрица структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления

Ты-О (20 слов)	Характеристики структуры Ты-образа ответственного руководителя															Р
	в	д	и	ис	к	п	с	т	э	м	о/в	с/р	(+)	(=)	(-)	
умный			1								1		1			3
ответствен- ный	1						1				1		1			4
волевой	1												1			2
обаятельный								1	1				1			3
понимаю- щий				1			1						1			3
мыслящий			1											1		2
обучаемый			1								1		1			3
доверяет				1			1						1			3
независимый	1						1						1			3
С	3		3	2			4	1	1		3		8	1		26

Примечания:

1. (Р) – количество характеристик, это сумма значений, полученных от распределения одного слова по группам характеристик.

2. (С) – общая сумма набранных значений по одной характеристике, исходя из состава выявленных слов.

Из таблицы 2.2 видно, что матрица включает обработку 9-ти слов из максимально возможных 20-ти слов, набранных одним респондентом при описании образа за установленное время – 30 минут. По этим словам были присвоены значения (цифра 1) в следующем порядке: по горизонтали – от распределения одного слова по группам характеристик, а по вертикали – по составу указанных слов, принадлежащих к одному столбцу, то есть к одной характеристике, согласно словарю. Исходя из выполненных действий, были подготовлены количественные и качественные данные по 15-ти характеристикам, которые стали основанием для дальнейшей статистической обработки, общей численности состава группы, насчитывавшей 322 респондента.

Далее осуществлялся расчет эмпирической оценки характеристики простым арифметическим действием – сложением. Посредством вычисления определено суммарное число набранных случаев по каждой характеристике, что позволило оценить, какие характеристики имеют большее количество значений, а какие меньшее по набранным ими значениям.

Для определения веса характеристики установили коэффициент значимости, для этого рассчитали теоретическое ожидаемое по характеристике

путем определения усредненной арифметической величины по группе характеристик в целом, то есть по 15, согласно общему изучаемому их количеству, применив формулу:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}, \quad (2.2)$$

где \bar{X} – выборочное среднее теоретическое ожидаемое по характеристике;

X_i – элемент статистической совокупности характеристики;

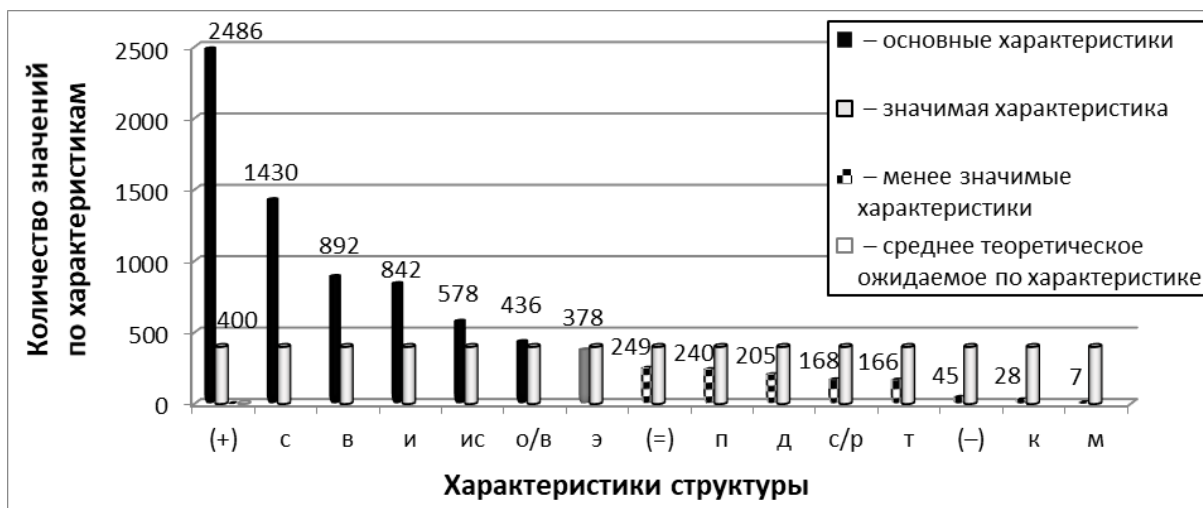
n – количество изучаемых характеристик – пятнадцать.

Способ расчета $\bar{X} = 6,440 / 15$, коэффициент значимости по характеристике равен 429-ти значениям и принят нами как 400 значений (теоретическая ожидаемая) по каждой обозначенной из пятнадцати характеристик. Таким образом, полученные данные позволили распределить характеристики согласно рейтинговой шкале следующим порядком: все, что выше 400 значений, принято на уровне максимально значимых характеристик для образа, что около 400 – значимые, а что ниже 400 – наименее значимые. В результате мы получили данные о распределении характеристик согласно их весу в структуре Ты-образа ответственного руководителя, итог показан на рейтинговой гистограмме (рисунок 2.1).

Итак, общая структура Ты-образа руководителя ответственного у субъектов управления включает самые рейтинговые характеристики: *позитивные, социальные, волевые, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия*. Их оценки самые высокие, поэтому их считаем основными.

Позитивные и *социальные* характеристики в структуре Ты-образа ответственного доминируют, причем *социальные* превосходят все изучаемые нами характеристики и уступают лишь одним позитивным (рисунок 2.1).

Позитивные описывают отношение руководителя, на них он ориентируется, оценивая образ другого как ответственного, что говорит об обязательном их присутствии в структуре образа. *Социальные* характеризуют поведение руководителя как субъекта взаимодействия. *Волевых* и *интеллектуальных* приблизительно одинаково, в два раза они превышают значение средней ожидаемой теоретической, описывают особенности творческой личности руководителя. *Интеллект социальные* и *объект воздействия* характеристики также основные, их немного более, чем среднее значение, описывают способности руководителя к убеждениям, аргументации при общении с другим как ответственного. Кроме указанных по рейтинговому распределению отмечены *эмоциональные* характеристики, их значения на уровне среднего ожидаемого значения, поэтому мы их отнесли к значимым характеристикам. Все иные характеристики: *амбивалентные, поведенческие, деятельностные, субъект развития, телесные, негативные, конвенциональные, метафорические* насчитывают более низовые весовые категории, поэтому не являются обязательными в описании Ты-образа ответственного руководителя, и мы их относим к менее значимым характеристикам (рисунок 2.1).



По оси X – структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного: (+) – позитивные; с – социальные; в – волевые; и – интеллектуальные; ис – социальный интеллект; о/в – объект воздействия; э – эмоциональные; (=) – амбивалентные; п – поведенческие; д – деятельностные; с/р – субъект развития; т – телесные; (-) – негативные; к – конвенциональные; м – метафорические. По оси Y – сумма, общее количество всех значений по характеристике и коэффициент значимости характеристики

Рисунок 2.1 – Рейтинговое распределение структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления

Итак, эмпирические данные, полученные по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного, показали, что руководитель активно использует позитивные оценки при описании образа.

Какие это слова, видно из таблицы 2.3, такие, как *ответственный, справедливый, грамотный, умный, целеустремленный, коммуникабельный, внимательный, честный, активный, принципиальный, исполнительный, обязательный, дисциплинированный, понимающий, хозяйственный, открытый, думающий, чуткий, пунктуальный*, несут огромную смысловую нагрузку и формируют многокомпонентное понятие об ответственности руководителя, выражаемое в своем отношении к другому в положительной оценке. Несомненно в первых рядах присутствуют категории исполнительства, нравственности и морали, профессионализма и открытости, понимания и честности в отношениях с людьми, что было и остается для человека главным в труде, тем более когда деятельность определяется отношениями социономического типа. Именно подобные слова наиболее часто употребляются респондентами для описания образа другого как ответственного руководителя в *позитивных* характеристиках. И даже такие слова, как *далеко-видный, лидер, настойчивый, деловой, энергичный*, которые сегодня активно употребляются в деловых кругах, все же с учетом рангового распределения слов им уступают. Само слово «ответственный» ($n=139$) наиболее активно употребляется респондентами при описании образа другого руководителя

как такового и занимает первую ранговую позицию среди заявленных две тысячи четыреста восьмидесяти шести слов, составляющих *позитивную* характеристику. Следует добавить, что слово «ответственный» настолько многогранно в употреблении по смысловому значению (и это мы отметили в разделе 1.4), что позволяет анкетированным его широко применять и выражать свое отношение при описании образа другого руководителя как ответственного. В то же время эта вариативность вызывает сложность у респондентов при применении иных слов. Слово «справедливый» также достаточно часто употребляется опрашиваемыми ($n=102$), используется для выражения своего отношения, что также есть позитивная характеристика руководителя обобщенного образа. «Грамотный» ($n=86$) – еще одно слово, которое активно употребляют респонденты, оно также составляет характеристику позитивного образа (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Качественный частотный анализ содержания *позитивной* характеристики структуры Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Позитивные ($n = 2486$)	ответственный	139	1	творческий	20	30
	справедливый	102	2	знающий	19	35
	грамотный	86	3	общительный	19	35
	умный	76	4	терпимый	19	35
	целеустремленный	69	5	лидер	18	38
	коммуникабельный	59	6	воспитанный	17	39
	внимательный	58	7	доброжелательный	17	39
	инициатор	52	8	человечный	17	39
	компетентный	51	9	организованный	16	42
	порядочный	44	10	сдержанный	16	42
	честный	44	10	требовательный	16	42
	дисциплинированный	39	12	энергичный	16	42
	принципиальный	39	12	дальновидный	15	46
	активный	37	14	добросовестный	15	46
	тактичный	36	15	оптимист	15	46
	исполнительный	33	16	думающий	14	49
	образованный	33	16	открытый	14	49
	трудолюбивый	33	16	спокойный	13	51
	понимающий	31	19	чуткий	13	51

	решительный	29	20	Настойчивая	12	53
	объективный	28	21	заботливый	11	54
	вежливый	27	22	интеллигентный	11	54
	демократичный	27	22	собранный	11	54
	уравновешенный	27	22	корректный	10	57
	добрый	26	25	обязательный	10	57
	пунктуальный	26	25	дальновидный	9	61
	волевой	20	30	жизнерадостный	9	61
	креативный	20	30	культурный	9	61
	профессиональный	20	30	Σ	1712	

Результаты *социальных* характеристик ответственного приведены в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Качественный частотный анализ содержания *социальной* характеристики структуры Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Социальные (n = 1430)	ответственный	140	1	интеллигентный	11	28
	справедливый	107	2	корректный	11	28
	требовательный	86	3	заботливый	10	30
	коммуникабельный	56	4	надежный	9	31
	порядочный	46	5	обязательный	9	31
	строгий	45	6	перспективный	9	31
	честный	42	7	современный	9	31
	дисциплинированный	39	8	чуткий	9	31
	принципиальный	38	9	самокритичный	8	36
	тактичный	36	10	дипломатичный	7	37
	понимающий	33	11	культурный	7	37
	объективный	29	12	лояльный	7	37
	демократичный	27	13	авторитетный	6	40
	пунктуальный	27	13	веселый	6	40
	вежливый	26	15	выдержанный	6	40
	отзывчивый	24	16	добрый	6	40
	общительный	19	17	добропорядочный	6	40
	добрый	18	18	дружелюбный	6	40
	лидер	18	18	законопослушный	6	40
	доброжелательный	17	20	креативный	6	40

Окончание табл. 2.4

	уважительный	17	20	организатор	6	40
	воспитанный	16	22	расчетливый	6	40
	добросовестный	15	23	гуманный	5	50
	сдержанный	15	23	правдивый	5	50
	человечный	15	23	независимый	5	50
	думающий	13	26	Σ	1145	

Социальных характеристик наполовину меньше, чем позитивных, но в структуре Ты-образа ответственного они так же, как и позитивные, занимают верхнюю позицию по рейтинговой шкале, поэтому приняты нами как основные, отражают особенность поведения руководителя как ответственного субъекта взаимодействия. Рассмотрим наиболее часто встречаемые слова в описании образа другого (таблица 2.4). Такие слова, как *ответственный, справедливый, требовательный, коммуникабельный, порядочный, строгий, честный, дисциплинированный, демократичный, принципиальный, пунктуальный, тактичный, понимающий проблемы, объективный*, составляют обобщенную характеристику социальных характеристик. Результаты их содержания показали, что под социальным поведением руководителя как субъекта взаимодействия ответственного чаще всего понимаются морально-нравственные, этические, волевые и деловые качества, присущие любому руководителю независимо от профиля отраслевой трудовой деятельности.

Интеллектуальные и волевые характеристики отображают и характеризуют различные стороны личности руководителя, описывают особенности творческой личности руководителя, его способности к решению задач, качества ума, целеустремленность и организованность (рисунок 2.1). Отметим, что *волевых* и *интеллектуальных* по количеству определений приблизительно одинаково. Проанализируем те, которыми «нагружено» содержание характеристик образа (таблица 2.5).

Установлено, что содержание *волевой* характеристики Ты-образа ответственного руководителя включает слова *ответственный, требовательный, целеустремленный, внимательный, принципиальный, дисциплинированный, активный, трудолюбивый, решительный, пунктуальный, добросовестный, лидер* и другие. Тем самым мы наблюдаем наличие обязательных волевых исполнительских, целеорганизованных и целенаправленных, самоорганизующих действий, без которых невозможно осуществить управленческую деятельность, то, что и формирует понятие о волевых особенностях руководителя ответственного.

Полезность *интеллектуальных* характеристик раскрывается в словах *грамотный, дальновидный, умный, внимательный, вдумчивый, образованный, объективный, знающий, креативный, творческий, компетентный, корректный, культурный, эрудированный, авторитетный, надежный, находчивый* и др. То есть эти слова показывают отличительную черту интеллектуальной творческой реализации руководителя как особое его свойство личности.

Вместе с тем интеллектуальных характеристик по количеству все же немного меньше, чем волевых, поэтому мы можем говорить о том, что наиболее часто в практической деятельности руководитель активнее применяет именно волевые характеристики (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Качественный частотный анализ содержания *волевых* и *интеллектуальных* характеристик структуры Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Волевые (n = 892)	ответственный	141	1	Интеллектуальные (n = 842)	грамотный	85	1
	требовательный	88	2		умный	76	2
	целеустремленный	69	3		целеустремленный	72	3
	внимательный	57	4		внимательный	57	4
	принципиальный	41	5		компетентный	52	5
	дисциплинирован	39	6		профессионал	45	6
	активный	36	7		образованный	33	7
	трудолюбивый	34	8		объективный	28	8
	исполнительный	32	9		знающий	22	9
	решительный	27	10		креативный	19	10
	пунктуальный	25	11		творческий	17	11
	волевой	20	12		думающий	14	12
	терпимый	20	12		интеллигентный	10	13
	лидер	19	14		корректный	10	13
	добросовестный	16	15		перспективный	10	13
	организованный	16	15		дальновидный	9	16
	сдержанный	16	15		рассудительный	9	16
	собранный	13	18		интеллектуал	8	18
	находчивый	12	19		порядочный	8	18
	обязательный	11	20		эрудированный	8	18
	решает вопросы	9	21		культурный	7	21
	надежный	8	22		находчивый	7	21
	смелый	8	22		предприимчивый	7	21
	авторитетный	6	24		вдумчивый	6	24
	выдержанный	6	24		новатор	5	25
	авторитарный	6	24		опытный	5	25
независимый	6	24	многоплановый		4	28	
–	–	–	любопытный		4	29	
Σ	781		Σ		637		

Социальный интеллект и *объект воздействия* характеристики рассматриваются нами так же, как и имеющие высокие значения. Перечислим слова, которые наиболее активно используют респонденты для описания содержания *социального интеллекта* в характеристике: *справедливый, порядочный, честный, принципиальный, тактичный, общительный, лидер, уважительный, открытый, корректный, интеллигентный, понимающий проблемы, чуткий, внимательный, быстро реагирующий*. Как видим из примера, для руководителя важными являются категории, раскрывающие особенность личности другого в деловом общении, его понимание выстраивается через морально-нравственные категории: *справедливый, порядочный, честный*.

Содержание *объект воздействия* характеристики составляют слова *грамотный, умный, старательный, дисциплинированный, перспективный, обучаемый, внимательный, делегирующий, активный, бескорыстный, решающий, бесконфликтный* и другие. *Объект воздействия* так же, как и позитивные, отражают в структуре образа отношение, но в данном варианте как на воздействующего другого: его грамотность, дисциплинированность, старательность, делегирующего полномочия, то есть понимание об ответственном руководителе.

Итак, в результате анализа основных групп характеристик установлены слова, которые наиболее часто встречаются в их содержании (таблица 2.6).

Рассмотрение содержания шести основных групп характеристик структуры Ты-образа ответственного показал, что респонденты обязательно употребляют слово «*ответственный*». Оно встречается и занимает первые ранговые места в характеристиках групп отношений: *объект воздействия* и *позитивных*, а также отражающих личность руководителя: *социальные* и *волевые*.

Из этого мы можем заключить и подтвердить указанное нами ранее, что слово активно употребляется в описании образа другого и психологически слабо дифференцировано, то есть не имеет замещающего смыслового значения при выражении целенаправленных субъект-взаимодействующих и переживаемых субъектом отношений в понимании другого как ответственного. Далее такие слова, как *справедливый, грамотный, умный*, а также *порядочный, честный*, также встречаются в содержании основных характеристик Ты-образа и занимают одни из первых ранговых мест в *интеллектуальных* и *социальном интеллекте* характеристиках.

Кроме этого слова *грамотный, умный* встречаются в *объект воздействия* и *позитивных* характеристиках, можно сказать, что данные слова также значимые и определяют главную нравственную смысловую концепцию образа ответственного руководителя, выражаемую самоотношением оценочной категории как к другому ответственному (таблица 2.6).

Таблица 2.6 – Сравнительный анализ содержания основных групп характеристик Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристик	Содержание характеристик	Частота встречаемости	Ранг	Кластер характеристик	Содержание характеристик	Частота встречаемости	Ранг
Позитивные	<i>ответственный</i>	139	1	Социальные	<i>ответственный</i>	140	1
	<i>справедливый</i>	102	2		<i>справедливый</i>	107	2
	<i>грамотный</i>	86	3		требовательный	86	3
	<i>умный</i>	76	4		коммуникабельный	56	4
	целеустремленный	69	5		порядочный	46	5
	коммуникабельный	59	6		строгий	45	6
	внимательный	58	7		честный	42	7
	инициатор	52	8		дисциплинирован	39	8
	компетентный	51	9		принципиальный	38	9
Волевые	<i>ответственный</i>	141	1	Интеллектуальные	<i>грамотный</i>	85	1
	требовательный	88	2		<i>умный</i>	76	2
	целеустремленный	69	3		целеустремленный	72	3
	внимательный	57	4		внимательный	57	4
	принципиальный	41	5		компетентный	52	5
	дисциплинирован	39	6		профессионал	45	6
	активный	36	7		образованный	33	7
	трудолюбивый	34	8		объективный	28	8
	исполнительный	32	9		знающий	22	9
Социальный интеллект	<i>справедливый</i>	103	1	Объект воздействия	<i>ответственный</i>	120	1
	порядочный	44	2		<i>грамотный</i>	73	2
	честный	43	3		<i>умный</i>	68	3
	принципиальный	39	4		старательный	54	4
	тактичный	37	5		дисциплинирован	32	5
	понимающий	30	6		активный	28	6
	общительный	19	7		вежливый	24	7
	лидер	18	8		перспективный	8	8
	уважительный	17	9		обучаемый	5	9

Примечание. Курсивом выделены слова, которые наиболее часто встречаются в основных характеристиках и занимают первые ранговые места.

Таким образом, слова нравственных, интеллектуальных категорий являются основополагающими и позитивно-оценочными при формировании образа другого руководителя как ответственного, раскрываются в характеристиках, что подтверждено значением отобранных ранговых слов.

Кроме вышеописанных характеристик по рейтинговому распределению в структуре Ты-образа ответственного установлены *эмоциональные* характеристики, они не основные (378), но значимые, так как близко расположены к 400 значениям, поэтому обратим на них внимание и рассмотрим подробнее. Данные характеристики отражают эмоционально-личностные особенности руководителя, а качественный анализ их содержания показал, что респондентами активно употребляются следующие слова: *строгий, отзывчивый, добрый, оптимист, добросовестный, доброжелательный, жизнерадостный, чуткий, человечный, спокойный, любознательный*. Подобные эмоциональные проявления раскрывают жизнеутверждающий характер, оптимистическую жизненную позицию руководителя, понятную людям, например, в чуткости и доброте, отзывчивости, что в целом соответствует и формирует образ другого как ответственного. Возможно, для руководителя наличие подобной позиции в личности другого – эмоциональная, что и есть тот значимый критерий нормы контроля, который необходим как обратная связь, которую он оценивает, ориентируясь в деятельности при управлении и руководстве людьми, чувственно переживая, и таким образом складывается понятие о другом как об ответственном.

Менее значимы в структуре Ты-образа ответственного следующие характеристики: *амбивалентные, поведенческие, деятельностные, субъект развития, телесные, негативные, конвенциональные, метафорические*, их весовые категории небольшие (от 249 к 7 значениям), поэтому они не являются обязательными, то есть основными. Одновременно данные характеристики также составляют структуру образа и занимают немного более чем ее половину, всего восемь, от количества всех изучаемых. Таковую их численность можно интерпретировать как необязательность по принятию ответственных решений и поэтому слабое их использование руководителем, как недостаточное их совершенствование, и как потенциал для принятия ответственных решений.

Итак, структура Ты-образа ответственного включает шесть наиболее важных и одну значимую характеристики, благодаря которым руководитель выстраивает образ другого как ответственного. Обязательные – это *социальные, волевые, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия*, связанные с *позитивной* оценкой в характеристиках, которые определяет руководитель положительным отношением. Значимая одна – *эмоциональная*, раскрывающая личностную сторону руководителя.

Ранее мы уже указывали на то, что для выявления характеристик структуры Ты-образа ответственного, нами был введен критерий образа безответственного. Поэтому далее перейдем к рассмотрению эмпирических данных, полученных по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа безответственного, согласно их весовому коэффициенту (рисунок 2.2).



По оси X – структурно-содержательные характеристики Ты-образа безответственного: (-) – негативные; с – социальные; в – волевые; э – эмоциональные; и – интеллектуальные; ис – социальный интеллект; о/в – объект воздействия; п – поведенческие; д – деятельностные; т – телесные; с/р – субъект развития; (=) – амбивалентные; к – конвенциональные; (+) – позитивные; м – метафорические. По оси Y – сумма, общее количество значений по характеристике и коэффициент веса значимости характеристики (теоретическое ожидаемое).

Рисунок 2.2 – Рейтинговое распределение структурно-содержательных характеристик Ты-образа безответственного руководителя у субъектов управления

Структура Ты-образа безответственного руководителя включает самые рейтинговые: социальные, волевые, эмоциональные, интеллектуальные с оценкой в негативных характеристиках, связанные с описанием образа другого как безответственного. Также социальный интеллект и объект воздействия характеристики, их коэффициенты по весу (395 и 386 значений) чуть меньше, чем у основных характеристик, но близки к определяемым 400 значениям, поэтому мы их относим к значимым характеристикам структуры Ты-образа. Это поведенческие, деятельностные, телесные, субъект развития, амбивалентные, конвенциональные, позитивные, метафорические, их коэффициенты самые низкие, поэтому мы их не включаем в основную структуру Ты-образа безответственного.

Среди основных негативные характеристики имеют наибольшую весовую рейтинговую оценку, что говорит об их обязательности, их увязывают с отрицательными сторонами отношений при описании образа другого как безответственного и выражают отношением в иных характеристиках среди заданных. Проанализируем наиболее активно используемые слова, составляющие содержание негативной характеристики (таблица 2.7).

Наиболее ранговые места занимают слова безответственный, грубый, ленивый, безграмотный, безразличный, невнимательный, глупый, злой, безынициативный, несправедливый, пассивный, некомпетентный, авторитарный, завистливый, злопамятный, конфликтный, высокомерный, nepорядочный, жестокий, равнодушный, неисполнительный, вспыльчивый.

Отсутствие внимания к человеку, равнодушие, эмоциональная запущенность, нежелание работать формируют у руководителя *негативную* оценку, определяемую отношением к другому как к безответственному. Уже ранее в главе 1 мы отмечали такую особенность, как эмоциональная нагруженность, которую человек в норме испытывает, формируя у себя чувство ответственности за другого, например, за его достижения в работе или успех, преодолев преграду, и это нормально.

Особенно эмоциональное напряжение возрастает, как отмечает С. Л. Рубинштейн, в событиях критических или поворотных [10].

Результаты нашего исследования показали (и тем самым подтвердили), что не может равнодушие или безразличие составлять положительную оценку. А жесткость, злопамятство, непорядочность и конфликтность в руководстве являются признаками, что характеризуют и говорят о безответственности другого, последствия которой не сразу можно рассмотреть, но они существуют, и их респонденты определяют как ту самую разрушительную в управленческой деятельности руководителя. Отсутствие же авторитета и непрофессионализм, проявление мести только усиливают составляющую понятия о безответственности в руководстве и управлении. Как и критерии, которые показывают неспособность к общению и взаимодействию с людьми, некоммуникабельность и невосприимчивость другого человека, лживость и бездушность, все эти категории также имеют отрицательную негативную оценку в отношениях.

Кроме этого, для руководителя играют важную роль в выражении оценочного негативного отношения к другому как к безответственному при описании Ты-образа и такие слова, в которых смысл определяется содержанием отрицательного действия: *алчный, карьерист, неопрятный, халатный, бесхозяйственный, пьющий, трусливый, несобранный, нерешительный, упрямый, корыстный, нервный, бездарный, экстремальный, вспыльчивый* и другие слова, согласно качественному анализу таблицы 2.7.

Таблица 2.7 – Качественный частотный анализ содержания *негативной* характеристики структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Негативные (n = 1982)	безответственный	108	1	непунктуальный	14	30
	грубый	71	2	нетактичный	14	30
	ленивый	61	3	несдержанный	13	32
	безграмотный	49	4	упрямый	13	32
	безразличный	39	5	алчный	12	34
	невнимательный	38	6	деспотичный	12	34

Глупый	34	7	неграмотный	12	34
злой	33	8	нервный	12	34
безынициативный	32	9	беспринципный	11	38
несправедливый	29	10	карьерист	11	38
пассивный	28	11	невосприимчивый	11	38
некомпетентный	26	12	корыстный	10	41
авторитарный	25	13	лживый	10	41
завистливый	25	13	некомпетентный	10	41
злопамятный	24	15	некоммуникабелен	10	41
конфликтный	21	16	необразованный	10	41
пьющий	21	16	неопрятный	10	41
высокомерный	20	18	экстремальный	10	41
непорядочный	20	18	агрессивный	9	48
несобранный	18	20	бесхозяйственный	9	48
трусливый	18	20	замкнутый	9	48
жестокий	17	22	неорганизованный	9	48
равнодушный	17	22	раздражительный	9	48
вспыльчивый	16	24	халатный	9	48
неисполнительный	16	24	бездарный	8	55
неуравновешенный	16	24	бездушный	8	55
необязательный	15	27	головотяпский	8	55
нерешительный	15	27	необъективный	8	55
злопамятный	15	27	Σ	1158	

Далее рассмотрим содержание *социальной* характеристики в структуре Ты-образа безответственного руководителя (таблица 2.8).

Таблица 2.8 – Качественный частотный анализ содержания *социальных* характеристик структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Социальные (n = 1118)	грубый	67	1	недоброжелателен	8	31
	недалновидный	62	2	невосприимчивый	8	31
	безразличный	36	3	необъективный	8	31
	злой	31	4	самодур	8	31
	злопамятный	24	5	мстительный	7	36
	несправедливый	23	6	непорядочный	7	36
	авторитарный	22	7	циничный	7	36

Окончание табл. 2.8

непорядочный	20	8	агрессивный	6	41
конфликтный	19	9	бездушный	6	41
завистливый	18	10	жадный	6	41
вялый	17	12	крикливый	6	41
равнодушный	17	12	мнительный	6	41
жестокий	15	15	недоброжелателен	6	41
нерешительный	14	16	неответственный	6	41
эгоист	14	16	нечестный	6	41
необязательный	13	18	себялюб	6	41
несдержанный	13	18	безыдейный	5	50
деспотичный	11	20	нетактичный	5	50
нетактичный	11	20	болтливый	5	50
хам	11	20	интриган	5	50
беспринципный	10	23	лицемер	5	50
некомпетентна	10	23	не уважает других	5	50
замкнутая	9	25	неуверенный	5	50
корыстный	9	25	попустительствует	5	50
лживый	9	25	расточительный	5	50
раздражительный	9	25	Σ	666	

Социальные отражают особенность безответственного поведения руководителя как субъекта взаимодействия. Рассмотрим эмпирически установленные слова, занимающие первые ранговые места в их содержании: *грубый, недалновидный, безразличный, злопамятный, несправедливый, авторитарный, непорядочный, конфликтный, завистливый, равнодушный, необязательный, нерешительный, склочный, резкий, упрямый* и другие.

Следовательно, если в поведении руководителя в совместной деятельности проявляются грубость, неперспективность, злопамятство, то о нем складывается представление как о социально безответственном субъекте взаимодействия. То есть в действительности благодаря социальному поведению руководитель может получить ту социальную оценку, посредством которой у него вырабатывается правильное необходимое устойчивое поведение, которое обеспечивает понимание у людей ответственности или безответственности руководителя, в данном случае речь идет о втором.

Обратим внимание, что и *негативные*, и *социальные* характеристики существенно доминируют по количеству набранных ими значений относительно изучаемых. Мы делаем вывод о том, что в деятельности руководителя для людей и самого руководителя очень важно, какие социально-психологические оценки выработаны у руководителя как у субъекта взаимодействия относительно его поведения и как они связаны с тем, с какими сторонами отношений (позитивными или негативными) руководитель их ассоциирует, в результате чего формируются представления об ответственном или безответственном руководителе.

По весовым категориям *волевые, эмоциональные и интеллектуальные* приблизительно одинаковы. Среди них приоритетны *волевые* (таблица 2.9). Они отражают в структуре образа личностную сторону руководителя. Именно *волевые* необходимы, чтобы целесообразная деятельность состоялась. Получается, что при отсутствии вышеназванных *волевые* становятся тем показателем, который в структуре образа руководителя отражает сторону безответственной личности. Чтобы установить, на какие слова обращают внимание респонденты, характеризуя проблему ненадлежащего или недостаточного усердия руководителя, обратимся к содержанию. Респонденты анализируют данную проблематику в следующих, наиболее активно используемых ими словах: *ленивый, безынициативный, пассивный, нецелеустремленный, недисциплинированный, невнимательный, необязательный, непунктуальный, нерешительный, слабохарактерный, небережливый, непоследовательный, нетрудолюбивый, аморфный* и другие. Тем самым обращают внимание на общечеловеческие требования, предъявляемые в том числе и к руководителю, без которых невозможно достичь необходимых результатов в деятельности как субъекту по руководству и управлению людьми.

Таблица 2.9 – Качественный частотный анализ содержания *волевых* характеристик структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Волевые (n = 625)	безответственный	108	1	нетрудолюбивый	4	28
	ленивый	55	2	разгильдяй	4	28
	невнимательный	34	3	аморфный	3	33
	безынициативный	31	4	бескомпромиссный	3	33
	пассивный	25	5	диктатор	3	33
	авторитарный	23	6	не решает вопросы	3	33
	недисциплинированный	18	7	несобранный	3	33
	необязательный	15	8	слабовольный	3	33
	неисполнительный	14	9	спонтанные решения	3	33
	беспринципный	13	10	бесчувственный	2	40
	непунктуальный	13	10	безалаберный	2	40
	трусливый	13	10	без сомнений	2	40
	нерешительный	12	13	не держит слова	2	40

Окончание табл. 2.9

	несдержанный	12	13	необязательный	2	40
	неорганизованный	8	15	непоследовательный	2	40
	рассеянный	8	15	непунктуальный	2	40
	упрямый	8	15	нерешительный	2	40
	непостоянный	6	18	несдержанный	2	40
	невнимательный	6	18	несобранный	2	40
	небережливый	6	18	неактивный	2	40
	небрежный	6	18	недобросовестный	2	40
	хлюпкий	6	18	нетерпеливый	2	40
	слабохарактерный	6	18	неусидчивый	2	40
	безвольный	5	24	нецелеустремленный	2	40
	непоследовательный	5	24	покладистый	2	40
	неуверенный	5	24	Σ	522	

Различные стороны личности руководителя отражают и эмоциональные, интеллектуальные характеристики. Из них немного больше эмоциональных – это слова, которые образуют содержание характеристики в проявлениях отрицательной оценки (таблица 2.10).

Таблица 2.10 – Качественный частотный анализ содержания эмоциональных характеристик структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Эмоциональные (n = 560)	грубый	73	1	резкий	6	22
	безразличный	39	2	злой	5	27
	злой	26	3	крикливый	5	27
	злопамятный	24	4	несерьезный	5	27
	жестокий	21	5	трус	5	27
	завистливый	19	6	боязливый	4	31
	вспыльчивый	17	7	злобный	4	31
	равнодушный	15	8	эмоциональный	4	31
	неуравновешенный	14	9	бессовестный	3	34
	несдержанный	13	10	вредный	3	34
	нервный	12	11	нетерпеливый	3	34
	алчный	11	12	пессимист	3	34
	раздражительный	10	13	неэмоциональный	3	34
	хамство	10	13	флегматичный	3	34

Импульсивный	9	15	черствый	3	34
неопрятный	9	15	зависимый	2	41
себялюбивый	8	17	нечуткий	2	41
трусливый	8	17	озлобленный	2	41
деспотичный	8	17	подлый	2	41
агрессивный	7	20	пофигист	2	41
самовлюбленный	7	20	психованный	2	41
бездушный	6	22	скоропалительный	2	41
мстительный	6	22	угрюмый	2	41
недоброжелатель- ный	6	22	взбалмошный	2	41
стеснительный	6	22	враждебный	2	41
безрадостный	6	22	Σ	475	

Респонденты отмечают эмоциональную грубость или холодность, хамство или нечуткость. Эти примеры могут стать теми показателями, которые характеризуют понятие о безответственном руководителе на эмоциональном уровне во взаимоотношениях с людьми. Или, например, *безразличный, злой, жестокий, злопамятный, завистливый, вспыльчивый, нервный, алчный, равнодушный, неуравновешенный, не сдержан, вредный, нетерпеливый, флегматичный, черствый, пессимист*. Управлять своим не только поведением, но и состоянием, обладать самоконтролем, саморегуляцией, переживая и выражая чувства, – особенность внутренней психической и психологической деятельности, производящаяся руководителем в деятельности с подчиненным или коллегой, она обязательна и поэтому свойственна каждому из людей. Но к руководителю предъявляются более высокие требования в соблюдении нормы отношений как ответственного человека и деятеля.

Интеллектуальные характеристики по весовым категориям немного уступают эмоциональным, но они также имеют высокие значения. Обратимся к анализу их содержания (таблица 2.11).

Итак, в содержании *интеллектуальных* характеристик отмечены слова, отрицательно определяющие интеллектуальные способности руководителя, такие, например, как *безграмотный, глупый, невнимательный, некомпетентный, непонимающий, неосведомленный, мнительный, бездарный, наивный, безвкусный, несведущий, ограниченный, рассеянный, забывчивый, лицемерный, формалист* и другие. Эти слова в смысловом значении могут употребляться для означивания интеллектуальных способностей современных людей, однако респонденты подчеркивают их и выделяют как обязательные в профессиональной управленческой деятельности руководителя. И еще, как пример, слова, характеризующие отсутствие творческих интеллектуальных способностей: «консервативный» или «отсутствие анализа», «отсутствие интереса», «нецелеустремленный» или «не принимает решения». Они также рассматриваются опрашиваемыми как о мало знающем вообще, когда речь

идет об образе другого руководителя и безответственного при решении самых разных профессиональных задач. Кроме этого, обратим внимание на применение содержания интеллектуальной характеристики с позиции телесно-физических и нравственных категорий. Так, участники исследования включают слова, которые показывают неготовность человека осознать нечестность другого человека, его «*наивность*», и обращают внимание на нелепый внешний вид, если он лишен выраженных свойств, соответствующих происходящему событию, таким образом наделяя образ руководителя отрицательной оценкой, отношением как безответственного с отсутствием специфической управленческой интеллектуально-личностной особенности, определяемой как интеллектуальная характеристика (таблица 2.11).

Таблица 2.11 – Качественный частотный анализ содержания *интеллектуальных* характеристик структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Интеллектуальные (n = 417)	безграмотный	50	1	наивный	3	24
	глупый	39	2	не знает дело	3	24
	невнимательный	34	3	необъективный	3	24
	некомпетентный	27	4	непонимающий	3	24
	высокомерный	21	5	не принимает решения	3	24
	неосведомленный	12	6	непредсказуемая	3	24
	мнительный	11	7	тупость	3	24
	бездарный	9	8	халатность	3	24
	неконтактный	8	9	безвкусный	2	34
	невнимательный	7	10	несведущий	2	34
	необразованный	7	10	лицемерие	2	34
	необъективный	7	10	необразованный	2	34
	ограниченный	7	10	непрофессионализм	2	34
	рассеянный	7	10	нетворческий	2	34
	недалекий	6	15	неумный	2	34
	непрофессионализм	6	15	неквалифицированный	2	34
	халатный	6	15	некультурный	2	34
	забывчивый	5	18	необучаемый	2	34
	бескультурный	4	19	нецелеустремленный	2	34
	консервативный	4	19	отсталый	2	34
невежественный	4	19	отсутствие анализа	2	34	

	Недальновидный	4	19	отсутствие интереса	2	34
	непонимающий	4	19	формалист	2	34
	бездумный	3	24	ханжа	2	34
	бестолковый	3	24	костный	2	34
	черствый	3	24	Σ	356	

Довольно рейтинговыми (около 400 значений) оказались коэффициенты значимости у характеристик *социальный интеллект* и *объект воздействия*.

Социальный интеллект отражает особенность руководителя как личности в умении вести профессиональный диалог, убеждать, взаимодействуя и общаясь с людьми. Обратим внимание на слова, составляющие смысловое содержание характеристики (таблица 2.12).

Таблица 2.12 – Качественный частотный анализ содержания характеристики *социальный интеллект* структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Социальный интеллект (n = 395)	глупый	42	1	врун	3	26
	несправедливый	27	2	инфантильный	3	26
	высокомерный	22	3	наивный	3	26
	замкнутый	14	4	не знает дело	3	26
	хамство	13	5	необъективный	3	26
	нетактичный	11	6	неуважительный	3	26
	лживый	10	7	недоверчивый	3	26
	некоммуникабельный	9	8	непонимающий	3	26
	беспринципный	8	9	подозрительный	3	26
	заносчивый	7	10	подхалим	3	26
	несправедливый	7	10	придирчивый	3	26
	скандальный	7	10	самоуверенный	3	26
	хам	7	10	склочный	3	26
	непорядочный	6	14	сплетник	3	26
	недоброжелательный	6	14	придирчивый	3	26
	неуживчивый	6	14	циничный	3	26
	мнительный	5	17	человеконенавистник	3	26

	Интриган	4	18	безграмотный	2	43
	консервативный	4	18	безвкусная	2	43
	лицемерный	4	18	внушаемый	2	43
	мстительный	4	18	доверчивый	2	43
	недальновидный	4	18	не изменяет решения	2	43
	необъективный	4	18	не признает ошибки	2	43
	предвзятый	4	18	Σ	298	

Такие слова, как *высокомерный, несправедливый, замкнутый, нетактичный, лживый, некоммуникабельный, проявляет хамство* и другие, становятся теми словами, которые помогают руководителю понять другого как безответственного через контакт и общение с ним.

Объект воздействия характеристика отражает отношение руководителя к другому как к объекту влияния. Ее содержание раскрывают слова, представленные в таблице 2.13.

Таблица 2.13 – Качественный частотный анализ содержания *объект воздействия* характеристики структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления (фрагмент)

Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Объект воздействия (n = 386)	грубый	71	1	неактивный	2	20
	безграмотный	46	2	неумный	2	20
	глупый	39	3	недобросовестный	2	20
	невнимательный	36	4	необучаемый	2	20
	безынициативный	31	5	неусидчивый	2	20
	недисциплинированный	19	6	стрелочник	2	20
	невоспитанный	11	7	тупость	2	20
	необразованный	10	8	бездумный	1	32
	упрямый	10	8	бескультурный	1	32
	неопрятный	9	10	беспомощный	1	32
	властный	8	11	врун	1	32
	неорганизованный	8	11	диктат	1	32
	замкнутый	7	13	деспот	1	32
	неответственна	6	14	директивный стиль	1	32

	Неаккуратный	4	15	дурак	1	32
	бездумный	3	16	дурной	1	32
	бессовестный	3	16	контролирует все	1	32
	непредсказуемый	3	16	капризный	1	32
	неряшливость	3	16	непринципиальный	1	32
	безалаберный	2	20	Σ	355	

Далее проанализируем часто встречаемые слова в установленных основных характеристиках Ты-образа безответственного (таблица 2.14).

Таблица 2.14 – Сравнительный анализ основных характеристик Ты-образа безответственного руководителя у субъектов управления

Кластер характеристик	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг	Кластер характеристик	Содержание характеристики	Частота встречаемости слова	Ранг
Негативные	<i>безответственный</i>	108	1	Социальные	<i>грубый</i>	67	1
	<i>грубый</i>	71	2		недальновидный	62	2
	<i>ленивый</i>	61	3		<i>безразличный</i>	36	3
	безграмотный	49	4		злой	31	4
	<i>безразличный</i>	39	5		злопамятный	24	5
	невнимательный	38	6		несправедливый	23	6
	глупый	34	7		авторитарный	22	7
Волевые	<i>безответственный</i>	108	1	Эмоциональные	<i>грубый</i>	73	1
	<i>ленивый</i>	55	2		<i>безразличный</i>	39	2
	невнимательный	34	3		злой	26	3
	безынициативный	31	4		злопамятный	24	4
	пассивный	25	5		жестокий	21	5
	авторитарный	23	6		завистливый	19	6
	недисциплинирован	18	7		вспыльчивый	17	7
	необязательный	15	8		равнодушный	15	8
	неисполнительный	14	9		неуравновешен	14	9
	трусливый	13	10		несдержанный	13	10
Интеллектуальные	<i>безграмотный</i>	50	1	Интеллект социальный	<i>глупый</i>	42	1
	<i>глупый</i>	39	2		несправедливый	27	2
	невнимательный	34	3		высокомерный	22	3
	некомпетентный	27	4		замкнутый	14	4
	высокомерный	21	5		хамство	13	5
	неграмотный	12	6		нетактичный	11	6
	мнительный	11	7		лживый	10	7

Примечание. Курсивом показаны слова, которые наиболее часто встречаются в основных характеристиках и занимают первые ранговые места.

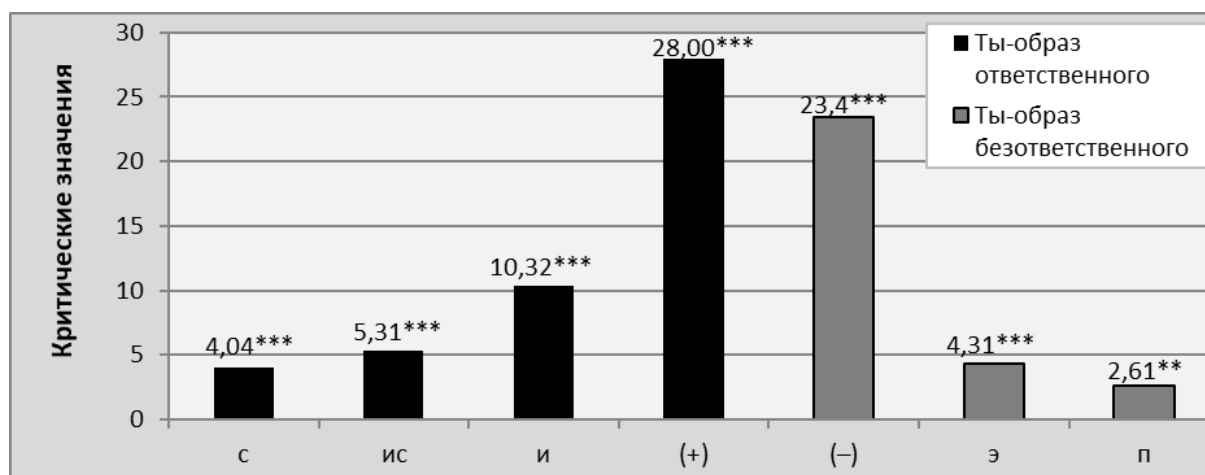
Анализ содержания характеристик показал, что такие слова, как *безответственный, грубый, ленивый, безразличный, безграмотный*, наиболее часто занимают первые ранговые позиции в составе различных групп основных характеристик при описании Ты-образа безответственного.

Менее значимые и поэтому не определены в структуре Ты-образа безответственного как основные следующие характеристики: *поведенческие, деятельностные, телесные, субъект развития, амбивалентные, конвенциональные, позитивные, метафорические*; их весовые оценки невысокие. В результате установлено, что структура Ты-образа безответственного включает пять основных – *социальные, волевые, эмоциональные, интеллектуальные* в отрицательных *негативных* оценках характеристик и две достаточно значимые – *социальный интеллект* и *объект воздействия* – характеристики, а также кроме них выявлены и наименее значимые в структуре образа другого при описании как безответственного.

В итоге Ты-образ руководителя у субъектов управления включает основные, а также значимые и наименее значимые структурно-содержательные характеристики, из которых большую часть Ты-образа составляют *социальные, волевые, интеллектуальные* и характеристики *отношений*. При этом оценка образа другого производится следующим порядком: если с положительной стороны, то тогда выражается отношением как ответственный, а если с отрицательной стороны, то тогда как безответственный, данная особенность установлена у всех субъектов управления независимо от их профильной принадлежности.

Различия структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления

Руководителю, чтобы принять ответственное решение, нужно установить различия между структурно-содержательными характеристиками ответственного и безответственного, и выделить те, которые наиболее существенны. Для проверки данного предположения был проведен анализ по структурно-содержательным характеристикам Ты-образов ответственного и безответственного, ранее выявленным с помощью методики «СОЧ(И)», а затем применен t-критерий Стьюдента, в результате чего были получены данные по различиям структурно-содержательных характеристик (рисунок 2.3). Из эмпирических данных между Ты-образом ответственного и Ты-образом безответственного у субъектов управления установлены различия: по четырем характеристикам в структуре Ты-образа ответственного – *интеллектуально-творческим* ($p < 0,001$), *социальный интеллект* ($p < 0,001$), *социальным* ($p < 0,001$) и *позитивным* ($p < 0,001$); по трем характеристикам в структуре Ты-образа безответственного – *негативным* ($P < 0,001$), *эмоциональным* ($P < 0,001$), *поведенческим* ($P < 0,01$) (рисунок 2.3).



По оси X – структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного/безответственного. По оси Y – распределения структурно-содержательных характеристик Ты-образа с учетом установленных различий и их критические значения согласно t-критерию Стьюдента: при *** $P < 0,001$ и ** $P < 0,01$

Рисунок 2.3 – Различия структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления

Мы видим, что в показанных результатах так же, как и ранее при описании основных характеристик Ты-образа, в структурах Ты-образа ответственного и безответственного респондентами установлены позитивные и негативные характеристики, по которым имеются существенные различия. Мы уже отмечали, что эти характеристики в структуре образа отражают отношение позитивный – ответственный, негативный – безответственный. Такое их сочетание в данном варианте мы рассматриваем с известными нам уже смысловыми значениями, которые несут эти категории, чтобы объяснить значения положительный или отрицательный. Соответственно набирается достаточно большое количество слов по различным группам характеристик, которые подтверждают их оценку устанавливаемых различий: позитивный–негативный. В целом можно заметить, что при определении таковых различий в структуре Ты-образа ответственного *позитивных* характеристик больше, чем *негативных* при описании Ты-образа безответственного. Кроме этого, на первый план в структуре Ты-образа ответственного выходят *интеллектуально-творческие* характеристики, они центральные, их более всего по критерию устанавливаемых различий, как и в сравнении с характеристиками структуры Ты-образа безответственного, так и в сравнении с характеристиками структуры Ты-образа ответственного. Из этого следует, что *интеллектуально-творческие* основополагающие при определении существенных различий, они обязательные и необходимые при принятии решений, особенно когда встает вопрос о принятии ответственности руководителя за требуемые задачи.

Обратимся к словам, формирующим смысловые значения *интеллектуально-творческих* характеристик: *грамотный, умный, целеустремленный, внимательный, компетентный, профессиональный, образованный, объективный, знающий специалист, креативный, творческий, думающий, интеллигентный, корректный, перспективный, дальновидный, рассудительный, порядочный, эрудированный, находчивый* и другие. Важно сказать, что эти слова описывают признаки смысловых значений интеллектуальных характеристик в творческих проявлениях личности руководителя как ответственного.

Установлено также, что структура Ты-образа ответственного имеет различия по *социальному интеллекту*, их побольше, чем *социальных* характеристик, но поменьше, чем *интеллектуально-творческих* (рисунок 2.3). Тем самым мы можем заключить, что для выявления и установления различий между Ты-образом ответственного/безответственного руководителю необходимо соответствовать критерию *социального интеллекта*, под которым понимается умение убеждать, общаться и взаимодействовать с людьми. В нашем исследовании мы неоднократно отмечали эту функциональную обязанность руководителя – непосредственный контакт с людьми в условиях производства (организации), что невозможно представить без общения. Как и то, возможны ли процесс управления и получение результата без уточнений, пояснений в диалоге с людьми без взаимодействия с ними. Из этого люди для себя делают вывод и определяют, насколько они готовы выстраивать взаимодействия, взаимоотношения с кем-либо и для чего-либо, на какой ответственный шаг они готовы идти. И это, например, проявляется в исполнении через критерии справедливости, порядочности, честности или понимающий руководитель, что характеризуется как социальный интеллект. Априори наличие социального общения, взаимодействия определяет составляющую познания человека человеком, коллеги коллегой при выполнении любого вида трудовой деятельности.

Отметим наиболее активно используемые респондентами слова в описании характеристик *социального интеллекта*: *справедливый, порядочный, честный, принципиальный, тактичный, понимающий, общительный, уважительный, открытый, лидер* и др.

Социальные характеристики рассматриваются нами в структуре Ты-образа ответственного как последние из оставшихся и описанных по различиям ответственного/безответственного. Их особенность в распределении по месту положения: если в общей структуре Ты-образа ответственного *социальные* основные, доминирующие, то в данном случае при определении различий сказать об этом нельзя, что говорит о том, что среди указанных они находятся не в центре. Выявленная особенность показывает необходимость присутствия *социальных*, они есть, важны, отражают особенность поведения личности руководителя как ответственного субъекта взаимодействия, но в этом контексте обозначенного при установлении различий уходят на вторичный план.

Теперь перейдем к анализу данных по установленным различиям в структуре Ты-образа безответственного. Отметим, что респонденты выделяют *эмоциональные, поведенческие* в *негативных* оценках характеристик. *Эмоциональных* более, они уступают лишь *негативным*. Ранее мы уже определяли при описании основных характеристик структуры Ты-образа безответственного, что эмоциональные отражают личностные особенности руководителя, которые представляются в структуре образа как отрицательные – безответственный. Не изменился этот критерий и при установлении существенных различий между характеристиками структур Ты-образа ответственного/безответственного, а лишь наоборот подтвердил важность и значимость данной характеристики в структуре Ты-образа безответственного при определении в значении оценки как отрицательная.

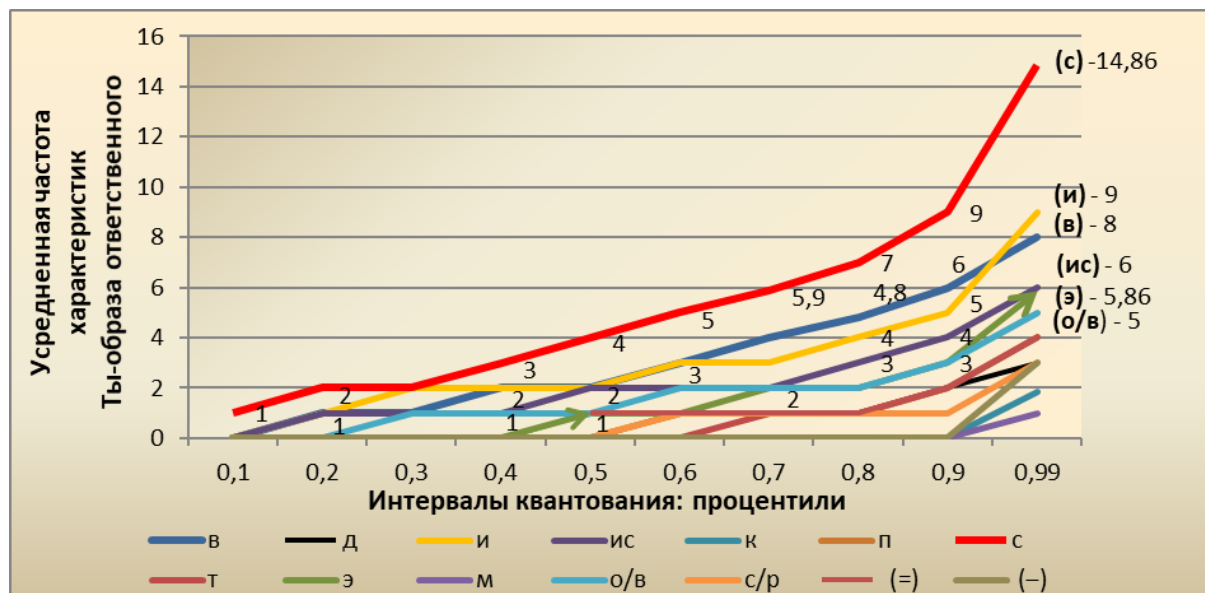
Поведенческие характеристики, в отличие от выше рассмотренных нами, по установленным различиям впервые выявлены в структуре Ты-образа безответственного ($P < 0,01$) (рисунок 2.3). *Поведенческие* отражают особенность поведения руководителя как во взаимодействии, так и в деятельности с людьми. Это следующие слова, которые наиболее активно применяются респондентами для описания их содержания: *безынициативный, пассивный, неисполнительный, безалаберный, карьерист, небрежный, ограниченный, безыдейный, непоследовательный* и другие. Речь идет о нарушении правил взаимной работы с людьми, без чего сложно реализовывать профессиональные планы и на что человек ориентируется в поведении.

Таким образом, принимая во внимание вышесказанное, отметим, что для руководителя как ответственного самыми важными при установлении различий для решения профессиональных задач в описании образа другого как ответственного/безответственного являются характеристики *интеллектуально-творческие, социальный интеллект, социальные* как те *позитивные*, которые в основном оцениваются им. Они помогают руководителю формировать профессиональный управленческий опыт, наделяя образ другого этими характеристиками как ответственного путем установления их отличительных признаков, а также характеристик *эмоциональных* и *поведенческих*, связывая их с отрицательными сторонами отношений как безответственного. Тем самым складывается обобщенный Ты-образ ответственного руководителя независимо от профиля управления, что необходимо для решения различного рода задач.

Сравнительный анализ структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления

Для подтверждения гипотезы об общих основных структурно-содержательных характеристиках Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления нами была предпринята попытка рассмотреть характеристики посредством процентильного частотного анализа, позволяющего

расположить их на одном графике и сравнить между собой. Как итог, были получены данные по расчетам частоты встречаемости по каждой характеристике в структурах Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного. Рассмотрим вначале данные по Ты-образу ответственного у субъектов управления (рисунок 2.4).



По оси X – интервалы квантования: процентиля; по оси Y – распределения усредненной частоты встречаемости характеристик. Характеристики структуры Ты-образа ответственного: в – волевые; д – деятельностные; и – интеллектуальные; ис – интеллект социальные; к – конвенциональные; п – поведенческие; с – социальные; т – телесные; э – эмоциональные; м – метафорические; о/в – объект воздействия; с/р – субъект развития; (=) – амбивалентные; (-) – негативные

Рисунок 2.4 – Усредненная частота встречаемости характеристик структуры Ты-образа ответственного у субъектов управления

Эмпирические данные по сравнительному анализу характеристик структуры Ты-образа ответственного у субъектов управления продемонстрировали, что очень ярко представлена на графике *социальная* характеристика, она существенно отличается от всех нижеследующих по частоте встречаемости на процентилях. Уже в среднем до одного процента испытуемых ее указали 1 раз, а у 50% респондентов она встречается до 4 раз, при 60% – до 5 раз, а при 80–99% ее встречаемость от 7 до 15 раз. Это значит, что практически у всех опрошенных при описании образа ответственного руководителя обязательно и многократно применяются слова, в большей мере описывающие образ со значениями, содержащими социальный смысл, как тех очень необходимых и важных характеристик, которые позволяют раскрыть профессиональную личностную сторону руководителя как ответственного и взаимодействующего субъекта управления. Этот результат подтверждает нашу гипотезу об основных характеристиках в общей структуре

Ты-образа ответственного, определяемой нами для всех субъектов управления независимо от профиля их деятельности, а именно обязательность *социальных* характеристик как основополагающих, составляющих ядро личности руководителя. Итак, *социальные* характеристики по частоте встречаемости выходят на первый план среди представленных (рисунок 2.4).

Далее в структуре Ты-образа ответственного по иерархии распределения отмечены *интеллектуальные* и *волевые* характеристики. Обратим внимание, что почти до 60% респондентов равномерно выделяют эти характеристики от 2 до 3 раз, а уже при охвате 80–99% испытуемых частота их встречаемости немного изменяется: выбор чуть более за *интеллектуальными* – до 9 раз, а *волевых* – до 8 раз. Однако подобная особенность не ярко различима: между ними в большинстве своем при распределении и с незначительным превосходством *интеллектуальные* по иерархии построения начинают, что и понятно, доминировать – ведь если *интеллектуальные* характеристики необходимы руководителю для выработки ответственных решений, то *волевые* для исполнения этих решений. Поэтому руководители показывают своим выбором, что одна характеристика без другой не существуют как та норма, что обеспечивает понятие об ответственной личности руководителя. Эти характеристики подтверждаются ранее полученными нами данными о составе основных характеристик в общей структуре Ты-образа ответственного у всех субъектов управления.

Данные частоты встречаемости характеристик *социальный интеллект*, *эмоциональных* и *объект воздействия* показывают неравномерность их распределения. Так, у 50% респондентов до 1 раза встречаются *социальный интеллект* и *объект воздействия*, а *эмоциональных* нет. И только при охвате от 50% испытуемых появляются *эмоциональные* характеристики с частотой выбора 1 раз, и уже при охвате 80% испытуемых их количество составляет 3 раза, а у 99% более раз. В отличие от эмоциональных *социальный интеллект* и *объект воздействия* отмечены испытуемыми почти от самого начала до конца. Их частота, как ранее нами показано, составляет по 1 разу у 50% респондентов. А далее при охвате от 80 до 99% анкетированных характеристики по *социальному интеллекту* называются уже от 3 до 6 раз чаще, чем *объект воздействия*, которые встречаются от 2 до 5 раз, и чаще, чем *эмоциональные* – от 3 до 5 раз. Это означает, что в среднем характеристика *социальный интеллект* обязательна, она присутствует в большем количестве в структуре Ты-образа ответственного. Правда, при том, что *объект воздействия* характеристика также отмечается почти всеми респондентами, тогда как *эмоциональные* только актуальны для половины испытуемых. Но одновременно *эмоциональных* достаточное количество (до 5 раз), что говорит об их востребованности и значимости для данной половины респондентов среди определяемых нами в целом и в отдельности из рассматриваемых трех характеристик, когда как позиция *объект воздействия* по количеству в их обозначении снижается. Это подтверждает выбор при охвате

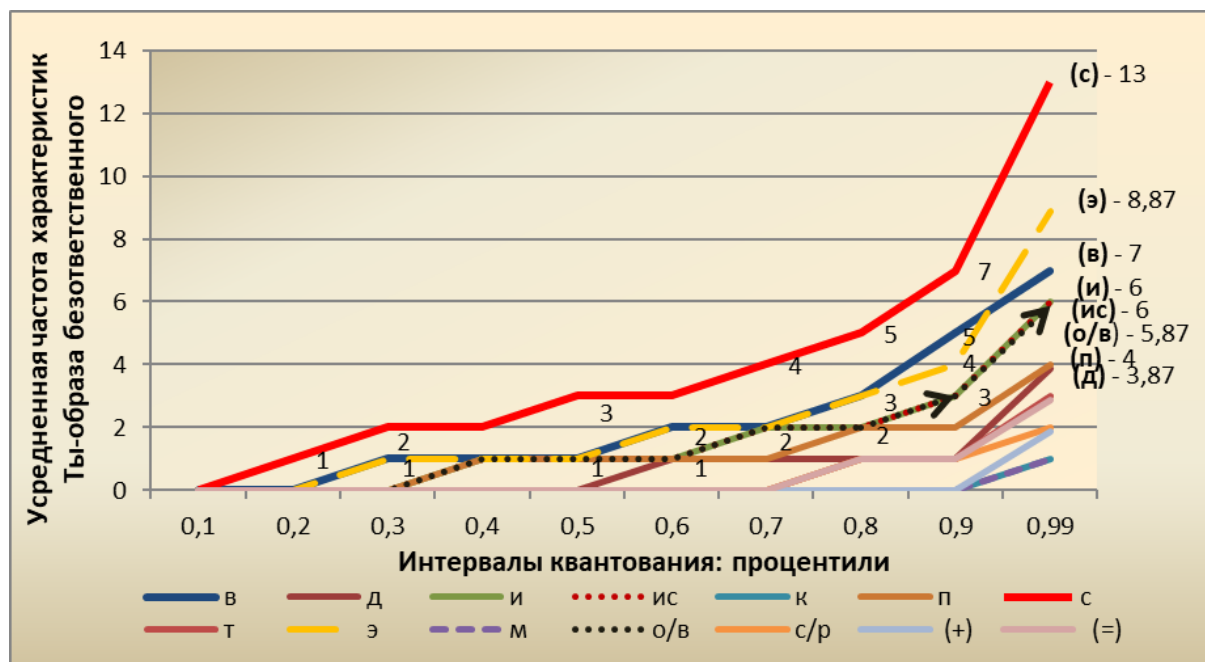
от 80 до 99% *объект воздействия* характеристик респондентами от 2 до 5 раз. Принимая во внимание данную особенность, отметим, что в целом характеристики востребованы анкетлируемыми с той лишь разницей, что по *социальному интеллекту* их чуть более, чем *объект воздействия* и *эмоциональных*, а *объект воздействия* характеристик немногим больше, чем *эмоциональных* для половины респондентов. Соответственно, согласно графику построения можно рассматривать отношения между этими характеристиками как те, что составляют третью группу структуры Ты-образа ответственного. *Социальный интеллект* и *объект воздействия* характеристики для многих участников обязательны в описании структуры Ты-образа ответственного, вместе с тем *эмоциональные* значимы для части респондентов.

У ряда характеристик: *деятельностных, поведенческих, телесных, конвенциональных, метафорических, субъект развития, амбивалентных, негативных* – выявлена небольшая частота их встречаемости в структуре Ты-образа ответственного. Обнаружены значения по 1 разу выбора у *амбивалентных* при охвате от 70% респондентов, а у всех иных из оставшихся показатели от 1 и немного более раз при охвате только 80–99% испытуемых. Тем самым, сравнивая характеристики между собой, мы видим, что в общей структуре Ты-образа ответственного у всех субъектов управления эти характеристики не столь важны, их мало относительно весовых категорий изучаемых нами характеристик, например, *социальных* или *интеллектуальных*. Но заметим, что при установлении профильных различий в структуре Ты-образа ответственного именно *амбивалентные, субъект развития и телесные* характеристики являются существенными в структуре Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления промышленности, культуры и образования, т.е. в отраслевом управлении они весомые.

Итак, принимая во внимание полученные нами данные процентильного анализа по структурно-содержательным характеристикам, выраженным в частоте встречаемости и в их иерархическом распределении на процентилях, мы делаем вывод о подтверждении основных *социальных, интеллектуальных, волевых, социальный интеллект, объект воздействия* характеристик и *эмоциональной* как значимых в общей структуре Ты-образа ответственного у всех субъектов управления. И говорим о них как об основополагающих, образующих личность ответственного руководителя, современного управленца.

Перейдем к рассмотрению эмпирических данных, полученных по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа безответственного, и также поставим вопрос о подтверждении ранее полученных результатов об основных характеристиках, применив процентильный анализ. Расчеты усредненной частоты встречаемости характеристик структуры Ты-образа безответственного и их расположения на процентилях показаны на рисунке 2.5, где *социальные* характеристики демонстрируют значительное превосходство над всеми другими. Их частота встречаемости в среднем по 1 разу уже

определяется у 2% испытуемых, при охвате 60% респондентов – до 3 раз, а при 90% и более – по 7 раз, а при 99% составляет при описании образа безответственного до 13 раз. Это значит, что в образе руководителя *социальные* характеристики в негативных оценках являются теми характеристиками, благодаря которым многие руководители формируют у себя представление о другом как о субъекте, у которого отсутствует взаимодействие, выражающееся в особенностях поведения (грубый, недальновидный, безразличный, злой, авторитарный), что определяется иными как социальная безответственность.



По оси X – интервалы квантования: процентили; по оси Y – распределения усредненной частоты встречаемости характеристик. Характеристики структуры Ты-образа безответственного: в – волевые; д – деятельностные; и – интеллектуальные; ис – социальный интеллект; к – конвенциональные; п – поведенческие; с – социальные; т – телесные; э – эмоциональные; м – метафорические; о/в – объект воздействия; с/р – субъект развития; (+) – позитивные; (=) – амбивалентные

Рисунок 2.5 – Усредненная частота встречаемости характеристик структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления

Эти же данные были получены нами при установлении характеристик как основных в общей структуре Ты-образа безответственного, где *социальные* характеристики доминируют и являются таковыми, то есть основными при описании образа другого как безответственного, что говорит о верности и доказательности наших выводов. По иерархии распределения далее установлены *волевые* и *эмоциональные* характеристики. Они расположены ниже социальных, но их роль в структуре образа безответственного также велика. Причем до 80% респондентов в среднем обязательно отмечают по 1 и 2 раза как *волевые*, так и *эмоциональные* характеристики, что свидетельствует о равномерном их распределении в структуре и использовании. А от 90

до 99% частота встречаемости *эмоциональных* в среднем составляет от 4 до 8,87 раза, а *волевых* – от 5 до 7 раз. То есть 9% испытуемых употребляют чаще *эмоциональные* характеристики, чем *волевые*. Если мы сравним полученные данные с характеристиками по распределению, которые относятся к основным в общей структуре Ты-образа безответственного у субъектов управления, то они такие: занимают основные позиции и *волевые*, и *эмоциональные* характеристики при описании респондентами образа другого как безответственного. Процентильный частотный анализ в дополнение к установленному не только подтвердил основные характеристики, но и показал, что для небольшой части испытуемых *эмоциональные* доминирующие более (предвосхищающие в отрицательных оценках), чем *волевые*.

Рассмотрим группу *интеллектуальных, социальный интеллект и объект воздействия* характеристик, они объединены и схожи по частоте встречаемости. На графике выделены штриховками и сплошной линией, так как при построении их линии накладываются друг на друга (рисунок 2.5). Эта группа относится к основным и значимым. Уже от 40% респондентов их отмечают по 1 разу, от 70% их определяют 2 раза, а от 90% и более – в среднем от 3 до 6 раз. То есть они достаточно часто указываются опрашиваемыми, что говорит об их важности. И между собою существенных отличий по частоте встречаемости они не имеют (за исключением того, что у 9% испытуемых по количеству встречается чуть более *интеллектуальных*, чем *социальный интеллект* или *объект воздействия* характеристики в отрицательных оценках). Сравним полученные нами данные с характеристиками по общей структуре Ты-образа безответственного. Заметим, что *интеллектуальные* представлены как основные, а *социальный интеллект* и *объект воздействия* отмечены как значимые.

В целом взгляды у руководителя о безответственном складываются через сопоставление характеристик по тем основным функциям, которые наиболее часто выполняет руководитель, а это социальные, принятие решений, волевые, убеждения, в связи с чем отсутствие таковых как норма формирует понимание о другом как о безответственном.

По иерархическому распределению менее значимые *поведенческие, деятельность, субъект развития, телесные, метафорические, конвенциональные, телесные, амбивалентные, позитивные* характеристики. Их сравнительный процентильный анализ показывает некоторое превосходство *поведенческих*, затем *деятельностных* над всеми другими по данной группе. Но в целом по структуре образа 40% респондентов отмечают *поведенческие* 1–2 раза и 99% до 4 раз, а *деятельностные* 60% испытуемых от 1 до максимальных 3,87 раза. В общей структуре Ты-образа безответственного *поведенческие* характеристики, как и другие, относятся к менее значимым относительно основных.

Итак, результаты сравнительного процентильного анализа по структуре Ты-образа безответственного показали, что такие характеристики,

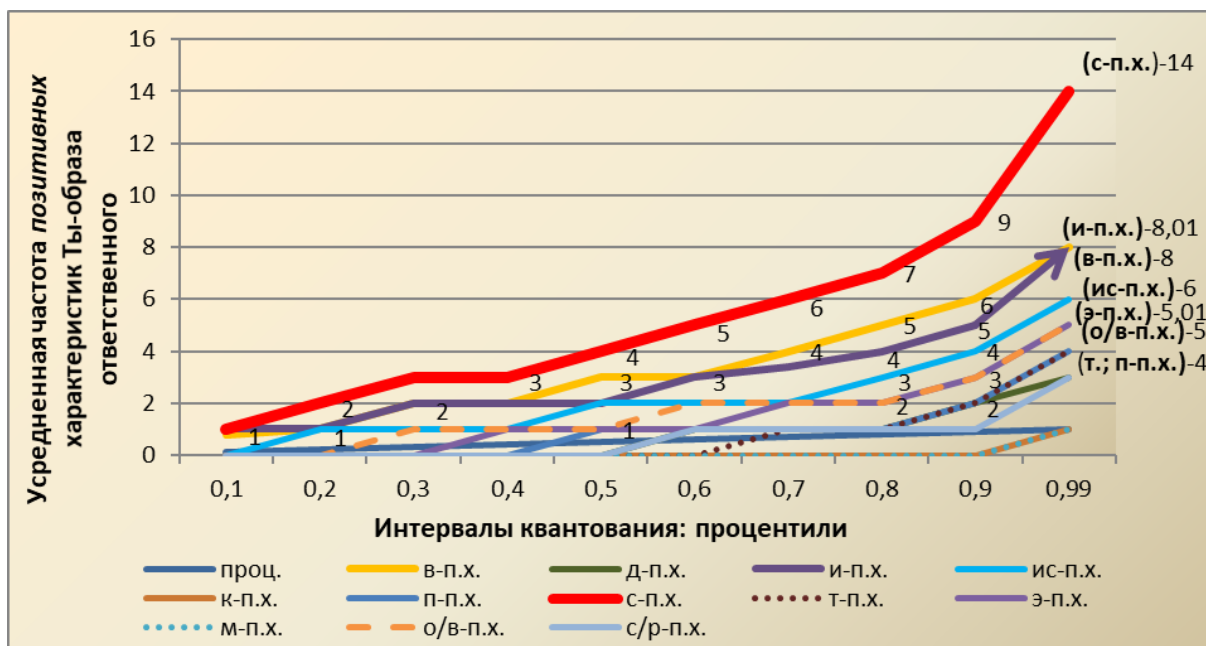
как *социальные, эмоциональные, волевые, интеллектуальные*, являются основными, а *социальный интеллект* и *объект воздействия* значимыми, производимыми в отрицательных оценках в *негативных* характеристиках как безответственный.

Таким образом, подтвердилась наша гипотеза об основополагающих характеристиках в структурах Ты-образа руководителя. Наиболее объемно в структуре Ты-образа ответственного представлены *социальные* характеристики, затем *интеллектуальные* и *волевые, социальный интеллект, объект воздействия, эмоциональные*. Подобно и в структуре Ты-образа безответственного доминируют по количеству употребления респондентами вначале *социальные*, затем *волевые* и *эмоциональные, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия*. Следовательно, руководитель как ответственный человек – это социально взаимодействующий, знающий, волевой, творчески умеющий решать самые сложные задачи, умеющий объяснить, убедить, взаимодействующий и оказывающий влияние на других субъектов управления позитивной оценкой в выстраиваемых отношениях. Руководитель же как безответственный имеет отрицательную оценку по социально не проявляемым активностям как взаимодействующий субъект, отличается эмоционально-личностными негативными характеристиками и отсутствием интеллектуально-творческих способностей, непониманием проблем других людей и отрицательными негативными воздействующими характеристиками.

Сравнительный анализ структурно-содержательных *позитивных* и *негативных* характеристик Ты-образа руководителя у субъектов управления

Осуществленный сравнительный анализ по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного продемонстрировал, что сильнейшими позициями в структурах обладают *позитивные* и *негативные* характеристики (рисунки 2.1 и 2.2). Для правильности проведения сравнительного анализа в структурах Ты-образа и процентильного анализа с целью подтверждения гипотезы об основных характеристиках структуры Ты-образа нами было принято решение рассмотреть *позитивные* и *негативные* характеристики отдельно. Поэтому сначала остановимся на результатах анализа полученных данных по распределению *позитивной* характеристики на процентилях по Ты-образу ответственного (рисунок 2.6).

Эмпирические данные по *позитивной* характеристике показали, что ее содержание составляют *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития*.



По оси X – интервалы квантования: процентиля; по оси Y – распределения усредненной частоты встречаемости **позитивных** характеристик структуры Ты-образа ответственного: в-п.х. – волевые; д-п.х. – деятельностные; и-п.х. – интеллектуальные; ис-п.х. – социальный интеллект; к-п.х. – конвенциональные; п-п.х. – поведенческие; с-п.х. – социальные; т-п.х. – телесные; э-п.х. – эмоциональные; м-п.х. – метафорические; о/в-п.х. – объект воздействия; с/р-п.х. – субъект развития

Рисунок 2.6 – Усредненная частота встречаемости *позитивной* характеристики структуры Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления

Не выявлены в содержании позитивной характеристики *амбивалентные* и *негативные*, что подтверждает наше предположение об особенностях построения Ты-образа ответственного, связанного с положительной стороной отношений, которую оценивает руководитель при описании образа другого. Поэтому все, что положительно, – это позитивно, ответственно.

Далее существенно доминируют в содержании *позитивных* характеристик по количеству среди иных *социальные*. Уже в среднем до 50% респондентов их указали от 1 до 3 и 4 раз, а от 70 до 80% и 99% опрошенных – от 7 до 14 раз. Это значит, что многие респонденты при описании образа ответственного руководителя обязательно выражают позитивную социальную оценку касательно поведения руководителя как субъекта взаимодействия и акцентируют внимание на том, что такая характеристика для руководителя очень важна в понимании другого как ответственного.

Рассмотрим по иерархии *интеллектуальные* и *волевые позитивные* характеристики. Можно сказать, что в среднем их объемы по частоте встречаемости одинаковы, только немного более их у *интеллектуальных*. Однако и те и другие важны в оценке отношением *позитивный*. И если у 20% респондентов они встречаются по 1 разу, то у 60% уже до 6, а при

99% до 8 раз. Это значит, что необходимость присутствия таких слов в содержании образа велика, и они также составляют значительную, вторую после социальных, содержательную часть *позитивных* характеристик, и к ним достаточно часто обращаются руководители при построении отношений как ответственный.

Далее по иерархии распределения составляющим содержания *позитивных* характеристик выступает *социальный интеллект*. Данная характеристика встречается уже у 1% респондентов по 1 разу, при 50% – по 2 раза, при 80% – по 3 раза, а при охвате 99% – до 6 раз. В содержании ее меньше, чем социальных, интеллектуальных, волевых, но больше, чем эмоциональных, объект воздействия.

Эмоциональные и *объект воздействия* в *позитивной* характеристике объединены и составляют следующую группу, так как по частоте встречаемости их количество одинаково, из чего следует, что респонденты применяют слова при оценке отношения в эмоциональных и объект воздействия смысловых категориях для того, чтобы показать особенности личности руководителя на уровне отношений с положительной стороны – ответственный.

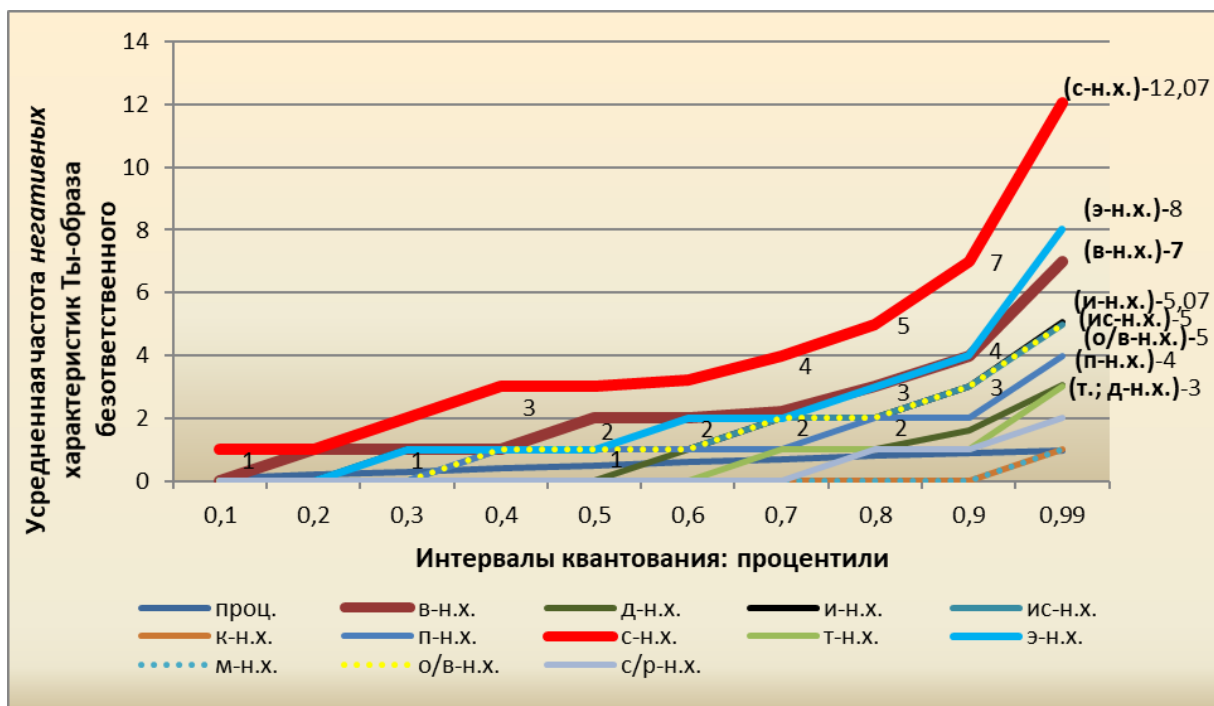
На самом низком иерархическом уровне в содержании *позитивных* характеристик отмечены *поведенческие* и *телесные*. Так, у 70% они встречаются только 1 раз, при 90% по 2 раза, а при 99% респондентов максимум 4 раза.

Субъект развития, деятельностные, конвенциональные, метафорические позитивные характеристики составляют самую незначительную группу и не могут оказать значительного влияния на содержание позитивных характеристик в оценке отношения.

Итак, содержание *позитивных* характеристик Ты-образа ответственного состоит из многих его составляющих, оно иерархическое. По частоте встречаемости в нем доминируют *социальные, интеллектуальные, волевые, социальный интеллект, объект воздействия, эмоциональные позитивные* характеристики. Следует добавить, что почти так же (за исключением местоположения: вначале *волевые*, а затем *интеллектуальные*) распределены основные характеристики в общей структуре Ты-образа ответственного у всех субъектов управления. Кроме этого еще присутствует различие в смысловом значении: в структуре образа характеристики отражают разнообразные стороны личности руководителя, а в содержании только отношение.

Результаты эмпирических данных по *негативной* характеристике структуры Ты-образа безответственного приведены на рисунке 2.7.

Очевиден состав содержания *негативной* характеристики: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития*. Имеет иерархическое распределение.



По оси X – интервалы квантования: проценти; по оси Y – распределения усредненной частоты встречаемости **негативных** характеристик.

Негативные характеристики структуры Ты-образа безответственного:

в-н.х. – волевые; д-н.х. – деятельностные; и-н.х. – интеллектуальные;
 ис-н.х. – социальный интеллект; к-н.х. – конвенциональные; п-н.х. – поведенческие;
 с-н.х. – социальные; т-н.х. – телесные; э-н.х. – эмоциональные; м-н.х. – метафорические;
 о/в-н.х. – объект воздействия; с/р-н.х. – субъект развития

Рисунок 2.7 – Усредненная частота встречаемости **негативных** характеристик структуры Ты-образа безответственного у субъектов управления

Негативная по смысловому значению в структуре Ты-образа отражает отрицательную сторону отношений, которую оценивает руководитель при описании образа другого. Не выявлены в содержании *негативных* характеристик *амбивалентные* и *позитивные* характеристики, что также подтверждает нашу гипотезу об особенностях построения Ты-образа безответственного на уровне отношений только как негативное – безответственный.

Доминируют по частоте встречаемости в *негативной* характеристике *социальные*: уже 50% испытуемых их называют 3 раза, у 70% респондентов это уже 4 раза, у 90% – 7 раз, а у 99% – 12 раз. Это говорит о социальной значимости в негативной характеристике оценки, связанной со стороной отношений, поэтому они обязательны при описании образа другого как безответственного.

Эмоциональные и *волевые* составляют вторую группу *негативной* характеристики. С небольшим превосходством *эмоциональные* более активно используются респондентами при описании образа, чем *волевые*. Так, при 50% охвата респондентов *эмоциональных* отмечено по 2 раза, а при 60% также

и *волевых*, при 80% – 3 раза, при 99% – 7 раз *волевых* и 8 раз *эмоциональных*. В общем, и те и другие важны для негативной оценки при выражении отношения при описании образа безответственного руководителя (рисунок 2.7).

Третью группу образуют *интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия негативные* характеристики. Они почти полностью совпадают по частоте встречаемости и из них немного превосходят *интеллектуальные*. Итак, оценка, звучащая в интеллектуальных отрицательных как негативная характеристика, отражает также особенности безответственного. Чуть менее по частоте в негативной характеристике *поведенческих*. Они составляют четвертую иерархическую группу и при охвате 40% респондентов встречаются 1 раз, а при 80% – от 2 до 4 раз. Меньше всего в содержании негативных характеристик *телесных* и *деятельностных*, и совсем незначительное количество *субъект развития, метафорических и конвенциональных*. Они занимают самые низкие позиции в иерархии по их распределению, и мы выделяем их как менее значимые при описании образа безответственного. Следовательно, в содержании *негативных* характеристик Ты-образа безответственного более всего *социальных*, наполовину их менее *эмоциональных* и *волевых*. *Интеллектуальных, социальный интеллект* и *объект воздействия* представлено в одинаковом количестве. Все описанные нами характеристики составляют содержание *негативной* характеристики, особенность которой заключается в выражении стороны отношений, которую оценивает руководитель при описании образа другого как безответственного.

Отметим: сравнительный анализ содержания *позитивных* и *негативных* характеристик структур Ты-образа руководителя у субъектов управления показал, что в контенте изучаемых характеристик образа входят все рассматриваемые нами характеристики за исключением *амбивалентных*, которых нет в содержании, так как они отражают двойственность или некоторую нейтральность, неопределенность при описании образа другого как ответственного/безответственного. Кроме этого, в *позитивных* характеристиках не выявлено негативных, а в содержании *негативных* нет позитивных, что также объяснимо с той точки зрения, какую сторону отношений оценивает руководитель при описании образа другого: положительную – ответственного или отрицательную – безответственного. Далее доказано, что содержание *позитивных* и *негативных* характеристик по образованию иерархическое и распределение в нем слов-определений подобно тому, как эта очередность представлена в структурах образа. Например, наверху в позитивных характеристиках отмечены *социальные*, затем *волевые, интеллектуальные* и они имеют положительную оценку в позитивных характеристиках, а в *негативных* – также *социальные*, затем *эмоциональные, волевые*, но они имеют отрицательную оценку в негативных характеристиках. *Позитивные* и *негативные* в структуре Ты-образа отражают две стороны отношений: ответственного/безответственного.

Итак, осуществив сравнительный процентильный анализ по содержанию *позитивной* и *негативной* характеристик, мы делаем вывод, что действительно каждая из них в свой состав включает общее количество изучаемых нами характеристик, за исключением *амбивалентных*. *Позитивные* и *негативные* – основные в общей структуре Ты-образа руководителя у субъектов управления. Они обнаруживают себя вне зависимости от профиля управления руководителя.

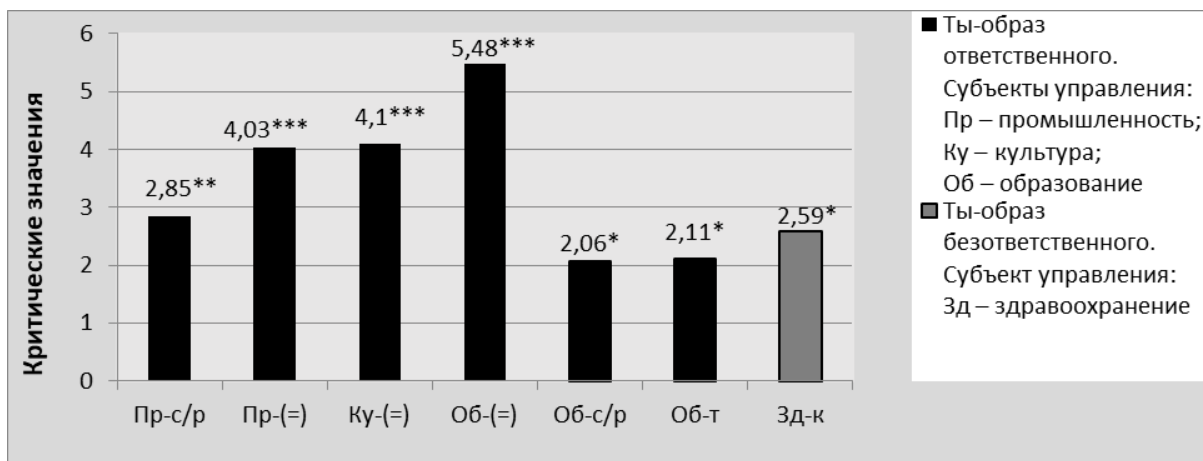
Далее проблему содержания *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного и *негативной* характеристики Ты-образа безответственного мы изучали посредством профильного анализа. Для этого также использовали процентильный анализ, чтобы определить частоту встречаемости и распределения характеристик и установить наличие профильных особенностей. Это необходимо для выявления того, с какими сторонами отношений связывает руководитель образ другого, наделяя его положительными или отрицательными оценками.

2.3 Профильные структурно-содержательные характеристики Я- и Ты-образов ответственного руководителя у субъектов управления

Перед нами стояла задача – установить общие профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного руководителя у субъектов управления, то есть присутствующие у отдельных субъектов управления при описании образа другого, раскрывающие их отраслевую предрасположенность, и сравнить с характеристиками структур Я-образа. Для проверки данного предположения был проведен сравнительный анализ структурно-содержательных характеристик. Вначале опишем результаты установленных профильных различий по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления (рисунок 2.8).

Установленные различия между структурно-содержательными характеристиками Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного выявлялись у всех изучаемых нами субъектов управления: транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования, для чего применялся статистический t-критерий Стьюдента, согласно которому были получены итоговые результаты, что показано на рисунке 2.8.

В соответствии с эмпирическими данными профильные различия определены по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного у трех субъектов управления: промышленности, культуры, образования, по характеристикам Ты-образа безответственного установлены у одного субъекта управления – здравоохранения (рисунок 2.8).



По оси X – структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного у субъектов управления: «Промышленность» – Пр-с/р (субъект развития);

Пр-(=) (амбивалентные); «Культура» – Ку-(=) (амбивалентные); «Образование» – Об-(=) (амбивалентные); Об-т (телесные); Об-с/р (субъект развития).

По оси X – структурно-содержательная характеристика Ты-образа безответственного, субъект управления «Здравоохранение»: Зд-к. (конвенциональная).

По оси Y – распределения структурно-содержательных характеристик Ты-образа с учетом установленных различий и их критические значения согласно t-критерию Стьюдента: при *** $P < 0,001$; ** $P < 0,01$; * $P < 0,05$

Рисунок 2.8 – Профильные различия структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления

Если говорить о результатах профильных различий по структуре Ты-образа ответственного, то у обозначенных трех субъектов управления выделена одна общая особенность – наличие *амбивалентных* характеристик ($P < 0,001$). Это показывает значимость данной характеристики руководителя как ответственного в отраслевом управлении: производством, образованием, культурной деятельностью.

Посредством качественного анализа содержания *амбивалентных* характеристик нами были определены и рассмотрены слова, которые наиболее активно отметили респонденты для описания Ты-образа ответственного. Заметим, что *амбивалентные* отражают нейтральное или некоторое двойственное отношение. В данном случае оценка и выбор респондентами производились и были связаны с позитивной стороной отношений определением слова в сторону ответственного, чем безответственного при описании образа другого.

Интересны полученные данные и по содержанию *амбивалентных* характеристик (таблица 2.15).

Так, например, выделяются часто употребляемые слова у всех трех субъектов управления: *требовательный* и *строгий*. То есть руководитель, анализируя эти понятия в аспекте ответственный/безответственный, делает выбор; описывая образ другого, ставит для себя вопрос: быть требовательным – это хорошо или плохо? А другой как строгий – это позитивный или негативный руководитель, это ответственно или безответственно?

И в этом случае характеризуется образ ответственный, что обуславливается оценкой, связанной со стороной отношений положительной, позитивной.

Таким образом устанавливаются различия между ответственностью и безответственностью, как другой есть ответственный критерием строгий и требовательный.

Таблица 2.15 – Качественный частотный анализ содержания профильных *амбивалентных* характеристик структуры Ты-образа ответственного у субъектов управления: промышленность, культура, образование (фрагмент)

Субъекты управления								
Промышленность			Культура			Образование		
Содержание характеристики (слова)	Частота	Ранг	Содержание характеристики (слова)	Частота	Ранг	Содержание характеристики (слова)	Частота	Ранг
<i>строгий</i>	6	1	<i>требовательный</i>	18	1	<i>требовательный</i>	28	1
<i>требовательный</i>	6	1	<i>строгий</i>	10	2	<i>строгий</i>	24	2
перспективный	5	3	профессионал	5	4	практичный	3	3
профессионал	5	3	компромиссный	2	4	доверчивый	2	4
лояльный	2	5	неконфликтный	2	4	серьезный	2	4
быстрый	1	6	самолюбив	2	4	аналитик	1	6
дипломированный	1	6	самоуверенный	2	4	бесконфликтный	1	6
доступный	1	6	делегирующий	1	8	в курсе проблем	1	6
недоверчивый	1	6	идеальный	1	8	имеет мнение	1	6
прагматик	1	6	конкретный	1	8	лояльный	1	6
рисковый	1	6	критичен	1	8	жесткий	1	6
семьянин	1	6	напористый	1	8	экстраверт	1	6
серьезный	1	6	консервативный	1	8	начинающий	1	6
спокоен	1	6	рискованный	1	8	нестрогий	1	6
эстет	1	6	скрупулезный	1	8	неугомонный	1	6

Примечание. Курсивом показаны слова, которые наиболее часто встречаются в характеристиках и занимают первые ранговые места.

Неоднозначность испытываемого состояния возможна, например, при принятии решения по причине отображения оценки, имеющей очень высокий критерий ответственности, обязательств. В частности такие высокие требования предъявляются при решении сложных или неординарных задач, поэтому критерии строгости и требовательности помогают руководителю выразить степень своего согласия по принятию такового – высокой ответственности, исполнение которого требует обязательности в следовании установленному порядку, его соблюдении. Кроме того, подобного рода

смысловые значения по определению данных понятий в употреблении отмеченных слов могут рассматриваться как переживаемое ложной, то есть как бы высокой ответственности, проявляемой в безответственности, что вызывает двойственность состояния при выражении отношения, как, например, чрезмерно предъявляемая требовательность или излишняя строгость, это мешает выполнять работу, и тогда подобное можно охарактеризовать как безответственность. То есть амбивалентная характеристика показывает некоторую двойственность, неоднозначность, отражаемую в отношениях, но при описании образа ответственного производится выбором ответственный.

Обратим внимание, что *амбивалентные* характеристики в структуре Ты-образа ответственного у субъекта управления культуры единственные, как те, которые свидетельствуют об их профильной предрасположенности, в отличие от двух других изучаемых нами субъектов управления, имеющих данные результаты. Они для них значимы при установлении различий по профилю управленческой деятельности в определении позиции другой ответственный.

Уточним, обращаясь к субъекту управления *культура*, какие еще слова применены респондентами в содержании *амбивалентной* характеристики: *компромиссный, самоуверенный, делегирующий, идеальный, конкретный, критичный, напористый, неконфликтный*. Смысловые значения этих слов иллюстрируют двойственность выражения отношения ответственный или безответственный в оценке управленческой деятельности другого при описании образа как ответственного.

Какие слова отмечены анкетизируемыми у субъекта управления промышленности? В содержании *амбивалентной* характеристики встречаются *перспективный, лояльный, быстрый, дипломированный, недоверчивый, прагматик, рисковый, семьянин, спокоен, серьезный, слушающий* и другие. В целом можно сказать, что эти слова связаны с прогнозом деятельности, с проявлением социальных качеств (например, *семьянин* или *недоверчивый*). Вера, доверие – критерий взвешенности в отношениях с другими людьми – ответственный, или, например, оценка такового через понятие о семье и возможности принятия личностью некоторой определяемой социальной ответственности на перспективу за производство. Или, если бы мы рассматривали вопрос о профессионализме и возможности прогноза деятельности человека в профессии, то тогда также были бы важны именно указанные категории понятий в вопросах об ответственности и заняли бы ту позицию, что характеризуется амбивалентностью.

Респонденты у субъектов управления образования, описывая амбивалентную характеристику, выделяют: *практичный, доверчивый, аналитик, в курсе проблем, занимает позицию, может быть жестким, саможертвующий, смиренномудрый*. Следовательно, опрашиваемыми активно используются слова о человеке, познающем и глубоко чувствующем других людей,

жертвующем, доверчивом, в чем и просматривается профильная специфика отраслевого управления субъектов образования. Руководитель видится как постоянно взаимодействующий с людьми, принимающий ответственность за них и постоянно работающий с людьми.

Таким образом, *амбивалентная* характеристика в структуре Ты-образа ответственного – это некоторая система взвешиваемых оценок в определении отношений: позитивный или негативный; выбором в сторону позитивный – ответственный.

Субъект развития характеристика установлена в структурах Ты-образа ответственного при выявлении профильных различий у субъектов управления промышленности и образования. Отражает особенности личности руководителя как ответственного.

По той причине, что она определена у двух субъектов управления, рассмотрим ее содержание, для этого обратимся к качественному частотному словарю (таблица 2.16).

Результаты анализа содержания показали, что наиболее часто употребляются слова, описывающие *субъект развития* характеристику, это *целеустремленный* и *воспитанный*, причем и у одного, и у другого субъекта управления они занимают одинаковые первые ранговые позиции. Следовательно, для руководителя при установлении различий между характеристиками структур Ты-образа ответственного/безответственного важно обратить внимание на устойчивую направленность руководителя как личности, его целеполагаемую деятельность и воспитанность как ответственного.

Кроме этого, для субъекта управления промышленности немаловажны такие категории понятий в описании характеристики, как способность к обучению и обучаемость, новый взгляд на перспективу, открытие в производстве, новаторство, передовое. Для респондентов же субъекта управления образования актуальными являются смысловые морально-нравственные значения характеристики личности руководителя как субъекта развития, это общие принципы о человекообразовании, например, о добропорядочности, бескорыстии, милосердии, твердости (таблица 2.16).

Отличительной особенностью субъекта управления образования при установлении различий между характеристиками структур Ты-образа ответственного/безответственного среди обозначенных субъектов управления также выступают выделенные *телесные* характеристики, такие как *терпеливый, гибкий, уравновешенный, энергичный, мобильный, работоспособный, выносливый, спортивный, красивый, аккуратный, здоровый*. Смысловые значения этих слов можно отнести к понятию о здоровом образе и укладе жизни человека. Наверное, при принятии ответственных решений указанные признаки позволяют руководителю выделить самые важные характеристики среди многих как определяемые им: не навредит, ответственный (таблица 2.16).

Таблица 2.16 – Качественный частотный анализ содержания профильных *субъект развития* характеристик структуры Ты-образа ответственного у субъектов управления промышленности и образования (фрагмент)

Субъект управления	Кластер характеристики	Содержание характеристики	Частота	Ранг	Субъект управления	Содержание характеристики	Частота	Ранг
Промышленность	<i>Субъект развития</i>	<i>целеустремленный</i>	10	1	Образование	<i>целеустремленный</i>	11	1
		<i>воспитанный</i>	2	2		<i>воспитанный</i>	9	2
		безотказный	1	3		добросовестный	7	3
		быстрообучаемый	1	3		любопытный	3	4
		перспективный	1	3		бескорыстный	1	5
		развитый	1	3		мыслящий	1	5
		добросовестный	1	3		милосердный	1	5
		думающий	1	3		поступательный	1	5
		инновационный	1	3		учитывает время	1	5
		компромиссный	1	3		самостоятельный	1	5
		умный	1	3		решает проблемы	1	3
		новатор идей	1	3		тверд в решении	1	3
		передовой	1	3		умеет сплотить	1	3
		многообещающий	1	3		передовой	1	3

Примечание. Курсивом показаны слова, которые наиболее часто встречаются в характеристиках и занимают первые ранговые места.

В связи с установленными различиями мы можем сделать вывод, что обязательным для профилей управления субъектов промышленности, культуры и образования является наличие в структуре Ты-образа ответственного *амбивалентных* характеристик как тех взвешиваемых, неоднозначных оценок, связанных с двумя сторонами отношений ответственный/безответственный, что помогают руководителю вырабатывать более правильное отношение к другому как к ответственному. *Субъект развития* характеристика необходима для субъектов управления промышленности и образования, и только *телесные* принадлежат структуре образа ответственного субъекта управления образования.

Рассмотрим результаты установленных профильных особенностей по структуре Ты-образа безответственного. Впервые выявлены различия по *конвенциональным* характеристикам ($p < 0,05$), отражающие в структуре образа объективные представления о руководителе как о человеке (рисунок 2.8). Отметим, что данная специфическая особенность обнаружена только в структуре Ты-образа у субъектов управления здравоохранения. Возможно,

здесь следует учитывать природу профессиональной деятельности руководителя как врача – оказание помощи и лечение болезни у людей, то есть образ человека-болеющего как образ-цель, что составляет тот отражаемый результат по лечению болезни (не навредить, излечить) на который ориентируется в деятельности руководитель. Иными словами, это ведущий компонент, находящийся в центре внимания руководителя, – о здоровье человека, – являющийся существенным при принятии особо ответственных решений. Посмотрим, из каких основных слов складывается содержание *конвенциональной* характеристики как отрицательной: *дилетант, бесчеловечный, безграмотен, без авторитета в профессии*. Тем самым респондентами подчеркивается, что для руководителей субъектов управления здравоохранения важно наличие в образе другого руководителя не только общих, но и таких специфических характеристик, как *конвенциональных*, которые выступают как противовес другим субъектам управления для описания образа другого как безответственного.

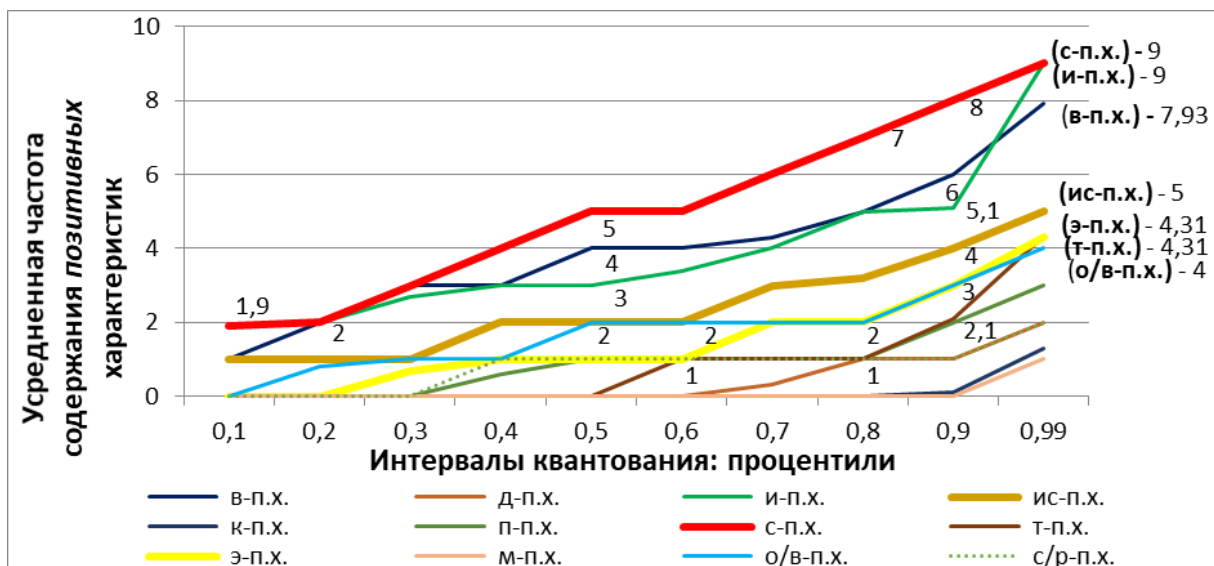
Таким образом, профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного/безответственного определены у субъектов управления промышленности, здравоохранения, культуры, образования, в частности, в структуре Ты-образа ответственного по *амбивалентным, субъект развития и телесным* характеристикам у субъектов управления промышленности, культуры, образования и одна, *конвенциональная*, в структуре Ты-образа безответственного у субъекта управления здравоохранения.

Профильный сравнительный анализ структурно-содержательных позитивных и негативных характеристик Ты-образа руководителя у субъектов управления

Для получения данных о наличии профильных особенностей построения содержания *позитивных* и *негативных* характеристик Ты-образа руководителя у субъектов управления нами были произведены расчеты, для чего также применили процентильный анализ, результаты которого приведены по каждому из субъектов управления в отдельности.

Результаты процентильного анализа по содержанию *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Транспорт»: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития* характеристики (рисунок 2.9).

Не обнаружены *амбивалентные* характеристики. По распределению очень ярко выделена группа *социальных, интеллектуальных, волевых, позитивных* характеристик (рисунок 2.9).



По оси X – интервалы квантования: проценти; по оси Y – усредненная частота встречаемости **позитивных** характеристик. Содержание **позитивных** характеристик: в-п.х. – волевые; д-п.х. – деятельностные; и-п.х. – интеллектуальные; ис-п.х. – социальный интеллект; к-п.х. – конвенциональные; п-п.х. – поведенческие; с-п.х. – социальные; т-п.х. – телесные; э-п.х. – эмоциональные; м-п.х. – метафорические; о/в-п.х. – объект воздействия; с/р-п.х. – субъект развития

Рисунок 2.9 – Усредненная частота встречаемости *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Транспорт»

Из них доминируют *социальные*, уже при 10% испытуемых их отмечают 1,9 раза, при 50% – 5 раз, при 80% – 7 раз, при 99% – 9 раз, что говорит о достаточно частом и обязательном их употреблении испытуемыми в оценке позитивный при описании образа другого как ответственного.

Обратим внимание на *интеллектуальные* характеристики. Если при 50% опрашиваемых их выбор составляет всего 3 раза, то при 90% это уже 5,1 раза, что приближает по частоте к *волевым*, а при 99% *интеллектуальных* становится уже больше, чем *волевым*, и их отмечается столько же, сколько *социальных*, – 9 раз.

Из этого следует, что для руководителей субъекта управления «Транспорт» очень важна характеристика не только позитивная *социальная*, связанная с оценкой отношением ответственный, но и *интеллектуальная*. Так, например, респонденты выделяют следующие слова *интеллектуальных позитивных* характеристик: *целеустремленный, грамотный, умный, внимательный, объективный*. К *социальным* относят *ответственный, справедливый, коммуникабельный, объективный, требовательный*, а к *волевым* – *внимательный, решительный, целеустремленный* и другие.

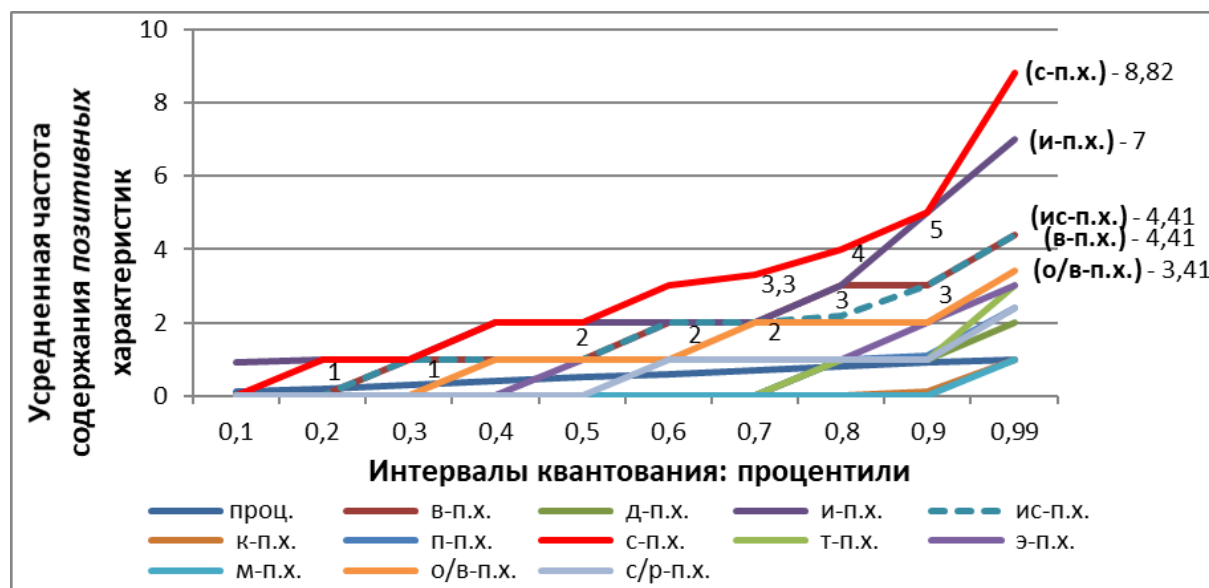
Более нижнюю позицию по частоте встречаемости занимают *социальный интеллект*, затем *эмоциональные, объект воздействия, телесные позитивные* характеристики (рисунок 2.9).

И меньше всего по количеству употребления респондентами отмечено в содержании *поведенческих, субъект развития, деятельностных, конвенциональных, метафорических позитивных* характеристик. Впервые из числа данных характеристик они указаны испытуемыми от охвата 60% в среднем 1 раз, а при 90% – 2 раза. Следовательно, данная группа характеристик мало востребована при описании образа другого как ответственного.

Итак, особенность содержания *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Транспорт» состоит в наличии наиболее часто встречаемых, а значит, самых необходимых *социальных и интеллектуальных*, затем *волевых позитивных* характеристик, к которым более всего прибегают анкетиремые для выражения своего отношения при описании образа другого как ответственного. Одновременно отметим, что в содержании *позитивные* характеристики имеют иерархическое распределение как структурно-содержательные характеристики в структуре образа.

Далее рассмотрим содержание *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Промышленность» (рисунок 2.10).

Согласно полученным эмпирическим данным содержание *позитивной* характеристики составляют *социальные, интеллектуальные, социальный интеллект, волевые, деятельностные, поведенческие, конвенциональные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития* характеристики (рисунок 2.10).



По оси X – интервалы квантования: процентиля; по оси Y – усредненная частота встречаемости *позитивных* характеристик. Содержание *позитивных* характеристик: *в-п.х.* – волевые; *д-п.х.* – деятельностные; *и-п.х.* – интеллектуальные; *ис-п.х.* – интеллект социальный; *к-п.х.* – конвенциональные; *п-п.х.* – поведенческие; *с-п.х.* – социальные; *т-п.х.* – телесные; *э-п.х.* – эмоциональные; *м-п.х.* – метафорические; *о/в-п.х.* – объект воздействия; *с/р-п.х.* – субъект развития

Рисунок 2.10 – Усредненная частота встречаемости *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Промышленность»

Так же, как у субъекта управления «Транспорт», в содержании *позитивной* характеристики у субъекта управления «Промышленность» нет *амбивалентных* характеристик Ты-образа ответственного руководителя.

Согласно графику 2.10, верхнюю позицию занимают *социальные* и *интеллектуальные позитивные* характеристики, их частота встречаемости преобладает над всеми другими, при этом *социальные* доминируют над *интеллектуальными*.

Так, при максимальном охвате респондентов в 99% частота выбора почти 9 раз, что соотносимо выше, чем у *интеллектуальных*, – 7 раз. Это говорит о том, что для профиля управления руководителя промышленности все же более важна в оценке позитивной характеристикой *социальная*, а затем *интеллектуальная*. Далее по распределению в содержании *позитивных* характеристик отмечены *социальный интеллект* и *волевые*, при 80% их выбор составляет по 3 раза, а уже при 99% он равен 4,5 раза. В сравнении с *интеллектуальными* и *социальными* их менее (почти наполовину), но все же относительно иных они занимают значительную часть в содержании, что позволяет нам говорить о них как о нужных и важных в оценке для руководителя при описании образа другого, имея в виду позитивный – ответственный.

Объект воздействия характеристики включены в состав третьей группы и составляют *позитивную* характеристику вместе с *деятельностными, поведенческими, конвенциональными, телесными, эмоциональными, метафорическими, субъект развития*. Их в содержании менее всего, но в данной иерархии по распределению они, чаще вносятся респондентами при описании образа, к примеру, при охвате 99% выбор составляет 3,41 раза.

Следовательно, для респондентов субъекта управления промышленности очень важна, в первую очередь, *социальная* положительная оценка отношением позитивный, а затем *интеллектуальная*. *Социальный интеллект* и *волевые* в позитивных характеристиках значительно им уступают.

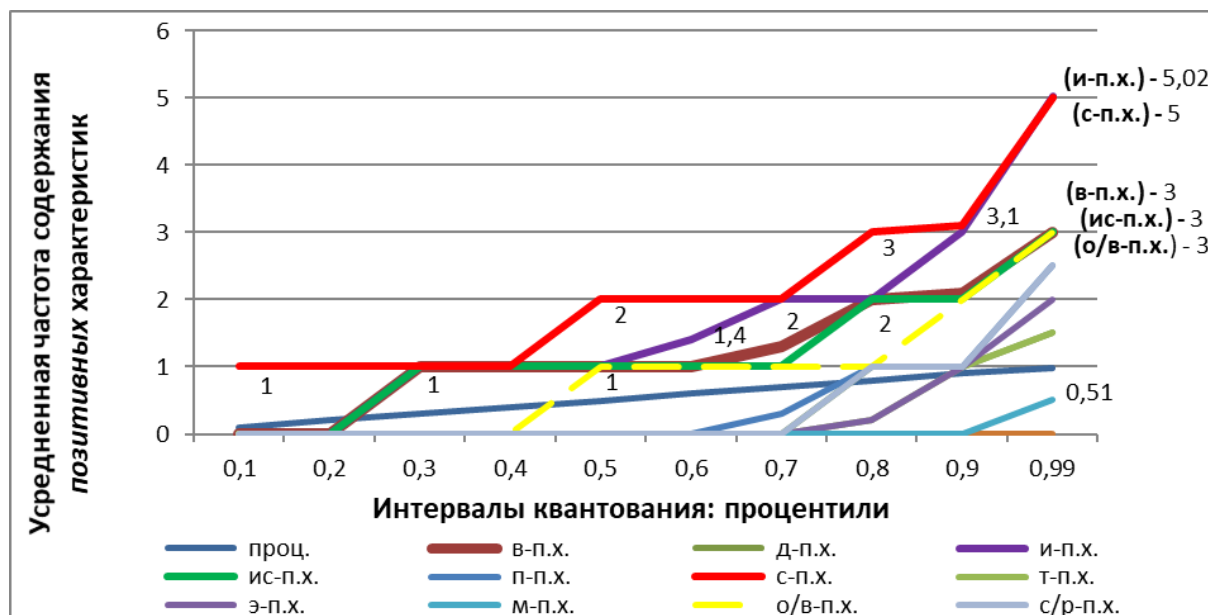
Результаты процентильного анализа по содержанию *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Здравоохранение» показаны на рисунке 2.11.

Содержание *позитивной* характеристики: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, интеллект социальные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития*. Отсутствуют *конвенциональные* и *амбивалентные*.

Впервые в содержании позитивной характеристики именно у субъекта управления здравоохранения не выявлены *конвенциональные*, что отмечает их профильную особенность. Рассмотрим подробнее содержание *позитивной* характеристики.

Очевидно, что *социальные* и *интеллектуальные положительные* характеристики занимают самую верхнюю позицию. Частота встречаемости *социальных* при охвате от 10% до 70% респондентов составляет 2 раза, что немного более, чем *интеллектуальных* – от 1 до 1,5 раза. Но при 90% и *интеллектуальных* указывают уже 3 раза, столько же, как и *социальных*, а при

99% – 5,02 раза, и этот результат чуть выше у интеллектуальных, чем у социальных, и составляет 5 раз (рисунок 2.11).



По оси X – интервалы квантования: проценти; по оси Y – усредненная частота встречаемости **позитивных** характеристик. Содержание **позитивных** характеристик: в-п.х. – волевые; д-п.х. – деятельностные; и-п.х. – интеллектуальные; ис-п.х. – социальный интеллект; п-п.х. – поведенческие; с-п.х. – социальные; т-п.х. – телесные; э-п.х. – эмоциональные; м-п.х. – метафорические; о/в-п.х. – объект воздействия; с/р-п.х. – субъект развития

Рисунок 2.11 – Усредненная частота встречаемости *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Здравоохранение»

Чуть ниже по иерархии располагаются *волевые, социальный интеллект и объект воздействия позитивные* характеристики. Они формируют следующую группу и отличаются меньшим выбором. Из них *волевые и социальный интеллект* при 30% охвата испытуемыми определяются в среднем по 1 разу, а при 80% – 2 раза, при 99% – 3 раза.

Объект воздействия характеристики свое присутствие обнаруживают только при 50%, респонденты их отмечают по 1 разу, при 80% указывают 2 раза, при 90% – до 3 раз.

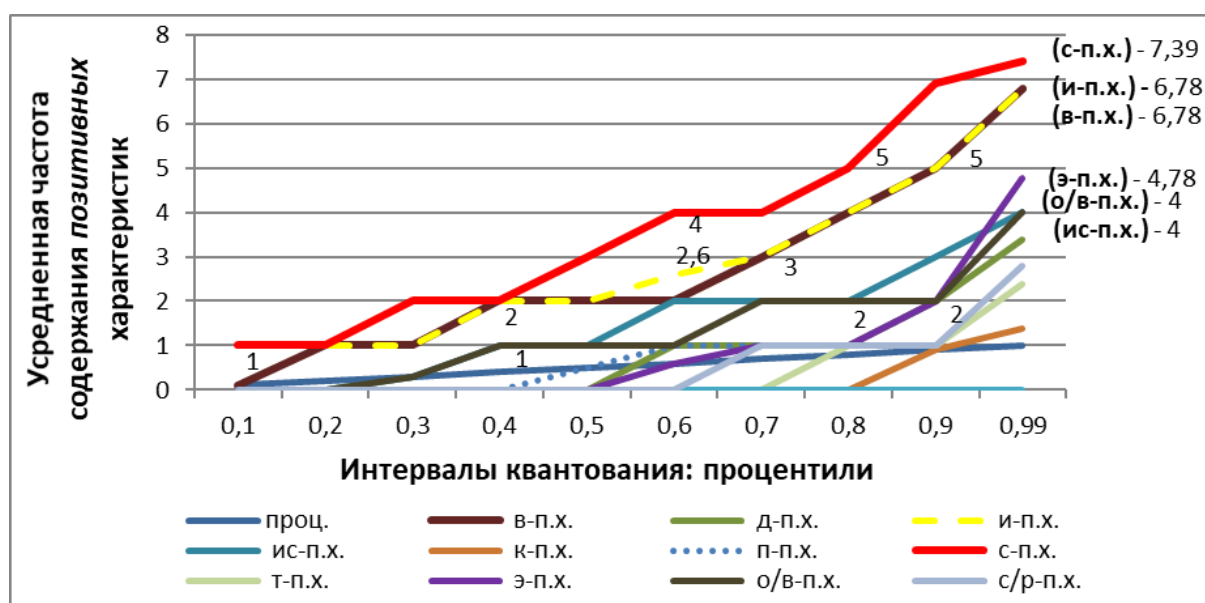
То есть для руководителей из трех рассматриваемых характеристик *волевые и социальный интеллект* имеют немного большее значение, чем *объект воздействия* характеристика в положительных оценках.

По иерархии распределения на самой нижней позиции находятся *деятельностные, поведенческие, телесные, эмоциональные, субъект развития, метафорические позитивные* характеристики. Они встречаются только на отрезке от 90 до 99% по 1 разу. *Метафорических* обнаружено только при охвате 99% – 0,51 раза, и их меньше всего.

Итак, содержание *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления здравоохранения в большей части состоит из *интеллектуальных* и *социальных* характеристик, которые наиболее важны для руководителей при построении образа другого руководителя – как положительный, ответственный.

Рассмотрим содержание *позитивной* характеристики субъекта управления «Культура» (рисунок 2.12).

Содержание *позитивной* характеристики: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, интеллект социальные, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, объект воздействия, субъект развития*. Не выявлены *метафорические, амбивалентные*. То, что не обнаружены *метафорические*, это и составляет их профильную особенность.



По оси X – интервалы квантования: процентили; по оси Y – усредненная частота встречаемости **позитивных** характеристик. Содержание **позитивных** характеристик: *в-п.х.* – волевые; *д-п.х.* – деятельностные; *и-п.х.* – интеллектуальные; *ис-п.х.* – интеллект социальный; *к-п.х.* – конвенциональные; *п-п.х.* – поведенческие; *с-п.х.* – социальные; *т-п.х.* – телесные; *э-п.х.* – эмоциональные; *о/в-п.х.* – объект воздействия; *с/р-п.х.* – субъект развития

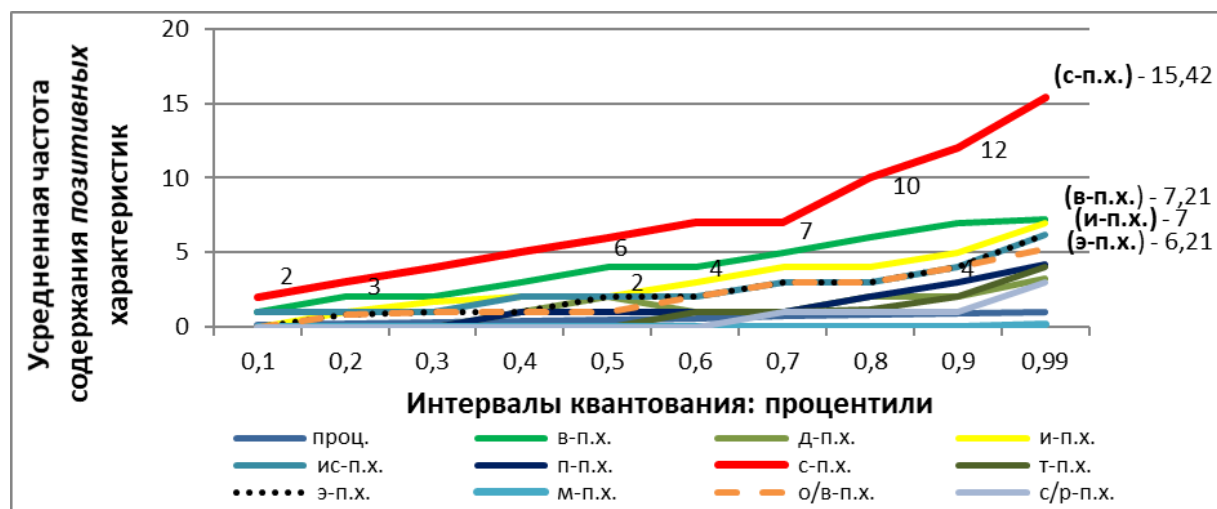
Рисунок 2.12 – Усредненная частота встречаемости *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Культура»

В иерархии содержания *позитивных* характеристик самую верхнюю позицию занимают *социальные*, а затем *интеллектуальные* и *волевые*. *Социальные* выбирают респонденты по 1 разу при 10% испытуемых, а при 60% уже указывают 4 раза, далее при 80% около 5 раз и при 99% в среднем до 7,39 раза, что характеризует их особенность. *Интеллектуальные* и *волевые позитивные* характеристики встречаются менее, чем *социальные*,

и по количеству их различия между собой незначительны. Так, *интеллектуальных* немного больше отмечено от 60% – 2,6 раза против *волевых* (2 раза). В дальнейшем респонденты делают одинаковый выбор, который к 99% составляет у обеих по 6,78 раза. То есть для руководителей значимы как *волевые*, так и *интеллектуальные* позитивные характеристики.

Третья группа – *социальный интеллект, объект воздействия, деятельность, конвенциональные, поведенческие, телесные, эмоциональные, субъект развития*, всего восемь характеристик и составляют содержание *позитивной*, установлены на самом нижнем уровне иерархии. Из такого разнообразия только *социальный интеллект, объект воздействия* характеристики обнаружены со значениями 1 и 2 раза соответственно от 40 до 60%, от 70 до 90%. Например, как более ярко мы видим на графике 2.12, частоту встречаемости *эмоциональных* при 90% выбор их составляет 2 раза, а при 99% – 4,78 раза.

Далее рассмотрим содержание *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Образование» (рисунок 2.13). Итак, содержание представлено неравномерно по частоте встречаемости характеристик, приоритет принадлежит именно *социальным*, затем *интеллектуальным* и *волевым*.



По оси X – интервалы квантования: проценти, по оси Y – усредненная частота встречаемости *позитивных* характеристик. Содержание *позитивных* характеристик: *в-п.х.* – волевые; *д-п.х.* – деятельность; *и-п.х.* – интеллектуальные; *ис-п.х.* – интеллект социальный; *п-п.х.* – поведенческие; *с-п.х.* – социальные; *т-п.х.* – телесные; *э-п.х.* – эмоциональные; *м-п.х.* – метафорические; *о/в-п.х.* – объект воздействия; *с/р-п.х.* – субъект развития

Рисунок 2.13 – Усредненная частота встречаемости *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного у субъекта управления «Образование»

Согласно полученным эмпирическим данным содержание *позитивной* характеристики следующее: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, интеллект социальные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития.*

Отсутствуют *конвенциональные* и *амбивалентные* характеристики, что составляет их профильную особенность. Следует добавить, что данные характеристики не были также установлены в содержании позитивной характеристики только у субъекта управления здравоохранения.

В иерархии на самой верхней позиции располагаются *социальные позитивные*. Их частота встречаемости уже обнаруживается от 10% охвата испытуемых и их выбор равняется 2, при 50% – до 6 раз, при 70% – 7 раз, при 90% – до 12 раз, а при максимальном 99% значении – 15,42 раза. Это позволяет говорить о большом наличии *социальных* в содержании, их значимости при описании образа другого как ответственного руководителя в *позитивных* характеристиках (рисунок 2.13).

Все оставшиеся характеристики по иерархии распределения представляют *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, поведенческие, телесные, эмоциональные, объект воздействия, субъект развития, метафорические*. Их особенность – в частоте встречаемости и в том, что как и у *волевых*, так и у *интеллектуальных*, затем и у *эмоциональных*, и *социальный интеллект позитивных* характеристик значения обнаруживаются от 1 до 2 раз, а у *волевых* – до 4 раз у 10–50% респондентов. Приближаясь к значению 90–99% эта цифра составляет 7 и более раз у *интеллектуальных* и *волевых*.

Менее всего присутствует *поведенческих, телесных, деятельностных* и *субъект развития* характеристик, они обнаруживаются в основном при 80% охвата респондентов, их выбор по 2 и 3 раза.

На самой нижней позиции в содержании выявлены *метафорические* характеристики, их менее всего: при 99% – 0,21 раза.

Из вышеописанного понятно, что максимально востребованы и значимы *социальные позитивные* характеристики, что и составляет специфику профиля управления субъектов образования в позитивных характеристиках – ответственный. В целом содержание представлено неравномерно.

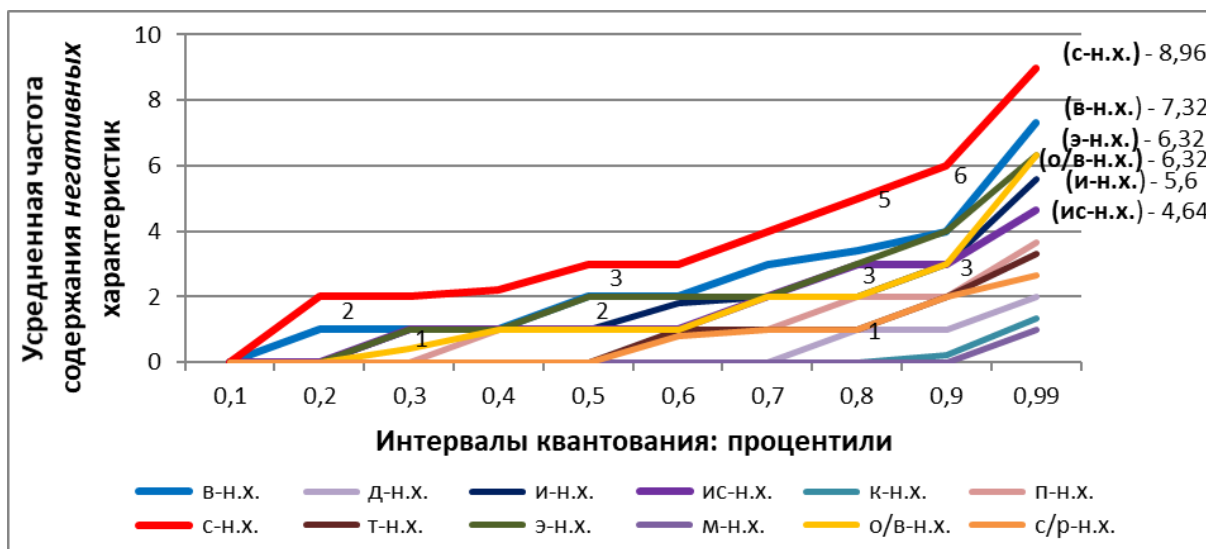
Таким образом, получены данные по выделению профильных особенностей содержания *позитивных* характеристик Ты-образа ответственного руководителя у различных субъектов управления. Они показали, что в целом *содержание* имеет обобщенный состав, который включает все из изучаемых нами характеристики, за исключением *амбивалентных*, то есть последние не входят в содержание у всех субъектов управления. Самой важной является *социальная*, особенно она выделена у субъектов управления образования, культуры и транспорта. У субъекта управления здравоохранения приоритет за *интеллектуальными*, а у субъекта управления промышленности существенными являются *социальные* и *интеллектуальные*.

В содержании *позитивных* характеристик у субъектов управления здравоохранения и образования отсутствуют *конвенциональные*, а у субъекта управления культуры – *метафорические*, что подтверждает профильную специфику, когда данные характеристики в позитивных не имеют оценки и не связываются со стороной отношений как другой ответственный.

Содержание *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъектов управления

Данные о наличии профильных специфик построения содержания *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъектов управления с применением процентильного частотного анализа показаны на графиках в отдельности по каждому из субъектов управления.

Результаты процентильного анализа по содержанию *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления транспорта представлены на рисунке 2.14.



По оси X – интервалы квантования: процентили, по оси Y – усредненная частота встречаемости *негативных* характеристик. Содержание *негативных* характеристик:

в-н.х. – волевые; *д-н.х.* – деятельностные; *и-н.х.* – интеллектуальные;
ис-н.х. – социальный интеллект; *п-н.х.* – поведенческие; *с-н.х.* – социальные;
т-н.х. – телесные; *э-н.х.* – эмоциональные; *м-н.х.* – метафорические;
о/в-н.х. – объект воздействия; *с/р-н.х.* – субъект развития

Рисунок 2.14 – Усредненная частота встречаемости *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Транспорт»

У субъекта управления «Транспорт» содержание *негативной* характеристики составляют *волевые, деятельностные, интеллектуальные, интеллект социальные, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития*. Не выявлены *амбивалентные* характеристики.

В иерархии на самой верхней позиции располагаются *социальные негативные* характеристики. Уже при охвате 20% респондентов их встречаемость составляет 2 раза, а от 50% – 3 раза, при 80–90% – от 5 и до 9 раз, что говорит о значимости данной оценки в негативной характеристике при описании образа другого как безответственного – социальной.

Близки позиции *волевых, эмоциональных, объект воздействия негативных* характеристик. До 60% респондентов их выделяют уже по 2 раза, а при 80% выбор *волевых* и *эмоциональных* становится более чем по 3 раза с преобладанием при 99% *волевых* – 7,32 раза. Тем самым мы отмечаем, что такая сторона оценки *волевых* наиболее значима из трех представленных.

Далее наблюдается частота встречаемости *объект воздействия* характеристики. Она интересна тем, что уже ближе к 70% испытуемые определяют ее выбор по 3 раза, а при 99% – 6,32 раза, что по количеству составляет столько же, сколько и *эмоциональных*, которые по иерархии распределения доминировали. Такое их распределение по частоте встречаемости является профильной спецификой при соотношении результатов с основными характеристиками структуры Ты-образа безответственного, когда *объект воздействия* далеко следуют за *эмоциональными*.

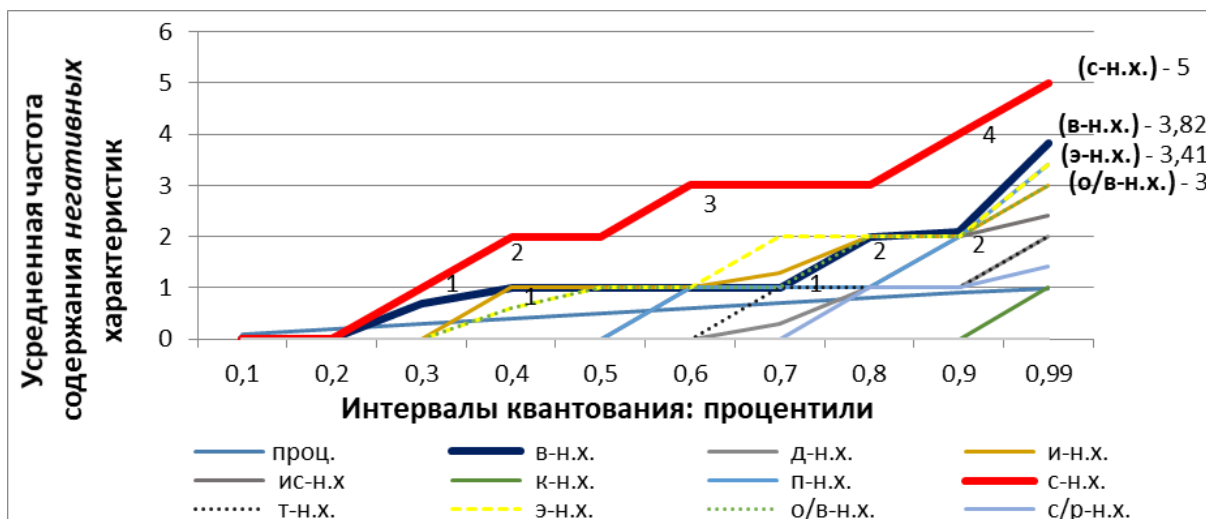
Интеллектуальная негативная характеристика немного уступает *эмоциональным*, а *социальный интеллект* по частоте близок выбором к *интеллектуальным*.

Рассмотрим распределение в группе: *поведенческих, телесных, субъект развития, деятельностных, конвенциональных, метафорических негативных* характеристик. В иерархии содержания они расположены на самой нижней позиции. Соответственно мы говорим о том, что эти характеристики менее всего необходимы руководителю при их оценке в содержании образа безответственного.

Таким образом, содержание *негативной* характеристики структуры Ты-образа безответственного иерархическое, включает разные характеристики. Из них преобладают *социальные, волевые*, которых немного более половины, по количеству они превышают все иные от общего числа изучаемых характеристик в содержании образа. Затем также отметим *эмоциональные* и *объект воздействия*, их также активно отмечают респонденты при описании образа другого как безответственного.

Содержание *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Промышленность» отображено на рисунке 2.15.

При анализе полученных данных по содержанию *негативной* характеристики определены *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, объект воздействия, субъект развития*. Отсутствуют в содержании *амбивалентные* и *метафорические*. При этом *метафорические* отражают негативную оценку в отношении к руководителю как к человеку, негативный – безответственный.



По оси X – интервалы квантования: проценти, по оси Y – усредненная частота встречаемости **негативных** характеристик. Содержание **негативных** характеристик: в-н.х. – волевые; д-н.х. – деятельностные; и-н.х. – интеллектуальные; ис-н.х. – социальный интеллект; к-н.х. – конвенциональные; п-н.х. – поведенческие; с-н.х. – социальные; т-н.х. – телесные; э-н.х. – эмоциональные; о/в-н.х. – объект воздействия; с/р-н.х. – субъект развития

Рисунок 2.15 – Усредненная частота встречаемости *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Промышленность»

В иерархии распределения *социальные негативные* характеристики преобладающие. Особенность: у них не определяются первые значения и лишь при 30% их выбор составляет 1 раз, далее при 60–80% – до 3 раз, а при 90–99% – от 4 до 5 раз. В целом можно сказать, что по частоте по содержанию негативных характеристик встречаются небольшие значения, этот результат и отличает их от ранее описанных данных по субъекту управления «Транспорт».

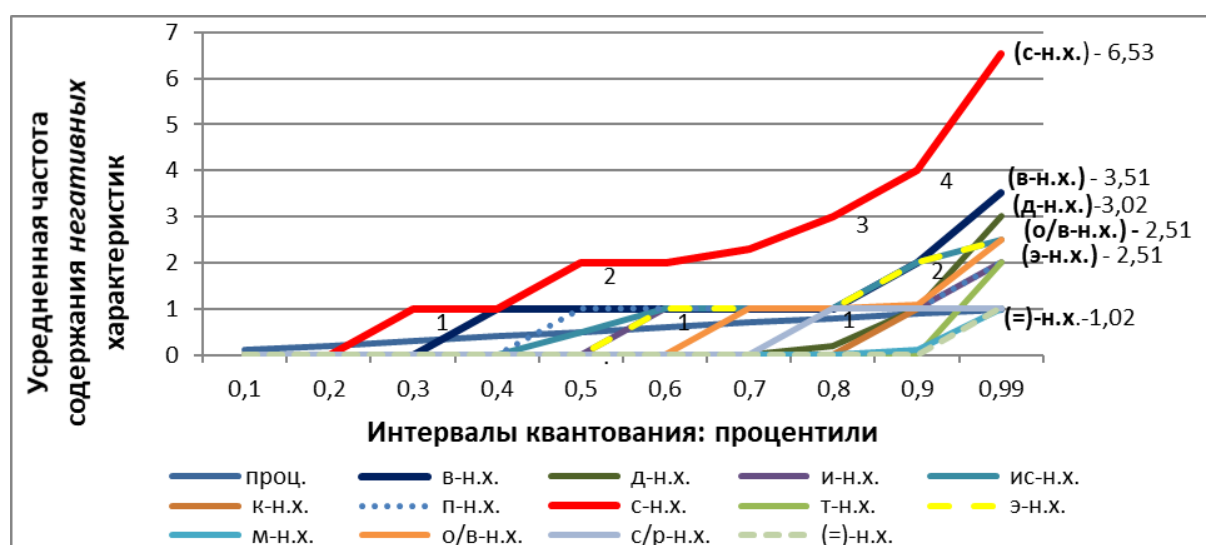
Рассмотрим *волевые, эмоциональные, объект воздействия*. Из них доминируют *волевые*, значения которых определяются при 30% – 1 раз, а у *эмоциональных* и *объект воздействия* характеристик отмечены при 40% – 1 раз. Далее встречаемость *волевых* возрастает при 80–99% охвата респондентов от 2 до 3,82 раза.

Чуть ниже результат *эмоциональных*, их всего при 80–99% от 2 до 3,41 раза. Если сравним его, то их число почти такое же, как у *объект воздействия*, – 3 раза. Отметим относительно количества этих характеристик, что встречаемость данных негативных характеристик незначительна. *Интеллектуальные* близки по частоте к *объект воздействия* характеристикам, а *социальный интеллект* по распределению располагается ближе к *поведенческим*. Итак, все перечисленные *негативные* характеристики имеют небольшую частоту встречаемости. *Конвенциональные, телесные, деятельностные, субъект развития негативные* характеристики установлены

на самой низкой позиции с самыми небольшими частотами. Следовательно, по выстроенной иерархии можно отметить, что у всех у них частота встречаемости небольшая. Содержание *негативных* характеристик Ты-образа безответственного представлено различными исследуемыми характеристиками.

Содержание *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Здравоохранение» включает *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития, амбивалентные* (рисунок 2.16).

На самой верхней позиции расположены *социальные негативные* характеристики. Первые значения у них определяются при 30% охвата испытуемых – отмечаются по 1 разу, при 50% – 2 раза, при 80 и 90% – 3 и 4 раза, а с максимальной частотой при 99% – 6,53 раза. По соотношению к ранее рассмотренным нами содержаниям *негативных* характеристик Ты-образа у иных субъектов управления подобная их позиция близка к позиции в содержании образа у респондентов субъекта управления «Промышленность». В целом можно отметить, что данная характеристика доминирует над всеми представленными.



По оси X – интервалы квантования: процентили, по оси Y – усредненная частота встречаемости *негативных* характеристик. Содержание *негативных* характеристик: в-н.х. – волевые; д-н.х. – деятельностные; и-н.х. – интеллектуальные; ис-н.х. – социальный интеллект; к-н.х. – конвенциональные; п-н.х. – поведенческие; с-н.х. – социальные; т-н.х. – телесные; э-н.х. – эмоциональные; м-н.х. – метафорические; о/в-н.х. – объект воздействия; с/р-н.х. – субъект развития; (=)-н.х. – амбивалентные

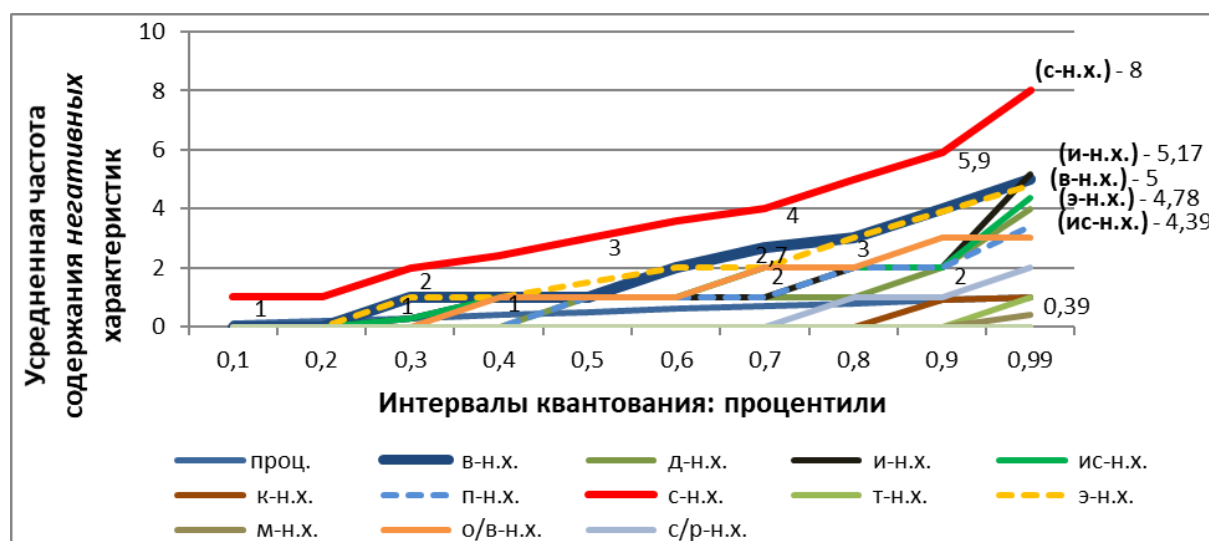
Рисунок 2.16 – Усредненная частота встречаемости *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Здравоохранение»

По оставшимся 12 характеристикам их число соответствует более нижней позиции. Начало означенного установлено лишь при 40% охвата, когда респонденты отмечают по 1 разу *волевые негативной* характеристики и она указывается с максимальным значением 3,51 раза при 99% испытуемых. *Эмоциональные* и *объект воздействия* характеристики определены только при 60% охвата и в среднем встречаются 1 раз, а при 99% ее указывают 2,51 раза.

В анализе *деятельностных* выделим особенность, что только при 90–99% случаев их выбирают от 1 до 3,02 раза. Результат оставшихся характеристик – небольшая частота встречаемости при 90–99%, поэтому по иерархии они расположены на самой нижней позиции, это *субъект развития*, *конвенциональные*, *метафорические*, *амбивалентные*.

Итак, содержание *негативных* характеристик представлено разнообразно, оно иерархическое. Наиболее активны и самое большое количество имеют *социальные*, определяют отрицательную сторону оценки при описании образа другого в *негативной* характеристике как безответственного. Кроме того, среди ранее рассмотренных в содержании образа в негативных характеристиках, в их составе отмечены *амбивалентные*, они определяют профильную специфику.

Результаты анализа содержания *негативной* характеристики Ты-образа безответственного субъекта управления «Культура» даны на рисунке 2.17.



По оси X – интервалы квантования: процентили, по оси Y – средняя частота встречаемости *негативных* характеристик. Содержание *негативных* характеристик: *в-н.х.* – волевые; *д-н.х.* – деятельностные; *и-н.х.* – интеллектуальные; *ис-н.х.* – социальный интеллект; *к-н.х.* – конвенциональные; *п-н.х.* – поведенческие; *с-н.х.* – социальные; *т-н.х.* – телесные; *э-н.х.* – эмоциональные; *м-н.х.* – метафорические; *о/в-н.х.* – объект воздействия; *с/р-н.х.* – субъект развития

Рисунок 2.17 – Средняя частота встречаемости *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Культура»

Выявлено содержание *негативной* характеристики: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, социальный интеллект, конвенциональные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, объект воздействия, субъект развития*. Отсутствуют *амбивалентные*.

В иерархии распределения на самой верхней позиции находятся *социальные негативные* характеристики. Их называют респонденты от 10 до 30% уже 1–2 раза, а от 50 до 70% – 3–4 раза, с максимальной частотой выбора при 99% – 8 раз. Такое количество выбора *социальных* выше, чем это отмечают респонденты у субъектов управления промышленности и здравоохранения, и ближе к данным по Ты-образу у субъекта управления транспорта.

Одновременно представлены позиции *волевых* и *эмоциональных*, впервые респонденты указывают их при 30% – 1 раз, а при 70% у *волевых* 2,7 раза, и далее также она у *волевых* немного выше, чем у *эмоциональных*, при 99% таковых отмечают почти 5 раз. Но все же в целом значительной разницы между этими результатами нами по частоте выбора не обнаружено, то есть они достаточно активно и в равной степени употребляются испытуемыми.

В отличие от них у *интеллектуальных* частота встречаемости более велика именно при 99% и составляет 5,17 раза, при том, что от начала распределения они указываются реже, чем *волевые* или *эмоциональные*. *Социальный интеллект негативная* характеристика достаточно близка по распределению к *интеллектуальным*, с той разницей, что при 99% их частота 4,39 раза. Итак, представленная группа в *негативной* характеристике достаточно часто употребляется респондентами для описания и выражения отношения в отрицательной оценке в описании другого как безответственного.

Далее располагаются *деятельностные, конвенциональные, поведенческие, телесные, объект воздействия, субъект развития*, их менее всего и они занимают самую низкую позицию, так как характеризуются небольшой частотой выбора. Например, *метафорические* впервые выявлены только при 99% с частотой 0,39 раза.

Итак, более всего в содержании *негативной* характеристики *социальных*, почти поровну *эмоциональных* и *волевых, интеллектуальных*, что составляет профильную специфику субъекта управления культуры, когда выделяется эта сторона отношений как наиболее важная для руководителя, что говорит о негативной стороне образа другого как безответственного.

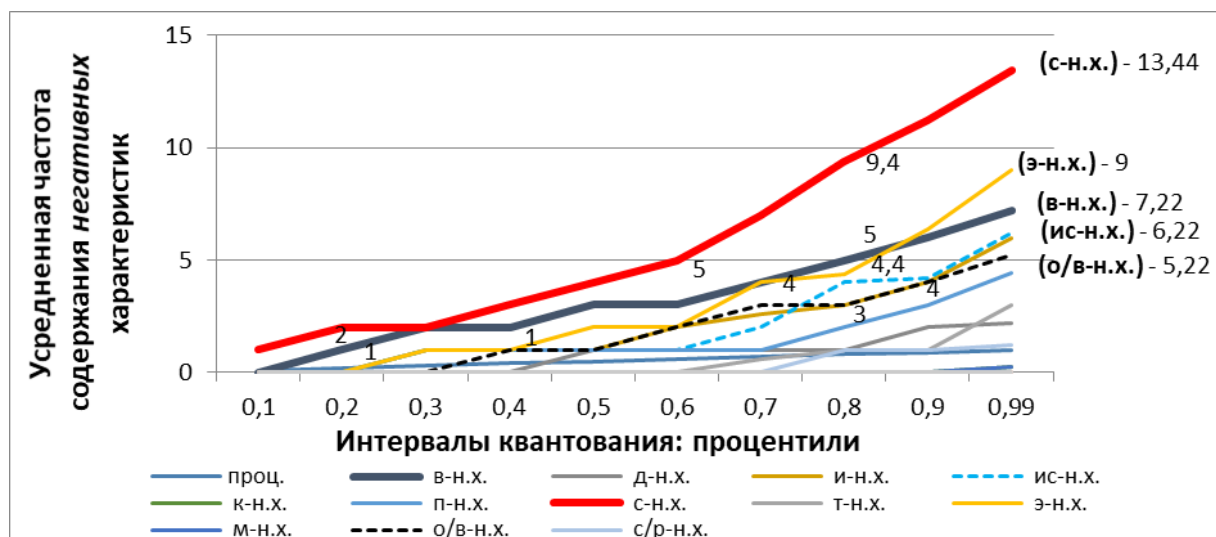
Теперь перейдем к содержанию *негативной* характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Образование». Результаты эмпирических данных по распределению содержания *негативной* характеристики Ты-образа безответственного представлены на рисунке 2.18.

В его составе: *волевые, деятельностные, интеллектуальные, интеллект социальные, поведенческие, социальные, телесные, эмоциональные, метафорические, конвенциональные, объект воздействия, субъект развития*. Не обнаружено *амбивалентных*.

В иерархии на самой верхней позиции расположены *социальные* с частотой 2 раза уже при 10%, а при 60% – 5 раз и далее при 80% от 9,4

до 13,44 раза их указывают респонденты. При этом отметим, что такое большое количество употребления *социальной негативной* характеристики для описания Ты-образа безответственного не было установлено ни у одного из ранее рассмотренных нами субъектов управления, поэтому их определяем как профильную особенность руководителей образования.

Далее следует группа *волевых, эмоциональных, интеллектуальных, социальный интеллект, объект воздействия* негативных характеристик (рисунок 2.18). Из них по частоте встречаемости и на более высшем уровне распределения находятся *волевые* и *эмоциональные*, причем разнятся они только при 80% и тем, что *волевые* указываются 5 раз, а *эмоциональные* – 4,4 раза. Но затем их позиции меняются и уже при 99% *эмоциональных* определяют 9 раз, а *волевых* – 7,22 раза, то есть такие составляющие негативной характеристики применяются достаточно часто испытуемыми для оценки и выражения отношения в эмоциональных и волевых характеристиках, выделяя образ безответственного.



По оси X – интервалы квантования: процентили, по оси Y – усредненная частота встречаемости **негативных** характеристик. Содержание **негативных** характеристик: в-н.х. – волевые; д-н.х. – деятельностные; и-н.х. – интеллектуальные; ис-н.х. – социальный интеллект; к-н.х. – конвенциональные; п-н.х. – поведенческие; с-н.х. – социальные; т-н.х. – телесные; э-н.х. – эмоциональные; м-н.х. – метафорические; о/в-н.х. – объект воздействия; с/р-н.х. – субъект развития

Рисунок 2.18 – Усредненная частота встречаемости негативной характеристики Ты-образа безответственного у субъекта управления «Образование»

Из оставшихся *поведенческие, деятельностные, телесные, субъект развития, метафорические, конвенциональные*. Поведенческие имеют более раннюю определяемую частоту. Так, уже при 30% охвата респондентов отмечается их выбор по 1 разу и далее их максимальная частота в значении 4,44 при 99% охвата испытуемых. У метафорических и конвенциональных

среди обозначенных минимальные значения, поэтому они относятся к группе расположенного ниже порядка в образовании содержания.

Итак, самый большой объем в *негативной* характеристике Ты-образа у субъекта управления образованием занимают *социальные*, затем *волевые*, *эмоциональные*, *интеллектуальные* и *социальный интеллект*. Содержание неравномерно по распределению, имеет иерархическое образование.

Таким образом, полученные данные по выделению профильных особенностей построения содержания *позитивных* и *негативных* характеристик Ты-образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления показали, что их содержания имеют обобщенный состав и включают все изучаемые нами характеристики за исключением *амбивалентных*, которых нет в содержании Ты-образа ответственного.

Профильная специфика: в содержании *позитивной* характеристики у субъектов управления здравоохранением и образованием отсутствуют *конвенциональные*, а у субъекта управления культурой *метафорические* характеристики; в содержании *негативной* характеристики у субъектов управления промышленностью нет *метафорических* и присутствуют *амбивалентные* характеристики у субъекта управления здравоохранением. Эти полученные данные свидетельствуют о профильной причине, связанной со сторонами оценки отношений.

Общее в закономерностях структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного у субъектов управления

Выделим объемы структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного, определив процент (объем) содержания *позитивных* и *негативных* характеристик (рисунок 2.19, а–д). По результатам исследования на 1,0–2,6% преобладают объемы структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного, за исключением характеристик Ты-образа у субъекта управления «Образование», их объемы одинаковы – по 51%.

Выделим общие особенности характеристик Ты-образа ответственного:

а) объемы структур Ты-образа составляют немного более половины от 51% до 53,6%. Объемы структур образа у субъектов управления представителей промышленности, здравоохранения, культуры приблизительно одинаковы – около 53%. Минимальный показатель 51%, а максимальный – 53,6%;

б) структуры Ты-образа ответственного включают 14 из 15-ти изучаемых характеристик. Это *волевые*, *деятельностные*, *интеллектуальные*, *интеллект социальные*, *поведенческие*, *социальные*, *телесные*, *эмоциональные*, *метафорические*, *объект воздействия*, *субъект развития*, *позитивные*, *амбивалентные*, *негативные* характеристики. Исключение – *конвенциональные*, их нет в структурах образа у представителей субъектов управления образования и здравоохранения.

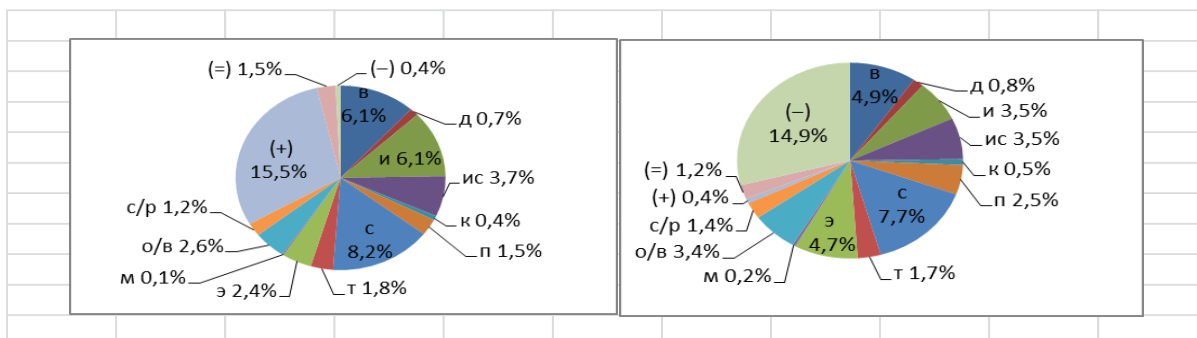
Ты-образ ответственного

Ты-образ безответственного

«Транспорт»

Структура – 52%

Структура – 51,3%

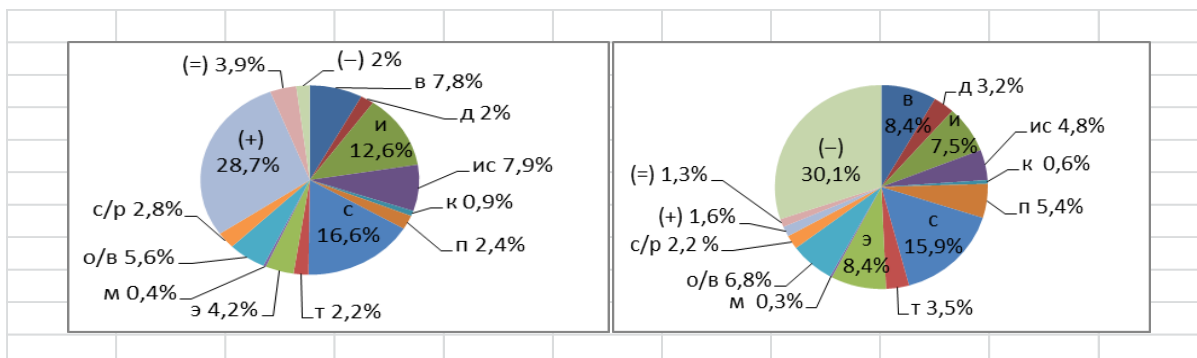


а.

«Промышленность»

Структура – 53,6%

Структура – 51,4%

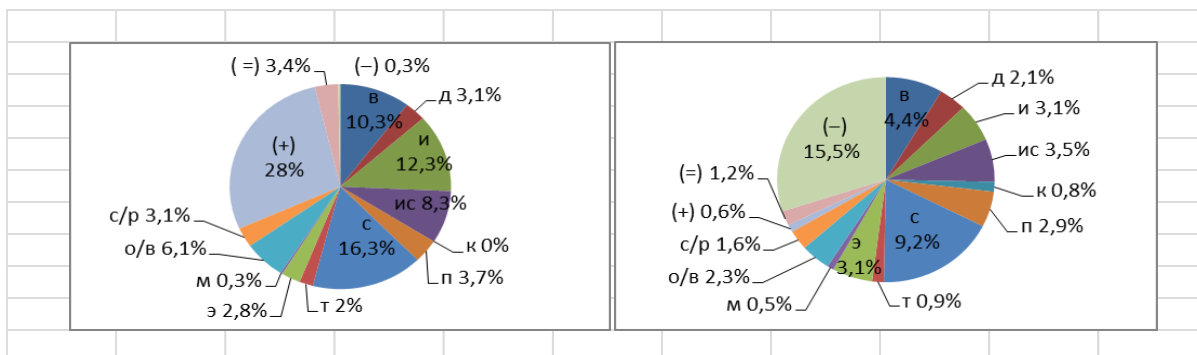


б.

«Здравоохранение»

Структура – 52,7%

Структура – 51,7%

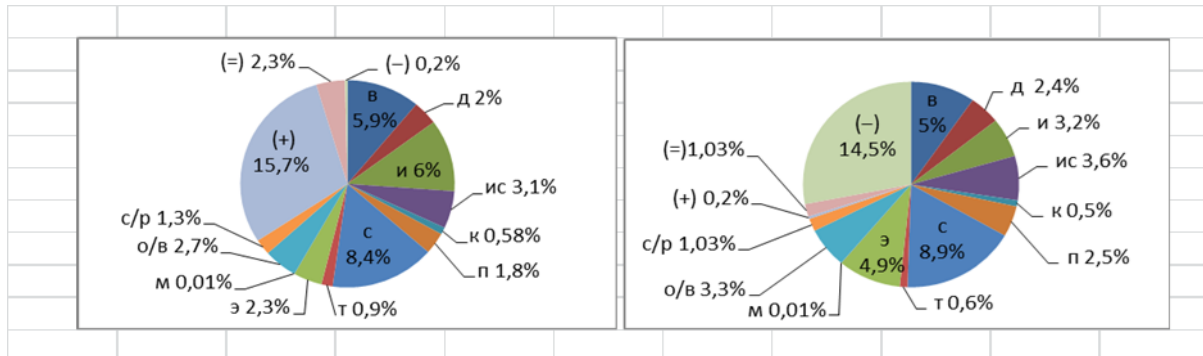


в.

«Культура»

Структура – 53%

Структура – 52%

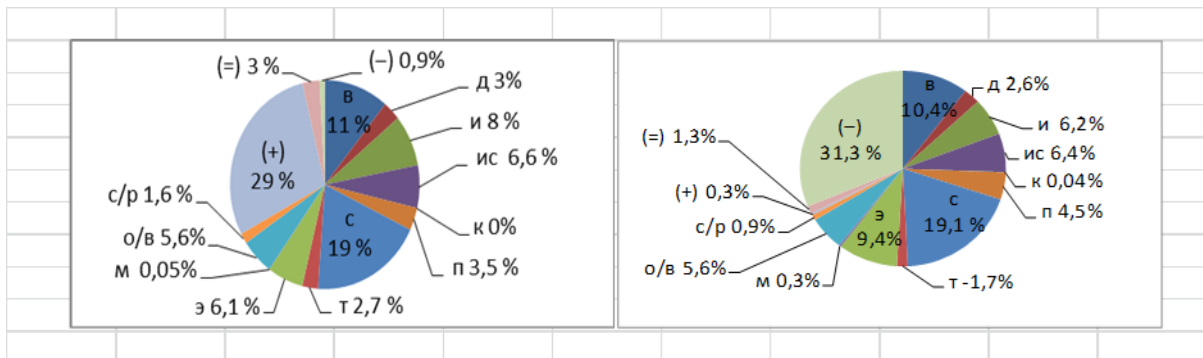


Г.

«Образование»

Структура – 51%

Структура – 51%



Д.

Рисунок 2.19 – Характеристики структур Ты-образа ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления

в) существенный и наибольший объем среди изучаемых характеристик в структурах Ты-образа составляют *позитивные* – от 28 до 29% к общему объему структуры. То есть можно сказать, что *позитивные* характеристики отражают в структуре основное – отношение к руководителю как ответственному, они доминирующие среди иных, занимают значительную часть структуры;

г) *социальные* характеристики также присутствуют в структурах Ты-образа ответственного в достаточно большом количестве в содержании – от 16 до 19% от занимаемых объемов в структуре, но их наполовину меньше, чем *позитивных*;

д) частично представлены респондентами субъектов управления образования, промышленности, транспорта в структуре Ты-образа отражаемые *волевые* характеристики;

е) *интеллектуальные* доминируют в структурах образа у представителей субъектов управления культуры, здравоохранения, промышленности;

ж) небольшие объемы характеристик: *метафорических, негативных, конвенциональных, субъект развития* – выявлены в структурах Ты-образа у представителей всех изучаемых субъектов управления.

Выделим общие особенности структурно-содержательных характеристик Ты-образа безответственного:

а) объемы структуры Ты-образа безответственного составляют около 51–52% у различных субъектов управления (рисунок 2.19);

б) объемы структур Ты-образа безответственного включают все пятнадцать изучаемых характеристик, в том числе и *конвенциональные*, что выражает отличие от структур Ты-образа ответственного;

в) *негативные* характеристики в структурах Ты-образа безответственного составляют самый большой объем из имеющихся от максимального их количества – 31% до минимального 28%. Можно сказать, что они ключевые, доминирующие и отражают отношение к человеку как безответственному, занимая значительную часть структуры;

г) *социальные* характеристики в структурах Ты-образа также основные, и все же они уступают лишь *негативным*, максимальное их количество 19%, а минимальное – 15%;

д) *эмоциональные* и *волевые* по занимаемому ими объему приблизительно одинаково представлены в структурах образа всех изучаемых субъектов управления;

е) менее всего (или небольшие объемы) *метафорических, конвенциональных, субъект развития, амбивалентных, позитивных, телесных* характеристик встречается в структурах Ты-образа безответственного.

Из полученных нами эмпирических данных по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа далее нами был раскрыт вопрос по структурно-содержательным характеристикам Я-образа руководителя и Ты-образа, а также связанным с ними внутриличностным и профильным различиям.

Сравнительный анализ структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов руководителя у субъектов управления

Для того чтобы изучить вопрос о существенных различиях по структурно-содержательным характеристикам Я-образа руководителя и Ты-образа, определить внутриличностные и профильные особенности, нужно было вначале установить характеристики структуры Я-образа. Поэтому также, как и при выявлении структурно-содержательных характеристик Ты-образа, нами были взяты данные, полученные от респондентов, но только по Я-образу пяти субъектов управления: транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования. Объединив полученные экспериментальные данные по отраслевым субъектам с участием того же состава и количеству респондентов в 322 человека, мы получили информацию по опи-

санию Я-образа руководителя. Далее для обработки применили компьютерную базу данных алфавитного структурного словаря РС IBM и с помощью автоматизированного контент-анализа с целью распределения слов по изучаемым переменным характеристикам образа: *волевым, деятельностным, интеллектуальным, интеллект социальным, конвенциональным, поведенческим, социальным, телесным, эмоциональным, метафорическим, объект воздействия, субъект развития, позитивным, амбивалентным, негативным*, согласно методике «СОЧ(И)», нами были получены данные по структурно-содержательным характеристикам Я-образа у субъектов управления.

Исходя из описанных нами арифметических действий был установлен коэффициент значимости каждой характеристики, построена рейтинговая шкала соответственно правилу распределения характеристик по весовым категориям: те, которые выше 400 значений, определены как самые важные и значимые, те, что около 400 значений – значимые, а менее 400 по набранному количеству – незначимые.

Итог показан на рейтинговой гистограмме (рисунок 2.20): Я-образ руководителя включает основные характеристики: *социальные, волевые, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия, эмоциональные*, связанные с положительными сторонами отношений, которые описываются в *позитивных* характеристиках, их коэффициенты самые высокие, поэтому считаем основные у всех субъектов управления.



По оси X – структурно-содержательные характеристики Я-образа руководителя:
 (+) – позитивные; с – социальные; в – волевые; и – интеллектуальные;
 ис – социальный интеллект; о/в – объект воздействия; э – эмоциональные;
 п – поведенческие; (=) – амбивалентные; д – деятельностные; т – телесные;
 с/р – субъект развития; (-) – негативные; к – конвенциональные; м – метафорические.
 По оси Y – сумма, общее количество всех значений по характеристике и коэффициент значимости характеристики.

Рисунок 2.20 – Рейтинговое распределение характеристик структуры Я-образа руководителя у субъектов управления

Следует отметить, что именно такой состав структурно-содержательных характеристик был выявлен и в структуре Ты-образа ответственного у всех субъектов управления независимо от профиля.

Какие же слова наиболее часто употребляются респондентами для описания характеристик Я-образа? Среди них в превосходящих по количеству: *социальные* (добрый, законопослушный, справедливый, честный, порядочный), *волевые* (принципиальный, решительный, морально устойчивый), *позитивные* (справедливый, честный, объективный, умный, внимательный).

Не вошли как основные и значимые в структуру Я-образа руководителя характеристики *поведенческие, амбивалентные, деятельностные, телесные, субъект развития, негативные, конвенциональные, метафорические*, их весовые категории небольшие, поэтому они не являются обязательными.

Итак, основные структурно-содержательные характеристики Я-образа определены такие же, как и те, что были отмечены как основные у Ты-образа ответственного, благодаря которым у руководителя складывается свой образ о себе как о руководителе и о другом как об ответственном. Так как по основным характеристикам установлено совпадение Я-образа с Ты-образом ответственного, мы можем говорить об внутриличностных и профильных совпадениях у всех субъектов управления.

Сравнительный анализ структурно-содержательных характеристик Я-образа и Ты-образа ответственного у субъектов управления

Для изучения различий по структурно-содержательным характеристикам Я- и Ты-образов ответственного у субъектов управления использовали t-критерий Стьюдента. Вначале рассмотрим результаты по Я- и Ты-образу ответственного у субъекта управления транспорта.

При рассмотрении структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов ответственного обнаружены существенные различия только в структуре Ты-образа ответственного по *позитивным* ($p \leq 0,05$) и *интеллектуальным* ($p \leq 0,01$) характеристикам. В Я-образе нет характеристик, устанавливающих различия с Ты-образом.

Сравнительный анализ различий по характеристикам Я- и Ты-образов ответственного у субъекта управления промышленности показал, что только в структуре Я-образа определена одна характеристика – *волевая* ($p \leq 0,001$). Структура Ты-образа ответственного не имеет различий со структурой Я-образа.

Из полученных нами результатов по субъекту управления здравоохранения установлены различия по 5-ти характеристикам и только в структуре Я-образа по *позитивным* ($p \leq 0,05$), *волевым* ($p \leq 0,001$), *субъект развития* ($p \leq 0,05$), а также *социальным* ($p \leq 0,01$) и *объект воздействия* ($p \leq 0,01$) характеристикам.

Далее показатели по субъекту управления культуры. Обнаружено лишь одно существенное отличие по характеристикам Я-образа – *социальным* ($p \leq 0,05$). Структура Ты-образа ответственного не имеет различий со структурой Я-образа.

Существенные отличительные особенности по структурно-содержательным характеристикам Я- и Ты-образов ответственного установлены по субъекту управления образования. Так, на стороне Я-образа выявлены различия по *волевым* ($p \leq 0,001$), *интеллектуальным* ($p \leq 0,001$), *позитивным* ($p \leq 0,001$), *социальный интеллект* ($p \leq 0,01$), *социальным* ($p \leq 0,01$), *субъект развития* ($p \leq 0,01$), *деятельностным* ($p \leq 0,05$), *поведенческим* ($p \leq 0,05$), *телесным* ($p \leq 0,05$) характеристикам. В отличие от него структура Ты-образа ответственного не имеет различий с характеристиками Я-образа.

Итак, из полученных нами эмпирических результатов при анализе структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов ответственного у субъектов управления только у представителей отрасли транспорта в структуре Ты-образа ответственного обнаружены две характеристики (*интеллектуальные и позитивные*), составляющие различия со структурой Я-образа, а у других субъектов управления их нет, то есть Ты-образ ответственного имеет полное совпадение по структурно-содержательным характеристикам с характеристиками Я-образа руководителя. В отличие от Ты-образа Я-образ имеет различия, и в особенности они определены в структурах у субъектов управления здравоохранения и образования. Можно заключить, что структура Ты-образа ответственного имеет профильные совпадения с внутриличностными характеристиками Я-образа руководителя, в отличие от которого Я-образ руководителя имеет различия по установленным особенностям Ты-образа ответственного у субъектов управления (здравоохранение и образование).

Сравнительный анализ структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов безответственного у субъектов управления

Проанализируем результаты по субъекту управления транспорта. При сравнении структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов безответственного обнаружены различия в структуре Я-образа по *позитивным* ($p \leq 0,001$), *интеллектуальным* ($p \leq 0,001$), *социальный интеллект* ($p \leq 0,05$) характеристикам, в Ты-образе безответственного – по *негативным* ($p \leq 0,001$), *поведенческим* ($p \leq 0,05$) и *метафорическим* ($p \leq 0,05$).

Сравнительный анализ характеристик Я- и Ты-образов безответственного у субъекта управления промышленности показал, что структура Я-образа обладает значительными различиями по 8 характеристикам: *волевым* ($p \leq 0,001$), *интеллектуальным* ($p \leq 0,001$), *социальный интеллект*

лект ($p \leq 0,001$), социальным ($p \leq 0,001$), позитивным ($p \leq 0,001$), амбивалентным ($p \leq 0,001$), объект воздействия ($p \leq 0,05$), субъект развития ($p \leq 0,05$). Структура Ты-образа безответственного – по одной характеристике – негативной ($p < 0,001$).

Из результатов по субъекту управления здравоохранения мы видим, что структурно-содержательные характеристики Я- и Ты-образов безответственного имеют различия по модальностям характеристик, из них в структуре Я-образа установлены *позитивные* ($p < 0,001$), *амбивалентные* ($p < 0,05$), а в структуре Ты-образа безответственного *негативные* ($p < 0,001$).

Кроме этого, в структуре Я-образа руководителя различия установлены по *волевым* ($p < 0,001$), *интеллектуальным* ($p < 0,001$), *социальному интеллекту* ($p < 0,001$), *социальным* ($p < 0,01$), *объект воздействия* ($p < 0,001$) характеристикам, а в структуре Ты-образа безответственного – по *конвенциональным* ($p < 0,05$), *поведенческим* ($p < 0,01$), *эмоциональным* ($p < 0,05$), *метафорическим* ($p < 0,05$) характеристикам. Следовательно, структуры Я- и Ты-образов обладают и внутриличностными, и профильными различиями, но все же их больше в структуре Я-образа.

Сравнительный анализ структур Я- и Ты-образов безответственного у субъекта управления культуры показал, что различия обнаружены по *позитивным* ($p < 0,001$), *амбивалентным* ($p < 0,01$), *интеллектуальным* ($p < 0,001$), *телесным* ($p < 0,01$) характеристикам в структуре Я-образа и *негативным* ($p < 0,001$), *эмоциональным* ($p < 0,01$) в структуре Ты-образа безответственного. Из этого следует, что более структурирован с выделением характеристик Я-образ руководителя.

Сравнительный анализ структур Я- и Ты-образов безответственного у субъекта управления образования: различия по *волевым* ($p < 0,001$), *деятельностным* ($p < 0,001$), *интеллектуальным* ($p < 0,001$), *социальным* ($p < 0,001$), *телесным* ($p < 0,001$), *субъект развития* ($p < 0,001$), *позитивным* ($p < 0,001$), *амбивалентным* ($p < 0,001$) характеристикам в структуре Я-образа и *негативным* ($p < 0,001$) в структуре Ты-образа. Следовательно, Я-образ имеет достаточно большое количество выделенных структурно-содержательных характеристик по сравнению с Ты-образом безответственного.

Таким образом, мы установили, что характеристики Я-образа имеют внутриличностные различия по *позитивным* и *интеллектуальным* характеристикам, а по *негативным* – различия в структуре Ты-образа безответственного. Кроме этого отмечена профильная специфика, свидетельствующая, что при определении различий между характеристиками Я- и Ты-образов безответственного также в структуре Я-образа выявлены характеристики, которые относятся к конкретному субъекту управления.

2.4 Факторный анализ структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного и представление руководителей о поведении ответственного/безответственном у субъектов управления

Установлены факторы, их влияние на каждую из зависимых переменных в структурах Ты-образа ответственного и по представлению о поведении ответственным, определена их иерархия, дана их интерпретация. Выделены общие факторные закономерности как те скрытые причины, свойственные для структурно-содержательных характеристик Ты-образа и о представлении руководителей о поведении ответственным у субъектов управления. Выявлены профильные факторы по образу и поведению, присущие отдельным субъектам управления.

Рассмотрим результаты факторного анализа у субъекта управления «Транспорт». В структуре Ты-образа ответственного и по представлению о поведении ответственным установлено, что фактор 1 – *позитивных оценок, отношения с социальными и интеллектуально-творческими характеристиками* включает наиболее весомые зависимые переменные: *позитивные* (0,939), *социальные* (0,812), *интеллектуальные* (0,803).

Фактор 2 – *предвидения результатов деятельности* – отрицательного полюса с переменными: 2 (–0,852) *ясно представляю конечный результат* и 15 (–0,793) *не задумываюсь о конечном результате, последствиях*, характеризует представление о поведении ответственным (самоотверженность).

Фактор 3 – *отношения к обещаниям* с отрицательным полюсом 19 (–0,754) *не придаю значения, если не выполнил обещания* – особенность представления о поведении ответственным (возможность забыть).

Фактор 4 – *отношения к трудностям* с отрицательным полюсом 1 (–0,731). Особенность действия отрицательного полюса данного фактора состоит в представлении о поведении, что проявляется в *чрезмерности усердия* по отношению к трудностям.

Фактор 5 – *намерение, обязательного исполнения (ответственный)*, включает одну переменную 12 (0,863) *не отказываюсь от своих планов*.

Далее рассмотрим результаты факторного анализа субъекта управления «Промышленность».

Фактор 1 (3.525526) – *позитивных оценок, отношения с интеллектуально-творческими, социальный интеллект, социальными характеристиками*. Включает четыре переменные: *позитивные* (0,940), *социальные* (0,845), *социальный интеллект* (0,747), *интеллектуальные* (0,862). В отличие от фактора 1, описанного при анализе данных субъекта управления «Транспорт», в этом варианте фактор 1 включает новую переменную – *социальный интеллект*.

Фактор 2 (1.581272) – *предвидению результатов деятельности* с отрицательными полюсами: 2 (–0,864) *ясен представляемый результат*

и 15 ($-0,796$) *не задумываюсь о конечном результате*; он характеризует индивидуальную особенность представления о поведении ответственным. Отрицательный полюс у фактора 4 – *отношения к обещаниям* с одной переменной 13 ($-0,713$) *обязательного исполнения*, характеризует индивидуальную особенность представления об ответственном поведении как чрезмерность.

Фактор 5 также измеряется *отношением к обещаниям*, но переменной 19 ($0,848$) *не придаю значения, если не выполнил*. Тем не менее результат этого фактора интерпретируем в значении выявленной индивидуальной особенности представления о поведении как об ответственном.

Анализ результатов факторных нагрузок структуры Ты-образа ответственного и представление о поведении ответственным у субъекта управления «Здравоохранение».

Фактор 1 – *интеллектуальной оценки отношения, позитивный – ответственный*, общей дисперсии ($1,952729$) информированности с двумя переменными: *интеллектуальными* ($0,867$) и *позитивными* ($0,836$). Обратим внимание, что максимальная факторная нагрузка приходится именно на *интеллектуальные* характеристики, они более весомые, чем *позитивные*. В отличие от результатов, которые установлены ранее и показаны при анализе эмпирических характеристик Ты-образов у представителей субъектов управления «Транспорт» и «Промышленность», подобная особенность *интеллектуальной оценки* – профильная, характеризует специфику субъекта управления «Здравоохранение».

Фактор 2 – *социальный интеллект*, объясняющая общая дисперсия ($1,529086$) с одной переменной *социальный интеллект* ($0,701$).

Фактор 3 – доля общей дисперсии ($1,365633$) – *намерение* включает одну переменную 12 ($0,772$): *не отказываюсь от своих планов* – представление об ответственном поведении.

Особенность результата фактора 4 ($1,671405$) – *предвидения результатов деятельности* в том, что его переменные 2 ($0,822$) *ясно представляю конечный результат* и 15 ($0,779$) *не задумываюсь о конечном результате, последствиях* имеют положительные полюса, чем отличаются от ранее описанного. Следовательно, возможно говорить о том, что особенность представления о поведении ответственным определяется *его конечным результатом деятельности*. Причем данный фактор, так как имеет наибольшую нагрузку по информированности, может оказывать влияние на иные факторы, быть причиной ответственного поведения.

Наименьший вес у фактора 5 ($1,263248$) – *переживание последствий поступков, их влияние на жизнь людей и свою*, включает одну переменную 8 ($0,845$) – особенность представлений о поведении ответственным у респондентов субъекта управления «Здравоохранение».

Основные результаты факторного анализа структуры Ты-образа ответственного и представление о поведении ответственным у субъекта управления «Культура» таковы.

Фактор 1 (2.009215) – *пристрастности оценки отношения в позитивных и интеллектуальных характеристиках* с отрицательными полюсами в двух переменных: *интеллектуальных* (–0,849) и *позитивных* (–0,909).

Фактор 2 (1.620054) – *предвидение результатов деятельности* с отрицательными полюсами в переменных 2 (–0,838) *ясен представляемый результат* и 15 (–0,794) *не задумываюсь о конечном результате*, поведение ответственное.

Фактор 3 (1.200485) – *отношение к обещаниям* с отрицательным полюсом и одной переменной 13 (–0,792) *показателя обязательность в исполнении* определяет особенность, представление о поведении как об ответственном.

Результат фактора 4 (1.224789) – *намерение* с одной переменной 12 (0,817) *не отказываюсь от своих планов*, свидетельствует об осуществлении задуманного и представлении об ответственном поведении.

И данные факторных нагрузок субъекта управления «Образование». Фактор 1 (2.355187) – *позитивной оценки отношения в интеллектуальных характеристиках*, его отображают две переменные: *позитивные* (0,919), *интеллектуальные* (0,806) – ответственный.

Фактор 3 (1.471499) – *отношения к обещаниям*. Измеряется показателем отрицательного полюса переменной 19 (–0,847), определяет особенность представления о поведении как об ответственном.

Интересен фактор 4 (1.375270) – *оценки отношения в амбивалентных характеристиках*, включающий одну данную переменную – *амбивалентную* (0,733), иллюстрирует особенность представления о поведении – ответственном. Выявлен только у субъекта управления «Образование».

Фактор 5 (1.238316) – *намерение*, он определяется одной переменной 3 (0,838) *если есть препятствия, то отказываюсь от задуманного*, то есть данный фактор показывает представление о поведении как об ответственном.

Фактор 2 (1.558026) не имеет ни одной статистически значимой переменной. Однако объем общей его информированности более, чем у фактора 3 (1.471499) или фактора 4 (1,375270), фактора 5 (1.238316), что свидетельствует об индивидуальной особенности выраженности внутригрупповых различий (в совокупности), составляющих фактор, и о межгрупповом различии среди определяемых факторов.

Итак, основные результаты факторного анализа структуры Ты-образа ответственного и представление о поведении ответственном:

– выявлен фактор 1 – *оценки отношением в позитивных и интеллектуальных характеристиках*, описывает особенность личности руководителя – *ответственный* у субъектов управления транспорта, промышленности, образования; также у субъекта здравоохранения по фактору 1 установлена индивидуальная особенность – это фактор *интеллектуальной оценки через отношение позитивный – ответственный*. У субъекта культуры фактор 1 – *пристрастности оценки через отношение в позитивных и интеллектуальных характеристиках*;

– определен фактор 2 – *предвидения результатов деятельности*, как представление о поведении ответственном, установлен у всех субъектов управления, кроме субъекта образования (отсутствует);

– установлен фактор 3 – *отношения к обещаниям* отрицательного полюса, характеризует индивидуальную особенность представления о поведении ответственном у субъектов транспорта, культуры, образования;

– выявлен фактор – *намерения (не отказываюсь от своих планов)* – индивидуальная особенность представления об ответственном поведении, а также он определяется у субъекта управления культуры как фактор 4, у субъекта здравоохранения как фактор 3, у субъекта транспорта как фактор 5. У субъекта управления образования последний представлен как фактор 5, переменной 3 – *если есть препятствия, то отказываюсь от задуманного*, представление о поведении как об ответственном.

По структуре Ты-образа безответственного, а также по представлению о поведении безответственном у субъектов управления нами определены следующие факторы, описаны основные результаты факторных нагрузок.

Факторный анализ структуры Ты-образа безответственного и представление о поведении безответственном у субъекта управления «Транспорт».

Фактор 1 (1.904133) – *эмоционально-личностных особенностей в негативных оценках, отношения* – безответственный. Включает две переменные: *эмоциональные* (–0,755), *негативные* (–0,749).

Фактор 2 (1.683524) – *предвидения результатов деятельности* установлен одной переменной 15 (0,784) *не задумываюсь о конечном результате, последствиях* – представление о поведении безответственном.

Особенность фактора 3 (1.241781) выражается в отсутствии статистически значимых результатов по переменным, что не позволяет идентифицировать фактор, однако его общая емкость информированности более, чем у фактора 4 (1.119903) или фактора 5 (1.082410), что говорит об индивидуальном внутригрупповом и межгрупповом различии среди иных определяемых.

Фактор 4 (1.119903) – *отношения к обещаниям* – одна переменная 19 (0,815) *не придаю значения, если не выполнил*, характеризует представление о поведении безответственном.

Фактор 5 (1.082410) – *намерения*. Определяется одной переменной 12 (0,764) *не отказываюсь от своих планов*, что есть представление о поведении безответственном.

Результаты факторной нагрузки субъекта управления «Промышленность».

Фактор 1 (1.582150) – *предвидения результатов деятельности*, характеризует представление о поведении как о безответственном, включает две переменные: 2 (0,854) *ясно представляю конечный результат* и 15 (0,793) *не задумываюсь о конечном результате, последствиях*.

Фактор 2 – *негативных оценок, отношения* включает одну переменную *негативных* (0,851) *характеристик* – безответственный.

Фактор 3 (1.270160) – *отношения к последствиям своих поступков, их влиянию на свою жизнь и жизнь других людей* установлен одной переменной 8 ($-0,807$) отрицательного полюса, что объясняет представление о поведении как о безответственном.

Фактор 4 (1.181963) – *отношения к обещаниям*, включает одну переменную 19 ($0,822$) *не придаю значения, если не выполнил*, что есть представление о поведении безответственным.

Фактор 5 (1.62680) – *намерения с одной переменной 12 ($0,797$) не отказываюсь от своих планов*, характеризует особенность представления о поведении безответственным.

Далее рассмотрим результаты факторных нагрузок у субъекта управления «Здравоохранение».

Фактор 1 (1.756046) – *предвидения результатов деятельности*, характеризует представление о поведении безответственным, определяется отрицательными полюсами двух переменных: 2 ($-0,834$) *ясно представляю конечный результат* и 15 ($-0,748$) *не задумываюсь о конечном результате, последствиях*.

Фактор 2 (1.601414) – *негативных оценок отношения в эмоционально-личностных характеристиках* включает две переменные: *эмоциональные* ($0,774$) и *негативные* ($0,832$).

Фактор 3 (1.470340) – *намерения*, определяется одной переменной 12 ($0,776$) *не отказываюсь от своих планов*, в данном случае характеризует представление о поведении как безответственное.

Результат фактора 5 (1.224291) – *отношения к обещаниям* определяется отрицательным полюсом одной переменной 19 ($-0,862$) *не придаю значения, если не выполнил*, только как представление о поведении безответственным.

Основные результаты факторного анализа субъекта управления «Культура».

Фактор 1 (2.052684) – *негативных оценок, отношения в эмоционально-личностных характеристиках* – безответственный, включает две переменные: *негативные* ($0,845$) и *эмоциональные* ($0,735$).

Фактор 2 (1.313605) – *намерения*, он определяется одной переменной 12 ($0,745$) *не отказываюсь от своих планов*, что есть представление о поведении как о безответственном.

Фактор 3 (1.586054) – *предвидения результатов деятельности*, показывает наличие двух значимых переменных: 2 ($0,860$) *ясно представляю конечный результат* и 15 ($0,763$) *не задумываюсь о конечном результате, последствиях*, это представление о поведении как о безответственном.

Фактор 4 (1.214619) – *отношения к трудностям*, включает одну переменную отрицательного полюса 1 ($-0,800$), характеризует представление о поведении безответственным.

Фактор 5 (1.147845) – *отношения к обещаниям*, он установлен одной переменной 13 (0,890) *обязательное исполнение*, что есть представление о поведении безответственном.

Рассмотрим результаты факторного анализа субъекта управления «Образование».

Фактор 1 (1.881990) – *негативных оценок, отношения в эмоционально-личностных характеристиках*: безответственный. Определяется двумя переменными: *негативными* (0,937) и *эмоциональными* (0,928).

Фактор 2 (1.452709) – *предвидения результатов деятельности*, установлен одной переменной 2 (0,733) *ясно представляю конечный результат, последствия*, показывает представление о поведении как о безответственном.

Фактор 3 (1.285521) – *отношения к последствиям поступков, их влиянию на жизнь свою и других людей*, он включает одну переменную 8 (–0,750) и передает особенность представления о поведении как о безответственном.

Фактор 4 (1.170251) – *намерения*, определяется одной переменной 3 (0,815) *если есть препятствия, то отказываюсь от задуманного*, характеризует только особенность представления о поведении безответственном.

Фактор 5 (1.113273) – *отношения к обещаниям*, включающий одну переменную 19 (0,834) *не придаю значения, если не выполнил*, что есть представление о поведении безответственном.

Основные результаты факторного анализа структурно-содержательных характеристик Ты-образа безответственного и представления о поведении безответственном следующие:

– выявлен фактор 1 – *эмоционально-личностных характеристик в негативных оценках, отношения – безответственный* у субъекта управления транспортом;

– установлен фактор 1 – *негативных оценок, отношения в эмоционально-личностных характеристиках – безответственный* у субъектов управления культуры и образования.

Также данный фактор *негативных оценок, отношения – безответственный*, но, как фактор 2, выявлен у субъекта промышленности, а как *негативных оценок, отношения в эмоционально-личностных характеристиках – безответственный* у субъекта здравоохранения;

– определен фактор 1 – *предвидения результатов деятельности*, представление о поведении как о безответственном, у субъектов управления промышленности и здравоохранения. Кроме того, идентифицируемый фактор *предвидения результатов деятельности* также установлен у субъекта управления культуры, но это фактор 3, и у субъекта управления образования – как фактор 2;

– обозначен фактор *отношение к обещаниям*, характеризующий представление о поведении только как о безответственном, у субъектов управления культуры, здравоохранения, образования он установлен как фактор 5, а у субъектов промышленности и транспорта – как фактор 4;

– выявлен фактор *намерения*, представление о поведении как о безответственном по одной переменной 12 *не отказываюсь от своих планов*, особенность поведения у субъекта управления культуры, определен как фактор 2, у субъекта управления здравоохранения как фактор 3, у субъекта образования как фактор 4, транспорта и промышленности как фактор 5.

При сопоставлении в целом результатов факторного анализа структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного и представления руководителя о поведении ответственным/безответственным выделены следующие общие закономерности:

– при структурно-содержательных характеристиках Ты-образа ответственного и представления о поведении ответственным установлен фактор 1 – *отношения в позитивных и интеллектуальных характеристиках – ответственный* у субъектов управления транспорта, промышленности, образования, а также у субъекта управления здравоохранения по фактору 1 присутствует индивидуальная особенность *интеллектуальной оценки, отношения – позитивный, ответственный*, а у субъекта управления культуры – фактор 1: *пристрастности оценки, отношения в позитивных и интеллектуальных характеристиках*;

– при структурно-содержательных характеристиках Ты-образа безответственного и представления о поведении безответственным установлен фактор 1 – *эмоционально-личностных характеристик в негативных оценках, отношения – безответственный* у субъекта транспорта; фактор 1 – *негативных оценок, отношения в эмоционально-личностных характеристиках* у субъектов культуры и образования, а также у субъекта здравоохранения как фактор 2;

– фактор представления о поведении *предвидения результатов деятельности* наиболее часто встречается как фактор 2, но так же, как и фактор 1, характеризует особенность представления о поведении ответственным/безответственным.

Следовательно, формирование структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного/безответственного имеет общие особенности скрытых причин, которыми являются факторы *отношения*. Общие результаты по представлению руководителя о поведении ответственным/безответственным указывают на то, что представление о поведении либо как об ответственным, либо как о безответственном отмечено по фактору *предвидения результатов деятельности*.

Таким образом, по результатам факторного анализа определены общие, а также профильные особенности у каждого из субъектов управления.

Выводы к главе 2

В ходе сравнительного анализа определены основные структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя, которые присутствуют у всех субъектов управления независимо от профиля. Это характеристики Ты-образа ответственного руководителя: *позитивные, социальные, волевые, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия*. Характеристики Ты-образа безответственного руководителя: *негативные, социальные, волевые, эмоциональные, интеллектуальные* с высокими весовыми оценками. Среди них ключевые *социальные* представляют поведение руководителя как субъекта взаимодействия и характеристики отношений: *позитивные–негативные*, связанные с двумя сторонами: с положительной, когда руководитель описывает образ другого как ответственного, и с отрицательной, когда руководитель описывает образ другого как безответственного. Кроме этого результаты сравнительного процентильного анализа подтвердили нашу гипотезу об основополагающих характеристиках в структурах Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного. Наиболее часто респондентами употребляются в описании Ты-образа ответственного *социальные* характеристики, затем *интеллектуальные* и *волевые, социальный интеллект, объект воздействия* в *положительных* характеристиках. В структуре Ты-образа безответственного также установлены *социальные*, затем *эмоциональные* и *волевые, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия* в *негативных* характеристиках. Тем самым доказано, что Ты-образ ответственного/безответственного имеет основные структурно-содержательные характеристики, которые присутствуют в описании образа другого как ответственного/безответственного и характерны для всех субъектов управления.

Определены различия между структурно-содержательными характеристиками Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного. Структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного имеют различия по четырем: *интеллектуальным, социальному интеллекту, социальным* и *позитивным* характеристикам, а Ты-образ безответственного по трем: *негативным, эмоциональным, поведенческим*. Ключевые *интеллектуальные* и *позитивные* в структуре Ты-образа ответственного, а *эмоциональные* и *негативные* в структуре Ты-образа безответственного, что является общей особенностью руководителей всех субъектов управления.

Выявлены индивидуальные различия по профилю субъекта управления в структурно-содержательных характеристиках Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного. Они отмечены у субъектов управления: промышленности, культуры, образования в структуре Ты-образа ответ-

ственного по *амбивалентным, субъект развития, телесным* характеристикам. Одна – *конвенциональная* – выявлена в структуре Ты-образа безответственного у субъекта управления здравоохранения. У субъекта управления транспорта по Ты-образу профильных различий нет.

Установлено содержание *позитивной* характеристики Ты-образа ответственного и содержание *негативной* характеристики Ты-образа безответственного: иерархическое и обобщенно включает все изучаемые нами характеристики за исключением: в составе содержания *позитивных* характеристик нет негативных, а в составе *негативных* нет позитивных. *Амбивалентные* также отсутствуют в составе их содержания. Аргументирован состав иерархического образования характеристик, из многих обозначенных наиболее часто употребляются *социальные позитивные* и *социальные негативные*, а также *волевые* и *интеллектуальные* при выражении отношения к ответственному, а *эмоциональные, волевые, объект воздействия* – к безответственному.

Определены профильные различия по структурно-содержательным характеристикам в описании *Я- и Ты-образов ответственного руководителя*. В структуре Я-образа у субъектов управления промышленности, здравоохранения, образования. По *волевым* и *социальным* у субъектов управления здравоохранения, культуры и образования. По *субъект развития, позитивным, объект воздействия* – у субъекта управления здравоохранения. По *субъект развитию, позитивным, деятельностным, интеллектуальным, социальному интеллекту, поведенческим, телесным* характеристикам у субъекта управления образования. Одновременно профильные различия по *интеллектуальным* и *позитивным* структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного выявлены у субъекта управления транспорта. У иных изучаемых субъектов управления профильных различий в описании Ты-образа ответственного нет.

Итак, структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного во многом совпадают с характеристиками структуры Я-образа.

Определены профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Я- и Ты-образов безответственного. В структуре Я-образа у всех субъектов управления особенность по *интеллектуальным* и *позитивным*. Кроме этого, *амбивалентные* присутствуют в структуре Я-образа у всех субъектов управления (кроме субъекта транспорта). *Социальные интеллект* характеристики определены в структуре Я-образа у субъектов управления транспорта и промышленности. *Волевые, интеллектуальные, социальные, объект воздействия, субъект развития* у субъектов управления промышленности, здравоохранения, образования. *Телесные* установлены у субъектов управления культуры и образования, и только *деятельностные* отмечены у субъекта управления образования. Одновременно профильные различия установлены по *поведенческим, метафориче-*

ским характеристикам в структуре Ты-образа безответственного у субъектов управления транспорта и здравоохранения. Кроме того *эмоциональные* определены у субъектов управления здравоохранения и культуры, *конвенциональные* выявлены только у субъекта управления здравоохранения. В результате, как обозначалось ранее, структурно-содержательные характеристики структур Я- и Ты-образов безответственного имеют различия, из них большее количество характеристик охватывает структура Я-образа, в которых ключевые *позитивные* и *интеллектуальные*.

Кроме этого обосновано, что при выявлении основных структурно-содержательных характеристик Я-образа руководителя обнаружено, что они таковые, как и те, что выделены в структуре Ты-образа ответственного, установлено у всех субъектов управления, поэтому мы можем говорить об их внутриличностных совпадениях, благодаря чему у руководителя формируется свой образ о себе как о руководителе, в том числе как об ответственном.

Дана характеристика представлению руководителей о поведении ответственным/безответственным. Корреляционный анализ показал, что связи обнаружены между характеристиками структуры Ты-образа ответственного и представлением руководителей о поведении ответственным и имеют профильную специфику по поведению *отношением к обещанию, их исполнение* у субъекта управления транспорта. У субъектов управления промышленности и образования представление руководителей о поведении ответственным имеет одну общую особенность по *намерению: если есть препятствие, то отказываюсь от задуманного* и *эмоциональным отношением к ответственным делам, если не получается в важном деле*. У субъекта управления культуры получены данные о представлении руководителей о поведении безответственным *отношением к обещанию: их неисполнение*.

По *предвидению результатов деятельности* связи установлены, когда представление о поведении отмечено либо как об ответственном, либо как о безответственном – общая особенность у всех субъектов управления. Кроме того, корреляционные связи отсутствуют между характеристиками структуры Ты-образа безответственного и представлением о поведении безответственным у субъектов управления транспорта, промышленности, здравоохранения, образования.

Корреляционный анализ показал, что наиболее варьируемое число переменных и большее количество сильных связей обнаружено в структурно-содержательных характеристиках Ты-образа ответственного и по представлению о поведении ответственным, чем о безответственным.

По результатам факторного анализа структурно-содержательных характеристик Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного, а также по представлению руководителя об ответственном/безответственном поведении установлено следующее: по Ты-образу ответственного

и представлению об ответственном поведении фактор 1 – *отношения в позитивных и интеллектуальных характеристиках – ответственный* у субъектов управления транспорта, промышленности, образования. В то же время у субъекта управления здравоохранения по фактору 1 присутствует индивидуальная профильная специфика *интеллектуальной оценки, отношения – позитивный, ответственный*; у субъекта управления культуры – фактор 1: *пристрастности оценки, отношения в позитивных и интеллектуальных характеристиках*. По структурно-содержательным характеристикам Ты-образа безответственного и представления руководителя о безответственном поведении установлен фактор 1 – *эмоционально-личностных характеристик в негативных оценках, отношения – безответственный* у субъекта управления транспорта; фактор 1 – *негативных оценок, отношения в эмоционально-личностных характеристиках* у субъектов управления культуры и образования, а также у субъекта управления здравоохранения как фактор 2. Фактор представления руководителей об ответственном и безответственном поведении по *предвидению результатов деятельности* наиболее часто встречается как фактор 2.

Следовательно, структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного и Ты-образа безответственного имеют общие особенности скрытых причин, которые являются факторами *отношения: позитивный/негативный* – как сложившейся системы Ты-образа в целом.

В итоге, определены общие и профильные факторы у каждого из субъектов управления. В исследовании экспериментально доказана целесообразность реализации теоретико-методологических оснований когнитивного образа к проблеме структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления, что подтверждено статистической обработкой результатов.

ГЛАВА 3

РАЗВИТИЕ ПОЗИТИВНЫХ СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ПОСРЕДСТВОМ ПРИМЕНЕНИЯ ЗАДАНИЙ В ОБУЧЕНИИ

3.1 Определение структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя по результатам заданий

На формирующем этапе исследования для определения структурно-содержательных характеристик образа руководителя нами были разработаны 50 практических заданий и проводилась их апробация при обучении слушателей (руководителей) на курсах повышения квалификации. Задания были распределены с учетом трех этапов применения: подготовительного, основного, заключительного. Цель заданий первого этапа – подготовка субъекта (обучающегося) к приему и использованию информации о структурно-содержательных характеристиках образа ответственного/безответственного руководителя. Во втором этапе – преобразование структурно-содержательных характеристик образа с помощью имеющейся и входной (новой) информации об образе (руководителя) с учетом практико-поисково-ориентированной задачи. Цель заданий третьего этапа – проверка (виды обратных связей) на наличие позитивных структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя с учетом индивидуального и обобщенного эмпирического результатов к профильной и к самостоятельной деятельности руководителя как субъекта управления (соотношением к полученным эмпирическим данным).

На исполнение заданий было затрачено всего 36 учебных часов. Респондент мог набрать от 5 до 100%. Исходя из полученных процентов, были определены структурно-содержательные характеристики образа. При этом принято, что низкому уровню развития характеристик образа соответствуют показатели от 22% до 35%, высокому уровню развития структурно-содержательных характеристик – не ниже 75%, набранные респондентом при выполнении задания. Далее подсчитывалось количество тех, кто достиг определенного этапа заданий и уровня развития структурно-содержательных характеристик образа. Для установления зависимости между количеством участников, определяющих структурно-содержательные характеристики образа, и результатом исполненных заданий использовали χ^2 -критерий Пирсона. Под развитием позитивных структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя

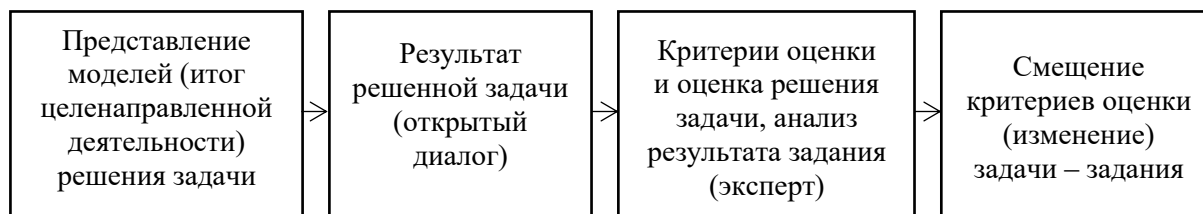
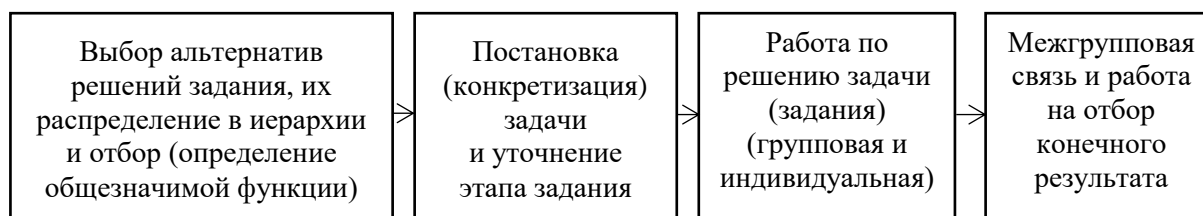
мы понимаем наличие и увеличение количества основных и профильных характеристик в структуре образа от минимальных – 35% до максимальных – 100%, набранных участниками при работе над заданиями. С учетом полученных данных для целенаправленной организации деятельности нами был разработан конструктор, который способствовал их выполнению за определенный отведенный период времени (рисунок 3.1).

Конструктор задания

1-е: введение



2-е: механизм реализации задания



3-е: завершение задания, выход

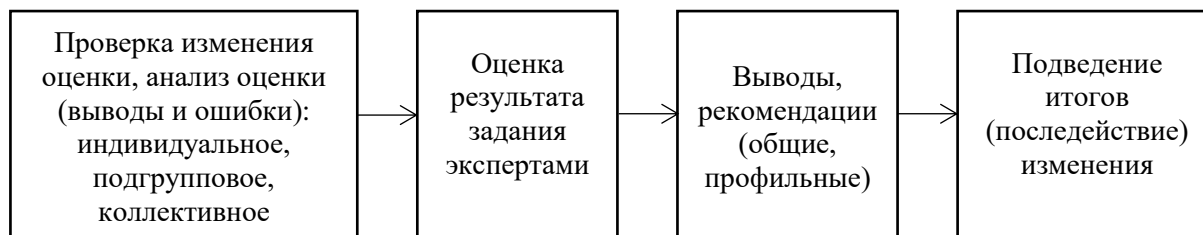


Рисунок 3.1 – Алгоритм технологической цепочки построения задания

Кратко опишем задачи заданий трех этапов и некоторые примеры вариантов их применения.

Основные задачи *первого этапа* (подготовительного) – актуализация и адаптация ориентировочной и поисковой активности слушателя (руководителя) на выполнение задания, преднастройка на относительно адекватное

построение структурно-содержательных характеристик образа руководителя к отражаемому объекту – *Другой*. Направленность на нахождение слов с использованием сигнальной знаковой системы обозначения, в том числе на письменную и устную речь для более полного, глубокого, точного описания психологического содержания образа. Построение структурно-содержательных характеристик образа отраслевого субъекта управления, смысловое определение особой ценности образа относительно веса его значимости с учетом профессионального и жизненного опыта руководителя.

Для реализации задач первого этапа давались задания по подобию разработанной нами методики изучения структурно-содержательных характеристик образа руководителя «Я- и Ты-образ руководителя ответственного» (таблица 3.1).

Таблица 3.1 – Структурно-содержательные характеристики образа руководителя

Я-образ руководителя	Ты-образ ответственного руководителя	Ты-образ безответственного руководителя
1. Одно слово	1. Только одно слово	1. Одно слово
2. То же	2. То же	2. То же
...то же	...то же	...то же
20.	20.	20.

Участникам предлагалось заполнить соответствующие колонки таблицы и описать Я-образ и Ты-образ в структурно-содержательных характеристиках, высказывая свое мнение до 20 вариантов слов. Одному слову соответствовала одна строка, и так заполнялись все три колонки (максимальное время 30 минут). Далее несколько примеров по использованию данного задания на занятиях в форме организации деловой игры «Психологические аспекты эффективной регуляции структурно-содержательных характеристик “Я-образа и Ты-образа руководителя” системы “руководитель–руководитель”, “руководитель–подчиненный”».

ПЛАН ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

1-е: введение в игру:

а) *актуализация проблемы* (установочное поясняемое краткое сообщение):

➤ сознание, прижизненное образование человека. Понятия «сознание», «образ», «Я-образ и Ты-образ». Смысловая профессиональная ценность образа системы регуляции «руководитель – руководитель», «руководитель – подчиненный»;

➤ профессиональное сознание (самосознание) и Я-образ руководителя;

➤ прогноз и перспективы: интегрированное ядро профессионала – модель: ядро структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов руководителя;

➤ прогноз профессионального долголетия на основе развития структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя;

б) *диалоговое общение*: разъяснение смысла деловой игры в обучении, значение и ценность образа руководителя в системе эффективной регуляции «руководитель–руководитель», «руководитель–подчиненный» и утверждение темы игры;

в) *утверждение условий и регламента игры* (например, одно из условий – индивидуальная, подгрупповая и коллективная деятельность всех участников группы);

г) *разработка схемы игры* (замысел);

2-е: механизм реализации игры:

а) *распределение ролей* (например, подчиненный–руководитель; руководитель–другой руководитель) и *выбор экспертов*;

б) *постановка конкретных задач* (например):

Задание 1. Заполнить таблицу. Она имеет графы: слева «Я-образ руководителя», справа «Я-образ современного руководителя» (таблица 3.2).

Таблица 3.2 – Учебная модель построения Я-образа руководителя

Я-образ руководителя	Я-образ современного руководителя
1. Ответственный (деятельностный)	1. Интеллектуальный (познавательный)
2. Самостоятельный (деятельностный)	2. Новатор (деятельностный)
3. Любознательный (познавательный)	3. Справедливый (познавательный)
4. Сочувствующий (эмоц.- чувственный)	4. Ответственный (деятельностный)
5. Изобретатель (деятельностный)	5. Понимающий (эмоц.-чувственный)

Задание 2. Раскрыть характер *знаков-слов*, записанных в таблицу, определяя их значение, наделить имеющиеся слова познавательными, эмоционально-чувственными, поведенческими и действенными, деятельностными функциональными активностями по управленческим функциям, записать их рядом со словом (таблица 3.2). Далее анализируем общее количество встречаемых слов в той и иной колонке по числу наделенных функциональных активностей. Для этого посчитаем повторения, например, сколько слов отнесено к познавательным – 1, к эмоционально-чувственным – 1, деятельностным – 3 характеристикам. Считаем отдельно слова слева и отдельно справа. Таким образом у участника складывается модель структурно-содержательных характеристик Я-образа руководителя в индивидуальных особенностях построения моделей индивида при обучении в ходе деловой игры. Затем определяются доминирующие характеристики по словам, их количеству встречаемости, например, более всего слов деятельностных – 3, делаем вывод;

в) *формирование установки на коллективную подгрупповую деятельность*, постановка задачи:

➤ построение модели: ядро структурно-содержательных характеристик Ты-образа руководителя и ядро Ты-образа современного руководителя, используется не более 10 слов;

➤ определение основных обязательных и вспомогательных структурно-содержательных характеристик образа, значимых для руководителя в управленческой деятельности;

г) *выступление подгрупп с моделями образов*:

➤ моделирование подгруппами ситуаций с учетом построенных моделей Я- и Ты-образов руководителя системы «руководитель–руководитель», «руководитель–подчиненный»;

д) *работа экспертов по оценке сложностей ситуаций и эффективности принятых решений подгруппами построенного образа руководителя предложенной системы*;

➤ определение группами двух представителей от каждой для презентации интегрированной модели: ядро структурно-содержательных характеристик Ты-образа руководителя и прогноз профессионального долголетия образа системы «руководитель–руководитель», «руководитель–подчиненный»;

е) *обратная связь (выступление представителей подгрупп)* – открытый микрофон по анализу моделей структурно-содержательных характеристик Ты-образа руководителя;

ж) *коллективный анализ*;

з) *оценка игры экспертами* и представление модели (эмпирической): ядро структурно-содержательных характеристик Я-образа и Ты-образа руководителя субъекта управления «Образование»;

и) *индивидуальная работа* по построению обобщающего Я-образа руководителя с пребыванием в должности до трех-пяти лет;

З-е: выход из игры:

а) *анализ, рефлексия*;

б) *обобщения: индивидуальные и подгрупповые*;

в) *оценка игры экспертами, выводы и рекомендации*.

Иные некоторые примеры вариантов данного задания в его модификации: «Структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя предприятия» и «Образ руководителя субъекта управления отрасли», «Образ руководителя современного производства», «Образ и потенциал руководителя» и другие.

Ключевые задачи заданий *второго этапа* – целенаправленное изменение структурно-содержательных характеристик образа, его регуляция преобразованием информации; устранение рассогласований между имеющимся (информационный задел) и заданным объемом информации критерием новизны; поиск дополнительной необходимой новой информации

слушателем (руководителем) по решению актуальной задачи; сличение и определение схожестей, различий образов-целей, построение оперативных образов посредством структурно-содержательных характеристик Ты-образов ответственного/безответственного, а также созданием опережающего (упреждающего) образа руководителя на примере построения образа эволюционирующего руководителя; регулирование субъективного образа как полученный конечный результат к отражаемому объекту (Другой человек) с учетом оперативной задачи (например, затруднительного характера исполнения), его изменение. Развитие образа, точки роста и спада: актуального и потенциально возможного на примере построения структурно-содержательных характеристик об управленческих способностях руководителя как знаниевый компонент (на основе приобретенного в процессе обучения) к профессиональному опыту как деятельностный компонент (возможностью реализации). Определение проблемных уровней развития структурно-содержательных характеристик образа на примере ответственного/безответственного через соотношение к цели исполнительской деятельности (контроль и оценка результата) иным субъектом управления. Оперирование образами через сочетание профессионального опыта и входной информации. Идеальная форма субъективного отражения образа как система реальных качественно различимых отношений «Я–Ты» в развитии адекватного построения образа в сторону его более точной полноты на примере ситуации длительного пребывания руководителя в должности. Изменения структурно-содержательных характеристик идеального образа руководителя во времени, соотносимые с целью и движением отражаемого объекта: прошлый и настоящий период деятельности, опережающее и упреждающее отражение образа через смещение критериев оценки к анализу в будущем проверкой на снижение рисков субъекта управления. Прогноз структурно-содержательных характеристик образа относительно актуального потенциала исполнительской деятельности: эффективность и результативность (риски и угрозы, надежность и безопасность, стабильность и изменчивость). Избыточность образа руководителя и отбрасывание ненужных признаков объекта посредством анализа образа через соотношение к реальной заданной ситуации: устаревшее (прошлое профессионального опыта), незначимое по ходу выполнения конкретного действия, процесса, деятельности через соотношение к образуемой части – задачи и общей цели задания. Изменение образа посредством прогноза через соотношение к уровню развития смысловой оценки ценности структурно-содержательных характеристик образа, при помощи сочетания жизненной и профессиональной задач.

Некоторые примеры практического воплощения задач по развитию структурно-содержательных характеристик образа руководителя «Потенциал возможностей» даны в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Определение предела потенциальных возможностей в режиме рабочего времени руководителя

t Время (сутки)	t Время рабочего дня (часы)	Виды деятельно- стей (количество)	Функциональная активность	Самооценка	(+) Приобретаю (%)	(-) Расходую (%)
1-я пол. дня	8.00–9.00	работа со специалистами	познават.	90	80	10
	9.00–9.30	работа с документами	эмоцион.- чувствен.	80	70	10
	9.00–9.30	работа с документами	действие	60	50	10
2-я пол. дня	14.00–16.00	прием граждан	поведение	90	70	20
	14.00–16.00	прием граждан	деятельн.	45	20	25
Всего часов	8 часов	9	12	средний 65–75%	средний (%)	средний (%)

В основу задания была заложена идея – показать психологические особенности построения структурно-содержательных характеристик образа, его роль в профессиональной деятельности руководителя при обучении слушателя.

ПЛАН СОДЕРЖАНИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

1-е: введение в игру:

а) *актуализация проблемы* «Маленький диалог о потенциале человека»:

«У каждого человека есть потенциал, как бы Вы сказали о своем потенциале: какой он, Ваш потенциал руководителя?»;

«В какой момент Вы почувствовали (осознали), что у Вас есть потенциал руководителя и потенциал управленческой деятельности?»;

«Что есть для Вас “прозябание” и “пропавший потенциал”?»;

«Ответственность/безответственность – это то, что приближает или отдаляет от раскрытия потенциала, его возможностей в частности, в управленческой деятельности?»;

б) *разъяснение смысла деловой игры* «Потенциал руководителя» по направлениям: трудовая деятельность человека и управленческая деятельность для руководителя всегда ли являются мощным фактором и условием раскрытия потенциальных возможностей? Базовые принципы наращивания, распределения и сохранения потенциала в деятельности.

Современный взгляд на психологические аспекты потенциала руководителя: структурно-содержательные характеристики образа руководителя и ответственность, опыт и установки, оценка труда и смысл, ценность образа руководителя в управленческой деятельности субъекта управления; нормы и правила определения и распределения потенциала в деятельности руководителем.

Резервирование управленческих возможностей в условиях профессиональной деятельности руководителя «Смысловая концепция активности человека – руководитель в деятельности»;

в) *утверждение условий*, например, участие всех присутствующих и определение регламента игры (2 часа);

г) *разработка схемы игры* «Потенциал руководителя»: резервирование возможностей, резервы в деятельности, развитии образа ответственного руководителя;

2-е: механизм реализации игры:

а) *распределение ролей* (например, по составлению учебной модели «Смысловая концепция активности руководителя» субъектов управления образования, промышленности, здравоохранения);

б) *выбор экспертов*;

в) *постановка конкретных задач (например)*:

Задание 1. Нахождение предела возможностей руководителя в режиме рабочего дня. Задание 2. Потенциал в развитии «Наращиваем потенциал». Задание 3. Составление учебной модели «Смысловая концепция потенциальных активностей и структурно-содержательные характеристики образа руководителя в управленческой деятельности»;

г) *обратная связь по выполнению подгрупповых заданий построения «Смысловой концепции потенциальных активностей и образа руководителя в управленческой деятельности»*, представление разработанных группами моделей;

д) *оценка заданий экспертами по симметричности совпадающих общих точек зрения по представленным концепциям*, поиск индивидуальных различий;

е) *коллективный анализ «Потенциал возможностей – модель ожидаемых структурно-содержательных характеристик образа руководителя в будущем в нескольких направлениях деятельности различных субъектов управления»*.

3-е: выход из игры:

а) *обобщения: индивидуальные и подгрупповые – «Поиск ошибок»*;

б) *оценка игры экспертами, выводы и рекомендации*.

Некоторые варианты моделирования деловой игры, например, «Наращивание потенциала»: задания «Мои актуальные возможности»; «Мой высокий потенциал»; «Мой потенциал в экстремальной ситуации»; «Мой потенциал в ситуации быстроизменяющихся задач проблемного уровня». Иные примеры заданий второго этапа:

- «Смысловая оценка структурно-содержательных характеристик образа руководителя представителем субъекта управления потенциального и актуального претендента на должность руководителя»;
- «Объективная оценка: планирование, процесс, результат и эффективность – мобильность рабочей силы»;
- «Процесс преобразования: прошлое – опыт в настоящем и будущем: образ действия руководителя совместного предприятия двух стран»;
- «Выбор критериев успеха – показатель развития ответственного руководителя»;
- «Реализация актуальных стратегий в условиях кризиса ответственности субъектов управления»;
- «Основные точки ответственности: взаимоотношения и взаимодействие, рост потенциала надежности, доверия, безопасности и эффективности субъектов управления»;
- «Пространство ответственности субъекта управления – оценка динамики изменения среды» (на примере промышленности, образования);
- «Вектор развития субъектов управления при возрастающей ответственности в системе непрерывного образования»;
- «Основные и дополнительные технологические возможности модернизации производства: проблемные низкие и высокие критерии ответственности субъекта управления».

Ключевые задачи *третьего этапа* – умение управлять структурно-содержательными характеристиками образа, производить контроль и оценку через анализ задания, регулировать рассогласования и сознательно изменять, повышая уровень сложности образа, например, изменением времени за 5–10–20–30 минут, а также регулировать проблемные уровни задания конфронтацией словосочетаний, например, хочу, но не могу; могу, но не хочу. Последующая самооценка результата на уровне эффективности в деятельности образа руководителя. Процесс управления: самостоятельное преобразование и упорядочение респондентом структурно-содержательных характеристик образа руководителя как субъекта и объекта профессиональной деятельности при работе с информацией, например, полезной, вредной и нейтральной и ее передача другой стороне (людям); соотношение полученного результата с моделями образов представителей иных субъектов управления. Особенности развития структурно-содержательных характеристик ложного образа на примере его организации как ответственного/безответственного; ошибки и выводы, значения развития характеристик образа с учетом обратной связи через самоотчет к индивидуальному, подгрупповому, коллективному решению, а также экспертному, то есть иными инстанциями. Некоторые примеры заданий третьего этапа:

- «Беларусь – территория ответственности субъектов управления в диалоге о мире»;

- «Инновационный ресурс: индивидуальный опыт субъекта управления и опыт научных школ»;
- «Профессиональная и персональная ответственность: за гранью обыденного» (экстремальные, непреднамеренные ситуации, критерий: нравственность, доверие, самостоятельность);
- «Моделирование инновационной инфраструктуры системы “Мега-субъект управления”»;
- «Руководитель и будущее предприятия: проект “Ответственность перед будущим общества – “Возрождение Льна””».
- «Руководитель и будущее ученика и школы».

Совместное обсуждение обучающимися эффективного опыта построения структурно-содержательных характеристик образа руководителя на различных этапах выполнения заданий, характера деятельности и возможности применения полученных знаний в самостоятельной управленческой деятельности. На практических занятиях принимало участие 30 человек (обучающиеся), которые составили численность контрольной группы.

3.2 Структурно-содержательные характеристики образа ответственного руководителя по результатам заданий

Осуществление трех этапов заданий – условие для проверки связи между изменением частоты случаев исполняемых заданий и повышением уровня развития структурно-содержательных характеристик образа. Для обработки данных использовали критерий χ^2 Пирсона.

После проведения заданий были отобраны случаи с особенностями их выполнения: низкого и высокого уровней. Согласно практическим материалам к низкому уровню отнесены работы, в которых респонденты делают самоотчет с самооценкой выполнения заданий от 22% до 35% (15 респондентов), и к высокому уровню – работы с самооценкой не ниже 75% (15 респондентов). Самооценка, как показано выше, – это проценты, которые самостоятельно определялись участниками и отмечались при описании образа по правилу: чем выше значимость характеристики для респондента, тем выше процент оценки в шкале от 5 до 100% и наоборот. Далее рассчитывался средний процент по всей совокупности характеристик составленного образа, что было принято за конечный результат – высокий или низкий. Кроме того, результаты выполнения 1-го этапа заданий стали точкой опоры для анализа развития структурно-содержательных характеристик образа через соотношение ко 2-му и 3-му (заключительному) этапу. В дальнейшем именно эти работы послужили тем необходимым практическим материалом, благодаря которому появилась возможность ответить на вопрос о развитии структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя.

Согласно полученным расчетам нами был сделан вывод о наличии изменений у респондентов и связи между развитием структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя и этапами выполняемых заданий, при $p < 0,05$.

После прохождения первого этапа, благодаря полученным данным, выявили, что для участников с низким уровнем развития структурно-содержательных характеристик образа присущи активизация и преднастройка на выполнение заданий последующих этапов; ориентировочная активность к информации и поисковая, познавательная заинтересованность, которая проявлялась в приспособительных тенденциях к организации поведения, сосредоточении и получении дополнительного одобрения.

Сложность в работе вызывали формулировка, описание характеристик, их обобщение (например, выразить значение многих слов и записать одним словом). В основном были представлены образы с большим количеством характеристик, содержащие самоотчет об самооценке – отношение: *позитивный* или *негативный*, а также некоторое небольшое количество слов *социальных* и *волевых* характеристик. Кроме того, отметим, что при составлении образа у участников возрастала чувствительность на знак оценки извне, которая выражала отношение к другому; реагирование на перераспределение слов в иерархии, их упорядочение, соответственно активизировалась излишняя информация поясняющего характера. Тем самым респондент отыскивал возможность получить подсказку и оценку косвенно, то есть с помощью кого- или чего-либо. Как следствие, участники с низким уровнем развития структурно-содержательных характеристик образа и выполнением заданий первого этапа испытывали трудности в самостоятельном определении значений, смысла, в самооценке структурно-содержательных характеристик при описании образа ответственного руководителя. В то же время у некоторых участников с низким уровнем выполнения заданий отсутствовали явно выраженные открытые эмоции, переживания. Для них наоборот были характерны закрытость, малообщительность и небольшое количество предъявляемых в описании слов (характеристик) по составлению образа ответственного руководителя, изменению поведения. Например, важно или нет, нужно или нет, тем самым выражалось отношение как согласие или невозможность изменения отношения к чему- или кому-либо. Поэтому для осуществления работы на начальном этапе данной группе респондентов предлагались помощь, в частности в осмыслении и формулировке характеристик, поддержка и подсказка.

Для респондентов с высоким уровнем развития структурно-содержательных характеристик и выполнением заданий также было свойственно возрастание чувствительности, переживаний, что наиболее часто проявлялось в чрезмерной открытости, самоуверенности, некоторой агрессивности, благодаря чему задания выполнялись с их точки зрения легко и просто.

Однако при непосредственной работе над ними участники испытывали затруднения, а иногда нуждались в помощи. Так, при формулировке характеристик через определение ее смысловой значимости и значения выставлением оценки (%), отмеченное ими не соответствовало представлениям о самостоятельной работе. При этом они более выносливы и трудоспособны, общая направленность внешне выражается в разнообразном, точном описании содержания образа характеристиками как ответственный/безответственный «человек – другой человек управляемой среды».

Особое значение для участников в развитии структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя имел вес их значимости для самостоятельного решения жизненных и профессиональных задач исходя из опыта управленческой деятельности.

Поэтому задания второго этапа были направлены на преобразование имеющейся и входной новой информации, чтобы изменить содержание структурно-содержательных характеристик образа (посмотреть их ход развития) с учетом практико-поисково-ориентированной функции решения профессиональных задач участниками с учетом их индивидуального опыта. Критерий новизны определялся предметной стороной профиля деятельности субъекта управления и полнотой частичного или полного различия предлагаемых условий от ранее им известного, знакомого в опыте работы к новому, а также противоречием: ответственность/безответственность. Приведем примеры некоторых заданий: «Бизнес-форум: социальное партнерство и ответственность в системе образования», «Объективная оценка: планирование, процесс и результат, эффективность и результативность мобильной рабочей силы», «Процесс преобразования: прошлое – опыт в настоящем и будущем», «Образ действия руководителя совместного предприятия двух стран», «Выбор критериев успеха предприятия – показатель развития ответственного руководителя», «Реализация актуальных стратегий в условиях кризиса ответственности субъектов», «Основные точки роста и развития ответственности: взаимоотношения и взаимодействия», «Рост потенциала: надежность, доверие, безопасность и эффективность в деятельности субъектов», «Смысловая оценка потенциального и актуального претендента на должность руководителя субъекта управления» и другие.

Второй этап показал, что для участников с высоким уровнем развития структурно-содержательных характеристик образа свойственно активное сравнение принимаемых решений по заданию, связанных с их опытом работы. Профессиональный опыт для них является помощником в самооценке эффективности предполагаемого решения. Но при наличии противоречий как ответственность/безответственность выявлялись непоследовательность в принятии решений оценочного характера, амбивалентность к их исполнению, объясняемые пережитым опытом, и только затем происходил переход к решению задания с прогнозом в настоящем и будущем периодах. Кроме того, для участников было характерно волевое усердие на получение результата,

который не всегда соответствовал задаче. Важно, что после анализа задания шло обсуждение, связанное с поиском ошибок.

Для респондентов с низким уровнем развития при получении новой информации присуще некоторое стремление разобраться, проанализировать информацию. Поэтому они обращаются к уточнению и пересмотру задачи, рассуждают, прибегают к помощи иных участников сторон. Проявляется желание решить задачу с помощью чего-либо и ощущается недостаточность необходимых потенциальных профессиональных возможностей и знаний.

Третий этап заданий был направлен на умение управлять структурно-содержательными характеристиками образа, регулировать их организацию рассогласованием по критерию проблемного уровня ответственного/безответственного в ситуации неопределенности, то есть наличием амбивалентных характеристик; объяснять происходящие события, описанные в задании, а также самостоятельно принимать решения, используя управленческие знания как в жизненном, так и в профессиональном опыте руководителя.

Анализируя результаты выполненных заданий третьего этапа, отметим, что для респондентов, ранее отличавшихся низким уровнем развития структурно-содержательных характеристик при выполнении заданий, свойственно некоторое повышение познавательного интереса, соответственно с чем осуществляется поиск необходимой информации для решения задачи, видны изменения в поведении и их активности, как следствие – получение результата. Правда, у некоторой части респондентов наблюдается, наоборот, некоторое снижение результативности деятельности, а иногда отказ от выполнения задания, необходимы помощь и поощрение.

Особенность респондентов с высоким уровнем развития – вариативность решения проблемных задач, активное самостоятельное определение полезности выработанного решения. После окончательного принятия решения респонденты проявляют устойчивость в утверждении их точки зрения. Построению структурно-содержательных характеристик образа присущи рост по смысловому определению ценности характеристики, их важность для людей, себя, другого. При неопределенности, затруднительности оценки характеристик их потенциал проявляется в более подробном анализе и обобщении информации, дифференцируемой критериями, например, по рискам и угрозам, необходимости и срочности и иным жизненно значимым категориям, устанавливается, что означенное ответственно или безответственно. Окончательное решение ими выражается не только в ясности результата, но и прогнозе. Итак, анализ полученных данных по развитию структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя согласно результатам выполненных заданий показал, что:

– на протяжении временного периода для участников с низким уровнем развития структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя свойственны при описании образа рост количества характеристик, поиск их смысловых определений значением и самооценка

(позитивный – ответственный, а негативный – безответственный), обращение к профессиональному опыту. Кроме того, требуется постоянная помощь в нахождении и отборе слов при выполнении заданий, поддержка; участникам с высоким уровнем развития присущи увеличение количества новых слов со смысловыми определениями, выражение самооценки через их значимость не только в профессиональном, но и в жизненном опыте, при этом изменяется отношение: не только позитивный–ответственный, но негативный–безответственный, а также и представление руководителя об ответственном/безответственном поведении. Вследствие этого отмечены при описании образа новые структурно-содержательные характеристики (слова и их признаки) и готовность респондентов к решению задач самостоятельно. Одновременно установлено присутствие некоторой категоричности у респондентов при отборе слов как позитивный–негативный, которая не позволяет раскрыть в более полном объеме многозначность значения характеристик в поставленной новой задаче и, как следствие, мешает развитию более полного и точного образа в его структурно-содержательных характеристиках.

Выделено два уровня развития позитивных структурно-содержательных характеристик образа руководителя по итогам выполненных заданий:

1 уровень – базовый (минимальный): психологически готов к построению структурно-содержательных характеристик образа руководителя, эмоционально оценивает свое отношение к исполнению заданий по развитию образа руководителя в основном как позитивный–ответственный, а не негативный–безответственный, что также подтверждается представлением руководителя о поведении; определяет небольшое количество социальных и волевых характеристик, описывает Я-образ и Ты-образ ответственного/безответственного руководителя небольшим количеством слов; оказывает влияние на исполнение заданий другими субъектами деятельности. Не всегда объективно делает самоотчет по оценке реальной ситуации как возможность решения задач предлагаемого задания в определенных условиях, как следствие, возрастает переживание (позитивный–негативный), что раскрывается в отношениях к себе, другим. Кроме того, у некоторых респондентов отмечены эмоциональная закрытость, малообщительность, изменчивость поведения, в том числе в отказе от выполнения заданий при появлении информации как безответственного, так как они соотносят информацию с опытом работы.

2 уровень – высокий: проявляется умение в управлении структурно-содержательными характеристиками образа, самостоятельно регулируют их организацию при возникновении уровня ответственного/безответственного, отбором иных слов; объясняют происходящее с учетом поставленной задачи, а не только имеющегося профессионального опыта; целенаправленно изменяют структурно-содержательные характеристики образа как субъект

и объект управленческой деятельности, контролируют и регулируют ее обратной связью «субъект – *другой* объект управляемой среды»; сличают и определяют схожести, устанавливают различия между потоком новой информации и профессиональным опытом; способны самостоятельно применять знания к общечеловеческому и профессиональному опыту по отношению к другому человеку, вырабатывают новые решения. Однако склонны к конформизму, что проявляется в категоричности при обсуждении новой информации. Выражают отношение именно профессиональным и личным опытом как руководители, поэтому им необходима помощь для изменения решений совершенно иным новым потоком информации. Демонстрируют умение не только в решении задачи, но и управляют комплексно по достижению цели ситуации, производя взаимодействия в системе «субъект–объект управляемой среды». Ориентированы на реализацию значений смысловых определений, готовы нести риски, развивают более точный, полный структурно-содержательный образ в характеристиках, отвечают за результаты.

Выводы к главе 3

Разработаны практические задания по развитию позитивных структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя с учетом трех этапов применения: подготовительного, основного и заключительного – в процессе обучения и повышения квалификации руководящих кадров. Предложен алгоритм – технологическая цепочка построения задания и приведены примеры их реализации в процессе обучения слушателей на практических занятиях.

Выделены и рассмотрены два уровня развития позитивных структурно-содержательных характеристик образа руководителя: базовый и высокий – по результатам выполнения заданий; изложено краткое описание их отличительных свойств.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты

1. *Осуществлен теоретико-методологический анализ подходов к структурно-содержательным характеристикам образа ответственного руководителя, раскрыта сущность понятия «ответственность/безответственность» в управленческой деятельности.*

В истории развития психологического знания категория образа одна из базовых в методологии наук, она связана с разработкой научных подходов к решению проблемы изучения структурно-содержательных характеристик образа руководителя у субъектов управления (С. Л. Рубинштейн, А. В. Запорожец, В. П. Зинченко, А. Г. Асмолов) и др., сочетаема с прикладными науками, в частности с психологией труда, инженерной психологией, эргономикой (Б. Ф. Ломов, Д. А. Ошанин, М. А. Кремень), для решения прикладных задач в обучении и профессиональной деятельности руководителя. В этой связи под образом руководителя у субъектов управления понимается когнитивный образ с тремя группами характеристик, отражающих субъективные и объективные представления о руководителе; различные стороны личности руководителя; отношение к руководителю. Данная категория учитывает общепринятые исходные требования концепции посредством образа психологических особенностей структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов руководителя с фиксацией основных и профильных характеристик, определяемых у субъектов управления транспорта, промышленности, здравоохранения, культуры, образования; категория образа обогащена критерием ответственности/безответственности анализируемого Ты-образа ответственного/безответственного в описании образа другого руководителя. Под ответственностью понимается наличие структурно-содержательных характеристик в описании образа другого руководителя как ответственного с позитивной оценкой в отношениях. Безответственность устанавливается присутствием характеристик в описании образа другого как безответственного с негативной оценкой в отношениях. Вышеизложенное применимо к практике подготовки и переподготовки руководящих кадров посредством выполнения практических заданий в обучении.

2. *Выявлены основные структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного/безответственного руководителя и их различия у субъектов управления.*

Основные структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного руководителя: *позитивные, социальные, волевые, интеллектуальные, социальный интеллект, объект воздействия.* Основные структурно-содержательные характеристики Ты-образа безответственного: *негативные, социальные, волевые, эмоциональные, интеллектуальные* с высокими весовыми оценками; они базовые. Среди них ключевые *социальные,*

свидетельствующие о поведении руководителя как субъекта взаимодействия ответственного/безответственного, и характеристики отношений: *позитивные–негативные*, связанные с двумя сторонами отношений – с положительными и отрицательными, когда руководитель в описании оценивает образ другого как ответственного/безответственного.

Различия между структурно-содержательными характеристиками Ты-образа ответственного/безответственного включают общие особенности, присущие всем субъектам управления. Структурно-содержательные характеристики Ты-образа ответственного имеют существенные различия по *интеллектуальным, социальному интеллекту, социальным, позитивным* характеристикам; Ты-образа безответственного – по *негативным, эмоциональным, поведенческим* характеристикам. Доминирующие *интеллектуальные* и *позитивные* – в структуре Ты-образа ответственного. *Эмоциональные* и *негативные* – в структуре Ты-образа безответственного.

3. *Определены профильные различия структурно-содержательных характеристик Я- и Ты-образов ответственного/безответственного руководителя у субъектов управления.*

Профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного/безответственного руководителя отмечены в структуре Ты-образа ответственного у субъектов управления: промышленности, культура, образование – по *амбивалентным* характеристикам; по *субъект развития* – промышленности и образования, по *телесной* – образования. У субъекта управления здравоохранения определены различия в структуре Ты-образа безответственного по *конвенциональной* характеристике.

Профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Я- и Ты-образов ответственного руководителя установлены у субъектов управления: промышленности, здравоохранения, культуры, образования. В структуре Я-образа по *волевым* у субъекта управления промышленности и *социальным* у субъектов управления здравоохранения, культуры и образования. Комплекс характеристик *субъект развития, позитивных, объект воздействия* отмечен только у субъекта управления здравоохранения. У субъекта управления образования по *субъект развитию, позитивным, деятельностным, интеллектуальным, социальному интеллекту, поведенческим, телесным*. Профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Ты-образа ответственного выявлены по *интеллектуальным* и *позитивным* только у субъекта управления транспорта. У иных изучаемых субъектов управления профильных различий по характеристикам Ты-образа ответственного нет. В целом обосновано, что характеристики структур Ты-образа ответственного во многом совпадают со структурами Я-образа.

Профильные различия по структурно-содержательным характеристикам Я- и Ты-образов безответственного.

В структуре Я-образа установлены по *интеллектуальным и позитивным* характеристикам – особенность всех субъектов управления. Кроме этого *амбивалентные* присутствуют в структуре Я-образа у всех субъектов управления (кроме субъекта управления транспорта).

Характеристики *социального интеллекта* определены в структуре Я-образа у субъектов управления транспорта и промышленности. *Волевые, интеллектуальные, социальные, объект воздействия, субъект развития* – у субъектов управления промышленности, здравоохранения, образования. *Телесные* – культуры и образования, и только одна *деятельностная* отмечена у субъекта управления образования. Одновременно профильные различия выявлены по *поведенческим, метафорическим* характеристикам в структуре Ты-образа безответственного у субъектов управления транспорта и здравоохранения. Кроме этого *эмоциональные* определены у субъектов управления здравоохранения и культуры, *конвенциональная* только у субъекта управления здравоохранения. Обосновано, что структурно-содержательные характеристики Я- и Ты-образов безответственного имеют различия, из них большее количество характеристик охватывает структура Я-образа, в них ключевые *позитивные и интеллектуальные*.

4. *Охарактеризовано представление руководителя об ответственном/безответственном поведении у субъектов управления.*

Отмечена одна общая особенность, определяемая фактором, когда руководитель описывает представление об ответственном/безответственном поведении по *предвидению результатов деятельности* как: *ясно представляю конечный результат* – поведение ответственное, а *не задумываясь о конечном результате, последствиях деятельности* – поведение безответственное.

Установлена профильная специфика в описании представления руководителя об ответственном–безответственном поведении. Представление руководителя об ответственном поведении характеризуется *отношением к обещанию, их исполнением*, что установлено у субъекта управления транспорта. *Эмоциональным отношением к ответственным делам и намерением, отказом от своих планов* – как поведение ответственное у субъектов управления промышленности и образования. У субъекта управления культуры получены данные относительно представления руководителя о поведении безответственном *отношением к обещанию: их неисполнением*.

5. *Разработаны методические рекомендации по развитию позитивных структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя у субъектов управления* посредством применения активных методов обучения и внедрения их в практику повышения квалификации. Предложены задания и рассмотрены этапы по развитию структурно-содержательных характеристик образа ответственного руководителя и установлены уровни позитивных характеристик: базовый и высокий; дана их краткая характеристика.

Рекомендации по практическому использованию результатов

Результаты исследования представляют большей интерес для профессорско-преподавательского состава учреждений высшего и дополнительного образования взрослых, студентов при составлении учебных программ, учебно-тематических планов, программ учебных дисциплин в части определения профессиональных компетенций в процессе изучения дисциплин, в том числе межпредметного характера связей получаемых специальностей, а также при определении методов и приемов, форм проведения учебных занятий, обучающих курсов (тематических семинаров). Полученные результаты могут использовать специалисты – психологи и психотерапевты при организации консультативной деятельности с людьми, находящимися в должности руководителя, повышать уровень их управленческой деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Список использованных источников

1. О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 июля 2004 г., № 354 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: [http://www.pravo.by/pdf/2004-172/2004-172\(010-028\).pdf](http://www.pravo.by/pdf/2004-172/2004-172(010-028).pdf). – Дата доступа: 30.08.2017.
2. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет № 5 от 15 дек. 2014 г. // Президент Респ. Беларусь. – Режим доступа: http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-5-ot-15-dekabrja-2014-g-10434. – Дата доступа: 02.09.2018.
3. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов ; отв. ред. Ю. М. Забродин, Е. В. Шорохова. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
4. Психологические вопросы регуляции деятельности : [сб. ст.] / Д. А. Ошанин [и др.] ; под ред. Д. А. Ошанина, О. А. Конопкина ; Науч.-исслед. ин-т общей и пед. психол. Акад. пед. наук СССР. – М. : Педагогика, 1973. – 207 с.
5. Завалова, Н. Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н. Д. Завалова, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко ; отв. ред. Ю. М. Забродин ; АН СССР, Ин-т психол. – М. : Наука, 1986. – 172, [2] с.
6. Кремень, М. А. Образ в системе психической регуляции познавательной и исполнительной деятельности / М. А. Кремень, В. М. Водлозеров. – Минск : НИО, 1997. – 174 с.
7. Иванов, П. И. Психология / П. И. Иванов. – М. : Учпедгиз, 1954. – 376 с.
8. Дубровский, Д. И. Психические явления и мозг: философский анализ проблемы в связи с некоторыми актуальными задачами нейрофизиологии, психологии и кибернетики / Д. И. Дубровский. – М. : Наука, 1971. – 386 с.
9. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.
10. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. [и др.] : Питер Пресс, 2013. – 713 с. – (Мастера психологии).
11. Леонтьев, А. Н. Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – [2-е изд., доп.]. – М. : Мысль, 1965. – 572 с.
12. Асмолов, А. Г. О предмете психологии личности : сб. ст. / А. Г. Асмолов ; сост. А. Б. Орлов. – М. : Вопросы психологии, 2001. – 192 с.
13. Барабанщиков, В. А. Восприятие и событие / В. А. Барабанщиков. – СПб. : Алетейя, 2002. – 512 с.

14. Платонов, К. К. Проблемы способностей / К. К. Платонов ; АН СССР, Ин-т филос. – М. : Наука, 1972. – 312 с.
15. Сеченов, И. М. Избранные произведения : в 2 т. / И. М. Сеченов ; ред. и послесл. Х. С. Коштоянца. – М. : Изд-во АН СССР, 1952. – Т. 1. – 771 с. – (Классики науки).
16. Павлов, И. П. Полное собрание сочинений : в 6 т., 8 кн. / И. П. Павлов ; Акад. наук СССР. – Изд. 2-е, доп. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1951–1952. – Т. 3, кн. 1 : Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных / ред. тома Э. Ш. Айрапетьянц. – 1951. – 392 с.
17. Бехтерев, В. Н. Общие основы рефлексологии человека : рук. к объективному изучению личности / В. Н. Бехтерев ; под ред. и со вступ. ст. А. В. Гервера. – 4-е изд. – М. ; Л. : Госиздат, 1928. – 544 с.
18. Бернштейн, Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности / Н. А. Бернштейн ; Акад. мед. наук СССР. – М. : Медицина, 1966. – 349 с.
19. Ухтомский, А. А. Доминанта / А. А. Ухтомский ; АН СССР, Объед. науч. совет «Физиология человека и животных» / А. А. Ухтомский. – М. ; Л. : Наука, Ленингр. отд-ние, 1966. – 273 с.
20. Анохин, П. К. Системные механизмы высшей нервной деятельности / П. К. Анохин ; АН СССР, Отд-ние физиологии. – М. : Наука, 1979. – 453 с.
21. Крылов, В. Ю. Кибернетические модели и психология / В. Ю. Крылов, Ю. И. Морозов ; отв. ред. Ю. М. Забродин. – М. : Наука, 1984. – 174 с.
22. Познавательные процессы: ощущения, восприятие : [сб. ст.] / НИИ общ. и пед. психологии АПН СССР ; под ред. А. В. Запорожца [и др.]. – М. : Педагогика, 1982. – 336 с. – (Основы психологии).
23. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. / Б. Г. Ананьев. – М. : Педагогика, 1980. Т. 1 / под ред. А. А. Бодалева, Б. Ф. Ломова. – 230 с. – (Тр. действ. чл. и чл.-кор. АПН СССР).
24. Ошанин, Д. А. Предметное действие и оперативный образ : (21960) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук / Д. А. Ошанин ; АПН СССР, Науч.-исслед. ин-т общей и пед. психологии. – М., 1973. – 31 с.
25. Деркач, А. А. Субъектность субъекта в акмеологическом развитии и проблемы его субъектного самоосуществления / А. А. Деркач, Э. В. Сайко // Мир психологии. – 2008. – № 3 (55). – С. 205.
26. Дубинко, Н. А. Психофизиологические механизмы вероятностного прогнозирования в управленческой деятельности / Н. А. Дубинко // Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. – Минск, 2016. – Вып. 16, ч. 2. – С. 85–92. – (Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк.).
27. Выготский, Л. С. Собрание сочинений : в 6 т. / Л. С. Выготский ; гл. ред. А. В. Запорожец ; вступ. ст. А. Н. Леонтьева. – М. : Педагогика,

1982–1984. – Т. 1 : Вопросы теории и истории психологии / под ред. А. Р. Лурия, М. Г. Ярошевского. – 1982. – 487 с.

28. Эльконин, Д. Б. Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин; под ред. В. В. Давыдова, В. П. Зинченко ; авт. вступ. ст. и коммент. В. В. Давыдов ; АПН СССР. – М. : Педагогика, 1989. – 554 с. – (Тр. действ. чл. и чл.-кор. АПН СССР).

29. Гальперин, П. Я. Введение в психологию / П. Я. Гальперин. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 150 с.

30. Бодалев, А. А. Формирование понятия о другом человеке как личности / А. А. Бодалев. – Л. : Изд. Ленингр. ун-та, 1970. – 135 с.

31. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 432 с.

32. Мерлин, В. С. Связь социально-типического и индивидуального в личности / В. С. Мерлин // Вопросы психологии. – 1967. – № 4. – С. 34–44.

33. Философская энциклопедия : [в 5 т.] / гл. ред. Ф. В. Константинов ; Науч. совет. изд-ва «Советская энциклопедия», Ин-т филос. Акад. наук СССР. – М. : Сов. энциклопедия, 1960–1970. – Т. 3 : Коммунизм–Наука. – 1964. – 584 с. – (Энциклопедии. Словари. Справочники).

34. Асмолов, А. Г. Историко-эволюционный подход к пониманию личности: проблемы и перспективы исследования / А. Г. Асмолов // Вопросы психологии. – 1986. – № 1. – С. 28–41.

35. Ситников, В. Л. Образ ребенка в сознании детей и взрослых / В. Л. Ситников ; Ленингр. гос. обл. ун-т им. А. С. Пушкина, Фак. психологии и педагогики им. И. П. Иванова. – СПб. : Химиздат, 2001. – 286, [1] с.

36. Пономаренко, В. А. Психический образ в практике профессионального обучения / В. А. Пономаренко, С. В. Алешин, А. А. Ворона // Вопросы психологии. – 1986. – № 3 (май – июнь). – С. 16–29.

37. Кремень, М. А. Психология управления : учеб. пособие / М. А. Кремень, В. Е. Морозов. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2001. – 210 с.

38. Кремень, М. А. Психология управления : курс лекций / М. А. Кремень. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2005. – 140 с. – Ч. II. – (Система открытого образования).

39. Бахмат, Е. М. Психологические аспекты формирования образа руководителей субъектов управления / Е. М. Бахмат // Проблемы управления. Сер. А. – 2017. – № 2 (64). – С. 82–85.

40. Психологический словарь : [около 1000 ст.] / В. В. Давыдов [и др.]; под ред. В. В. Давыдова ; Акад. пед. наук СССР, Науч.-исслед. ин-т общей и пед. психологии. – М. : Педагогика, 1983. – 448 с.

41. Кон, И. С. Открытие «Я» / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1978. – 367 с. – (Над чем работают, о чем спорят философы).

42. Основы социального управления : учеб. пособие / А. Г. Гладышев [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Иванова. – М. : Высш. шк., 2001. – 271 с.

43. Чередниченко, И. П. Психология управления / И. П. Чередниченко, Н. В. Тельных. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 608 с. – (Высшее образование).
44. Психологический словарь : [более 1200 ст.] / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.
45. Маклаков, А. Г. Общая психология [Электронный ресурс] / А. Г. Маклаков. – СПб. : Питер, 2001. – Режим доступа: <http://www.umc-pedagog.ru/media/>. – Дата доступа: 21.07.2009.
46. Смирнов, В. Н. Психология управления персоналом в экстремальных условиях : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. Н. Смирнов. – М. : Академия, 2007. – 256 с.
47. Крылов, А. А. Психология [Электронный ресурс] : учебник / А. А. Крылов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2011. – Режим доступа: <http://www.bookvoed.ru>. – Дата доступа: 21.10.2010.
48. Реан, А. А. Психология личности / А. А. Реан. – СПб. [и др.] : Питер Пресс, 2013. – 288 с. – (Мастера психологии).
49. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев ; под ред. В. Е. Семенова. – 2-изд., доп. – М. : URSS : Либроком, 2010. – 240 с.
50. Словарь Академии Российской, по азбучному порядку расположенный [Электронный ресурс]. – СПб. : Императорская Акад. наук, 1822. – Режим доступа: <http://www.pr/ib.ru>. – Дата доступа: 01.07.2011.
51. Словарь синонимов русского языка : в 2 т. / гл. ред. А. П. Евгеньева. – Л. : Наука. Ленингр. отд-ние, 1970–1971. – Т. 2 : О–Я / ред. Т. Н. Попцева, М. Н. Судоплатова. – 1971. – 856 с.
52. Новый словарь русского языка: толково-словообразовательный : св. 136 000 слов. ст. : ок. 250 000 семант. единиц : в 2 т. / Т. Ф. Ефремова. – 2-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 2001. – Т. 1 : А–О. – 1232 с. – (Б-ка словарей рус. яз.).
53. Словарь современного русского литературного языка : [в 17 т.] / Акад. наук СССР, Ин-т рус. яз. – М. ; Л. : Изд-во АН СССР, 1950–1965. – Т. 8 : О / [ред. Л. С. Ковтун, И. Н. Шмелева]. – 1959. – IV с. – 1840 стб.
54. Бардовіч, А. М. Марфемны слоўнік беларускай мовы / А. М. Бардовіч, Л. М. Шакун. – 2-е выд., перапрац. і дап. – Мінск : Выш. шк., 1989. – 718 с.
55. Немецко-русский словарь : 20 000 слов / [Н. В. Глен-Шестакова и др.]. – 33-е изд., стер. – М. : Рус. яз., 1987. – 559 с.
56. Материалы для словаря древне-русского языка по письменным памятникамъ. Трудъ И. И. Срезневскаго [Электронный ресурс]. – СПб. : Отд-ние рус. яз. и словесности Императорской акад. наук, 1893–1902. – Т. 2 : (Л–П). // Этимология и история слов русского языка. – Режим доступа : <http://www.etymolog.ruslang.ru>. – Дата доступа: 01.07.2011.

57. Фасмер, М. Этимологический словарь русского языка : в 4 т. / М. Фасмер ; пер. с нем. и доп. О. Н. Трубачева. – 4-е изд., стер. – М. : Астрель АСТ, 2003–2004. – Т. 3 : Муза–Сят : ок. 5500 слов. – 2003. – 832 с.
58. Фасмер, М. Этимологический словарь русского языка : в 4 т. / М. Фасмер ; пер. с нем. и доп. О. Н. Трубачева. – 4-е изд., стер. – М. : Астрель : АСТ, 2003–2004. – Т. 1 : А–Д : ок. 4000 слов. – 2003. – 588 с.
59. Кузнецова, А. И. Словарь морфем русского языка : ок. 52000 слов / А. И. Кузнецова, Т. Ф. Ефремова. – М. : Рус. яз., 1986. – 1132 с.
60. Философский словарь / [А. В. Адо и др.] ; под ред. И. Т. Фролова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Политиздат, 1991. – 560 с.
61. Слемнев, М. А. Философия и ценности современной цивилизации : курс лекций / М. А. Слемнев, Э. И. Рудковский. – Витебск : ВГУ им. П. М. Машерова, 2010. – 134 с.
62. Яскевич, Я. С. Социальная философия: антиномии человеческого бытия : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / Я. С. Яскевич. – Минск : РИВШ, 2005. – 420 с.
63. Ленк, Г. Проблемы ответственности в этике, экономике и технологии / Г. Ленк // Вопросы философии. – 1998. – № 11. – С. 30–42.
64. Ильин, И. О чувстве ответственности [Электронный ресурс] / И. Ильин // Русская идея. – Режим доступа: <http://www.apocalypse.orthodoxu.ru>. – Дата доступа: 21.04.2011.
65. Атеистический словарь [Электронный ресурс] / под общ. ред. М. П. Новикова. – М. : Политиздат, 1986. – Режим доступа: <http://dic.academic>. – Дата доступа: 01.07.2011.
66. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога [Электронный ресурс] / С. Ю. Головин. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru>. – Дата доступа: 01.07.2011.
67. Пергаменщик, Л. А. Кризисная психология [Электронный ресурс]. – : учебник / Л. А. Пергаменщик. – Минск : Высш. шк., 2004. – Режим доступа: <http://www.pedlib.ru>. – Дата доступа: 01.07.2011.
68. Сатонина, Н. Н. Психология ответственного профессионального поведения личности : на примере работников государственных и негосударственных организаций : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Н. Н. Сатонина ; Самарс. гос. пед. ун-т. – Самара, 2005. – 24 с.
69. Дьяченко, М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Харвест, 2004. – 576 с. (Библиотека практической психологии).
70. Слотина, Т. В. Психология личности / Т. В. Слотина. – СПб. – [и др.] : Питер Пресс, 2008. – 304 с. – (Учебное пособие).
71. Гримак, Л. П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности / Л. П. Гримак. – М. : Политиздат, 1987. – 286 с.
72. Карандашев, Ю. Н. Психология развития : учеб. пособие : в 2 ч. / Ю. Н. Карандашев. – Минск : МП Д-Р КАРА, 1997. – Ч. 1 : Введение. – 240 с.

73. Дементий, Л. И. Ответственность личности как свойство субъекта жизнедеятельности [Электронный ресурс] / Л. И. Дементий. – Томск, 2004. – Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/otvetstvennostlichnosti-kak-svoistvo-subektazhiznedeyatelnosti#ix_zz5WSrAqdLt. – Дата доступа: 01.04.2011.

74. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев. – 2-е изд., испр. – М. : Смысл, 2003. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/>. – Дата доступа: 09.02.2010.

75. Дьяченко, М. И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях: психол. аспект / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, В. А. Пономаренко. – Минск : Университетское, 1985. – 206 с.

76. Развитие личности в зрелом, пожилом и старческом возрасте [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.personpsy2005.paparod.ru/>. – Дата доступа: 21.07.2011.

77. Франкл, В. Э. Человек в поисках смысла : [сб.] : пер. с англ. и нем. / В. Э. Франкл ; общ. ред. Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева ; вступ. ст. Д. А. Леонтьева. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с. – (Библиотека зарубежной психологии).

78. Дементий, Л. И. Ответственность: типология и личностные основания : монография / Л. И. Дементий. – Омск : Омс. гос. ун-т, 2001. – 192 с.

79. Rotter, J. B. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement [Electronic resource] : Psychological Monographs / J. B. Rotter. – Mode of access: <https://www.psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0092976>. – Date of access: 02.02.2019.

80. Frankl, V. E. Man's search for meaning Boston [Electronic resource] / V. E. Frankl. – 1962. – Mode of access: <http://www.docviewer>. – Date of access: 20.06.2016.

81. Weiner, B. An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion / B. Weiner // Psychological Review. – 1985. – Vol. 9, № 4. – P. 548–573.

Научное издание

БАХМАТ Елена Михайловна

**СТРУКТУРНО-СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ
ОБРАЗА ОТВЕТСТВЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Монография

Технический редактор

Г.В. Разбоева

Корректор

А.Н. Метла

Компьютерный дизайн

Л.В. Рудницкая

Подписано в печать 28.09.2023. Формат 60x84^{1/16}. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 8,66. Уч.-изд. л. 9,16. Тираж 50 экз. Заказ 100.

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

Свидетельство о государственной регистрации в качестве издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/255 от 31.03.2014.

Отпечатано на ризографе учреждения образования
«Витебский государственный университет имени П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.