

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК 159.923-057.175(043.3)

ОВЧИННИКОВА
Марина Борисовна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СОВЛАДАЮЩЕГО
ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СРЕДНЕГО ЗВЕНА**

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

по специальности 19.00.01 – общая психология, психология личности,
история психологии

Минск, 2021

Научная работа выполнена в учреждении образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова».

Научный руководитель –

Комкова Елена Ивановна,

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры общей и организационной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка».

Официальные оппоненты:

Андреева Ирина Николаевна,

доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры технологии и методики преподавания учреждения образования «Полоцкий государственный университет»;

Азарёнок Наталья Валерьевна,

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры кадровой политики и психологии управления Института государственной службы Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

Оппонирующая организация –

учреждение образования «Витебский государственный университет имени П. М. Машерова».

Защита состоится «16» сентября 2021 г. в 14.00 часов на заседании совета по защите диссертаций Д 02.01.19 при Белорусском государственном университете по адресу: Минск, ул. Ленинградская 8 (корпус юридического факультета), ауд. 407.

Почтовый адрес: пр-т Независимости 4, Минск, 220030.

Телефон ученого секретаря: 209-57-09.

С диссертацией можно ознакомиться в Фундаментальной библиотеке Белорусского государственного университета.

Автореферат разослан « ____ » _____ 2021 г.

Ученый секретарь совета

по защите диссертаций

кандидат психологических наук доцент



Ю. Г. Фролова

ВВЕДЕНИЕ

Проблема стресса и совладающего поведения широко обсуждается в современной психологической науке (Л. И. Анцыферова, Т. Л. Крюкова, С. К. Нартова-Бочавер, С. S. Carver, A. Kwiatkowska, E. A. Skinner и др.), что обусловлено множественной детерминацией процесса совладания и разнообразием стрессогенных ситуаций, которые встречаются в повседневной и профессиональной деятельности людей.

В настоящее время исследования совладающего поведения личности все чаще проводятся с позиций ресурсного подхода, в соответствии с которым способность человека справляться со стрессом без негативных последствий для собственного здоровья и результативности выполняемой деятельности соотносится с индивидуальными ресурсами. В современной психологии под ресурсами совладания понимают средства и возможности, которые субъект использует для разрешения трудной жизненной ситуации или для адаптации к ее условиям (В. А. Бодров, Н. Е. Водопьянова, Е. А. Дорьева, Д. А. Леонтьев, С. А. Хазова, С. М. Aldwin, S. E. Hobfoll и др.).

В работах О. В. Александровой, Т. Ю. Ивановой, Е. Ю. Кожевниковой, А. А. Лебедевой, К. Муздыбаева, С. С. Benight, M. L. Harper, G. Ironson и др. отражена роль ресурсов в совладании с трудными ситуациями различного характера: конфликтные ситуации межличностного взаимодействия, ситуации социально-экономической депривации, стихийные бедствия, военные действия, террористические акты, хронические заболевания и инвалидность. Вместе с тем феномен «психологические ресурсы совладающего поведения» остается недостаточно изученным применительно к управленческой деятельности.

Профессиональная деятельность руководителя среднего звена в современных условиях отличается повышенной сложностью и стрессогенностью. Результатом неконструктивного совладания с профессиональным стрессом является ухудшение физического и психического здоровья руководителя, снижение эффективности управления и, как следствие, возникновение больших экономических потерь для организации. В связи с этим использование ресурсного подхода к исследованию проблемы совладающего поведения руководителей среднего звена представляется наиболее релевантным для понимания внутренних механизмов преодоления стресса в условиях реализации управленческой деятельности.

В немногочисленных исследованиях российских и зарубежных психологов Ю. К. Вольвич, Т. С. Киселевой, К. И. Корнева, М. Р. Хачатуровой, J. A. Veaman изучение психологических ресурсов совладающего поведения

руководителей среднего звена носит фрагментарный характер, а также имеет другие акценты по сравнению с представленной работой. Правомерна констатация недостатка исследований, в которых реализован комплексный подход к изучению ресурсов совладающего поведения руководителей, учитывающий ситуационный контекст и стратегии совладания с трудностями, а также характер влияния ресурсов на устойчивость субъектов к организационному стрессу. Вместе с тем именно такой подход является наиболее адекватным и позволяет получить объективные представления о роли психологических ресурсов в целостном процессе совладания.

До настоящего времени проблема психологических ресурсов совладающего поведения руководителей не стала самостоятельным предметом исследования белорусских ученых, что затрудняет оказание действенной и целенаправленной психологической помощи субъектам управления, переживающим стресс.

Таким образом, существуют противоречия между следующими аспектами:

- значимостью проблемы психологических ресурсов совладающего поведения и недостаточной ее разработанностью в контексте реализации управленческой деятельности;

- потребностью в комплексных исследованиях, направленных на изучение ресурсов совладания во взаимосвязи с трудными профессиональными ситуациями, стратегиями копинг-поведения, устойчивостью руководителей к организационному стрессу, и отсутствием подобных работ в отечественной психологии;

- высокой практической значимостью работы по профилактике и коррекции профессионального стресса в условиях реализации управленческой деятельности и недостаточной научной обоснованностью методов, направленных на развитие психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена.

Актуальность проблемы, ее практическая востребованность и недостаточный уровень разработанности обусловили выбор темы, предопределили объект, предмет, цель и задачи исследования.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами

Тема диссертационного исследования соответствует приоритетным направлениям научных исследований Республики Беларусь на 2016–2020 гг. (Постановление Совета Министров Республики Беларусь № 190 от 12.03.2015), включая пункты 11 «Общество и экономика» и 13 «Безопасность человека, общества и государства».

Диссертационное исследование выполнено в рамках темы научно-исследовательской работы «Научно-методические основы обеспечения инновационного развития непрерывного образования» на 2015–2019 гг. (протокол № 5 от 16.12.2014) кафедры психологии учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова».

Цель и задачи исследования

Цель исследования – выявить психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ проблемы психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена.
2. Охарактеризовать ситуационный контекст актуализации ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена.
3. Выявить взаимосвязь психических свойств и когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций.
4. Определить взаимосвязь психических свойств и выбора субъектами управления способов совладающего поведения.
5. Установить различия в выраженности психических свойств у руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу.

Объект исследования – ресурсы совладающего поведения.

Предмет исследования – психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена.

Научная новизна

Конкретизировано понятие психологических ресурсов совладающего поведения субъектов применительно к сфере управленческой деятельности. Впервые в отечественной психологии реализован комплексный подход к исследованию психологических ресурсов совладания со стрессом в контексте управленческой деятельности, учитывающий взаимосвязь ресурсов и особенностей когнитивного оценивания трудных ситуаций, выбора копинг-стратегий, устойчивости субъектов к организационному стрессу.

Предложена типология трудных профессиональных ситуаций, встречающихся в деятельности руководителей среднего звена. Выявлены специфические особенности когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа, а также ситуаций, повторяющихся с различной частотой в деятельности субъектов.

Установлены психические свойства, выступающие в качестве ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена. Определена взаимосвязь выделенных психических свойств и когнитивного оценивания трудных ситуаций деятельности, выбора способов совладания.

Выявлены различия в показателях рассматриваемых психических свойств у руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу. Установлены психологические характеристики субъектов, снижающие эффективность совладания со стрессом в управленческой деятельности.

Положения, выносимые на защиту

1. Психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена – это совокупность психических свойств, которые соотносятся в ментальном опыте субъектов с успешностью деятельности, достижением индивидуально-значимых целей и используются в качестве средств преобразования трудной профессиональной ситуации или адаптации к ней. Критериями эффективного функционирования ресурсов выступают: 1) уменьшение степени субъективной трудности профессиональной ситуации вследствие оценки происходящих событий как понятных и подконтрольных, а собственных возможностей как достаточных для преодоления возникших проблем; 2) обеспечение осознанной регуляции поведения в стрессогенных условиях деятельности, выбор эффективных способов совладания; 3) сохранение устойчивости к организационному стрессу.

2. Психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена актуализируются в следующих типах трудных ситуаций: ситуации взаимодействия с профессиональной задачей (Я – профессиональная задача), ситуации межличностного взаимодействия (Я – другой), ситуации внутриличностного плана (Я – сам). Переживание субъективной трудности в деятельности руководителей среднего звена и актуализация индивидуальных ресурсов совладания преимущественно связаны с необходимостью быстрого и активного реагирования, принятия решений, действий, а также опасениями за негативные последствия трудной ситуации и ее влияние на жизнь в будущем. Специфика когнитивного оценивания управленцем трудной профессиональной ситуации и собственных ресурсов, имеющихся для ее преодоления, зависит от типа ситуации и частоты ее возникновения в опыте субъекта.

3. Системная рефлексия, волевой самоконтроль, контактность, коммуникативная совместимость, адаптивность в общении и ценности открытости изменениям («стимуляция», «самостоятельность») связаны с оценкой трудной профессиональной ситуации как понятной, подконтрольной, прогнозируемой, а также с уменьшением затруднений в принятии решений, что дает основание рассматривать выделенные психические свойства в качестве ресурсов совладания со стрессом в управленческой деятельности.

4. Выраженность системной рефлексии, волевого самоконтроля, коммуникативных качеств (контактность, коммуникативная совместимость, адаптивность в общении), личностных ценностей («достижение», «власть», «самостоятельность», «стимуляция», «доброта», «безопасность») повышает вероятность выбора эффективных способов совладающего поведения и снижает частоту обращения к неэффективным способам копинга, что позволяет отнести выделенные психические свойства к ресурсам совладающего поведения руководителей.

Субъекты управления, характеризующиеся склонностью к системной рефлексии, сформированным волевым самоконтролем, контактностью, коммуникативной совместимостью, адаптивностью в общении, а также ориентированные на личностный рост и саморазвитие, автономность, внедрение инноваций, заботу о благополучии близких людей, поддержание коллективной безопасности, предпочитают использовать активные, преобразующие способы совладания и не склонны применять стратегии копинга, направленные на снятие эмоционального напряжения посредством самообвинения, агрессии, вытеснения или отвлечения от проблемы.

5. Руководители с высокой устойчивостью к организационному стрессу, по сравнению с руководителями с низкой стрессоустойчивостью, достоверно различаются выраженностью системной рефлексии, волевого самоконтроля, коммуникативных качеств (контактность, коммуникативная совместимость, адаптивность в общении) и личностных ценностей («достижение», «самостоятельность», «доброта», «безопасность»), отражающих направленность субъекта на достижение успеха, автономность, проявление заботы в межличностном взаимодействии, обеспечение социального порядка, стабильности и безопасности общества. Данные различия свидетельствуют о ресурсной роли выделенных психических свойств в совладании со стрессом в профессиональной деятельности руководителей.

Личный вклад соискателя ученой степени

Диссертационная работа представляет собой самостоятельное завершённое теоретико-эмпирическое исследование в области общей психологии и отражает личный вклад автора в изучение психологических ресурсов совладающего поведения руководителей во взаимосвязи с ситуационным контекстом их актуализации. Соискателем самостоятельно выполнен теоретико-методологический анализ заявленной проблемы, собраны эмпирические данные, проведен их количественный и качественный анализ. Результаты исследования апробированы и внедрены в практику работы производственных предприятий, а также учреждений высшего образования и дополнительного образования взрослых. Вклад

научного руководителя состоит в совместной постановке научной проблемы и обсуждении полученных результатов. Вклад соавторов Ж. А. Барсуковой и Т. М. Соценко заключается в обсуждении результатов исследования.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов

Результаты диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры психологии и коррекционной работы учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова». Апробация результатов исследования осуществлялась на республиканских и международных конференциях: «Социальная психология здоровья и современные информационные технологии» (Брест, 2015), «Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие» (Кострома, 2016), «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова» (Москва, 2016), «Итоги научных исследований ученых МГУ имени А. А. Кулешова 2015, 2016, 2018, 2019 гг.» (Могилев, 2016, 2017, 2019, 2020), «Романовские чтения – XIII» (Могилев, 2018), «Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы» (Казань, 2018), «Когнитивные штудии: эмерджентность и сложность, когнитивные практики» (Минск, 2019), «Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие» (Кострома, 2019).

Практическая значимость исследования подтверждена пятью актами о внедрении результатов исследования: в работу с персоналом Могилевского филиала Республиканского унитарного предприятия электросвязи «Белтелеком» (2018 г.), открытого акционерного общества «Лента» (2018 г.), Могилевского городского коммунального унитарного предприятия «Центр городских информационных систем» (2019 г.), в образовательный процесс повышения квалификации Могилевского филиала учреждения образования «Государственный институт повышения квалификации и переподготовки кадров в области газоснабжения «ГАЗ-ИНСТИТУТ» (2020 г.), в образовательный процесс учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова» (2020 г.).

Опубликование результатов диссертации

Основные результаты диссертации опубликованы в 23 научных работах, в числе которых 10 статей в научных изданиях, соответствующих пункту 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь (общим объемом 4,34 авторского листа), 2 статьи в других научных изданиях, 11 статей в сборниках материалов научных конференций.

Структура и объем диссертации

Диссертация состоит из перечня сокращений и условных обозначений, введения, общей характеристики работы, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений. Полный объем диссертации составляет 179 страниц. Объем, занимаемый 4 рисунками, составляет 2 страницы, 16 таблицами – 6 страниц, 6 приложениями – 37 страниц. Библиографический список состоит из 304 наименований, включая собственные публикации автора.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Во введении обосновывается актуальность темы, определяются цели и задачи исследования, формулируются положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретические основы исследования психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена» посвящена рассмотрению изучаемой проблемы в теоретических и эмпирических исследованиях и состоит из трех разделов.

В *первом разделе* рассматриваются определения, факторы, задачи, структура и критерии эффективности совладающего поведения; анализируются представления ученых о трудной жизненной ситуации (далее – ТЖС). Научное осмысление феномена совладания в зарубежной психологии осуществляется с позиций диспозиционного (J. H. Amirkhan, N. Endler, S. R. Maddi), ситуационного (C. S. Carver, R. Lazarus, L. I. Pearlin) и интегративного (A. Billings, C. J. Holahan, R. H. Moos) подходов. В отечественной науке проблема совладания разрабатывается с единой методологической позиции психологии субъекта (Е. В. Куфтяк, С. К. Нартова-Бочавер, М. В. Сапоровская, Н. Е. Харламенкова и др.). Совладающее поведение рассматривается учеными как проявление активности, принадлежащей субъекту, и определяется как осознанное, целенаправленное поведение, позволяющее человеку справляться со стрессом адекватными личностным особенностям и ситуации способами (Т. Л. Крюкова). Способность личности эффективно преодолевать жизненные трудности, используя внутренние и внешние ресурсы, является основным критерием субъектности (К. В. Карпинский, Е. А. Сергиенко). В диссертационном исследовании мы придерживаемся субъектного подхода в трактовке рассматриваемого феномена.

Анализ теоретико-эмпирических источников позволил выделить факторы, задачи, структуру и критерии эффективности совладающего поведения. Отмечена неоднозначность взглядов психологов относительно эффективности/неэффективности использования тех или иных копинг-стратегий. На основании анализа результатов эмпирических работ А. А. Алексопольского, Л. И. Дементий, М. Р. Хачатуровой, A. Kwiatkowska

и др. сделан вывод о том, что эффективность и вариативность использования различных способов совладания определяются социокультурным контекстом, спецификой ситуации и особенностями ее субъективного восприятия.

Исследованию феномена ГЖС посвящены работы Л. А. Александровой, Е. В. Битюцкой, Н. В. Гришиной, М. Тышковой, С. М. Aldwin и др. Отмечена неоднородность научных подходов к проблеме классификации ГЖС. Наиболее теоретически обоснованной, на наш взгляд, является классификация А. И. Шпилова, основанная на концепции отношений личности В. Н. Мясищева. При рассмотрении факторов, обуславливающих возникновение ГЖС, подчеркивается важная роль когнитивного оценивания, в ходе которого происходит категоризация, интерпретация ситуации и выбор способов поведения в ней. Особенности когнитивного оценивания, а также предпочтение определенных стратегий совладания преимущественно зависят от имеющихся в распоряжении субъекта ресурсов.

Во *втором разделе* рассматривается сущность, виды, основные характеристики и функции ресурсов совладания, раскрываются закономерности формирования, а также динамика функционирования системы ресурсов. Проблема ресурсов совладающего поведения представлена в исследованиях зарубежных ученых, выполненных в русле информационного подхода (J. D. Brown, D. Navon, D. A. Norman), когнитивной теории стресса и копинга (R. Lazarus, S. Folkman), теории сохранения ресурсов (S. E. Hobfoll), теории силы ресурсов (R. F. Baumeister, V. J. Schmeichel, K. D. Voh). В российской психологии существенное внимание обозначенной проблеме уделяется представителями системно-субъектного (Е. А. Сергиенко), субъектно-ресурсного (Н. Е. Водопьянова) и субъектного (Е. А. Дорьева, С. А. Хазова) подходов. Осмысление ресурсов совладания находит свое отражение в работах В. А. Бодрова, Е. Ю. Кожевниковой, Д. А. Леонтьева, В. И. Моросановой и др.

Анализ литературных источников позволил установить, что в современной психологии отсутствует единство во взглядах ученых относительно содержательной специфичности понятия «ресурсы совладания», атрибутивных свойств и функций данного конструкта, критериев дифференциации ресурсов и их видов. Большинство исследователей отмечает множественный характер ресурсов совладающего поведения, их принципиальное отличие от способностей, личностных диспозиций, а также резервов и потенциала личности как различных механизмов регуляции активности субъекта.

В результате анализа теоретико-эмпирических исследований выделены основные характеристики психологических ресурсов совладающего поведения: полезный эффект для совладания с трудностями, относительная

независимость от степени осознания, потенциальная осознанность, системный характер организации ресурсов, устойчивость, индивидуальная и социокультурная обусловленность.

Динамика и функционирование психологических ресурсов совладающего поведения происходит в процессе деятельности, которая разворачивается в определенном ситуационном контексте. В связи с тем что актуализация ресурсов осуществляется в ответ на требования деятельности и ситуации, в которой эта деятельность реализуется, обращено внимание на необходимость изучения ресурсов совладания во взаимосвязи с ситуационным контекстом.

В *третьем разделе* проведен анализ современного состояния проблемы совладания со стрессом в профессиональной деятельности руководителей среднего звена. Рассмотрены понятия «профессиональный стресс», «трудная профессиональная ситуация». Специфические требования профессиональной среды являются причиной различий в использовании индивидуальных ресурсов представителями разных профессий, что определяет необходимость дифференцированного подхода к анализу ресурсов совладания, задействованных в различных видах труда.

Современные исследования (Ю. К. Вольвич, Т. С. Киселева, И. Ю. Кобозев, К. И. Корнев, Л. А. Саврасова, М. Р. Хачатурова, J. M. Veaman и др.) не охватывают многомерности влияния ресурсов на характер совладания со стрессом в условиях реализации управленческой деятельности. Вывод о ресурсности той или иной переменной осуществляется на основании обособленных эмпирических критериев, что снижает объективность представлений о роли психологических ресурсов руководителей в целостном процессе совладания. В работах белорусских ученых проблема ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена не представлена. Отсутствуют комплексные исследования, в которых ресурсы рассматриваются во взаимосвязи с когнитивным оцениванием трудных ситуаций, выбором способов совладания, устойчивостью субъектов к организационному стрессу, что затрудняет разработку методов оказания действенной психологической помощи субъектам управления, переживающим стресс.

С опорой на работы представителей субъектного подхода, концепцию ментальных ресурсов субъекта С. А. Хазовой конкретизируется понятие психологических ресурсов совладающего поведения применительно к сфере деятельности руководителей среднего звена, выделяются критерии эффективного функционирования ресурсов.

На основании теоретического анализа научной литературы определена совокупность психических свойств (системная рефлексия, волевой

самоконтроль, ценности и коммуникативные качества личности), которые оказывают значимое влияние на восприятие стрессогенных ситуаций и их интерпретацию, регуляцию деятельности и поведения человека при столкновении с трудностями, результативность управленческой деятельности.

Вторая глава «Эмпирическое исследование психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена» включает четыре раздела, в которых представлен анализ и обсуждение результатов.

Первый раздел содержит описание теоретико-методологических оснований, выборки, методов, методик и этапов эмпирического исследования. Теоретико-методологическими основаниями проведения исследования выступили субъектный (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, А. В. Брушлинский, С. Л. Рубинштейн и др.) подход в психологии, концепция совладающего поведения как поведения субъекта (Т. Л. Крюкова и др.), теория ментальных ресурсов субъекта С. А. Хазовой, теоретические представления о ТЖС (Е. В. Битюцкая, Л. Ф. Бурлачук, А. И. Шипилов и др.).

Исследование состояло из двух этапов, пилотажного и основного, и проводилось на базе государственных учреждений образования: «Институт повышения квалификации и переподготовки руководителей и специалистов промышленности «Кадры индустрии» (г. Минск), «Институт повышения квалификации и переподготовки экономических кадров» учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет» (г. Минск). В пилотажном исследовании приняли участие 128 человек. Выборка основного исследования составила 187 человек: руководители структурных подразделений предприятий, из них 95 мужчин и 92 женщины. Средний возраст респондентов – 41 год, средний стаж работы в должности руководителя – 10 лет.

Методы исследования: теоретические (теоретический анализ литературных источников), организационные (сравнительный анализ), эмпирические (тестирование, анкетирование, полуструктурированное интервью), методы обработки данных (качественный (контент-анализ) и количественный (сравнительный, корреляционный, регрессионный) анализ).

Методики исследования: «Когнитивное оценивание трудных жизненных ситуаций» Е. В. Битюцкой, «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» Н. С. Эндлера, Дж. А. Паркера (адаптация Т. Л. Крюковой), «Опросник способов совладания» Р. Лазаруса и С. Фолкман (адаптация Т. Л. Крюковой и др.), «Шкала организационного стресса» Маклина

(адаптация Н. Е. Водопьяновой), «Дифференциальный тест рефлексивности» Д. А. Леонтьева, Е. Н. Осина, опросник волевого самоконтроля А. Г. Зверкова и Е. В. Эйдмана, «Саморегуляция и успешность межличностного общения» В. Н. Куницыной, опросник Ш. Шварца для изучения ценностей на индивидуальном уровне (адаптация В. Н. Карандышева).

Второй раздел содержит результаты изучения ситуационного контекста актуализации ресурсов совладающего поведения руководителей в условиях профессиональной деятельности. Установлено, что актуализация психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена происходит в трех типах ситуаций: «Я – профессиональная задача», «Я – другой», «Я – сам». При рассмотрении особенностей когнитивного оценивания респондентами трудных профессиональных ситуаций установлено, что переживание субъективной сложности в деятельности субъектов управления преимущественно связано с необходимостью незамедлительного и активного реагирования, принятия решения, действий ($M=4,33$), а также опасениями за возможные негативные последствия ситуации и влияние событий на жизнь в будущем ($M=4,16$). Определена специфика когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа, а также ситуаций, повторяющихся в деятельности субъектов с различной частотой.

Третий раздел посвящен определению предпочитаемых стратегий и стилей копинг-поведения руководителей, установлению эффективных и неэффективных способов совладания как индикаторов ресурсности рассматриваемых психических свойств.

Регрессионный анализ показал, что эмоционально-ориентированный стиль совладания ($\beta=0,421$, $p\leq 0,001$) является наиболее весомым положительным предиктором, а проблемно-ориентированный копинг-стиль ($\beta=-0,225$, $p=0,001$) и субстиль «социальное отвлечение» ($\beta=-0,200$, $p\leq 0,01$) – отрицательными предикторами уровня организационного стресса ($R^2=0,285$, $F=24,332$, $p\leq 0,001$). Соответственно, устойчивость руководителей к организационному стрессу обусловлена применением проблемно-ориентированных способов совладания в совокупности со стратегиями, направленными на поиск социальной поддержки. Использование субъектами эмоционально-ориентированных способов совладания является неэффективным и повышает их уязвимость к воздействию стресса.

Четвертый раздел посвящен обоснованию ресурсной роли психических свойств: системной рефлексии, волевого самоконтроля, коммуникативных качеств и ценностей личности, выделенных на основе теоретического анализа литературы и результатов пилотажного исследования. Доказательство ресурсной роли выделенных психических

свойств осуществлялось на основе решения следующих задач: 1) установление взаимосвязи рассматриваемых психических свойств и показателей когнитивного оценивания трудной профессиональной ситуации; 2) определение взаимосвязи переменных и выбора стилей совладающего поведения; 3) выявление различий в выраженности выделенных психических свойств у руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу.

В ходе анализа данных о роли *рефлексивности* в совладании с трудностями установлено, что управленцы, склонные к системной рефлексии, лучше понимают проблемную ситуацию и имеющиеся возможности для ее преодоления ($p \leq 0,001$). В то же время такие руководители отличаются менее оптимистичным настроением в оценке вероятных последствий ситуации ($p \leq 0,001$). Соответственно, высокий уровень системной рефлексии способствует антиципации развития событий, позволяя субъекту предвидеть возможные негативные последствия неразрешенной ситуации и планировать совладающее поведение во временной перспективе.

Системная рефлексия выступает положительным предиктором выбора эффективных, проблемно-фокусированных способов копинга ($\beta = 0,357$, $p \leq 0,001$) и отрицательным предиктором выбора эмоционально-ориентированного стиля совладания ($\beta = -0,127$, $p \leq 0,05$).

Стрессоустойчивые руководители обладают более высоким уровнем системной рефлексии ($t = 2,264$, $p \leq 0,05$), а также меньшей выраженностью интроспекции ($t = -5,086$, $p \leq 0,001$) и квазирефлексии ($t = -2,365$, $p \leq 0,05$), чем нестрессоустойчивые управленцы.

При рассмотрении роли *волевого самоконтроля* в совладании с профессиональными трудностями установлено, что развитый самоконтроль соотносится с восприятием трудной ситуации как прогнозируемой, контролируемой, поддающейся влиянию на ее развитие и исход ($p \leq 0,05$). Управленцы с высоким уровнем волевого самоконтроля оценивают стрессогенную ситуацию как более понятную, а собственные ресурсы – как достаточные для ее преодоления, испытывают меньше сложностей с принятием решений, нахождением адекватного выхода из ситуации ($p \leq 0,001$).

Высокий уровень волевого самоконтроля положительно связан с выбором проблемно-ориентированного стиля совладания, направленного на активное преобразование ситуации ($p \leq 0,001$).

Стрессоустойчивые руководители, по сравнению с нестрессоустойчивыми субъектами, лучше управляют своими эмоциями и состояниями при столкновении с трудностями ($t = 5,527$, $p \leq 0,001$), способны в течение длительного времени преодолевать сложности и препятствия, неуклонно

идти к намеченной цели ($t=5,241$, $p\leq 0,001$), подавлять импульсивные и малообдуманные действия ($t=3,837$, $p\leq 0,001$).

В ходе изучения ресурсной роли *коммуникативных качеств личности* установлено, что выраженность у руководителя контактности и адаптивности в общении ($p\leq 0,01$) способствует оценке трудной ситуации как более контролируемой, поддающейся воздействию на ее развитие и исход. Руководители, которым свойственна коммуникативная совместимость, контактность и гибкость в общении, лучше понимают проблемную ситуацию и более оптимистичны в оценке собственных ресурсов ($p\leq 0,001$). Способность гибкой адаптации к изменяющимся обстоятельствам в межличностном общении позволяет субъекту лучше прогнозировать развитие событий ($p\leq 0,001$). Управленцы, характеризующиеся готовностью и умением сотрудничать, создавать благоприятный климат в группе, в меньшей степени испытывают негативные эмоциональные переживания при столкновении с профессиональными трудностями ($p\leq 0,001$).

Контактность и адаптивность в общении соотносятся с выбором руководителем активных, проблемно-ориентированных стратегий совладания ($p\leq 0,01$) и отказом от применения неадаптивных и малоадаптивных способов копинга, направленных на эмоциональное реагирование ($p\leq 0,001$) и уход ($p\leq 0,05$). Высокий уровень коммуникативной совместимости способствует снижению частоты использования управленцем эмоционально-ориентированного копинг-стиля ($p\leq 0,001$) и субстиля «отвлечение» ($p\leq 0,05$).

Стрессоустойчивые руководители характеризуются более высокими показателями интегрального индекса успешности общения ($U=2223$, $p\leq 0,001$), контактности ($U=2561,5$, $p\leq 0,001$), коммуникативной совместимости ($U=2258,5$, $p\leq 0,001$) и адаптивности в общении ($U=2607$, $p\leq 0,001$), чем нестрессоустойчивые управленцы.

Анализ результатов исследования ресурсной роли *личностных ценностей* показал, что руководители, ориентированные на ценности открытости изменениям («стимуляция» и «самостоятельность»), более оптимистично оценивают возможные последствия трудной профессиональной ситуации, ее влияние на жизнь в будущем, расценивают сложности как возможности для личностного роста и развития ($p\leq 0,001$). В то же время направленность субъектов на ценности гедонизма и сохранения традиций соотносится с восприятием ситуации как непонятной и трудноразрешимой.

Выбор конструктивных способов копинга связан с ориентацией руководителя на ценности «достижение», «власть», «самостоятельность», «стимуляция», «безопасность» и «доброта» (значения коэффициента

корреляции г-Спирмена варьируют от 0,175 при $p \leq 0,05$ до 0,368 при $p \leq 0,001$). Вместе с тем использование неконструктивных способов совладания соотносится с выраженностью у руководителя ценностей «традиции» и «гедонизм» ($p \leq 0,05$).

Выявлены статистически достоверные различия в показателях ценностей «достижение», «самостоятельность», «доброта», «безопасность» у руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу. Стрессоустойчивые управленцы, по сравнению с нестрессоустойчивыми, в большей степени ориентированы на достижения и профессиональную самореализацию, автономию в мыслях и действиях, проявление заботы о других людях, поддержание общественной безопасности.

Таким образом, исследование показало, что системная рефлексия, волевой самоконтроль, коммуникативные качества личности (контактность, коммуникативная совместимость и адаптивность в общении), а также личностные ценности («достижение», «самостоятельность», «стимуляция», «доброта», «безопасность») выступают в качестве психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена. Обозначенные психические свойства способствуют лучшему пониманию трудной профессиональной ситуации и собственных возможностей, выбору эффективных способов совладания и отказу от неэффективных и малоэффективных способов копинга, сохранению устойчивости к воздействию организационного стресса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

1. В результате теоретического анализа научных подходов к пониманию психологических ресурсов совладающего поведения конкретизировано определение данного понятия применительно к сфере деятельности руководителей среднего звена. Психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена следует рассматривать как совокупность психических свойств, которые соотносятся в ментальном опыте субъектов с успешностью деятельности, достижением индивидуально-значимых целей и используются в качестве средств преобразования трудной профессиональной ситуации или адаптации к ней.

В качестве критериев эффективного функционирования ресурсов выделены следующие: 1) уменьшение степени субъективной трудности профессиональной ситуации вследствие оценки происходящих событий как понятных и подконтрольных, а собственных возможностей как достаточных для преодоления возникших проблем; 2) обеспечение

осознанной регуляции поведения в стрессогенных условиях деятельности, выбор эффективных способов совладания; 3) сохранение устойчивости к организационному стрессу [3; 10; 14].

2. В ходе эмпирического исследования определен ситуационный контекст актуализации психологических ресурсов совладающего поведения руководителей среднего звена. В зависимости от категории отношений личности и среды (В. Н. Мясищев), в которых возникло затруднение, выделены следующие типы трудных ситуаций в деятельности руководителей среднего звена: ситуации взаимодействия с профессиональной задачей (Я – профессиональная задача), ситуации межличностного взаимодействия (Я – другой), ситуации внутриличностного плана (Я – сам). Переживание субъективной трудности в деятельности субъектов управления и актуализация индивидуальных ресурсов совладания преимущественно связаны с необходимостью быстрого, активного реагирования, принятия решений, действий, а также с опасениями за негативные последствия трудной ситуации и ее влияние на жизнь в будущем.

Выявлены специфические особенности когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа и ситуаций, возникающих с различной частотой в деятельности субъектов:

- трудные ситуации «Я – профессиональная задача» оцениваются руководителями как требующие незамедлительного и активного реагирования, принятия решений, осуществления действий. Трудные ситуации «Я – другой» воспринимаются управленцами как наиболее эмоциогенные, напряженные. Трудные ситуации «Я – сам» характеризуются сложностями с прогнозированием развития событий, принятием и выбором решений относительно дальнейших действий по преобразованию проблемы, а также опасениями за негативные последствия ситуации;

- трудные ситуации, которые однократно происходили в деятельности управленцев, воспринимаются субъектами как сложно прогнозируемые, связанные с затруднениями в принятии решений. Ситуации, которые ранее происходили в профессиональном опыте субъектов, оцениваются ими как менее значимые, менее стрессогенные, что обусловлено развитием ресурсов совладания. При переживании «хронических» ситуаций усиливается тенденция к восприятию ситуации как непонятной, а собственных ресурсов – как недостаточных для ее преодоления, а также происходит увеличение опасений субъекта относительно возможных негативных последствий развития событий.

В деятельности руководителей среднего звена наиболее распространены трудные ситуации, связанные с необходимостью выполнения большого объема работы при дефиците времени, с принятием решений в условиях

неопределенности, с проверками контролирующих органов и конфликтным взаимодействием с различными субъектами делового общения [1; 2; 4; 11; 12; 13; 15; 16; 17].

3. Установлено, что использование проблемно-ориентированных стратегий совладания в сочетании с социально-ориентированными способами копинга позволяет руководителям наиболее эффективно справляться со стрессом и трудными ситуациями в профессиональной деятельности. В то же время применение управленцами эмоционально-ориентированных способов совладания является неэффективным и связано с низкой устойчивостью к организационному стрессу. Полученный результат позволяет рассматривать положительную взаимосвязь между определенным психическим свойством и выбором проблемно-ориентированного и социально-ориентированного стилей совладания, а также отрицательную связь – с выбором эмоционально-ориентированного копинг-стиля в качестве одного из индикаторов ресурсности.

При столкновении с профессиональными трудностями руководителям свойственно использовать проблемно-ориентированные способы совладания, а также стратегии, направленные на саморегуляцию, положительную переоценку событий, поиск и получение социальной поддержки. Стратегии, направленные на отвлечение, временный уход от разрешения проблемы и дистанцирование, используются руководителями во вне рабочее время с целью снижения эмоциональной напряженности, накопления сил, ресурсов для последующего преодоления трудностей [5; 6; 8].

4. Такие психические свойства, как системная рефлексия, волевой самоконтроль, коммуникативные качества (контактность, коммуникативная совместимость, адаптивность в общении), а также личностные ценности («стимуляция», «самостоятельность») выполняют ресурсную роль в совладании со стрессом в управленческой деятельности и соотносятся с более позитивным восприятием и интерпретацией трудных ситуаций. Установлено, что:

1) системная рефлексия позволяет лучше понимать трудную профессиональную ситуацию и имеющиеся возможности для ее преодоления, способствует антиципации развития событий, позволяя руководителю предвидеть возможные негативные последствия неразрешенной ситуации и планировать свои действия во временной перспективе. Неконструктивные формы рефлексии (интроспекция и квазирефлексия) связаны с оценкой ситуации как непонятной, неподконтрольной, а собственных ресурсов – как недостаточных для ее разрешения, а также с затруднениями в принятии решения, нахождении оптимального варианта выхода из ситуации. Выраженная склонность

субъекта к интроспекции обуславливает сильные эмоциональные переживания, а также возникновение затруднений с прогнозом развития событий;

2) развитый волевой самоконтроль соотносится с более оптимистичной оценкой трудной профессиональной ситуации и имеющихся в наличии ресурсов, а также отрицательно связан с затруднениями в принятии решений и сильными негативными переживаниями. При снижении у субъекта уровня волевого самоконтроля усиливается тенденция к восприятию профессиональной ситуации как неопределенной, не зависящей от собственных действий, возрастает сила эмоций и переживание внутреннего конфликта, связанного с необходимостью выбора решения;

3) коммуникативные качества (контактность, коммуникативная совместимость и адаптивность в общении) способствуют оценке трудной ситуации как более понятной, контролируемой, прогнозируемой, а собственных возможностей как достаточных для ее преодоления. Субъекты управления, характеризующиеся готовностью и умением сотрудничать, создавать благоприятный климат в группе, в меньшей степени испытывают негативные эмоциональные переживания при столкновении с профессиональными трудностями;

4) личностные ценности «стимуляция» и «самостоятельность», характеризующие ориентацию руководителя на автономность, независимость, внедрение инноваций, позволяют субъекту более оптимистично оценивать возможные последствия трудной ситуации, ее влияние на жизнь в будущем, воспринимать сложности как возможности для личностного роста. С возрастанием значимости ценностей, направленных на сохранение традиций и обеспечение своего психологического комфорта, усиливается тенденция к восприятию субъектом стрессогенной ситуации как непонятной, а ее требований – как превышающих собственные ресурсы [7; 10; 20; 21].

5. Эффективность совладающего поведения в условиях реализации управленческой деятельности обусловлена выраженностью системной рефлексии, волевого самоконтроля, контактности, коммуникативной совместимости, а также личностных ценностей («достижение», «власть», «самостоятельность», «стимуляция», «доброта» и «безопасность»), что позволяет рассматривать обозначенные психические свойства в качестве ресурсов совладающего поведения руководителей. Субъекты, характеризующиеся высокими показателями системной рефлексии, волевой саморегуляции, контактности, адаптивности в общении, при столкновении с трудностями направляют свои усилия на активное преобразование ситуации и воздерживаются от использования стратегий, ориентированных на снятие эмоционального напряжения посредством самообвинения,

агрессии, вытеснения или отвлечения от проблемы. Высокий уровень коммуникативной совместимости способствует также снижению частоты использования эмоционально-ориентированного копинг-стиля и субстиля «отвлечение». Выраженность у руководителей ценностей, ориентированных на личностный рост и саморазвитие, автономию и изменения, проявление заботы о благополучии близких людей, поддержание личной и общественной безопасности, определяет выбор активных, проблемно-ориентированных способов копинга.

Использование руководителями неэффективных способов совладания в наибольшей степени связано со склонностью к интроспекции и квазирефлексии, а также направленностью субъектов на ценности гедонизма и сохранения традиций [7; 9; 10; 18; 19; 22; 23].

6. Системная рефлексия, волевой самоконтроль, коммуникативные качества (контактность, коммуникативная совместимость и адаптивность в общении), а также личные ценности («достижение», «самостоятельность», «доброта», «безопасность») выступают в качестве психологических ресурсов руководителей и обуславливают устойчивость субъектов к организационному стрессу. Выявлено, что:

1) выраженная склонность руководителя к системной рефлексии способствует сохранению стрессоустойчивости субъекта. В то же время с повышением уровня интроспекции и квазирефлексии снижается толерантность управленцев к воздействию стресс-факторов организационной среды;

2) устойчивость к организационному стрессу соотносится с развитой способностью субъекта осуществлять контроль собственного поведения и управлять своими эмоциями и состояниями. Стресс-толерантные руководители отличаются настойчивостью в преодолении трудностей, а также характеризуются целеустремленностью и способностью подавлять импульсивные и малообдуманные действия;

3) устойчивость к организационному стрессу имеет тенденцию к возрастанию с увеличением у руководителя уровня контактности, коммуникативной совместимости и адаптивности в общении. Стрессоустойчивые руководители обладают достаточно сформированными коммуникативными навыками и умениями, позволяющими им свободно и непринужденно вступать в межличностный контакт и оказывать влияние на людей; ориентированы на интересы партнера, уравновешенны, толерантны, неагрессивны, редко вступают в конфликтное противостояние;

4) устойчивость к организационному стрессу соотносится с выраженностью у субъекта ценностей, отражающих стремление руководителя к достижению успеха в профессиональной деятельности, автономии и

мыслях и действиях, сохранению благополучия близких людей, обеспечению коллективной безопасности и социального порядка [7; 9; 10; 22].

Рекомендации по практическому использованию результатов

1. Результаты исследования расширяют теоретические представления о процессе совладания со стрессом в управленческой деятельности и психологических ресурсах совладающего поведения руководителей среднего звена и могут быть использованы специалистами кадровых служб, психологами при проведении отбора, адаптации, оценки и ротации кадров, а также при разработке мероприятий по стресс-менеджменту.

2. Сформированный в диссертационном исследовании комплекс психодиагностических методик позволяет с высокой степенью достоверности прогнозировать поведение руководителя в трудной профессиональной ситуации и его устойчивость к воздействию организационного стресса. Разработанная анкета «Трудные ситуации в управленческой деятельности» может быть использована в исследовательских целях при оценке стрессогенности организационной среды, выявлении трудностей, возникающих в адаптационный период: при назначении, переводе руководителя на новую должность или место работы (акт о внедрении от 05.02.2018).

3. На основе результатов исследования могут быть разработаны программы психологических тренингов и семинаров, направленные на повышение стрессоустойчивости руководителей среднего звена, эффективности их совладающего поведения (акты о внедрении от 05.02.2018, 14.02.2018, 05.03.2019).

5. Выводы и положения диссертационного исследования будут полезны при проведении организационного консультирования с руководителями и специалистами кадровой службы по профилактике и нейтрализации стрессов в деятельности руководителей среднего звена.

6. Материалы исследования могут быть использованы в системе профессиональной подготовки и переподготовки кадров при проведении лекционных и практических занятий по общей психологии, психологии личности, организационной психологии, психологии управления, психологии стресса и др. Использование результатов настоящего исследования будет способствовать обогащению и расширению содержания преподаваемых курсов (акты о внедрении от 09.06.2020, 31.08.2020).

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

Статьи в научных изданиях в соответствии с п. 18 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь

1. Овчинникова, М. Б. Основные источники и негативные последствия профессионального стресса у менеджеров / М. Б. Овчинникова // Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк. Сер.: Ист. и психол.-пед. науки / Респ. ин-т высш. шк. – Минск, 2015. – Вып. 15, ч. 2. – С. 160–167.

2. Овчинникова, М. Б. Стресс-факторы и их причины в профессиональной деятельности менеджеров / М. Б. Овчинникова // Весн. Магілёўс. дзярж. ун-та імя А. А. Куляшова. Сер. С, Псіхал.-пед. навукі (педагогіка, псіхалогія, методыка). – 2015. – № 1 (45). – С. 63–69.

3. Овчинникова, М. Б. Психологические ресурсы совладания со стрессом в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Вестн. МГИРО. – 2015. – № 3 (22). – С. 21–24.

4. Овчинникова, М. Б. Типы трудных ситуаций профессиональной деятельности руководителей: сравнительный анализ / М. Б. Овчинникова // Высш. шк. – 2017. – № 2 (118). – С. 44–47.

5. Комкова, Е. И. Когнитивное оценивание как предиктор стратегий совладающего поведения руководителей / Е. И. Комкова, М. Б. Овчинникова // Вес. БДПУ. Сер. 1, Педагогіка. Псіхалогія. Філалогія. – 2018. – № 1 (95). – С. 52–57.

6. Комкова, Е. И. Эффективность совладания со стрессом в деятельности руководителей в зависимости от используемых копинг-стратегий / Е. И. Комкова, М. Б. Овчинникова // Весн. Магілёўс. дзярж. ун-та. Сер. С, Псіхал.-пед. навукі (педагогіка, псіхалогія, методыка). – 2018. – № 1 (51). – С. 64–69.

7. Овчинникова, М. Б. Роль рефлексии в совладании со стрессом в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Науч. тр. Респ. ин-та высш. шк. Сер.: Ист. и психол.-пед. науки / Респ. ин-т высш. шк. – Минск, 2018. – Вып. 18, ч. 2. – С. 272–279.

8. Овчинникова, М. Б. Психологические особенности совладающего поведения руководителей среднего звена / М. Б. Овчинникова // Проблемы упр. Сер. А. – 2018. – № 2 (68). – С. 80–84.

9. Овчинникова, М. Б. Ценности как ресурс совладающего поведения руководителей среднего звена / М. Б. Овчинникова, Т. М. Соценко // Весн. Магілёўс. дзярж. ун-та. Сер. С, Псіхал.-пед. навукі (педагогіка, псіхалогія, методыка). – 2019. – № 1 (53). – С. 85–91.

10. Овчинникова, М. Б. Волевые и коммуникативные качества руководителей как ресурсы совладания со стрессом в управленческой

деятельности / М. Б. Овчинникова // Весн. Магілёўс. дзярж. ун-та. Сер. С, Псіхал.-пед. навукі (педагогіка, псіхалогія, методыка). – 2020. – № 1 (55). – С. 69–75.

Статьи в сборниках научных трудов и научных журналах

11. Овчинникова, М. Б. Трудные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности руководителей среднего звена / М. Б. Овчинникова // Актуальные проблемы профессионального развития личности : сб. науч. ст. / Гродн. гос. ун-т ; редкол.: Л. М. Даукша [и др.]. – Гродно : ЮрСаПринт, 2016. – С. 277–285.

12. Овчинникова, М. Б. Типы трудных ситуаций в профессиональной деятельности руководителей – государственных служащих / М. Б. Овчинникова // Инновац. образоват. технологии / Мин. инновац. ун-т. – 2017. – № 1. – С. 35–39.

Статьи в сборниках материалов научных конференций

13. Овчинникова, М. Б. Индивидуальные различия в представлениях менеджеров об источниках стресса в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Социальная психология здоровья и современные информационные технологии : сб. тез. I Междунар. науч.-практ. конф., Брест, 14–15 апр. 2015 г. / Брест. гос. ун-т ; под общ. ред. Е. И. Медведской. – Брест, 2015. – С. 95–99.

14. Овчинникова, М. Б. Теоретико-методологическое обоснование исследования ресурсов совладающего поведения руководителей / М. Б. Овчинникова // Итоги научных исследований ученых МГУ им. А. А. Кулешова 2015 г. : материалы науч.-метод. конф., Могилев, 25 янв. – 4 февр. 2016 г. / Могилев. гос. ун-т ; под ред. Е. К. Сычовой. – Могилев, 2016. – С. 200–202.

15. Барсукова, Ж. А. Особенности когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций разного типа / Ж. А. Барсукова, М. Б. Овчинникова // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие : материалы IV Междунар. науч. конф., Кострома, 22–24 сент. 2016 г. : в 2 т. / Ин-т психологии РАН ; С.-Петерб. гос. ун-т ; Костром. гос. ун-т им. Н. А. Некрасова ; Костром. регионал. орг. Рос. психол. о-ва ; редкол.: Т. Л. Крюкова (отв. ред.) [и др.]. – Кострома, 2016. – Т. 2. – С. 126–128.

16. Овчинникова, М. Б. Взаимосвязь частоты возникновения трудной ситуации в деятельности руководителя и особенностей ее когнитивного оценивания субъектом [Электронный ресурс] / М. Б. Овчинникова // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е. А. Климова : материалы Междунар.

науч.-практ. конф., Москва, 12–15 окт. 2016 г. / Моск. гос. ун-т ; отв. ред.: Ю. П. Зинченко [др.]. – М., 2016. – С. 826–830. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

17. Овчинникова, М. Б. Трудные ситуации в профессиональной деятельности руководителей-государственных служащих / М. Б. Овчинникова // Итоги научных исследований ученых МГУ им. А. А. Кулешова 2016 г. : материалы науч.-метод. конф., Могилев, 25 янв. – 1 февр. 2017 г. / Могилев. гос. ун-т ; под ред. Е. К. Сычовой. – Могилев, 2017. – С. 216–218.

18. Овчинникова, М. Б. Взаимосвязь ценностей и стилей совладающего поведения руководителей / М. Б. Овчинникова // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы : материалы Третьей Междунар. науч. конф., Казань, 8–10 нояб. 2018 г. / Казан. федер. ун-т [и др.] ; отв. ред.: Б. С. Алишев, А. О. Прохоров, А. В. Чернов. – Казань, 2018. – С. 383–386.

19. Овчинникова, М. Б. Ценностные приоритеты современных руководителей: сравнительный анализ / М. Б. Овчинникова // Романовские чтения – 13 : сб. ст. Междунар. науч. конф., посвящ. 105-летию Могилев. гос. ун-та им. А. А. Кулешова, Могилев, 25–26 окт. 2018 г. / Могилев. гос. ун-т ; редкол.: А. С. Мельникова (пред.) [и др.]. – Могилев, 2019. – С. 194–196.

20. Овчинникова, М. Б. Волевой самоконтроль как детерминанта когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций / М. Б. Овчинникова // Итоги научных исследований ученых МГУ им. А. А. Кулешова 2018 г. : материалы науч.-метод. конф., Могилев, 25 янв. – 7 февр. 2019 г. / Могилев. гос. ун-т ; под ред. Е. К. Сычовой. – Могилев, 2019. – С. 162–164.

21. Овчинникова, М. Б. Взаимосвязь личностных ценностей и особенностей когнитивного оценивания руководителями трудных профессиональных ситуаций / М. Б. Овчинникова, Т. М. Соценко // Когнитивные штудии: эмерджентность и сложность, когнитивные практики : материалы VIII Междунар. междисциплинар. конф., Минск, 16–18 мая 2019 г. / Белорус. гос. пед. ун-т ; под ред. А. П. Лобанова, Н. П. Радчиковой. – Минск, 2019. – С. 290–296.

22. Овчинникова, М. Б. Роль коммуникативных качеств личности в совладании со стрессом в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Психология стресса и совладающего поведения: вызовы, ресурсы, благополучие : материалы V Междунар. науч. конф., Кострома, 26–28 сент. 2019 г. : в 2 т. / Костром. гос. ун-т ; отв. ред.: М. В. Сапоровская, Т. Л. Крюкова, С. А. Хазова. – Кострома, 2019. – Т. 2. – С. 204–209.

23. Овчинникова, М. Б. Коммуникативные качества руководителя как предикторы выбора способов совладания со стрессом в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Итоги научных исследований ученых МГУ им. А. А. Кулешова 2019 г. : материалы науч.-метод. конф., Могилев, 29 янв. – 10 февр. 2020 г. / Могилев. гос. ун-т ; ред. Н. В. Маковская, Е. К. Сычова. – Могилев, 2020. – С. 154–155.



РЕЗЮМЕ

Овчинникова Марина Борисовна **Психологические ресурсы совладающего поведения** **руководителей среднего звена**

Ключевые слова: психологические ресурсы, совладающее поведение, когнитивное оценивание трудной жизненной ситуации, устойчивость к организационному стрессу, руководители среднего звена.

Цель работы: выявить психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена.

Методы исследования: теоретический анализ литературы по проблеме исследования, эмпирические методы (тестирование, анкетирование, интервью), контент-анализ, методы математической статистики.

Полученные результаты и их новизна. Конкретизировано понятие психологических ресурсов совладающего поведения субъектов применительно к сфере управленческой деятельности. Впервые в отечественной психологии реализован комплексный подход к исследованию психологических ресурсов совладающего поведения руководителей. Предложена типология трудных профессиональных ситуаций в деятельности руководителей среднего звена. Установлены психические свойства, выступающие в качестве ресурсов совладающего поведения руководителей. Определена взаимосвязь выделенных психических свойств и когнитивного оценивания субъектами трудных ситуаций деятельности, выбора способов совладания. Установлены различия в показателях психических свойств у руководителей с разным уровнем устойчивости к организационному стрессу.

Рекомендации по использованию: результаты диссертационного исследования могут быть использованы специалистами кадровых и психологических служб при проведении диагностики и консультирования, разработке программ по стресс-менеджменту; в деятельности педагогических работников учреждений высшего образования и дополнительного образования взрослых при разработке учебных курсов и программ повышения квалификации.

Область применения: профессиональная деятельность руководителей, организационных психологов, специалистов кадровых служб, профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования и дополнительного образования взрослых.

РЭЗІЮМЭ

Аўчыннікава Марына Барысаўна Псіхалагічныя рэсурсы саўладальных паводзін кіраўнікоў сярэдняга звяна

Ключавыя словы: псіхалагічныя рэсурсы, саўладальныя паводзіны, кагнітыўнае ацэньванне цяжкай жыццёвай сітуацыі, устойлівасць да арганізацыйнага стрэсу, кіраўнікі сярэдняга звяна.

Мэта работы: выявіць псіхалагічныя рэсурсы саўладальных паводзін кіраўнікоў сярэдняга звяна.

Метады даследавання: тэарэтычны аналіз літаратуры па праблеме даследавання, эмпірычныя метады (тэсціраванне, анкетаванне, інтэрв'ю), кантэнт-аналіз, метады матэматычнай статыстыкі.

Атрыманыя вынікі і іх навізна. Канкрэтызавана паняцце псіхалагічных рэсурсаў саўладальных паводзін суб'ектаў у дачыненні да сферы кіраўніцкай дзейнасці. Упершыню ў айчынай псіхалогіі рэалізаваны комплексны падыход у даследаванні псіхалагічных рэсурсаў саўладальных паводзін кіраўнікоў. Прапанавана тыпалогія цяжкіх прафесійных сітуацый у дзейнасці кіраўнікоў сярэдняга звяна. Устаноўлены псіхічныя ўласцівасці, якія выступаюць у якасці рэсурсаў саўладальных паводзін кіраўнікоў. Вызначана ўзаема сувязь вылучаных псіхічных уласцівасцей і кагнітыўнага ацэньвання суб'ектамі цяжкіх сітуацый дзейнасці, выбару спосабаў саўладання. Устаноўлены адрозненні ў паказчыках псіхічных уласцівасцей у кіраўнікоў з розным узроўнем устойлівасці да арганізацыйнага стрэсу.

Рэкамендацыі па выкарыстанні: вынікі дысертацыйнага даследавання могуць быць выкарыстаны спецыялістамі кадравых і псіхалагічных службаў пры правядзенні дыягностыкі і кансультавання, распрацоўцы праграм па стрэс-менеджменту; у дзейнасці педагагічных работнікаў устаноў вышэйшай адукацыі і дадатковай адукацыі дарослых пры распрацоўцы навучальных курсаў і праграм павышэння кваліфікацыі.

Галіна прымянення: прафесійная дзейнасць кіраўнікоў, арганізацыйных псіхолагаў, спецыялістаў кадравых службаў, прафесарска-выкладчыцкага саставу устаноў вышэйшай адукацыі і дадатковай адукацыі дарослых.

SUMMARY

Ovchinnikova Marina Borisovna
Psychological resources of coping behavior of middle managers

Keywords: psychological resources, coping behavior, cognitive appraisal of difficult life situations, resilience to organizational stress, middle managers.

The purpose of the thesis is to identify the psychological resources of coping behavior among middle managers.

Research methods: theoretical analysis of the literature on the research problem, empirical methods (testing, questionnaires, interviews), content analysis, methods of mathematical statistics.

The obtained results and their novelty. The concept of psychological resources of subjects' coping behavior in relation to the sphere of managerial activity was concretized. A comprehensive approach to the study of psychological resources of managers' coping behavior was implemented for the first time in native psychology. A typology of difficult professional situations in the activities of middle managers was proposed. Mental properties that act as resources of coping behavior among managers were established. The relationship between the selected mental properties and the subjects' cognitive appraisal in the activity of difficult situations and the choice of coping methods was determined. Differences in indicators of mental properties among managers with different levels of resilience to organizational stress were found.

Recommendations for the application: the results of the dissertation research can be used by specialists of personnel and psychological services in conducting diagnostics and consulting, when developing programs on stress management; in the activities of teaching staff of higher education institutions and additional adult education when developing training courses and professional development programs.

Field of application: professional activities of managers, organizational psychologists, specialists in personnel services, teaching staff of higher education institutions and additional adult education as well.



Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Подписано в печать 14.06.2021. Формат 60x84/16.
Гарнитура Times New Roman. Усл.-печ. л. 1,7.
Уч.-изд. л. 1,9. Тираж 60 экз. Заказ № 182.

Учреждение образования «Могилевский государственный университет
имени А. А. Кулешова», 212022, Могилев, Космонавтов, 1.
Свидетельство ГРИИРПИ № 1/131 от 03.01.2014 г.

Отпечатано в отделе оперативной полиграфии
МГУ имени А. А. Кулешова, 212022, Могилев, Космонавтов, 1.

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова

Электронный архив библиотеки МГУ имени А.А. Кулешова