

УДК 159.9.072.433

**ОСОБЕННОСТИ «Я-КОНЦЕПЦИИ» У  
МЕНЕДЖЕРОВ С РАЗЛИЧИЯМИ В  
КОММУНИКАТИВНЫХ И  
ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЯХ***Мирошниченко Н. В.*

Донской государственный технический  
Университет, Ростов-на-Дону, Российская  
Федерация  
[nadejda.miroschnichencko@mail.ru](mailto:nadejda.miroschnichencko@mail.ru)

Рассмотрены особенности «Я – концепции» у менеджеров с различиями в коммуникативных и организаторских склонностях. В результате исследования группы менеджеров по персоналу определены значимые различия в уровнях самооценки, в преобладании образов «реального Я» и «идеального Я», характерные для менеджеров. Рассмотрены коммуникативные и организаторские склонности личности. Проанализированы основные структурные компоненты профессиональной «Я–концепции» данной выборки менеджеров. Предоставлены рекомендации для проведения психологической профилактики для повышения уровня самооценки.

**Ключевые слова:** «Я–концепция», коммуникативные склонности, организаторские склонности, менеджеры, самооценка, эмпирическое исследование, профилактика.

**Введение.** Коммуникативные и организаторские склонности имеют большую значимость в управленческой деятельности, так как эти функциональные особенности составляют большую часть рабочего времени. Коммуникативные склонности удовлетворяют социальные потребности в общении и поддержке. Специфика обмена информацией в организационной среде заключается в особенной значимости той или иной информации, ее важности для каждого субъекта общения, что немаловажно в работе менеджера [1].

**Постановка задачи.** Проводя исследования с группой менеджеров по персоналу необходимо определить значимые различия в уровнях самооценки, в преобладании образов «реального Я» и «идеального Я», характерные для менеджеров; рассмотреть коммуникативные и организаторские склонности личности; проанализировать основные структурные компоненты профессиональной «Я–концепции» данной выборки менеджеров.

**Основная часть.** Организаторские склонности выражаются в физическом использовании менеджером своих умений, нацеленных на порядок решения установленных перед ним проблем и взаимодействия людей с целью их следующего выполнения.

UDC 159.9.072.433

**ONE'S SELF-CONCEPT FEATURES OF  
MANAGERS WITH DIFFERENCES IN  
COMMUNICATIVE AND  
ORGANIZATIONAL STRENGTHS***Miroshnichenko N. V.*

Don State Technical University, Rostov-on-Don,  
Russian Federation  
[nadejda.miroschnichencko@mail.ru](mailto:nadejda.miroschnichencko@mail.ru)

This article is devoted to the question of identifying the features of the "One's self-concept" among managers with differences in communicative and organizational inclinations. As a result of the research of a group of HR managers, significant differences in the levels of self-esteem, in the predominance of the images of "real self" and "ideal self", typical for managers, were determined. Communicative and organizational tendencies of personality are considered. The main structural components of the professional "One's self-concept" of this sample of managers are analyzed. Recommendations for conducting psychological prevention for increasing the level of self-esteem are given.

**Keywords:** "One's self-concept", communicative tendencies, organizational inclinations, managers, self-esteem, empirical research, prevention.

«Я–концепция» содержит в себе целый комплекс познаний и суждений о себе как о личности, отображающая эмоциональный фон, включающая формы поведения, основанные на знаниях, умениях и навыках. Изучение «Я–концепции» менеджеров необходимо для понимания их психологических особенностей, оказания помощи в период жизненных кризисов, демонстрации возможностей проявления себя и продвижения по карьерной лестнице, что необходимо для обеспечения эффективности деятельности менеджера. Эти и другие положительные факторы помогут менеджерам повысить навыки управления, стать более гибкими и конкурентоспособными, совместную работу с коллективом сделать более эффективной и прибыльной [2].

В отечественной и зарубежной литературе по психологии существуют множество подходов к определению «Я–концепция», рассматривающих проблему с различных теоретических сторон, взаимосвязанных, но и противоречащих друг другу. Во всех подходах существует общее мнение, что «Я–концепция» является центром сознания, на которой строится идентификация личности с другими людьми и их деятельностью [3].

«Я–концепция» — это все то, что представляет собой индивид, что он о себе думает, как оценивает свою деятельность и возможности развития в будущем. Как человек соотносит своё «реальное Я» (каким он, как ему кажется, является на самом деле) с «идеальным Я» (каким он хотел бы и/или должен стать), некоторые авторы выделяют «зеркальное Я» (каким меня видят другие). Помимо этого, они включают ряд аспектов — физическое Я, социальное Я, умственное Я, эмоциональное Я. Расхождение между «идеальным Я» и «реальным Я» является основой для самооценочных чувств, служит важным источником развития менеджера как личности, однако существенные противоречия между ними могут стать источником внутриличностных конфликтов и негативных переживаний. Функциями «Я–концепции» можно считать контроль и интерпретацию поведения, его воздействие на выбор личностью своей активности, что может обуславливать характерные черты формирования положительной и отрицательной «Я–концепции».

В данном исследовании профессиональная «Я–концепция» представляет собой часть общей «Я–концепции» личности, осмысленную и актуализированную в связи с профессией под влиянием объективных или субъективных факторов. Содержательно профессиональная «Я–концепция» является совокупностью представлений профессионала о себе в различных отношениях, сторонами которых могут выступать:

- характеристики самого профессионала;
- профессия и профессиональная карьера;
- профессиональное окружение, включающее как реальных, так и вымышленных профессионалов;
- близкие человеку люди, члены его семьи и семейные события;
- жизненные события и ситуации.

Четыре формы отношений личности профессионала выступают в качестве структурных компонентов профессиональной «Я–концепции»:

1. Воздействие — произвольная преднамеренная активность субъекта, в ходе которой осуществляется его контакт с внешним миром, внешнее преобразование ситуации.

2. Интенция — направленность мышления человека на какой-либо объект, предрасположенность сознания к чему-либо, готовность к действиям. В данном случае на узкую специализацию деятельности. Основой такой направленности или предрасположенности являются желания, замыслы. В отличие от желания, которое представляет собой влечение, стремление к осуществлению чего-нибудь, замысел понимается как задуманный план действий. Интенция

зачастую несет бессознательное намерение.

3. Констатация — внутренняя мыслительная активность, перцептивного, мнемического или умственного действия, в ходе которой осуществляется внутреннее, мысленное преобразование ситуации.

4. Чувства — это устойчивые состояния, выражающие глубинные отношения субъекта к различным сторонам действительности [4].

Актуальным, но мало разработанным на сегодняшний день является вопрос, касающийся значения коммуникативных и организаторских склонностей для личности в современном обществе. От умения наладить коммуникативные связи благодаря своим индивидуально-личностным способностям и от возможности организовать свою жизнедеятельность в обществе современного мира, зависит адаптация человека к условиям современного мира. Человек с хорошо развитыми организаторскими склонностями все делает в соответствии с внутренними устремлениями, в сложной ситуации способен принимать самостоятельные решения, легко организует какое-либо дело, или взаимодействие людей при его выполнении, то есть такие побуждения к деятельности, как потребность достижения успеха, установка в высокую социальную активность, оптимизм, беспристрастность в оценке людей, самостоятельность, способность находить выход из сложных жизненных ситуаций у него развиты в большей степени.

Самым главным в данном процессе является степень умения развития подобных способностей, а, как известно, способности и склонности человека являются индивидуально-психологическими особенностями личности, проявляющимися в успешности выполняемой деятельности. Организаторские и коммуникативные склонности заложены в личностном потенциале человека, определяющем внутреннюю суть личности с ее смыслами, установками, ценностями, мировоззрением, направленностью, интересами, что и дает возможность человеку в большей степени взаимодействовать с окружающими людьми, отражая уровень социальной успешности [5]. Коммуникативные и организаторские склонности выступают в роли сложной иерархической структуры, с одной стороны, входящей в единую структуру способностей человека, с другой стороны, представляющей как элемент индивидуально-психологических особенностей человека, обеспечивающую результативность общения с другими и психологическую совместимость в коллективной деятельности. Они динамичны, формируются в соответственной деятельности под воздействием внутренних и внешних факторов [6]. Все статистические данные разделены на три этапа анализа данных, которые предоставлены ниже.

На первом этапе проводился анализ средних показателей коммуникативных и организаторских склонностей респондентов с завышенной и нормальной самооценкой. После сравнения групп показателей данной выборки были выявлены статистически значимые различия ( $T = 3,337, p = 0,05; 2,499, p = 0,05$ ). Выявлено, что испытуемые характеризуются переоцениваем собственного потенциала, опровергают существование противоположного мнения, отрицают вероятность того, что каждый человек обладает возможностью на свою точку зрения. Респонденты убеждены в собственной правоте, стремятся постоянно быть лучше других; не принимают критику. Такие люди боятся предстать окружающим слабыми, беспомощными, либо неуверенными в себе, часто присутствует чрезмерный самолюбие. Все время собственные интересы и пристрастия ставят на главную роль. В беседе регулярно стремятся выделить собственные достоинства, так как имеют искаженное, в сторону завышения, представление о своей личности, но они обеспечивают постоянную регуляцию процесса общения в коллективе, они стремятся поддерживать устоявшееся представление о самом себе (0,7818), они ощущают необходимость в организаторской деятельности. Все делают в соответствии с внутренними устремлениями. В сложной ситуации способны принимать самостоятельные решения. Отстаивают

собственное мнение и добиваются, чтобы оно было принято другими. Они легко организуют какое-либо дело, или взаимодействия людей при его выполнении, то есть такие побуждения к деятельности, как потребность достижения успеха, установка в высокую социальную активность, оптимизм, беспристрастность в оценке людей, самостоятельность, способность находить выход из сложных жизненных ситуаций у них развиты в большей степени (0,8259).

Испытуемые с нормальным оцениванием себя не в достаточной мере могут обеспечить регуляцию и протекание своего поведения в общении (0,5578), не готовы к анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, не видят возможностей отдельной личности и коллектива в целом (0,6611).

На втором этапе анализа средних показателей были обработаны данные коммуникативных и организаторских склонностей респондентов с нормальной и заниженной самооценкой. После сравнения групп показателей данной выборки были выявлены статистически значимые различия ( $T = 0,916$ ,  $p = 0,05$ ;  $T = 1,596$ ,  $p = 0,05$ ). Выявлено, что испытуемые воспринимающие себя в соответствии со своим поведением и со свойствами своей личности, способны замечать собственные положительные качества и сдерживать негативные, работая над ними. Все время добиваются поставленных целей, развиваются в гармонии с самим собой и просто получают наслаждение от жизни. Они не ощущают проблемы при взаимодействии с людьми, их мнение о себе сходится с тем, что они в реальности собой представляют. Они предпочитают проявлять инициативу в разговоре, аргументируют своё мнение, в беседе или споре им зачастую удаётся убедить и привлечь на собственную сторону тех, кто ранее был с ними не согласен (0,5578). Верно соотносят собственные способности и возможности в организации какой-либо деятельности, довольно критически относятся к себе, стараются реально смотреть на собственные неудачи и успехи, стремятся ставить перед собой цели, которые возможно осуществить на деле, по этой причине при организации деятельности они не ощущают скованность, смущение, стеснение и нетерпимость (0,6611). Испытуемые преувеличивающие значение неудач в своей жизни, испытывают трудности в общении. У таких людей преобладает чрезмерная неуверенность в себе, она прослеживается и при взаимодействии с людьми, и в их поведении. Эта неуверенность, часто является объективно необоснованной, что формируется в устойчивое качество респондентов и ведет к формированию у них таких черт, как смирение, пассивность (0,4871). Они не верят в свои возможности, перспективы и конечный результат своей деятельности. У них наблюдается ярко выраженная склонность обвинять во всех сваливающихся на них проблемах кого угодно, только не самих себя, с возложением ответственности на обстоятельства, на случай, на других. Выявляет только недостатки собственной деятельности, не обладают способностью перестраиваться в зависимости от поставленных целей (0,5657).

На третьем этапе анализа средних показателей рассматривались данные коммуникативных и организаторских склонностей респондентов с завышенной и заниженной самооценкой. После сравнения групп показателей выборки были выявлены статистически значимые различия ( $T = 4,436$ ,  $p = 0,05$ ;  $T = 4,111$ ,  $p = 0,05$ ). Выявлено, что испытуемые ставят перед собой более высокие цели, чем те, которые они могут реально достигнуть. Устанавливая высокий уровень притязаний, не соответствующий реальным возможностям респондентов этих групп, занимают активную позицию, всегда открыты для взаимодействия, но преобладает чрезмерная самоуверенность. У этой группы людей формируется сознание исключительности, искаженного представления о собственных возможностях, необъективной оценки результатов своей деятельности (0,7818). Испытуемые в основном склонные к самоанализу, хорошо организуют свою деятельность и деятельность других людей. Их критичность мышления, дисциплинированность, наличие необходимого самоконтроля ведет к принятию безошибочных

решений, но к осуществлению рискованных поступков. В достаточной степени присутствует потребность в самосовершенствовании. Умеют быть справедливыми и объективными (0,8259). Респонденты, характеризующиеся неадекватным видением, малообщительны, ощущают проблемы и конкретные неудобства в установлении контактов с людьми. Однако они никак не ограничивают область знакомств, но возможности их склонностей не отличаются значительной устойчивостью. Испытуемые этой группы не стараются защищать собственное мнение и трудно переживают обиды (0,4871). Участники исследования, которые нерешительны, неуверенные в личностном потенциале и своей привлекательности, стеснительны, излишне обидчивы, опасаются показаться смешными. Постоянно придают огромную значимость определенным действиям либо считают себя заранее проигравшими по сравнению с другими. Это разрушает их уверенность в себе и личностный потенциал, что приводит к потере чувства личного достоинства, и в конечном итоге, к заниженной самооценке. Они слишком акцентируют своё внимание на собственных недостатках, неадекватно реагируют на критику, не желают принимать решение, так как полагают, что не смогут сделать правильный выбор (0,5657).

Можно увидеть, что существуют значимые различия в коммуникативных и организационных склонностях у менеджеров с завышенной и заниженной самооценкой.

Эмпирическое исследование особенностей «Я–концепции» у менеджеров с различиями в коммуникативных и организационных склонностях показало, что существуют значимые различия в коммуникативных и организационных склонностях у менеджеров по персоналу с завышенной и заниженной самооценкой. Полученные результаты позволяют сделать следующий вывод:

1. Менеджерам по персоналу с завышенной самооценкой свойственны более высокие показатели организаторских способностей, по сравнению с их коллегами заниженной самооценкой. Это говорит о том, что у них лучше развиты организаторские способности, имеется потребность достижения успеха, установка на повышенную социальную активность, оптимизм, объективность в оценке людей, независимость, умение находить выход из трудных жизненных ситуаций. В итоге — это положительный результат самопознания и самооценивания человека посредством отдельных образов в рамках различных реальных и представляемых ситуаций, а также посредством мнений окружающих и соотнесения человеком себя с ними. На уровне тенденции менеджеры по персоналу с завышенной самооценкой характеризуются более высокими показателями развития коммуникативных способностей, в отличие от менеджеров с заниженной и нормальной самооценкой. Это означает, что они обладают высоким уровнем общительности, сообразительны, зрелы, открыты в выражении эмоций, уделяют много внимания самоанализу и внутренним переживаниям. Исходя из результатов исследования можно сказать, что у испытуемых с завышенной самооценкой преобладает и явно выражен образ «Я–идеального».

2. Обнаружены значимые различия в выраженности компонентов коммуникативных и организаторских склонностей у испытуемых с завышенной и заниженной самооценкой. Значительно ниже у испытуемых с заниженной самооценкой выражены такие компоненты как: «Коммуникативные склонности» и «Организаторские склонности». Это означает, что для них не характерно стремление к общению. Они предпочитают проводить время наедине с собой, испытывают трудности в установлении контактов с людьми, реже проявляют инициативу, чем испытуемые с завышенной самооценкой. Они сомневаются в своей ценности, склонны считать, что они никому не нужны и никому не нравятся и, как следствие, стараются максимально ограничить свои социальные контакты. Можно предположить, что у испытуемых с заниженной самооценкой образ «Я–Реального» сильно деформирован в отрицательную сторону.

3. Испытуемым с заниженной и нормальной самооценкой характерно стремление к контактам с людьми. они отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается

высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая профилактическая работа по формированию и развитию этих качеств личности.

4. «Я–концепция» является суммой «Я–реального» и «Я–идеального». Это важный фактор формирования поведения менеджера в данной организации, который во многом определяет направление его деятельности; поступки, совершаемые во всех сферах жизни.

Структурными компонентами «Я–концепции» данной выборки менеджеров явились основные формы отношений профессионала (воздействия, интенции, констатации, чувства) к различным сферам их жизнедеятельности, выраженные в умении, мыслях и чувствах, о которых говорилось выше. «Я–концепция» менеджеров составила представления о себе по отношению к различным сторонам профессии и карьеры, профессиональному окружению, а также сфере проявления разнообразных отношений.

Психологическая профилактика повышения уровня самооценки составляет основу уровня притязаний, то есть уровня тех задач, к осуществлению которых человек считает себя способным и является не мало важным фактором устранения различий в коммуникативных и организаторских склонностях. Следует выделить рекомендации при проведении психологической профилактики:

1. Необходимо проводить лекции, беседы на тему коммуникаций, для просвещения менеджеров, работающих на данном предприятии, для углубления знаний работников коллектива.
2. Необходимо регулярно проводить тренинги делового общения.
3. Следует расширять комплекс диагностических и корректирующих материалов.
4. Руководителям стоит быть внимательными при выборе делового поведения при переговорах, беседах.
5. Менеджерам необходимо проводить работу по формированию своего имиджа и имиджа коллектива, которым он руководит [7].

Благодаря данным рекомендациям менеджер имеет возможность:

- сравнить свои качества и личностные особенности со шкалой, позволяющей определить степень расхождения, с другими людьми, что определит ориентиры для самосовершенствования;
- выявить и эффективно применять положительные качества, формирующие уверенность в себе;
- дать адекватную самооценку своих способностей, специфики поведения, отношений с людьми.

Все это позволяет увидеть ошибки, выявить недостатки в деятельности, осознать их, определить пути преодоления [8].

**Заключение.** Таким образом, возрастающие требования к эффективности деятельности в современном обществе, основой которой являются профессионализм, личностные и индивидуальные качества, обусловило изучение особенностей «Я–концепции» менеджеров с различиями в коммуникативных и организаторских склонностях. Так как «Я–концепция» является особой формой жизни личности, которая задает систему личностных смыслов, рассмотрение данной проблемы приведет к достижению вершин профессионализма, развитию уровня самовосприятия.

В дальнейших исследованиях стоит остановиться на рассмотрении коммуникативных и организаторских склонностей современной личности как перспективном направлении психологии. Изучив проблему, есть возможность предположить, что не просто исследование особенностей «Я–концепции» менеджеров с различиями в коммуникативных и организационных склонностях будет вызывать интерес современных ученых с учетом самобытности каждого человека, а следует более подробно останавливаться в затронутой проблеме на качестве изучаемых склонностей личности.

Эмпатия и социальный интеллект у подобных личностей будет на высоте. И наоборот, люди с высокими показателями по организаторским склонностям, будут поверхностно общаться, не пытаясь раскрыть внутренний мир личности другого человека. Проверить подобные гипотезы возможно в следующих практических исследованиях современной личности.

#### **Библиографический список**

1. Битянова, М. Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей. Учеб. пособие / М. Р. Битянова. — Москва : Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. — 576 с.
2. Васильев, Н. Н. Я–концепция: в согласии с собой [Электронный ресурс] / Н. Н. Васильев — Режим доступа : <http://www.transactional-analysis.ru/base/186-con> (дата обращения 15.03.2018).
3. Бернс, Р. Б. Я–концепция и воспитание / Р. Б. Бернс — Москва : 1989. — 169 с.
4. Колядин, А. П. Подходы к изучению «Я–концепции» в психологической науке / А. П. Колядин // Сборник трудов Северо-кавказского государственного технического университета. Серия «Гуманитарные науки». — 2005. — № 1 (13). — С. 36–40.
5. Куницина, В. Н. Межличностное общение: учебник для вузов / В. Н. Куницина, Н. В. Казаринова, В. М. Погольша. — Санкт-Петербург : Питер, 2003. — 544 с.
6. Социальная психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. / под ред. А. Н. Сухова, А. А. Деркача. — Москва, 2002. — 600 с.
7. Райгородский, Д. Я. Психодиагностика персонала / Д. Я. Райгородский // Методики и тесты. — Москва : Бахрах-М, 2007. — 560 с.
8. Трайнев, В. А. Психологические аспекты менеджмента / В. А. Трайнев — Москва : Сфера, 2003. — 192 с.