



General Management Styles as a Determinant of the Functional Organization of the Metacognitive Sphere of Personality

A. A. Karpov¹, A. I. Kalacheva¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl state University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2025-1-116-123

Research article
Full text in Russian

The article presents the results of a study of the functional organization of metacognitive processes and personality traits in management activity. The patterns consisting in the determinative role of metacognitive parameters in the disclosure of certain management styles are described. It is proved that the measure of the structural organization of metacognitive determinants is different for each general management style. The ideas about the weak role of the permissive style in management activity are substantiated, taking into account a number of relevant conditions for its implementation in modern organizations.

Keywords: metacognitive sphere of personality; management activity; metasystem approach; metacognitive regulation; functional organization; management style; structural organization

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Karpov, Alexander A. | E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru
D. Sc. (Psychology), Associate Professor, Professor
of the Russian Academy of Education

Kalacheva, Anastasiya I. | E-mail: kulakova1992@yandex.ru
Cand. Sc. (Psychology)

Funding: Russian Science Foundation (grant 24-78-10047, <https://rscf.ru/project/24-78-10047/>)



Общеуправленческие стили как детерминанта функциональной организации метакогнитивной сферы личности

А. А. Карпов¹, А. И. Калачева¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2025-1-116-123
УДК 159.9

Научная статья
Полный текст на русском языке

В статье представлены результаты исследования функциональной организации метакогнитивных процессов и качеств личности в управленческой деятельности. Описаны закономерности, состоящие в детерминационной роли метакогнитивных параметров в раскрытии определенных стилей управления. Доказано, что мера структурной организации метакогнитивных детерминант различна для каждого общеуправленческого стиля. Обоснованы представления о слабой роли попустительского стиля в управленческой деятельности с учетом ряда актуальных условий ее осуществления в современных организациях.

Ключевые слова: метакогнитивная сфера личности; управленческая деятельность; метасистемный подход; метакогнитивная регуляция; функциональная организация; стиль управления; структурная организация

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Карпов, Александр | E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru
Анатолевич | Доктор психологических наук, доцент, профессор РАО

Калачева, Анастасия | E-mail: kulakova1992@yandex.ru
Игоревна | Кандидат психологических наук, доцент кафедры
психологии труда и организационной психологии

Финансирование: Российский научный фонда (грант № 24-78-10047, <https://rscf.ru/project/24-78-10047/>).

Введение

Как известно, в современной психологии особое внимание все больше уделяется исследованиям междисциплинарного характера, что позволяет развиваться двум и более направлениям одновременно. Не исключением является и развитие потенциала метакогнитивизма и психологии управ-

ленческой деятельности, а также их взаимосвязи. Несмотря на имеющиеся к настоящему времени результаты исследований метакогнитивной регуляции управленческой деятельности, ряд вопросов остается до сих пор открытым. Во многом это обусловлено следующим принципиально важным обстоятельством. Деятельность управленческого типа неизбежно претерпевает изменения в связи с различными объективно складывающимися изменениями в «мире профессий» и в эволюции типов, видов и классов профессиональной деятельности, связанными, главным образом, с усилением места и роли средств информационно-коммуникационного плана и цифровизации в целом. Это, в свою очередь, содействует укреплению позиций нового субъектно-информационного класса профессиональной деятельности, центральным атрибутом которого является не объект, но и не субъект, а информация. Она же оказывается в состоянии сигнифицировать как объект, так и субъект труда, усиливая тем самым сложность данного класса, в том числе в отношении исключительно психологических механизмов, лежащих в его основе. Более того, управленческая деятельность вполне очевидно обретает черты сразу трех классов: субъект-объектного, субъект-субъектного и субъектно-информационного.

В этих условиях складывается достаточно убедительное предположение, что целый ряд параметров, характеризующих управленческую деятельность (особенности реализации основных управленческих функций, пол, профессиональный стаж, возраст и др.), испытывает некоторые трансформации. Они же, по-видимому, становятся еще более рельефными в контексте когнитивной, регулятивной, рефлексивной и метакогнитивной регуляции деятельности управленческого типа.

В наших предыдущих работах [1] было установлено, что общим методологическим подходом, который наиболее конгруэнтен природе управленческой деятельности, выступает метасистемный подход. Главное место в нем занимает так называемый «алгоритм системного исследования», включающий себя ряд основных гносеологических планов (этапов): метасистемный, структурный, функциональный, генетический и интегративный [2]. При реализации одного из аспектов исследования – функционального – были получены результаты, позволившие установить некоторые процессуальные характеристики, в частности их специфическую именно по отношению к управленческой деятельности разновидность – стилевые характеристики. Эти данные были получены в специальном цикле исследований. При этом необходимо отметить, что респонденты-руководители были подобраны таким образом, чтобы включить в состав выборки управленцев, чей «бюджет времени» в основном составляет дистанционная работа.

Организация процедуры и методы исследования

Процедура эмпирического исследования была организована следующим образом. Вначале испытуемые ($n = 100$, руководители высшего зве-

на ряда коммерческих предприятий и фирм) были продиагностированы на предмет стилевых различий их деятельности. В этих целях реализовывалась методика А. Л. Журавлева – А. П. Захарова [3]. В результате выборка была дифференцирована на три подгруппы в соответствии с двумя общеуправленческими стилями: коллегиальным и директивным. Следует особо подчеркнуть, что ситуация сложилась таким образом, что в пределах данной выборки испытуемых-руководителей число тех, для которых был установлен попустительский стиль, оказалось крайне мало и не позволило, таким образом, включить их в реализацию последующих этапов процедуры исследования с математико-статистической точки зрения.

Далее по отношению ко всем испытуемым была применена совокупность психодиагностических методик опросного типа, направленных на установление уровня развития основных параметров метакогнитивной сферы личности: методика «Метакогнитивной включенности в деятельность» (Metacognitive Awareness Inventory – MAI) [4–5]; методика диагностики рефлексивности (А. В. Карпов, В. В. Пономарева), включающая субшкалы определения ретроспективной рефлексивности, рефлексии настоящего, рефлексии будущего, а также интегральную оценку развития рефлексивности [4]; методика определения уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта, включающая субшкалы диагностики саморефлексии и социорефлексии (по [4–5]); методика Д. Эверсон на диагностику меры и характера метакогнитивного мониторинга в части двух ее субшкал – «планирование действий» и «самопроверка» (по [4–5]); методика определения индивидуальной степени выраженности процессов мышления (А. А. Карпов) [6]; опросник степени выраженности средств антирефлексивной направленности (А. А. Карпов) [6].

Вначале был проведен статистический анализ данных по U-критерию Манна–Уитни, эмпирическое значение которого составило – ($U_{\text{эмп}} = 114$). В результате следует констатировать, что различия между совокупностью результативных показателей по всем используемым в исследовании методикам оказались статистически значимы, так как $U_{\text{кр}} > U_{\text{эмп}}$.

Далее, все полученные результаты были подвергнуты стандартной процедуре обработки и интерпретации, предусмотренной методологией структурно-психологического анализа. Это означает, что были рассчитаны матрицы интеркорреляций исследуемых метакогнитивных детерминант и построены соответствующие им структурограммы (рис. 1).

Результаты и их обсуждение

Важнейшую роль в решении задач представленного цикла исследования выполняет сравнительный анализ структурных индексов, характерных для каждого из двух общеуправленческих стилей (табл. 1).

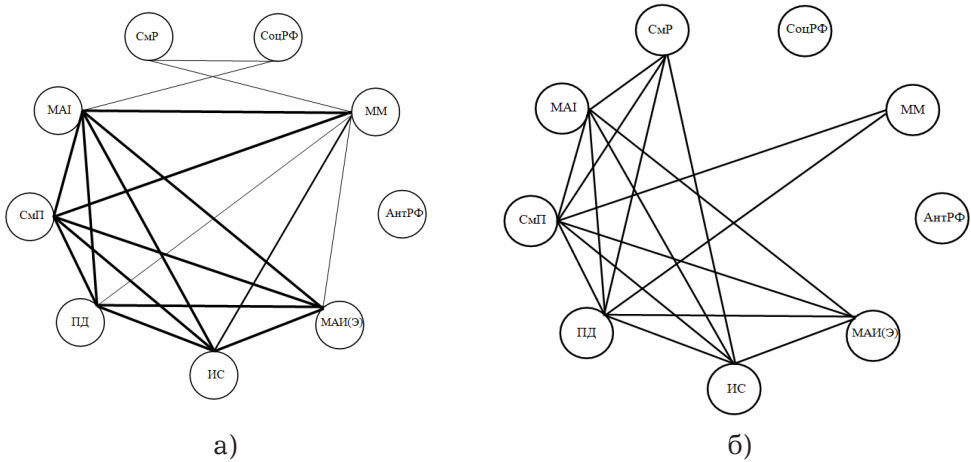


Рис. 1. Структурограммы метакогнитивных детерминант в группах испытуемых – руководителей с коллегиальным (а) и директивным (б) общеуправленческими стилями: СмР – саморефлексия, СоцРФ – социорефлексия, ММ – степень выраженности процессов метамышления, АнтРФ – антирефлексия, МАИ(Э) – метакогнитивная включенность в деятельность (опросник Д. Эверсон), ИС – использование стратегий, ПД – планирование действий, СмП – самопроверка, МАИ – метакогнитивная включенность в деятельность

Таблица 1

Сводная таблица индексов структурной организации в группах руководителей с директивным и коллегиальным стилями управления

Индексы	Стиль	
	Директивный	Коллегиальный
ИКС	66	86
ИДС	0	0
ИОС	66	86

Совокупность полученных результатов позволяет констатировать, что для большинства представителей исследуемой выборки руководителей характерны локально-коллегиальный, интегративно-коллегиальный или метаколлегиальный уровни процессов принятия управленческих решений [7]. Этим, по всей видимости, объясняются высокие и выше среднего показатели параметров социорефлексии, антирефлексии и всех иных метакогнитивных параметров, связанных с социальными метакогнициями. В конечном итоге, в том числе за счет этого, достигается и высокая мера интегрированности структуры. Вместе с тем равный нулю показатель индекса дивергентности (ИДС) и высокие показатели индекса когерентности (ИКС) и индекса общей организованности (ИОС) в обеих структурах свидетельствуют о высокой роли интегративных механизмов синергетического плана в метакогнитивной регуляции управленческой деятельности при полном отсутствии дезинтегративных тенденций. Объясняя полу-

ченный результат, отметим, что сама природа метакогнитивных процессов и качеств предполагает усиление ресурсных возможностей психики, ее интегративных механизмов. По этой причине можно предположить, что именно метакогнитивные параметры выступают в роли действенных и конструктивных средств реализации управленческой деятельности. Таким образом, все метакогнитивные параметры функционируют «во благо общего дела», укрепляя потенциал ментальных ресурсов личности.

В то же время для директивного стиля такие интегративные тенденции были выражены гораздо слабее, что, вероятно, обусловлено главными и наиболее общими характеристиками этого стиля, отличающегося чрезмерной централизацией власти, самовластным решением всех вопросов, касающихся деятельности организации, ограничением контактов с подчиненными, «автономией» и даже «вакуумом» лидерства. Полагаем, автократичный характер принятия управленческих решений во многом избавляет руководителей с директивным стилем от раскрытия и применения метакогнитивных стратегий, навыков и др., связанных в основном с социальными взаимодействиями.

Наряду с этим, обращают внимание низкие значения структурного веса у параметров антирефлексии, социорефлексии и степени выраженности процессов метамышления в структуре метакогнитивных параметров в директивном стиле. Будучи объективно принципиально важными для осуществления этого стиля управления, они тем не менее обладают очевидно низкой ролью в организации структуры. Такая ситуация, по нашему мнению, не содержит в себе противоречий, поскольку низкий показатель структурного веса или его отсутствие в ряде случаев свидетельствует о ведущей роли этого компонента в системе. Этот результат вполне соотносится с содержанием директивного стиля и в значительной мере определяет место и роль в нем социальных взаимодействий по вектору «руководитель-подчиненный».

Вместе с тем нельзя не отметить и то, что большая часть представителей коллегиального стиля управления является работниками экспертной службы. Известно, что экспертная деятельность требует высокой степени метакогнитивной включенности во время выполнения работы, но здесь также имеют место специфические особенности в отношениях между руководителем и подчиненными. В данном случае каждую экспертизу выполняют два сотрудника, для того чтобы исключить субъективный фактор оценивания материала. Руководитель не в состоянии повлиять на мнение эксперта, особенно с учетом факта работы двух сотрудников над одним и тем же материалом. В связи с этим в данной сфере деятельности для успешного функционирования отдела руководителю, по-видимому, важно придерживаться коллегиального стиля руководства, который, как оказалось, для своей реализации требует высокого уровня развития метакогнитивных характеристик у руководителя.

Тем не менее полагаем, что различия полученных данных не являются принципиальными и коренятся, скорее, не в отличительных характеристиках раскрытия тех или иных метакогнитивных детерминант в отдельных стилях и степени их структурной организации, а в том, что показатели этой структурной организации метакогнитивных параметров у разных стилей отличаются не слишком значительно. Это в очередной раз свидетельствует о своеобразной общности метакогнитивного потенциала независимо от того или иного общеуправленческого стиля – о необходимости высокой интеграции метакогнитивных детерминант как в коллегиальном, так и в директивном стилях.

Наконец, нельзя не отметить отдельные весьма важные следствия полученных в работе результатов. Во-первых, обращает внимание крайне малая представленность руководителей с попустительским стилем. Этому, на наш взгляд, может способствовать сразу несколько причин, часть из которых обусловлена обстоятельствами, прямо связанными с внешнеорганизационными факторами и современными социально-технологическими условиями функционирования организаций различных типов. Это, в свою очередь, решающим образом оказывает влияние на предпочтение того или иного стиля. Другие же причины могут заключаться исключительно в особенностях подбора выборки, чей качественный состав относительно предпочитаемых стилей руководства оказался случайным и не свидетельствует о снижении роли попустительского общеуправленческого стиля в современных организациях.

Во-вторых, как уже отмечалось ранее, возможно, определяющее значение в снижении численного представительства попустительского стиля имеет усиление позиций субъектно-информационного класса профессиональной деятельности и постепенное «приращение» к нему деятельности управленческого типа. Вероятно, ее осуществление в дистанционном формате требует как можно более полного исключения признаков, характерных для попустительского стиля (ведение дел «на самотек», гиперделегирование, ингибция социальных контактов, уход от принятия решений (элиминативное поведение) и от ответственности и мн. др.), ввиду вынужденного ослабления контроля, вызванного переходом в дистанционные формы реализации управленческих функций.

Наряду с этим, в качестве дополнительного метода, позволяющего оценить меру различий между исследуемыми структурами, был применен метод χ^2 в экспресс-варианте для определения степени гомогенности-гетерогенности матриц интеркорреляций. Согласно его содержанию ранжируются структурные веса всех элементов двух исследуемых структур (групп испытуемых) в отдельности. После присвоения рангов проводится корреляционный анализ каждой из структур. Таким образом, в случае получения значимых корреляций между группами испытуемых можно говорить лишь о количественных различиях между структурами. И, наоборот,

незначимые различия будут свидетельствовать о качественных изменениях внутри рассматриваемых структур. В результате было установлено, что различия между структурами метакогнитивных детерминант в группах, дифференцированных согласно критерию общеуправленческого стиля, являются значимыми, то есть в данном случае имеют место лишь количественные перестройки структур, которые оказались принципиально гомогенными – подобными. Следовательно, целесообразно констатировать, что полученный результат является вполне закономерным, поскольку вновь с очевидностью отражает общий интегральный характер метакогнитивного потенциала, о чем было сказано выше.

Выводы

1. Теоретический анализ современного состояния метакогнитивной психологии и психологии управления показал необходимость интеграции исследовательских данных этих крупных направлений, в том числе с позиций объективно складывающихся изменений в «филогенезе деятельности» посредством формирования и распространения нового субъектно-информационного класса.

2. По результатам исследования установлено, что управленческие стили имеют структурную, а не аналитическую детерминацию в отношении тех метакогнитивных параметров, на основе которых они формируются.

3. Основные общеуправленческие стили значимо различаются по всем трем структурным индексам.

4. Существует закономерное соответствие структурной организованности метакогнитивных детерминант эффективности содержательным особенностям самих общеуправленческих стилей.

5. Структуры метакогнитивных параметров испытуемых, принадлежащих к группам, дифференцированным согласно критерию общеуправленческого стиля и пола, оказались принципиально гомогенными, что отражает общий интегральный характер метакогнитивного потенциала.

Ссылки

1. Карпов А. А. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. Ярославль: ЯрГУ, 2018. 784 с.

2. Карпов А. В. Психология деятельности: в 5 т. Т. 1: Метасистемный подход. М.: РАО, 2015. Т. 1. 546 с.

3. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия. М.: Институт психологии РАН, 2004. 474 с.

4. Карпов А. В., Скитяева И. М. Психология метакогнитивных процессов личности. М.: Институт психологии РАН, 2005. 325 с.

5. Карпов А. А., Карпов А. В. Введение в метакогнитивную психологию: учебное пособие. М.: МПСУ, 2015. 512 с.

6. Карпов А. А. Новые методики исследования метакогнитивной регуляции управленческой деятельности: учебное пособие. М.: МПСУ, 2019. 115 с.

7. Карпов А. В. Психология менеджмента: учебник. М.: Гардарики, 1999. 582 с.