

Флоровский Сергей Юрьевич

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры социальной психологии
и социологии управления
Кубанского государственного университета

Шияневская Инна Анатольевна

специалист департамента внутриорганизационного
развития ООО «Группа компаний «СБСВ-КЛЮЧАВТО»

РУКОВОДИТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТ СОВМЕСТНОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: К ПРОБЛЕМЕ ГЕНЕРАЛИЗОВАННЫХ ЛИЧНОСТНЫХ ПРЕДПОСЫЛОК УСПЕШНОСТИ

Аннотация:

В статье обсуждается проблема независимых от событийно-ситуационного и организационно-культурного контекста общих (генерализованных) личностных предпосылок успешности руководителей как субъектов совместной управленческой деятельности (СоУД). СоУД понимается как вид совместной деятельности, предполагающий осуществление нескольких руководителями системы управленческих функций, связанных с регуляцией межгруппового взаимодействия возглавляемых ими структурных подразделений и/или организационных подсистем и направленных на решение проблем функционирования и развития организации в качестве целостного субъекта социально-экономической активности. Успешность в качестве субъекта СоУД связывается со способностью руководителя к освоению и реализации особой ролевой позиции – «партнер по СоУД». Операциональным критерием этой успешности выступает принятие руководителем в качестве партнера по СоУД со стороны других управленцев, оценивающих данного руководителя как «эффективного – неэффективного», «продуктивного – непродуктивного», «легкого – трудного» и т. д. партнера по управленческому взаимодействию. Выявление гипотетических общих предпосылок успешности личности в СоУД осуществляется с позиций субъектно-деятельностного подхода на основании социально-психологического анализа двух системообразующих характеристик СоУД – предметности и субъектности. Выделяется ряд личностных предпосылок успешности руководителя в этом «измерении» профессиональной активности: высококачественное социально-организационное мышление, высокий «когнитивный горизонт», умение осуществлять гибкую координацию механизмов межличностного и межгруппового восприятия, организационно-управленческая «полная независимость», способность «достраивать» неполную социально-психологическую структуру СоУД до полноценного варианта; мультивекторность и трансситуационная адекватность профессиональной социальной компетентности. Определены методологические ориентиры дальнейших исследований в рассматриваемом направлении.

Ключевые слова:

совместная управленческая деятельность, управленческое взаимодействие, субъект, успешность, личностные диспозиции, общие (генерализованные) личностные предпосылки, личность руководителя.

Florovskiy Sergey Yuryevich

PhD in Psychology,
Assistant Professor, Social Psychology
and Sociology of Management Department,
Kuban State University

Shiyanevskaya Inna Anatolyevna

Specialist, Department of Organizational Development,
GK SBSV–Klyuchavto, Ltd.

THE MANAGER AS A SUBJECT OF JOINT MANAGERIAL ACTIVITIES: CONCERNING THE ISSUE OF THE GENERAL PERSONAL PREREQUISITES OF SUCCESS

Summary:

The article discusses the problem of the general personal prerequisites of success of managers as subjects of joint managerial activities (JMA). These prerequisites represent personal dispositions of managers which promote their interactive success irrespective of features of a situational and organizational context of JMA's realization. JMA is understood as a type of joint activities assuming implementation by several managers of managerial function's system connected with the regulation of intergroup interaction of the structural divisions and/or organizational subsystems and directed to the decision by theme problems of functioning and development of organization as a complete subject of social and economic activity. Success as a subject of JMA is connected with the manager's ability to master and realize the special role position, namely: "the partner of JMA". The operational success criterion implies an acceptance of the manager as the partner of JMA by other managers estimating this manager as the "effective-inefficient", "productive-unproductive", "easy-difficult" partner. The hypothetical general prerequisites of personality's success in JMA is identified from the perspective of subject and activity approach on the basis of the social and psychological analysis of concreteness and subjectivity as two core characteristics of JMA. The authors distinguish a number of personal prerequisites of manager's success in this "measurement" of professional activity: high-quality social and organizational thinking, high "cognitive horizon", ability to carry out flexible coordination of mechanisms of interpersonal and intergroup perception, organizational and managerial "field-independence", ability "to develop" an incomplete social and psychology structure of JMA to full-fledged version, multi-vector nature and trans-situational appropriateness of professional social competence. The study reveals the methodological guidance for further researches in this area.

Keywords:

joint managerial activities, managerial interaction, subject, success, personal dispositions, general personal prerequisites, personality of manager.

Введение

В настоящее время фокус управленческой активности все более явно меняет свою внутриорганизационную топическую локализацию, перемещаясь из пространства отношений «руководитель – сотрудник» в принципиально иную координатную систему – «руководитель – руководитель». В современных организациях круг ближайшего общения управленцев высшего и среднего ранга составляют не столько сотрудники возглавляемых ими подразделений, сколько другие руководители [1]. В повседневном взаимодействии руководителям приходится решать между собой широкий спектр вопросов, связанных с принятием и реализацией управленческих решений, анализом ситуаций, обменом информацией, формированием и использованием совокупного организационного фонда знаний и компетенций, планированием, поиском и распределением ресурсов, разграничением и совмещением «полей деятельности» и «сфер влияния», регуляцией социально-психологического климата, разработкой стратегии организационного развития, реагированием на разнообразные вызовы, исходящие от турбулентной социально-экономической макросреды.

Эти многообразные и разноплановые управленческие интеракции представляют собой формы ситуационной реализации более масштабного интеракционного феномена – совместной управленческой деятельности (СоУД). СоУД понимается как вид совместной деятельности, предполагающий осуществление несколькими руководителями в процессе непосредственного или опосредованного общения системы управленческих функций, связанных с регуляцией межгруппового взаимодействия возглавляемых ими структурных подразделений и/или организационных подсистем и направленных на решение проблем функционирования и развития организации в качестве целостного субъекта социально-экономической активности [2].

Именно данную модель профессиональной активности руководителей имел в виду Р. Лайкерт в своей концепции руководителей как организационных пин-связей [3], подчеркивая необходимость восприятия каждым управленцем себя и своего подразделения как работающих на организацию в целом. Говоря на языке дименсионального подхода Г. Юкла [4], СоУД является специфическим «измерением» профессиональной активности руководителя, одной из значимых сфер (аспектов, сторон) менеджерского труда. Полиморфная и вариабельная функциональная нагрузка, обусловленная включением руководителя в рассматриваемое деятельностное «измерение», интегрируется особой ролевой позицией – «партнер по СоУД».

Принятие руководителя в качестве партнера по СоУД со стороны других управленцев, оценка ими конкретного руководителя как «эффективного – неэффективного», «продуктивного – непродуктивного», «легкого – трудного» и т. д. партнера по взаимодействию и члена управленческого коллектива (команды) является самостоятельной результативной характеристикой управленческого труда, отражающей степень успешности руководителя в качестве субъекта совместной управленческой деятельности [5].

Совместная деятельность руководителей по управлению организацией сравнительно недавно стала осмысливаться российской социальной психологией в качестве самостоятельной предметной области. Поэтому количество исследований, посвященных психологическим проблемам взаимодействия и отношений в системе связей «руководитель – руководитель», продолжает оставаться ограниченным на фоне огромного массива работ, посвященных пространству управленческой активности «руководитель – подчиненный». При этом результаты эмпирических исследований личностных детерминант и предпосылок успешности руководителей в совместной с другими менеджерами деятельности по управлению организацией крайне противоречивы [6]. Тем не менее анализ этих работ позволяет сделать два вывода.

Во-первых, «хрестоматийные» личностные качества эффективного менеджера (доминантность, стремление к власти, внутренний локус контроля, уверенность, ответственность, эмоциональная стабильность и т. п.) оказываются малорелевантными при прогнозировании успешности руководителя в качестве субъекта СоУД. Более того, зачастую эти личностные характеристики не просто обнаруживают индифферентность с точки зрения продуктивного включения их обладателя в систему управленческих интеракций и отношений, но выступают в качестве факторов препятственного и деструктивного порядка. Этот факт убедительно свидетельствует о специфичности социально-психологического содержания управленческой активности, разворачивающейся в пространстве отношений «руководитель – руководитель», в отличие от активности в системе связей «руководитель – исполнитель (группа исполнителей)» (в координатах которой и наработан основной массив данных о личностно-диспозиционной детерминации управленческой эффективности).

Во-вторых, компонентный состав личностно-детерминационного поля успешности в СоУД не отличается постоянством и устойчивостью, изменяясь в широких пределах в зависимости от ситуационно-деятельностного и организационно-культурного контекста. Варианты «сцепления»

личностных характеристик руководителей и параметров их управленческих интеракций существенно варьируют от организации к организации (а также на различных этапах жизненного цикла одной и той же компании). Эффективными и неэффективными, продуктивными и непродуктивными, легкими и трудными партнерами по СоУД в разных организационных контекстах оказываются разные (в личностном плане) руководители [7].

В связи с изложенным актуализируется проблема общих (генерализованных) предпосылок успешности личности в совместной управленческой деятельности. Выявление личностных диспозиций, содействующих успешному освоению и реализации человеком ролевой позиции «партнер по СоУД» в различных по содержанию контекстах управленческого взаимодействия, в теоретическом плане позволит расширить и уточнить научные представления о феноменологии, закономерностях и механизмах взаимодействия личностно-диспозиционных и контекстных переменных в регуляции сложных видов социального взаимодействия, а в практическом – конкретизировать ориентировочную основу практической психологической деятельности по формированию, поддержке и совершенствованию профессиональной социальной компетентности руководителей ведущих уровней управления организациями.

С позиций субъектно-деятельностного подхода [8] важнейшим условием выявления общих предпосылок успешности личности в совместной управленческой деятельности выступает раскрытие особенностей социально-психологического содержания СоУД, обусловленных ее специфическими отличиями от совместной деятельности, реализуемой в иных профессиональных и жизненных сферах человеческой со-активности, в первую очередь от интеракций, выстраиваемых управленцами первичного звена в координатах отношений «руководитель – сотрудник(и)». Конкретизацией данной методологической стратегии является анализ базисных характеристик интересующей нас формы совместной деятельности. В качестве таковых на примере совместной трудовой деятельности (выступающей для СоУД в качестве родовой) А.Л. Журавлевым выделяются предметность, субъектность, целенаправленность, мотивированность, интегрированность, структурированность, согласованность, управляемость и эффективность (результативность) [9]. В статье сосредоточимся на анализе характеристик предметности и субъектности, представляющих собой две неразрывно связанные стороны человеческой со-активности, отражающие характер и содержание совместных воздействий людей на общий предмет деятельности и друг на друга.

Предметность СоУД

Предметом СоУД (как групповой/коллективной разновидности/версии управленческой деятельности) является обеспечение упорядоченности и согласованности в действиях индивидов и групп с целью достижения одной или нескольких социально значимых целей, а продуктом – организация целеориентированных и предметно-опосредованных взаимосвязей и взаимоотношений людей в процессе осуществления ими социально-экономической активности определенного типа (производственной, торговой, образовательной и др.).

В связи с этим представляется чрезвычайно значимым известное положение о двойственном характере управленческой деятельности. В соответствии с ним индивидуальная деятельность руководителя и организуемая им совместная деятельность исполнителей образуют нерасторжимое функциональное единство, поскольку последняя, будучи объектом воздействия со стороны руководителя, «является проекцией его собственной деятельности, как бы вынесенной вовне и распределенной между людьми, а каждый акт и момент совместной деятельности является в то же время актом и моментом деятельности руководителя» [10, с. 14]. С точки зрения социально-психологической онтологии должностные обязанности руководителя заключаются в осуществлении воздействия на исполнительскую деятельность личности или группы, выступающих непосредственными реализаторами конкретной системы квалифицированных взаимосвязанных действий, ориентированных на достижение определенного полезного эффекта: изготовление (наладку, ремонт) изделия, проверку его качества, доставку продукции потребителю, продажу товара, оказание услуги и т. д.

Однако сказанное выше характеризует прежде всего деятельность управленцев первичного звена, непосредственно контактирующих с исполнителями, составляющими, по меткому выражению Г. Минтцберга, «операционное ядро» организации [11]. Руководители более высокого уровня не имеют (и не должны иметь) «прямого выхода» на эти «ядерные» структуры и, желая достичь того или иного операционного эффекта, воздействуют на руководителей более низкого (в сравнении со своим собственным) ранга. Именно управленческая деятельность нижестоящих руководителей и является предметом СоУД аппарата управления организации.

Исходя из известного определения Г.П. Щедровицким управления как «деятельности над другими деятельностями» [12], социально-психологический статус СоУД может быть определен формулой «совместная деятельность над совместной деятельностью». Это позволяет характеризовать совместную управленческую деятельность как метадеятельность второго и третьего

порядка (для руководителей среднего и высшего ранга соответственно), метафорически – как «управление в квадрате» или «управление в кубе». В связи с этим атрибутивными качествами совместной управленческой деятельности руководителей высшего и среднего звена являются дистантность и опосредованность, выражающиеся в определенной отстраненности СоУД и реализующих ее субъектов от «организационной повседневности».

Тем самым создаются объективные условия для сосредоточения деятельности руководителей на крупномасштабных («надситуационных») перспективных проблемах, становится возможным осуществление опережающего управления. Происходят изменения и в самосознании управленцев: в частности, снижается внутренняя противоречивость профессиональной позиции, задаваемая расхождением между тем, что требуют от руководителя институционально заданные должностные обязанности, его собственной концептуальной моделью «правильного управления» и тем, что ему приходится делать реально; возрастает уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями профессиональной жизни; несколько повышается степень психологической комфортности деятельности. В то же время затрудняется получение оперативной и достоверной восходящей обратной связи; возрастает нагрузка на систему личностной саморегуляции, антиципационные и рефлексивные возможности руководителя в связи со значительной отсроченностью результатов управленческой деятельности, а также из-за многозначности связей между принятым в процессе СоУД решением и вариантами его действительной реализации («воплощения в жизнь»); обостряются проблемы полноты и надежности информационной основы СоУД.

Таким образом, сколь-либо успешное осуществление СоУД однозначно предполагает *высокое качество социально-организационного мышления руководителя*, выражающееся в его способности формировать, удерживать в сознании и использовать в качестве регулятора своих решений и действий адекватный, динамичный и дифференцированный образ организации. Необходим и *высокий «когнитивный горизонт»*, обеспечивающий полиаспектное, системное и комплексное видение решаемых проблем, прогнозирование отдаленных последствий управленческих решений и действий, не только своих собственных, но и партнеров по взаимодействию, а также являющихся продуктом мышления и поведения совокупного субъекта управления.

Как следует из вышесказанного, с точки зрения метасистемного подхода [13] совместная управленческая деятельность руководителей высшего и среднего статусно-должностного ранга является интегральным социально-психологическим регуляторным механизмом, выполняющим роль связующего звена между межличностным и межгрупповым уровнями функционирования и развития организации, обеспечивающим тонкую настройку и корректировку их взаимодействия как условие обеспечения организационной жизнедеятельности и жизнеспособности. Решения, принимаемые руководителями в совместной деятельности, отношения, возникающие между ними в процессе межличностного взаимодействия, и тому подобные интерперсональные феномены закономерно проецируются на сферу межгруппового взаимодействия и межгрупповых отношений в организации. Содержание и динамика взаимодействия и отношения социально-профессиональных групп в организации в свою очередь становятся предметом СоУД и межличностного общения руководителей ведущих уровней управленческой иерархии.

Данное обстоятельство приводит к многократному усложнению ориентировочной основы СоУД вследствие неизбежного «взаимоналожения» в сознании взаимодействующих руководителей социоперцептивных механизмов межличностного и межгруппового уровней. Как известно, к первой категории относятся децентрация, рефлексия, идентификация, эмпатия, каузальная атрибуция, ко второй – стереотипизация, физиогномическая редукция и ингрупповой фаворитизм. Первые профилированы на координации индивидуальных усилий, вторые – на решении задач межгрупповой дифференциации путем противопоставления «своей» группы «чужим» [14]. Достижение успеха в СоУД невозможно без овладения *умением (фактически метакомпетенцией) корректного «разведения» вышеназванных социоперцептивных механизмов по разным ситуационно-деятельностным контекстам, их динамической фигуру-фоновой координации на различных этапах и стадиях совместной деятельности по управлению организацией.*

Субъектность СоУД

Целесообразно различать два типа субъектов совместной управленческой деятельности – совокупный и индивидуальный. Совокупным субъектом СоУД выступает группа руководителей высшего и среднего управленческого ранга, представляющая собой иерархическую систему с множеством разнопорядковых связей по вертикали, горизонтали и «диагонали». В то же время каждый из этих управленцев является индивидуальным субъектом СоУД, осуществляющим функции руководства на своем уровне компетентности и в границах определенного локуса организационной реальности. Важнейшим условием интеграции индивидуальных участников СоУД в единый субъект управления и социально-экономической деятельности являются кооперативные отношения между ними (или, по крайней мере, преобладание кооперативных тенденций над конкурентными).

Нормативными целями управленческого взаимодействия (выступающего формой ситуационной реализации СоУД) выступают обеспечение согласованности и упорядоченности в протекании организационных процессов, противодействие социально-организационной энтропии, оптимизация баланса тенденций стабильного функционирования и динамичного развития предприятия [15]. Базовым механизмом достижения этих целей является перманентно происходящий в управленческом сообществе организации поиск консенсуса, предполагающий адаптивное самоограничение каждым из руководителей уровня своих властных притязаний и лидерских амбиций, готовность разделять власть на основе принципов «распределенной справедливости» со своими партнерами по управленческой команде/группе [16].

Однако реалии повседневной организационной жизнедеятельности явно диссонируют с представленной выше нормативной моделью. Характерными чертами взаимодействия руководителей высшего и среднего статусно-должностного ранга оказываются «непрозрачность» и закрытость по отношению друг к другу, конкуренция и соперничество, преобладание установки на максимизацию объема прав и властных полномочий в сочетании со стремлением минимизировать свои социальные обязательства и «подконтрольность» кому бы то ни было [17]. Как следствие, взаимодействие управленцев протекает малорезультативно, фокусируясь не на решении деловых проблем, а на преследовании личной или групповой выгоды, силовом противоборстве, манипуляциях, интригах, достижении и сохранении зачастую иллюзорного чувства контроля над организационной реальностью и т. п. [18].

Имеет место ситуация, когда коллективный/групповой субъект (онтологически представленный сообществом руководителей организации) оказывается недостаточно субъектным, чтобы соответствовать бытийным вызовам. Равно как является «не вполне совместной» деятельность руководителей по управлению организацией, долженствующая выступать в качестве механизма психологической интеграции совокупного субъекта управления.

Данное обстоятельство представляет собой центральное психологическое противоречие СоУД как сферы организационной жизнедеятельности руководителя. В отличие от «руководителя из учебника» реальный руководитель живет и действует в пространстве разнообразных «превращенных форм» и симулякров совместной деятельности, наиболее отчетливо концептуализируемых при помощи введенного А.Л. Журавлевым понятия «совместная деятельность с неполной структурой» [19]. Посредством данного конструкта обозначаются те варианты совместной активности людей, которые характеризуются отсутствием одного или нескольких признаков / структурных компонентов совместной деятельности. Например, отсутствие у участников со-активности четкого осознания общих целей (на фоне ясного и отчетливого представления каждым своих индивидуальных стремлений и намерений); «гиперпроцессуальность», выражающаяся в длительной совместной работе, не приводящей к сколь-либо явному результату (как в действительности, «на самом деле», так и вследствие дефектов внутриорганизационной коммуникации, когда сведения о достижении полезного эффекта не доводятся до работников, воспринимающих поэтому свою активность как хронически «незавершенный гештальт»), и др.

Адекватное понимание причин превалирования положительной или отрицательной синергии в конкретных («вот этих») случаях управленческого взаимодействия возможно лишь при обращении к анализу личностного аспекта совместной управленческой деятельности. Ведь индивидуальные субъекты СоУД вступают в нее не как пассивные реализаторы социально-детерминированных управленческих функций, а как активные личности, имеющие разные ценностные ориентации, мировоззрение, жизненный и профессиональный опыт, способности, склонности, преследующие свои собственные цели («кровные идеи»), руководствующиеся различными мотивами.

Именно через эти «внутренние условия» преломляются и опосредуются все «внешние воздействия», связанные с институционально-нормативными требованиями построения управленческого взаимодействия и контекстными условиями его осуществления (событийно-деятельностными, организационно-культурными, макросредовыми и др.). Отсюда и различное видение взаимодействующими руководителями содержания той или иной локальной ситуации СоУД, различия в оценке ее значимости, субъективной мере собственного «вклада» в ее решение, ориентация на разные критерии эффективности. А в целом и индивидуально-своеобразное отношение к СоУД как специфическому пространству и «измерению» собственной социально-профессиональной активности, связанное с личностно-специфическим балансом в системе базовых управленческих представлений руководителя ориентаций на просоциальные и утилитарно-эгоистические ценности, интересы организации, возглавляемого подразделения или себя лично, приверженность определенной организационно-управленческой парадигме.

Значимым в связи с этим оказывается уровень сформированности личностно-регулятивных механизмов, обеспечивающих готовность руководителя к продуктивной включенности в сов-

местную управленческую деятельность. Можно говорить о своего рода *организационно-управленческой «полнезависимости»*, выражающейся в способности руководителя преодолевать разного рода «зашумляющие» и «отклоняющие» влияния со стороны ситуационно-деятельностного, событийного и организационно-культурного контекста на пути достижения позитивных (в аспекте организационного функционирования и развития) результатов, которые могут быть получены совместно с другими руководителями при условии сохранения и упрочения конструктивных отношений с ними, а также дальнейшего развития себя как личности и субъекта управленческой деятельности.

Необходимым условием успешности руководителя в качестве субъекта управленческого взаимодействия выступает *способность производить в собственном мышлении и поведении «достройку» социально-психологической структуры СоУД*, превращая варианты «неполной совместной деятельности» в версии и сценарии полноценной совместной деятельности по управлению организацией. Следует заметить, что данная способность необходима руководителю даже в тех случаях, когда, на первый взгляд, она является прагматически и функционально «избыточной»: например, в организациях с примитивной и/или криминализированной культурой. Именно обладающие рассматриваемой способностью/компетенцией руководители и составляют онтологический базис «управленческого капитала», обеспечивающего необходимый потенциал позитивной организационной трансформации (пусть нелегкой и драматической).

Вследствие того что решение проблем и задач СоУД предполагает объединение руководителей различного ранга, находящихся между собой в самых разнообразных отношениях (субординационно-иерархических, паритетно-координационных, информационных, функциональных и т. п.), вовлеченных в широчайший диапазон ситуаций (от деятельного партнерства до изоциренных интриг и открытого конфликта), *профессиональная социальная компетентность* руководителя должна характеризоваться свойствами *мультивекторности* и *трансситуационной адекватности*. Иначе говоря, руководитель должен обладать личностной способностью строить, поддерживать и развивать продуктивные функционально-ролевые и личностные отношения со всеми членами аппарата управления организацией независимо от их статусно-должностного положения – равными, выше- и нижестоящими, адекватно понимать содержание актуальных и перспективных ситуаций совместной деятельности по управлению организацией, в частности с точки зрения характеризующего их баланса кооперации и конкуренции, уметь воздействовать на динамику этого баланса в направлении его оптимизации для продуктивного решения проблем СоУД.

Заключение

Социально-психологический анализ двух системообразующих свойств СоУД – предметности и субъектности – позволил выделить ряд личностных предпосылок успешности руководителя в этом измерении профессиональной активности: высококачественное социально-организационное мышление; высокий «когнитивный горизонт»; умение осуществлять управление и гибкую координацию социоперцептивных механизмов межличностного и межгруппового восприятия; организационно-управленческую «полнезависимость»; способность «достраивать» неполную социально-психологическую структуру СоУД до полноценного варианта; мультивекторность и трансситуационную адекватность профессиональной социальной компетентности. Есть основания полагать, что указанные личностные характеристики являются значимыми факторами эффективности руководителя как партнера по управленческим интеракциям в различных ситуационно-деятельностных и организационно-культурных контекстах, то есть могут быть квалифицированы как общие (генерализованные) личностные предпосылки успешности в совместной деятельности по управлению организацией. В свою очередь эти личностно-регуляторные образования выступают компонентами интегральной способности личности быть «как правило» успешным партнером по совместной управленческой деятельности. Безусловно, перечень этих характеристик остается открытым для дополнения (в частности, в связи с анализом других социально-психологических свойств СоУД), а также нуждается в эмпирической верификации.

При этом оказывается возможным сформулировать ряд выводов, значимых с точки зрения методологии организации дальнейших исследований в обсуждаемом направлении.

1. Поиск общих личностных детерминант и предпосылок успешности руководителя в качестве субъекта СоУД целесообразно сосредоточить в области личностно-регуляторных психологических образований, носящих интегральный метауровневый характер. Результаты выполненного теоретического анализа свидетельствуют, что генерализованные предпосылки успешности в управленческом взаимодействии не могут быть сведены к «ординарным» личностным характеристикам вроде отдельных черт характера, мотивационных тенденций, параметров самосознания и т. п.

2. По психологическому статусу гипотетические генерализованные предпосылки успешности руководителя в качестве субъекта СоУД могут быть отнесены к высокообобщенным личност-

ным диспозициям и социально-личностным способностям. В онтологическом плане эти личностно-регуляторные образования представляют собой иерархически организованные динамические констелляции разноуровневых и разнопорядковых психологических характеристик (объединяющих как минимум личностно-рефлексивный и инструментальный уровни психологической индивидуальности), а в функциональном – выступают средствами обеспечения гибкого и адекватного переключения «режимов» личностного функционирования руководителя в процессе управленческого взаимодействия (как на его различных этапах, так и в трансформирующихся контекстах реализации – ситуационно-деятельностных и организационно-культурных).

3. Психологическая природа общих личностных/субъектных детерминант успешности в СоУД не может быть «выведена» только из личностной организации (внутреннего мира) отдельного руководителя. Психологическое содержание генерализованных предпосылок успешности в СоУД всегда является результирующей взаимодействия личности конкретного («вот этого») управленца с системой контекстно обусловленных социальных ожиданий, спроецированных на него как человека, занимающего определенное место в системе отношений, заданных необходимостью совместной деятельности руководителей по управлению организацией.

Ссылки:

1. Андреева Г.М. Ролевой репертуар руководителя в условиях социальных трансформаций // Социальная психология и общество. 2011. № 4. С. 5–14 ; Калинин И.В. Управленческая команда: подбор ближайшего окружения руководителем. Ульяновск, 2012 ; Кудрявцева Е.И. Психология управленческой эффективности в условиях распределенного управления // Управленческое консультирование. 2013. № 9 (57). С. 22–32 ; Социальная психология труда: теория и практика : в 2 т. / отв. ред. А.Л. Журавлев, Л.Г. Дикая. Т. 2. М., 2011 ; Donaldson G., Lorsch J.W. Decision Making at the Top: The Shaping Strategic Direction. N. Y., 1983 ; Handbook of Psychology. Vol. 12. Industrial and Organizational Psychology / eds.: I.B. Weiner, N.W. Schmitt, S. Highhouse. 2nd ed. N. Y., 2012.
2. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность и общение руководителей // Личностные факторы и механизмы регуляции. Краснодар ; Ярославль, 2000.
3. Likert R. The Human Organization: Its Management and Value. N. Y., 1967.
4. Yukl G.A. Leadership in Organizations. 8th ed. Upper Saddle River (New Jersey), 2013.
5. Флоровский С.Ю. Успешность в совместной управленческой деятельности как критерий эффективности руководителя // Человек. Сообщество. Управление. 2006. № 3. С. 92–105.
6. Искажения восприятия партнера в структуре управленческих взаимодействий / В.А. Толочек, Н.И. Журавлева, С.М. Сухарева, В.А. Тараканова // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2008. № 1 (3). С. 120–127 ; Остащенко Е.И. Личностные факторы регуляции делового взаимодействия руководителей (на примере производственных и торговых организаций) : дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2006 ; Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М., 2015 ; Социальная психология труда ... ; Толочек В.А. Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 1995. № 3. С. 11–19 ; The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange / eds.: T.N. Bauer, V. Erdogan. N. Y., 2015.
7. Флоровский С.Ю. Личностная регуляция совместной управленческой деятельности руководителей и культура организации (психологические механизмы со-бытийности в управленческих коллективах и командах) // Личность и бытие: теория, исследования, практика / под ред. З.И. Рябикиной [и др.]. Краснодар, 2005. С. 251–279.
8. Брушлинский А.В. Психология субъекта. М. ; СПб., 2003 ; Психология индивидуального и группового субъекта / под ред. А.В. Брушлинского, М.И. Володиной. М., 2002 ; Рубинштейн С.Л. Человек и мир. СПб., 2012.
9. Журавлев А.Л.: 1) Психология совместной деятельности. М., 2005 ; 2) Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М., 2004.
10. Филиппов А.В., Ильин Г.Л. Проблемы совместной деятельности в психологии управления // Вопросы психологии. 1984. № 6. С. 5–15.
11. Mintzberg H. Structure in Fives: Designing Effective Organization. Englewood Cliffs (New Jersey), 1992.
12. Щедровицкий Г.П. Методология и философия организационно-управленческой деятельности: основные понятия и принципы : курс лекций. М., 2003.
13. Карпов А.В. Психология деятельности : в 5 т. Т. 1: Метасистемный подход. М., 2015.
14. Агеев В.С. Механизмы социального восприятия // Психологический журнал. 1989. Т. 10, № 2. С. 63–70 ; Андреева Г.М. Психология социального познания. 3-е изд. М., 2009.
15. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследования. М., 2010 ; Daft R.L. Organization Theory and Design. 10th ed. Mason (Ohio), 2010 ; Donaldson G., Lorsch J.W. Op. cit. ; Handbook of Psychology ...
16. Huseman R.C., Hatfield J.D. Managing the Equity Factor: Or "After All I've Done for You...". Boston, 1989 ; Katzenbach J.R., Smith D.K. The Wisdom of Teams: Creating the High Performance Organization: European Version. N. Y. ; L., 2005 ; Kotter J.P. The Leadership Factor. N. Y. ; L., 1988.
17. Новиков В.В., Мануйлов Г.М., Козлов В.В. Психологическое управление в кризисных социальных сообществах. М., 2009 ; Neuberger O. Mikropolitik // Führung von Mitarbeitern: Handbuch für Erfolgreiches Personalmanagement / hrsg. von L.V. Rosenstiel, E. Regnet, M. Domsch. Stuttgart, 1991. S. 25–42 ; Robbins H.A., Finley M. Why Teams Don't Work: What Goes Wrong and How to Make it Right. 2nd ed. San Francisco, 2000.
18. Флоровский С.Ю. Совместная управленческая деятельность руководителей как источник угроз для безопасности организации // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 3. С. 4–13 ; The Oxford Handbook ...
19. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности.