

Представлены теоретические и эмпирические материалы, раскрывающие специфику рефлексивных процессов и качеств личности как детерминант стилей принятия решения в деятельности управленческого типа. Показано, что одним из наиболее конструктивных средств такого раскрытия является выявление взаимосвязи стилей принятия управленческих решений как одного из центральных конструктов психологии менеджмента, с одной стороны, и основных показателей рефлексивности личности – с другой. Установлены и объяснены основные закономерности данной взаимосвязи.

К л ю ч е в ы е с л о в а : управленческая деятельность; эффективность; рефлексивность; взаимосвязь; стиль принятия управленческих решений; структурная организация; ситуационный подход; метакогнитивная сфера личности; «метакогнитивная петля».

The article presents theoretical and empirical materials that reveal the specifics of reflexive processes and personality traits as determinants of activity of management type. It is shown that one of the most constructive tools of such disclosure is to identify the relationship of the styles of managerial decision-making, as one of the central constructs in the psychology of management, on the one hand, and key indicators of reflexivity of identity from other side. Established and explained the main regularities of this relationship.

К e y w o r d s : management activity; efficiency; reflexivity; relationship; style of managerial decision-making; structural organization; situational approach; metacognitive sphere of the personality; «metacognitive loop».

А. А. Карпов

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
E-mail karpov.sander2016@yandex.ru*

Рефлексивность как детерминанта стилей принятия решений в управленческой деятельности*

Научная статья

А. А. Karpov

P. G. Demidov Yaroslavl State University

Reflectivity as Determinants of Decision-Making Styles in Management Activity

Scientific Article

Постановка проблемы. Одним из ключевых понятий психологии менеджмента, теории управления и организационной психологии является категория управленческой деятельности. От психологически корректного, обоснованного и, по возможности, полного понимания ее сущности и содержания во многом зависит решение всех других управленческих проблем, формирование адекватного общего представления о «науке управления». Необходимо учитывать то, что в собственно психологическом плане управленческая деятельность существенным образом отличается от всех иных видов профессиональной деятельности. В ряде случаев она качественно специфична по отношению к ним, а отчасти – характеризуется и такими аспектами и особенностями, которые про-

тивоположны их содержанию. Сложность управленческой деятельности обусловлена следующими основными обстоятельствами.

Во-первых, это ее наиболее общие особенности – высокая степень ответственности; жесткость предъявляемых к ней требований; многообразие внешних и внутриорганизационных факторов, требующих учета; неопределенность условий реализации и др.

Во-вторых, очень большое количество функций, которые составляют структуру этой деятельности. Даже каждая из них в отдельности предъявляет чрезвычайно жесткие и специфические требования к руководителю. Весь их комплекс обуславливает чрезвычайно широкий спектр требований к психике руководителя, его личности.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке гранта Президента РФ для молодых кандидатов наук, № проекта МК-2796.2017.6.

© Карпов А. А., 2017

И, наконец, в-третьих, реализация каждой из управленческих функций представляет вполне самостоятельную деятельность, причем не только индивидуальную, но и совместную. Фактически управленческую деятельность принято считать так называемой деятельностью «второго порядка», то есть, «деятельностью по организации деятельности» (метадеятельностью) [1, 2].

Существенную роль в организации управленческой деятельности играет класс метакогнитивных процессов, в том числе рефлексии и рефлексивности как отдельного личностного качества. К настоящему моменту, однако, практически отсутствуют определенные обоснованные научные представления по данному вопросу, что обуславливает его высокую актуальность.

Рефлексия обладает *наивысшей* степенью сложности, интегративности среди всех известных сегодня процессов психики. Она выступает как продукт интеграции всех трех основных классов психических процессов – когнитивных, регулятивных и коммуникативных. Ее результатом является то, что у человека возникает феномен сознания. Сознание – это результативная сторона рефлексии, но одновременно и ее условие [2–5].

Одновременно с этим очень важно отметить, что одно из наиболее традиционных и широко представленных в психологии управления направлений – это исследование стилей руководства и лидерства, а также проблема принятия решений. Обе эти категории фактически определяют все содержательные и процессуальные характеристики управленческой деятельности, являются, несомненно, системообразующими по отношению к ней. Согласно высказыванию одного из специалистов в области зарубежной теории управления Ф. Харрисона, «принятие решений – это интегральная часть управления организацией любого рода. Более чем что-либо другое, компетентность в данной области отличает менеджера от неменеджера...» [1, с. 178]. Таким образом, использование категории принятия управленческих решений, а также их стилевых параметров, в частности, может способствовать всецелому рассмотрению деятельности управленческого типа.

К настоящему времени сложился целый ряд различных концептуальных подходов к разработке классификаций стилей руководства, стилей принятия управленческих решений и др., что делает возможным разработку комплексных научно-исследовательских процедур.

Актуальным представляется выявление закономерностей, характеризующих взаимосвязь уровня структурной организации рефлексивности и стилей принятия управленческих решений. Именно это и является основной *целью* данной работы.

Общая выборка состояла из представителей управленческого персонала ряда коммерческих и образовательных предприятий и организаций г. Ярославля в количестве 120 человек. В состав испытуемых входили руководители среднего и высшего управленческих звеньев. Возрастной состав испытуемых варьировался от 27 до 47 лет.

Методы исследования. В ходе исследования было использовано пять психодиагностических методик опросного типа: методика диагностики рефлексивности (методика А. В. Карпова, В. В. Пономаревой) [4, 5]; методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта [5]; тест рефлексии деятельности (В. Д. Шадриков, С. С. Кургиян, М. Д. Кузнецова) [6]; Психодиагностическая методика опросного типа «Стиль принятия управленческих решений» (А. В. Карпов, Е. В. Маркова) [2, 7]. Помимо этого, в исследовании был реализован отдельный блок математико-статистических процедур, включавший в себя коэффициент ранговой корреляции Спирмена (ρ), метод вычисления матриц интеркорреляций, метод определения индексов структурной организации, метод экспресс- χ^2 , а также метод параллельных профилей.

Анализ результатов исследования. После проведенного психодиагностического обследования всех испытуемых было выделено три основных, наиболее широко представленных в данной выборке стиля принятия управленческих решений – реализаторский, ситуационный и авторитарный. Аналитический этап исследования предполагает в нашем случае построение графиков «параллельных профилей» основных параметров трех исследованных стилей принятия управленческих решений. В результате сопоставления этих профилей было установлено, что различия между ними (то есть фактически между выраженностью *отдельных* партеров стилей принятия решения) хотя и существуют, но являются все же относительно частными и незначимыми – фрагментарными и несущественными. Тем самым – в известной мере вопреки априорным предположениям – было установлено, что на этом уровне исследования (*аналитическом*) стилевые особенности процессов принятия управленческих решений не эксплицируют каких-либо

Значения структурных индексов для трех стилей принятия решений

Структурные индексы	Стиль принятия управленческих решений		
	ситуационный	авторитарный	реализаторский
ИКС	18	6	7
ИДС	2	3	2
ИОС	16	3	5

систематических и устойчивых различий в их обусловленности со стороны рефлексивных факторов. В связи с этим возникает необходимость перехода на иной более мощный и адекватный природе изучаемого предмета уровень рассмотрения, то есть на собственно *структурный* уровень.

Следующим этапом исследования стало определение матриц интеркорреляций на основе полученных данных. По результатам построения данных матриц нами был выполнен подсчет индексов структурной организации показателей рефлексивности личности. Как уже было отмечено ранее, индекс когерентности структуры параметров (ИКС) определяется как функция числа положительных значимых связей в структуре и степени их значимости; индекс дивергентности структуры (ИДС) – как функция числа и значимости отрицательных связей в структуре; индекс организованности структуры (ИОС) – как функция соотношения общего количества положительных и отрицательных связей, а также их значимости. При этом учитываются связи, значимые при $\alpha = 0,01$ и $\alpha = 0,05$; первым приписывается «весовой» коэффициент 3 балла, вторым – 2 балла. В ряде случаев учитываются и связи на $\alpha = 0,10$ (с «весовым» коэффициентом 1 балл) [2, 3, 9].

На рисунках 1–3 представлены структурограммы показателей рефлексивности личности для руководителей с реализаторским, авторитарным и ситуационным стилями принятия управленческих решений.

Индекс когерентности структуры (ИКС) у группы руководителей с реализаторским стилем принятия управленческих решений оказался равен 7, в то время как для группы руководителей с ситуационным стилем принятия управленческих решений данный показатель оказался равен 18. Наименьший показатель ИКС был выявлен у руководителей с авторитарным стилем. Вместе с тем и индекс общей организованности структуры (ИОС) у группы руководителей с ситуационным стилем является наивысшим. В свою очередь, индекс дивергентности структуры (ИДС) для группы руководителей, предпочитающих авторитарный стиль принятия управленческих решений, является хотя и статистически небольшим, но в сравнении с двумя другими группами он тем не менее является наибольшим.

Данные, полученные в результате исследования, можно суммировать в следующей таблице.

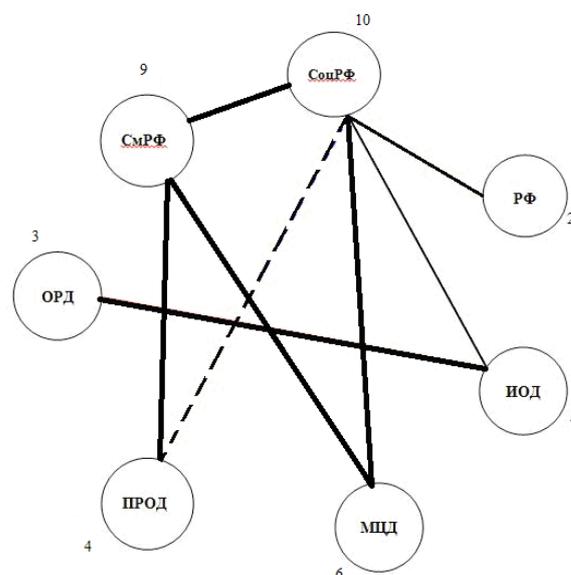


Рис. 1. Структурограмма показателей рефлексивности личности для группы испытуемых – руководителей с ситуационным стилем принятия управленческих решений:

СамРФ – саморефлексия, СоцРФ – социорефлексия, методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта; РФ – рефлексия, методика диагностики рефлексивности А. В. Карпова и В. В. Пономаревой; ИОД – рефлексивные компоненты информационной основы деятельности (здесь и далее – тест «Рефлексивности деятельности В. Д. Шадрикова, С. С. Кургиняна), МЦД – рефлексивные компоненты мотивации и целеполагания деятельности, ПРОД – рефлексивные компоненты принятия решения в реализации деятельности, ОРД – принятие решения и реализация деятельности, тест рефлексии деятельности; Σ_z – общий суммарный показатель по методикам на рефлексивность для групп испытуемых

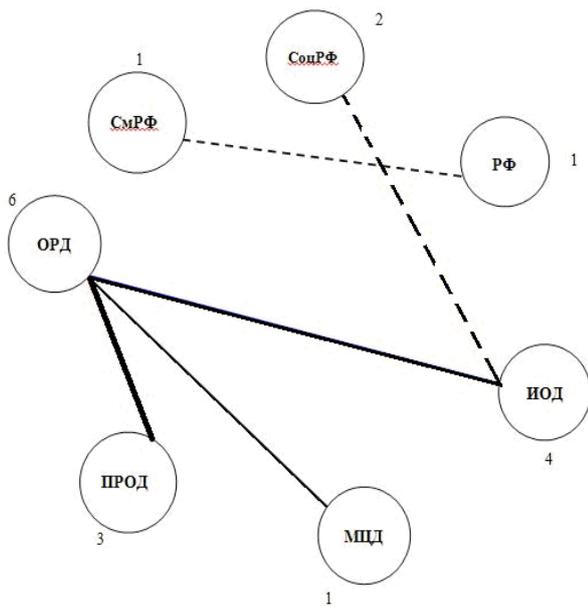


Рис. 2. Структурограмма показателей рефлексивности личности для группы испытуемых – руководителей с авторитарным стилем принятия управленческих решений: обозначения те же, что и к рис. 1

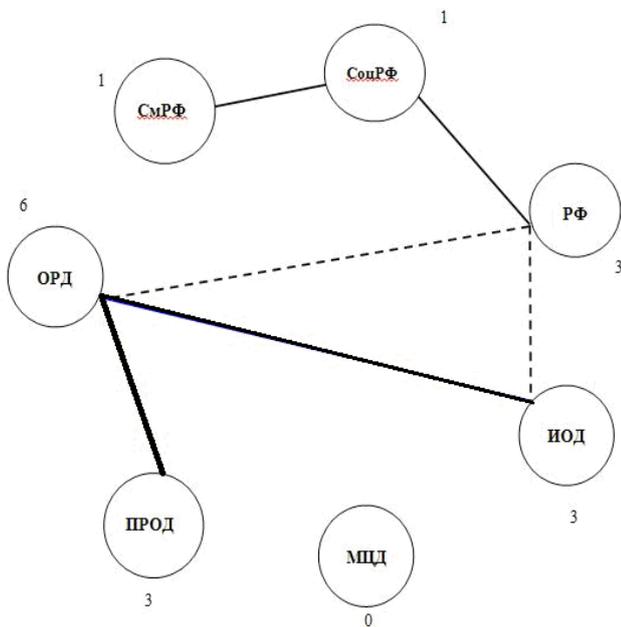


Рис. 3. Структурограмма показателей рефлексивности личности для группы испытуемых – руководителей с реализаторским стилем принятия управленческих решений: обозначения те же, что и к рис. 1

В отношении анализа полученных результатов важно отметить, что ситуационный стиль руководства и в том числе стиль принятия управленческих решений традиционно рассматриваются в качестве наиболее эффективных в деятельности управленческого типа. Ситуационный подход в менеджменте предполагает оценку взаимодействия различных ситуационных переменных внутренней и внешней среды организации для трансформации поведения руководителя, реализации управленческих функций, внутри- и внешнеорганизационных коммуникаций и др. и, как следствие, для адаптации организации и процесса управления. По результатам проведенного исследования структура показателей рефлексивности личности выше у тех испытуемых-руководителей, которые предпочитают ситуационный стиль принятия управленческих решений. В то же время именно эта структура обладает наименьшей дезорганизацией ее элементов, что выражается в низком значении ИДС. В связи с этим высоко интегрированная структура показателей рефлексивности личности руководителя является одним из важнейших условий эффективности управленческой деятельности и одной из составляющих ситуационного стиля принятия управленческих решений.

Вместе с тем наименьшее значение структурной организации рефлексивности личности имеют испытуемые-руководители с авторитарным стилем принятия управленческих решений. Вероятно, подобный результат следует объяснить тем, что руководители такого типа в основном склонны эффективно реализовывать так называемую функцию принятия ответственности (особенно в процессе принятия управленческих решений), обладают внешним локусом контроля, принимают решения в рамках автократического или локального структурного уровня принятия управленческих решений.

Следующим этапом исследования являлась реализация метода *экспресс- χ^2* , необходимого для определения гомогенности/гетерогенности исследуемых структур.

По результатам проведенного исследования было обнаружено, что качественные изменения внутри структур показателей рефлексивности отсутствуют. Имеются лишь количественные различия между группами испытуемых, разделенных по стилю принятия управленческих решений в отношении структурной организации личностных показателей рефлексивности для каждой из групп.

Такой вывод был сделан нами в результате проведения метода экспресс- χ^2 . Этот метод показывает, что различия между структурами показателей рефлексивности обусловлены только их количественными перестройками. В связи с этим представляется возможным высказать следующее предположение интерпретационного характера, содействующее объяснению полученного результата. По-видимому, в основе психического обеспечения процессов принятия управленческих решений (в том числе, и в аспекте его собственно рефлексивных детерминант) лежит некоторая общая достаточно инвариантная структура. Она, сохраняясь и воспроизводясь при разных частных вариантах реализации процессов принятия решения, то есть при разных стилях, в то же время изменяется в плане степени совершенства своей организации, то есть именно в количественном плане. Это и проявляется в факте отсутствия *качественных* различий в выявленных структурах (и, следовательно, в их гомогенности), но одновременно и в наличии существенных *количественных* различий между ними.

Вместе с тем важно констатировать, что очень высокий уровень рефлексивности не является условием высокой эффективности управленческой деятельности, в том числе и для руководителей, предпочитающих ситуационный стиль принятия управленческих решений. Действительно, специальные исследования, проведенные ранее, показали, что между уровнем рефлексивности и эффективностью управленческой деятельности нет прямой связи. Лучшими в своем деле оказались руководители, у которых способность к самоанализу, восприятию внутреннего мира других людей была на *среднем* (хотя и достаточно развитом) уровне [1, 2, 6]. Руководители, имеющие низкий «индекс рефлексивности», обладают недостаточными способностями к выполнению основных управленческих функций; характеризуются в целом как профессионально неэффективные. Но и руководители с сильно выраженной «склонностью к раздумьям», часто прибегающие к тщательному анализу происходящего, нередко не справляются с работой, требующей обработки больших массивов информации, необходимости оперативного принятия решения (зачастую в условиях дефицита времени и неопределенности). В связи с этим можно констатировать, что «рефлексивный руководитель» не всегда оказывается эффективным.

Общее снижение степени эффективности управленческой деятельности при наивысших показа-

телях уровня развития рефлексивности находит свое отражение в наших предыдущих исследованиях [8, 9, 10], посвященных, в частности, разработке *структурно-феноменологического подхода* в метакогнитивизме. Описан феномен «*metacognitive loop*» (дословно – «метакогнитивная петля») [10, 11, 12], возникающий при наличии очень высокого уровня развития метапроцессов, в том числе рефлексии, когда данный уровень оказывается настолько высок, что в определенной мере начинает оказывать негативное воздействие на эффективность и продуктивность мыслительных процессов и деятельности человека.

Таким образом, рассматривая рефлекссию как детерминанту деятельности управленческого типа, важно подчеркнуть следующее. Одним из главных условий эффективной реализации управленческой деятельности является не столько общий уровень рефлексивности личности, сколько степень структурной организации параметров рефлексивности личности руководителя. Как показало наше исследование, наивысшее значение степени структурной организованности рефлексивных качеств характерно для традиционно наиболее успешного – ситуационного стиля принятия управленческих решений.

Выводы

1. В настоящее время одним из наиболее актуальных вопросов в рамках психологии менеджмента является раскрытие и объяснение закономерностей детерминационного влияния рефлексии на результативные параметры и процессуальные характеристики управленческой деятельности.

2. Существует устойчивая и закономерная взаимосвязь между стилями принятия управленческих решений и показателями рефлексивности личности.

3. Имеет место также и закономерная взаимосвязь между стилем принятия управленческих решений и значениями индексов структурной организации показателей рефлексивности личности, то есть степенью ее собственной структурной организации.

4. Структурная организация основных компонентов рефлексивности личности у руководителей, предпочитающих ситуационный стиль принятия решений, является наиболее высокой по отношению ко всем иным стилям.

5. Степень структурной организации параметров рефлексивности личности, реализующей авторитарный стиль принятия управленческих решений, представлена наиболее низкими значениями.

Ссылки

1. Карпов А. В. Психология менеджмента: учебник для вузов. М.: Гардарики, 1999. 582 с.
2. Карпов А. В., Карпов А. А., Маркова Е. В. Психология принятия решения в управленческой деятельности. Метасистемный подход. Ярославль: ЯрГУ; М.: РАО, 2016. 644 с.
3. Карпов А. А., Карпов А. В. Введение в метакогнитивную психологию: учебное пособие. М.: МПСУ, 2015. 215 с.
4. Карпов А. В., Пономарева В. В. Психология рефлексивных механизмов управления. М.: Институт психологии РАН, 2000. 283 с.
5. Карпов А. В., Скитяева И. М. Психология рефлексии. М.: Институт психологии РАН, 2002. 320 с.
6. Шадриков В. Д., Кургинян С. С. Исследование рефлексии деятельности и ее диагностика через оценку конструкторов психологической функциональной системы деятельности // Экспериментальная психология. 2015. Т. 8, № 1. С. 106–126.
7. Карпов А. В., Маркова Е. В. Стиль процесса принятия управленческих решений и эффективность руководства // Психология инновационного управления социальными группами и организациями. М.; Кострома: Костр. гос. ун-т, 2001. С. 169–172.
8. Карпов А. А. Внимательность как профессионально-важное качество руководителя // Методология современной психологии: сб. / под ред. В. В. Козлова, А. В. Карпова, В. Ф. Петренко. М.; Ярославль, 2014. Вып. 4. С. 187–193.
9. Карпов А. А. Структурно-феноменологический подход в метакогнитивной психологии // Вестник ЯрГУ им. П. Г. Демидова. Гуманитарные науки. 2016. № 4 (35). С.
10. Карпов А. А. Феноменология и диагностика метакогнитивной сферы личности: монография. Ярославль: ЯрГУ, 2016. 208 с.
11. Metcalfe J., Greene M. J. Metacognition of Agency // Journal of Experimental Psychology. 2007. Vol. 136, № 2. P. 184–199.
12. Son L. K., Metcalfe J. Metacognitive and Control Strategies in Study-Time Allocation // Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition. 2000. Vol. 26, № 1. P. 204–221.