



ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

О. И. Деревянко

заместитель директора по учебной работе Институт психологии,
Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка, г. Минск, Республика Беларусь
E-mail: ip_od@mail.ru

Ролевой конфликт личности руководителя снижает способность руководителя выполнять свои функциональные обязанности и достигать необходимого и желаемого результата с наименьшими затратами временных и энергетических ресурсов. Необходимым условием минимизации ролевого конфликта личности руководителя является развитый личностный потенциал руководителя, который позволяет повысить эффективность деятельности руководителя на личностном и организационном уровнях. В статье дано теоретическое обоснование включения в структуру личностного потенциала таких личностных характеристик, как – жизнестойкость, психологическое благополучие и мотивация трудовой деятельности.

Ключевые слова: ролевой конфликт, личностный потенциал, психологическое благополучие, мотивация трудовой деятельности.

The role conflict of the leader's personality reduces the manager's ability to fulfill his functional duties and achieve the necessary and desired result with the least cost of time and energy resources. A necessary condition for minimizing the role conflict of the leader's personality is the developed personal potential of the leader, which allows to increase the effectiveness of the leader's activities at the personal and organizational levels. The article gives a theoretical justification for the inclusion in the structure of personal potential of such personal characteristics as – resilience, psychological well-being and motivation of work.

Keywords: role conflict, personal potential, psychological well-being, motivation of work activity.

Под ролевым конфликтом (РК) следует понимать *состояние психологического конфликта, развивающееся в ходе выполнения социальной роли в условиях противоречивых или частично несовместимых требований, ожиданий к ролевому исполнителю* [4]. Крайние формы выраженности РК могут проявляться в прекращении развития личности, психической и физиологической дезорганизации личности, снижении активности и эффективности деятельности. Личность, находящаяся длительное время в состоянии РК, испытывает высокую нервно-психическую напряженность, которая проявляется в психической подавленности, тревожности и зависимости человека от других людей и обстоятельств, в появлении агрессии и неуверенности в своих действиях. Это приводит к психическому истощению, обнаруживающему себя в неадекватном эмоциональном реагировании, оценках, неэффективных управленческих решениях, что отрицательно сказывается на межличностных отношениях в трудовом коллективе и непосредственно влияет на успешность деятельности руководителя и организации в целом [2].

Следовательно, для эффективного исполнения своих должностных обязанностей руководителю необходим соответствующий набор личностных характеристик, который обеспечит компетентное выполнение как профессиональных, так и управленческих функ-



ций в изменяющихся средовых условиях. Логично предположить, что для преодоления и конструктивного разрешения РК личности руководителя ему необходим некий внутренний ресурс, обеспечивающий минимизацию эмоционального напряжения, и возможности личностно-профессионального развития. Другими словами, на современном этапе социально-экономического, политического и информационного развития, в условиях возросшей неопределенности и усложнении системы ролей руководитель должен обладать интегральной системной характеристикой индивидуально-психологических особенностей личности, которая лежит в основе способности, исходя из устойчивых внутренних критериев и ориентиров жизнедеятельности, сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне изменяющихся внешних условий и выступать автономным саморегулируемым субъектом активности [5]. В психологической науке данную способность принято рассматривать как личностный потенциал.

Проблема личностного потенциала представляет собой современную постановку сравнительно традиционной проблемы психологических факторов и механизмов динамической устойчивости и эффективности деятельности личности в изменяющемся мире [10]. До настоящего времени этот феномен рассматривали в таких понятиях как «человеческий фактор» и «человеческий потенциал». Однако, с середины прошлого века ряд исследователей (О. И. Генисаретский, Н. А. Носов, Б. Г. Юдин) предложили переосмыслить эти понятия, так как они плохо поддаются конкретизации и операционализации.

Л. К. Александрова считает, что определяющими концептуальными идеями личностного потенциала являются: понятие о личностном адаптационном потенциале (А. Г. Маклаков), определяющем устойчивость человека к экстремальным факторам (А. Г. Маклаков), и понятие о личностном потенциале (Д. А. Леонтьев) на основе синтеза философских идей М. К. Мамардашвили, П. Тиллиха, Э. Фромма и В. Франкла [1; 5].

А. Г. Маклаков рассматривает способность к адаптации не только как процесс, но и как свойство саморегулирующейся системы, состоящее в способности приспособливаться к изменяющимся внешним условиям, которое зависит от психологических особенностей личности. Они включают следующие характеристики: нервно-психическую устойчивость, уровень развития которой обеспечивает толерантность к стрессу; самооценку личности, являющуюся ядром саморегуляции и определяющую степень адекватности восприятия условий деятельности и своих возможностей; ощущение социальной поддержки, обуславливающее чувство собственной значимости для окружающих; уровень конфликтности личности; опыт социального общения.

Д. А. Леонтьев вводит понятие личностного потенциала как базовой индивидуальной характеристики. Личностный потенциал, согласно автору, является интегральной характеристикой уровня личностной зрелости. Одна из специфических форм проявления личностного потенциала – это преодоление личностью неблагоприятных условий ее развития, которые могут быть заданы генетическими особенностями, соматическими заболеваниями, а могут – внешними неблагоприятными условиями [1; 5]. То есть, личностный потенциал отражает способность преодоления личностью заданных обстоятельств, а также способность прикладывать усилия в работе над собой и над обстоятельствами своей жизни.

Ю. М. Резник выдвигает обобщенную интегративную модель личностного потенциала человека (ЛПЧ), состоящую из реализованных способностей (актуальных ресурсов) и не востребованных или нереализованных возможностей (неразвитых способностей, задатков и др.). В структуру ЛПЧ он включает креативность личности, репертуар видов деятельности и технические навыки личности. Основными инструментами реализации ЛПЧ он видит личностные стратегии (стратегия жизненного благополучия, стратегия жизненного успеха и стратегия самореализации).

В. Н. Марков и Ю. В. Синягин связывают это понятие с успешностью социальной адаптации. Они предложили понимать под потенциалом личности «систему ее возобнов-



ляемых ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально значимых результатов» [7; 9].

Г. М. Зараковский вводит понятие психологического потенциала человека как ядра качества его жизни, соотнося его с ментальностью и самоофективностью личности, ссылаясь при этом на целый ряд подходов в отечественной и зарубежной психологии личности. Автор выделяет группы свойств личности (активность и установка на достижения, направленность личности, способности и регуляторные качества), из которых формируется психологический потенциал человека.

Обобщая взгляды на личностный потенциал, С. В. Величко отмечает, что «личностный потенциал выступает как психологическое явление, представляющее собой процесс непрерывного самосовершенствования и стремления к достижению вершин личностного, профессионального развития человека и реализации творческих возможностей и способностей». Общим во всех проанализированных подходах она считает изучение потенциала как активно проявляемого индивидом в окружающей среде ресурса, который формируется под воздействием внутренних и внешних факторов. По мнению С. В. Величко «адаптивный человек способен корректировать свои цели и планы, чтобы использовать новые возможности, а также способен согласовывать противоположные требования: единообразия и разнообразия, стабильности и изменения, адаптации и саморегуляции» [3]. В тоже время, Д. А. Леонтьев считает необходимым связывать личностный потенциал с самореализацией, однако, как им было подмечено, не во всех случаях самореализация сочетается с успешной адаптацией; напротив, порой она осуществляется за ее счет [5].

В ряде исследований показано, что при неблагоприятных условиях осуществления деятельности становится затруднительно актуализировать личностный потенциал в полной мере. В исследованиях Т. О. Гордеевой, Д. А. Леонтьева, Е. Н. Осина убедительно доказано, что успешность творческой деятельности может сочетаться как с высоким, так и с умеренным личностным потенциалом. При этом личность оказывается более уязвимой к проблемам и стрессам при наличии умеренного личностного потенциала [5; 8]. В работах Е. Ю. Мандриковой установлено, что: «личностный потенциал помогает сотрудникам строить свою профессиональную и карьерную траекторию, быть эффективными и удовлетворенными, противостоять организационным стрессам и потенциальному эмоциональному выгоранию, достигать личных целей и целей организации, выстраивать эффективные рабочие отношения, воплощая при этом свои ценности, руководствуясь внутренними критериями, сохраняя осмысленность своей деятельности. Потенциал сотрудника/менеджера является критическим параметром при его «входе» в компанию, предиктором его продвижения по карьерной лестнице, эффективного освоения различных ролей, в частности управленческой и лидерской ролей» [6, с. 469].

Данные выводы согласуются с результатами исследований, проведенных С. И. Ериной и ее коллегами, которые указывают на то, что при крайних значениях выраженности РК в управленческой деятельности становится затруднительно не только актуализировать личностный потенциал, но и реализовать его в полной мере. Однако результаты исследований личностного потенциала в большей степени носят обобщенный характер, и не дают представлений о специфике актуализации и реализации личностного потенциала в конкретной профессиональной среде в условиях актуального состояния РК личности руководителя. Данный факт еще раз указывает на своевременность выявления специфических особенностей РК руководителя с учетом профессиональной среды, в которой протекает его деятельность [4].

В качестве основных конструктов и составляющих личностного потенциала принято выделять системную организацию убеждений, ценностей и установок человека, то есть те индивидуально-психологические особенности, которые помогают человеку быть устойчивым к негативным воздействиям внешнего мира и профессиональной среды [5; 10]. Ядер-



ными характеристиками личностного потенциала принято рассматривать – автономию, жизнестойкость, толерантность к неопределенности [6]. Но, несмотря на устоявшееся мнение о ядерных характеристиках, до настоящего времени продолжается поиск дополнительных структурных характеристик личностного потенциала, которые позволят расширить и углубить его понимание.

На основании вышеизложенного, с нашей точки зрения, личностный потенциал целесообразно рассматривать как конгломерат, включающий: жизнестойкость, психологическое благополучие и внутренний мотивационный аспект личности. Жизнестойкость является той личностно-профессиональной характеристикой личности, которая в ситуации неопределенности и возросшего уровня стрессогенности профессиональной среды является необходимым ресурсом для преодоления психоэмоционального напряжения. Кроме этого, высокий уровень жизнестойкости позволяет обогатить личность опытом, что несомненно будет способствовать реализации успешной профессиональной деятельности. Основными предпосылками психологического благополучия выступают: субъективная и объективная успешность личности, достижение социально-значимых результатов, отсутствие психических и соматических заболеваний, удовлетворенность своим местом в социуме, переживание позитивных эмоций, наличие психологических ресурсов. Как отмечает О. С. Ширяева, любая среда, которая содержит потенциальную угрозу для реализации значимых потребностей личности, может рассматриваться как несущая угрозу психологическому благополучию [11]. Следовательно, можно предположить, что гипотетически выявленный ролевой конфликт руководителя в профессиональных средах социономического типа профессий способен ограничивать возможности реализации значимых потребностей руководителя, что является фактором риска для его психологического благополучия. Адекватная система трудовой мотивации является фактором преобразования качества жизни, деятельности, самооценки, чувства собственного достоинства, благосостояния и психологического благополучия человека. При этом руководитель формирует свой позитивный опыт выполнения трудовых заданий, что в конечном итоге влияет на его жизнестойкость. Вышеизложенное позволило нам предположить, что в современных условиях наиболее успешными и жизнеспособными являются руководители, которые не только владеют современными организационно-управленческими технологиями, обладают широким спектром профессиональных знаний и навыков, определенными личностными ресурсами, но и те, у которых высоко развит мотивационный потенциал профессиональной деятельности. Следует спрогнозировать, что при высоких значениях мотивационного потенциала профессиональной деятельности возможна минимизация негативного воздействия РК руководителя.

Таким образом, личностный потенциал, состоящий из вышеперечисленных структурных элементов, позволит обеспечить успешность выполнения управленческой деятельности, через систему убеждений о себе, через осознание полноты реализации себя в конкретных средовых условиях и получения удовлетворенности от исполнения деятельности ради нее самой.

Библиографический список

1. Александрова Л. А. О составляющих жизнестойкости личности как основе ее психологической безопасности в современном мире // Известия ТРТУ. Тем. выпуск «Гуманитарные проблемы современной психологии». Таганрог : Изд-во ТРТУ. 2005. № 7 (51). С. 83–84.
2. Деревянко О. И. Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки : сб. науч. ст. : в 2 ч. / Респ. ин-т высш. шк. Минск, 2013. Вып. 13, ч. 2. С. 102–110.



3. Величко С. В. Роль личностного потенциала в процессах социальной реадaptации // Перспективные информационные технологии и интеллектуальные системы. 2004. № 1(17). С. 126–130.
4. Ерина С. И. Ролевой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя : учеб. пособие. Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 2000. 107 с.
5. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М. : Смысл, 2006. 63 с.
6. Мандрикова Е. Ю. Личностный потенциал в организационном контексте // Личностный потенциал: структура и диагностика / науч. ред. Д. А. Леонтьев. М. : Смысл, 2011. С. 469–490.
7. Марков В. Н. Управленческий потенциал и его оценка // Мир психологии. 2004. № 3. С. 164–171.
8. Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Гордеева Т. О. Внутренняя и внешняя профессиональная мотивация как предиктор субъективного благополучия у сотрудников организаций [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. № 1(3). С. 8–29. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru/data/2013/11/21/1337329670/OrgPsy_2013-1_Osin%20et%20al._8-29.pdf (дата обращения: 28.10.2021).
9. Синягин Ю. В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. № 4 (64). С. 226–239.
10. Сметанова Ю. В. Личностный потенциал как ресурсная составляющая инновационно-предпринимательской направленности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / НИ Томский гос. ун-т. Томск, 2012. 24 с.
11. Ширяева О. С. Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. Камчат. гос. ун-т им. Витуса Беринга. Хабаровск, 2008. 26 с.

© Деревянко О. И., 2021