

ОСОБЕННОСТИ КОГНИТИВНОГО ОЦЕНИВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМИ ТРУДНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СИТУАЦИЙ РАЗНОГО ТИПА

Ж. А. Барсукова; М. Б. Овчинникова

Беларусь, Могилев, МГУ им. А. А. Кулешова

E-mail: mermaid1709@gmail.com

В данной статье представлены результаты исследования ситуаций, которые субъективно воспринимаются руководителями среднего звена как трудные. На основе положений концепции В. Н. Мясищева эмпирическим путем были выделены три типа трудных ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности руководителей. С помощью статистического анализа были выявлены особенности когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа.

Ключевые слова: профессиональный стресс руководителей, трудные ситуации профессиональной деятельности руководителей, когнитивное оценивание трудных профессиональных ситуаций.

THE PECULIARITIES OF MANAGER'S COGNITIVE EVALUATION OF DIFFICULT PROFESSIONAL SITUATIONS

Barsukova, Zh.; Ovchinnikova, M.

Mogilev State A. Kuleshov University

This article presents the results of research of situations perceived as difficult by middle managers. On the basis of Myasishev's concept there are three types of difficult situations in managers' professional activity were revealed by empirical way. The peculiarities of managers' cognitive evaluation of difficult professional situations were identified by means of statistical analysis.

Key words: *manager's occupational stress, difficult situations in managers' professional activity, cognitive evaluation of difficult professional situations.*

Деятельность современного руководителя протекает в постоянно изменяющихся условиях внешней среды: экономический риск, жесткая конкуренция на рынке товаров и услуг, административное вмешательство в работу предприятий, высокая социальная ответственность за сотрудников и их благополучие. Все эти факторы провоцируют риск возникновения стресса на работе, который является причиной развития заболеваний, различных форм личностного неблагополучия. В контексте решения практических задач стресс - менеджмента особую значимость приобретает изучение трудных ситуаций профессиональной деятельности, рассматриваемых в рамках понятия «трудная жизненная ситуация» (далее – ТЖС).

При рассмотрении понятия «трудная жизненная ситуация» ученые выделяют объективные и субъективные характеристики ситуации. К объективным характеристикам относят пространственные и временные параметры среды; действующих лиц и осуществляемую ими деятельность. К субъективным – особенности оценки и интерпретации ситуации субъектом, его отношение к происходящим событиям.

В современной психологии восприятие ситуации жизнедеятельности субъектом, а также интерпретация ситуации и отношение к ней определяется понятием «когнитивного оценивания».

Проблема ситуационных детерминант возникновения стресса в профессиональной деятельности руководителей рассматривается в работах представителей различных научно-теоретических школ и направлений (Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, 2005; К. И. Корнев, 2008; А. Б. Леонова, А. А. Качина 2006; Beehr, 2000; V. J. Bentz, 1990 и

др.). Однако проведенный анализ исследований свидетельствует о том, что особенности когнитивного отражения руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа изучены фрагментарно. Исследование данного вопроса позволит понять, какие факторы переводят профессиональную ситуацию из разряда благоприятных, комфортных в разряд трудных, стрессогенных, как ситуации разного типа отражаются в сознании руководителей, на их переживаниях.

Целью данного исследования было изучение особенностей когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа. Эмпирическую базу исследования составили 157 испытуемых: руководители среднего звена. Из них 96 человек - мужчины, 61 – женщины в возрасте от 26 до 60 лет; стаж управленческой деятельности, в среднем, 11 лет (от 2 до 30 лет).

Для достижения цели исследования была использована методика Е. В. Битюцкой «Когнитивное оценивание трудных жизненных ситуаций». Данная методика позволяет изучить ситуационные характеристики ТЖС (содержание ситуации, частоту ее возникновения в жизни респондента), а также особенности когнитивного оценивания ситуации (Битюцкая, 2007; 2013). Результаты диагностического исследования были дополнены данными полуструктурированного интервью (N=30).

В данном исследовании мы рассматриваем ситуацию как результат взаимодействия личности и среды; в ходе данного взаимодействия свойства личности и особенности ситуации взаимно преломляются (К. Левин, Д. Магнуссон, У. Томас, Т. Шибутани, Н. Кантор, Л. И. Анцыферова и др.). Следовательно, в возникновении трудностей ведущую роль мы отводим субъективным факторам: категоризации и интерпретации событий, личностному смыслу и отношению к происходящему.

В концепции В. Н. Мясищева понятие взаимодействия, в том числе и личностно-средового, связывается с категорией отношений. Автор выделяет три основные категории отношений: явления природы или мир вещей; люди и общественные явления; сам субъект-личность (Мясищев, 1995). Данные категории отношений личности и среды были определены нами в качестве основания для классификации трудных ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности руководителей среднего звена.

Таким образом, трудные ситуации профессиональной деятельности руководителей среднего звена мы разделили на три группы: ситуации взаимодействия с профессиональной средой (Я – профессиональная среда), ситуации межличностного взаимодействия (Я – другой), ситуации внутриличностного плана (Я – сам).

Тип трудных ситуаций «Я – профессиональная среда». Данная группа представлена широким спектром трудных профессиональных ситуаций, преимущественно детерминированных объективными факторами: социально-экономическая ситуация; специфика и содержание управленческого труда; условия осуществления деятельности. В проведенном исследовании респонденты выделили следующие типичные ситуации: производственные проблемы, связанные с повышением рентабельности предприятия, выводом из кризиса; ситуации проверки со стороны контролирующих органов; долги предприятия, расчеты с поставщиками; выполнение большого объема работы в условиях дефицита времени; принятие решений в условиях неопределенности; сложность и разнообразие профессиональных задач; чрезвычайные происшествия; кадровые проблемы; сдача отчетной документации; внедрение инноваций; хозяйственно-бытовые проблемы предприятия.

Тип трудных ситуаций «Я – другой». К данной группе мы относим проблемные ситуации и конфликты, возникающие в процессе

межличностного взаимодействия с различными субъектами делового общения. Так, для респондентов данной группы наибольшую трудность в межличностном взаимодействии с подчиненными вызывают следующие ситуации: безответственность подчиненных, нарушение трудовой дисциплины; низкая мотивация подчиненных и вследствие этого необходимость постоянного контроля за их деятельностью; конфликты с подчиненными. Достаточно часты в деятельности респондентов разногласия и конфликты с вышестоящим руководством, деловыми партнерами, клиентами.

Тип трудных ситуаций «Я – сам». Данная группа включает в себя трудности принятия решений, а также внутриличностные конфликты и кризисы. Качественный анализ ответов респондентов позволил выявить факторы, детерминирующие ситуации данного типа: несоответствие между высоким уровнем ответственности, множеством выполняемым функций и экономическим статусом руководителя; дисбаланс между широким кругом обязанностей и недостаточной автономией; расхождения между потребностями в профессиональной самореализации и перспективами развития карьеры. Возникновение субъективной трудности в профессиональной деятельности также может быть обусловлено ролевыми конфликтами, перестройкой ценностно-смысловых структур.

В данном исследовании мы предположили, что когнитивное оценивание трудных профессиональных ситуаций зависит от их типологических особенностей. Для верификации выдвинутой гипотезы мы использовали однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA). Попарное сравнение с помощью метода Шеффе позволило выявить значимые различия между параметрами когнитивного оценивания ситуаций разного типа

Так, субъективное восприятие ситуаций взаимодействия с профессиональной средой как трудных в наибольшей степени связано

с необходимостью незамедлительного и активного реагирования. Для фактора «необходимость быстрого, активного реагирования» были выявлены значимые различия ($p \leq 0,05$) между средними значениями по анализируемому типу трудных профессиональных ситуаций и соответствующими показателями по ситуациям внутриличностного плана.

Трудные ситуации межличностного взаимодействия оцениваются более эмоционально - напряженными и трудно прогнозируемыми, нежели ситуации взаимодействия с профессиональной средой ($p \leq 0,05$). Полученные результаты подтверждаются теоретическими положениями концепции В. Н. Мясищева о превалирующем значении межличностных отношений для человека. Возникновение сильных эмоций свидетельствует об избирательности отношений, их значимости (Мясищев, 1995).

Анализ характеристик когнитивного оценивания руководителями трудных ситуаций внутриличностного плана показал, что переживание субъективной трудности в ситуациях данного типа связано с наличием неразрешимых противоречий; затруднениями в выборе решения; нахождении приемлемого, логичного варианта выхода из сложившейся ситуации.

Таким образом, основным результатом данного исследования является выявление ситуаций, репрезентативных руководителями среднего звена как трудные. Основываясь на положениях концепции отношений личности В. Н. Мясищева, идее А. И. Шипилова, мы выделили эмпирическим путем три типа трудных ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности руководителей среднего звена. В ходе исследования были выявлены особенности когнитивного оценивания руководителями ситуаций разного типа.

Литература

1. Мясищев В. Н. Психология отношений / под ред. А. А. Бодалева. М.: Изд-во «Ин-т практ. психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. 356 с.