

ные, эмоционально-волевые, коммуникативные и ценностно-мотивационные. Установлены гендерные различия в субъективных представлениях управленцев о ресурсах совладающего поведения.

Исследование проблемы ресурсов совладания со стрессом в профессиональной деятельности актуально по причине повышения нервно-психической напряженности труда как следствия глобализации, интенсивного развития информационных технологий, увеличения конкуренции на рынке товаров и услуг. Специфические требования профессиональной среды являются причиной различий в использовании индивидуальных психологических ресурсов представителями разных профессий, что определяет необходимость дифференцированного подхода к анализу ресурсов совладания, задействованных в различных видах труда.

Основываясь на положениях субъектного (К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, В.В. Знаков, С.Л. Рубинштейн и др.) и системно-субъектного (Е.А. Сергиенко) подходов, концепцию ментальных ресурсов субъекта С.А. Хазовой, мы трактуем психологические ресурсы совладающего поведения как психические средства, которые человек может использовать для совладания с трудностями в соответствии с собственными сознательно поставленными целями. В качестве психологических ресурсов могут выступать психические свойства человека, которые воспринимаются и интерпретируются им как полезные, дающие преимущества в условиях трудных жизненных ситуаций [2].

Профессиональная деятельность руководителя среднего звена в современных условиях отличается повышенной сложностью и стрессогенностью. Результатом неконструктивного совладания с трудностями в управленческой деятельности является ухудшение физического и психического здоровья руководителя, снижение производительности труда как самого субъекта управления и его подчиненных, так и организации в целом. В связи с этим использование ресурсного подхода к исследованию проблемы совладающего поведения руководителей представляется наиболее релевантным для понимания внутренних механизмов преодоления стресса в условиях реализации руководящей деятельности.

В работах современных психологов Е.А. Дорьевой, В.И. Моросановой, С.А. Хазовой, М.А. Холодной и др. отмечается, что развитие ресурсов совладания происходит благодаря концептуализации индивидуального опыта. В ходе данного процесса субъект наделяет объекты и характеристики интрапсихологической и внешней среды ресурсным значением, приписывая им личностную значимость и ценность для достижения позитивных результатов в той или иной ситуации деятельности [1; 3; 4]. Соответственно, у человека есть представление о собственных психологических ресурсах, которые дают ему преимущества в совладании с различного рода трудностями жизнедеятельности. Представление субъекта об имеющихся в наличии ресурсах определяет восприятие стрессовой ситуации, а также выбор способов совладания.

Анализ литературных источников показал, что субъективные представления руководителей о ресурсах совладания с трудностями в условиях реализации управленческой деятельности недостаточно изучены в современной психологии. Исследование данного вопроса позволит более целенаправленно подходить к разработке и проведению мероприятий по стресс-менеджменту.

Цель исследования: изучить субъективные представления руководителей среднего звена о собственных ресурсах совладания с трудными профессиональными ситуациями. Были определены следующие эмпирические задачи: 1) выявить психические свойства, субъективно оцениваемые руководителями среднего звена как ресурсные; 2) выделить группы психологических ресурсов совладающего поведения руководителей; 3) изучить гендерные различия в представлениях управленцев о ресурсах.

Выборку исследования составили 50 руководителей структурных подразделений (24 мужчины и 26 женщин). Средний возраст респондентов составляет 42 года (от 27 до 60 лет), средний стаж работы в должности руководителя – 10 лет (от 2 до 33 лет).

Изучение представлений руководителей о психологических ресурсах совладающего поведения осуществлялось с

УДК 159.923

СУБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ О РЕСУРСАХ СОВЛАДАНИЯ С ТРУДНОСТЯМИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Овчинникова Марина Борисовна

старший преподаватель кафедры психологии и коррекционной работы учреждения образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова»; магистр психологических наук

Представлены результаты исследования субъективных представлений руководителей о психологических ресурсах совладания с трудностями в профессиональной деятельности. Выделены четыре группы психологических копинг-ресурсов руководителей: когнитив-

помощью полуструктурированного интервью и последующего контент-анализа ответов респондентов.

В ходе интервью респондентам было предложено перечислить собственные психологические ресурсы, используемые ими для совладания с трудными профессиональными ситуациями. Следует отметить, что каждый респондент назвал от 4 до 16 ресурсов совладающего поведения ($M=7,3$). Посредством контент-анализа полученных ответов ($n=365$) были выделены 37 переменных, которые содержательно группировались в четыре категории: когнитивные, эмоционально-волевые, коммуникативные и ценностно-мотивационные ресурсы.

В группе *когнитивных ресурсов* наиболее часто респондентами указываются следующие: опыт (23,7% ответов категории); способность анализировать проблемную ситуацию (15,8% ответов категории); интеллект, ум (15% ответов категории). Психологические качества и характеристики, входящие в обозначенную группу, позволяют руководителю лучше понимать сложную ситуацию и ориентироваться в ней, более осознанно планировать свое поведение в ситуации, применять широкий репертуар копинг-стратегий, а также наделять объекты внешней среды, отношения, внутренние характеристики ресурсным значением и актуализировать их для совладания с трудностями.

Эмоционально-волевые ресурсы упоминаются в 29% всех ответов испытуемых. В данной группе наиболее часто называются такие психические свойства, как эмоциональная устойчивость (17,8% ответов категории), целеустремленность (13%), настойчивость (10,2%). Выделенные переменные позволяют руководителю управлять как собственными эмоциями, так и эмоциями других людей, быть более устойчивым к воздействию профессиональных стрессоров, регулировать и активно преобразовывать трудную ситуацию.

Категория *«коммуникативные ресурсы»* (28% всех ответов) включает в себя психические свойства, которые проявляются преимущественно в межличностном взаимодействии. Среди коммуникативных ресурсов доминирующими в выборе у респондентов являются умение эффективно общаться (33,3% ответов категории), умение убеждать других (20,5%), общительность (16,7%). Мы полагаем, что обозначенные переменные выступают в качестве предикторов стрессоустойчивости в деловом общении, позволяют более гибко вести себя в проблемных ситуациях межличностного взаимодействия, а также способствуют повышению социально-психологической активности индивидуума, его способности использовать поддержку со стороны социального окружения.

Ценностно-мотивационные ресурсы составляют 12% от общего числа ответов. Эта категория включает в себя качества и характеристики, определяющие направленность личности. Наиболее часто в рассматриваемой группе встречаются такие переменные, как ценности, убеждения (31% ответов категории), стремление к достижению успеха (23,8%) и стремление

к саморазвитию (21,4%). Ресурсы данной группы влияют на формирование собственной картины мира, в соответствии с которой человек интерпретирует события с точки зрения их полезности, угрозы, возможности контролировать происходящее и проявлять активность. Кроме того, ценностно-мотивационные ресурсы определяют выбор способов достижения цели, обеспечивают руководителю чувство опоры и уверенности в себе при принятии управленческих решений, придают смысл и направление его поведению и поступкам.

В ходе сравнительного анализа с использованием критерия Хи-квадрат Пирсона были выявлены гендерные различия в представлениях руководителей о психологических ресурсах совладания с профессиональными трудностями. Руководители-женщины чаще, чем руководители-мужчины наделяли ресурсным значением такие психические свойства, как «толерантность в общении» ($\chi^2 = 7,513$, $p \leq 0,01$) и «доброта» ($\chi^2 = 4,809$, $p \leq 0,05$). Это свидетельствует о том, что при совладании с трудностями в управленческой деятельности женщины чаще используют личностные качества, связанные с проявлением лояльности, отзывчивости, душевного расположения к людям. Мы полагаем, что установленные различия обусловлены влиянием гендерных стереотипов.

Таким образом, в ходе изучения субъективных представлений руководителей выделены следующие группы психологических ресурсов, используемых субъектами для совладания с трудными ситуациями в профессиональной деятельности: когнитивные, эмоционально-волевые, коммуникативные и ценностно-мотивационные ресурсы. Установлены гендерные различия в субъективных представлениях руководителей среднего звена о собственных ресурсах совладающего поведения. Женщины-руководители чаще, чем мужчины-руководители, наделяют ресурсным значением такие личностные качества, как «доброта» и «толерантность в общении».

Список использованной литературы

1. Моросанова, В. И. Осознанная саморегуляция произвольной активности человека как психологический ресурс достижения целей / В. И. Моросанова // Теорет. и эксперим. психология. – 2014. – № 4. – С. 62–78.
2. Овчинникова, М. Б. Волевые и коммуникативные качества руководителей как ресурсы совладания со стрессом в управленческой деятельности / М. Б. Овчинникова // Весн. МДУ імя А.А. Куляшова. Сер. С. Психолога-педагогічна наука. – 2020. – № 1 (55). – С. 69–75.
3. Хазова, С. А. Ресурсы субъекта: теория и практика исследования / С. А. Хазова, Е. А. Дорьева. – Кострома : Костром. гос. ун-т, 2012. – 230 с.
4. Холодная, М. А. Феномен концептуализации как основа продуктивности интеллектуальной деятельности и совладающего поведения / М. А. Холодная, С. А. Хазова // Психол. журн. – 2017. – Т. 38, № 5. – С. 5–17.