

*На правах рукописи*

СИМАНОВСКАЯ  
Мария Александровна

**ЦЕННОСТНЫЕ ПРЕДПОЧТЕНИЯ В СТРУКТУРЕ  
СУБЪЕКТНО – ЦЕНТРИРОВАННОЙ СТРАТЕГИИ ПОДБОРА  
РАБОЧЕЙ КОМАНДЫ**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Ярославль 2015

Работа выполнена на кафедре психологии и педагогики Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Ульяновский государственный университет»

**Научный руководитель –** кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии и педагогики ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный университет»

**Калинин Игорь Викторович**

**Официальные оппоненты:** доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой социальной психологии образования и развития ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского» (НИУ)

**Шамионов Раиль Мунирович**

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры социальной психологии и социологии управления ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»

**Флоровский Сергей Юрьевич**

**Ведущая организация** ФГБОУ ВПО «Московский городской психолого-педагогический университет»

Защита состоится «25» февраля 2016 года в 12.00 часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова», ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д. 1а.

Полнотекстовый вариант диссертации размещен на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»: <http://www.rd.uniyar.ac.ru/>

Автореферат размещен на сайте ВАК РФ <http://vak2.ed.gov.ru/>

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_

Ученый секретарь  
диссертационного  
совета



Маркова Елена Владимировна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В условиях преобразования российского общества, связанного возрастанием конкуренции на внешнем и внутреннем рынке России, а также с корректировкой внешнего политического и экономического курсов страны, особую значимость приобретает ценностный контекст существования человека. Однако, несмотря на достаточно большое количество публикаций по ценностной проблематике в отечественной и зарубежной литературе, до сих пор существуют «белые пятна», требующие своего исследования. Это объясняется целым рядом причин: это и новая рефлексия бывших ценностей; и усилившееся противостояние между традиционными ценностями и ценностями нового формата; и новое осмысление ценностей личных, идущих от самого человека, и ценностей, задаваемых как со стороны Российского, так и мирового сообщества; и попытка в различении ценностей декларируемых и ценностей реальных; и попытка вычленить те ценностные основания, которые, располагаясь в фундаменте психической организации человека, относятся к глубинным проявлениям его личности и субъектности, оставаясь при этом практически неизменными на протяжении длительного исторического периода. К отдельному блоку причин можно отнести усиление внимания к вопросу о роли ценностной составляющей в процессе комплектования лидерами и руководителями групп самого различного формата: от управленческой команды до рабочих групп исполнительского уровня.

Таким образом, на современном этапе развития психологической науки можно констатировать целый ряд противоречий, которые могут быть преодолены в результате специально организованного исследования:

- между мотивами, которыми реально руководствуется субъект и ценностями, которые декларируются им в качестве мотивировки собственных действий и поступков, хотя это и не вполне соответствует действительности;
- между реальной мотивацией действий субъектов различного уровня, проистекающей с не всегда осознаваемого уровня психической активации деятельности субъекта, и арсеналом средств по выявлению этой мотивации, который зачастую апеллирует только к сознательному уровню регуляции поведения;
- между ценностными основами личных предпочтений в выборе партнеров по взаимодействию, с которыми удобно работать, и требованиями к профессиональному и личностному набору характеристик специалистов, заданных функциями рабочего места и разнообразными регламентами организации;
- между существующим в психологической науке направлениями по изучению успешно действующих объединений людей, с одной стороны, и реально присутствующими в управленческой практике способами образования указанных объединений, с другой стороны.

Указанные противоречия, анализ психологической, философской, социологической и педагогической литературы, а также исследования эмпирического характера выявили следующую проблему: уровень теоретической разработанности и методического обеспечения программ, направленных на изучение функционирования различных групп исполнительского уровня, не в полной мере учитывают ценностные предпочтения субъектов подбора в ситуации реализации ими различных стратегий

комплектования этих групп. На решение этой проблемы и было направлено настоящее исследование.

В связи с обозначенным выше, актуальность сформулированной нами темы представляется очевидной.

Понятие ценностей как в отечественной (Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Д.А. Леонтьев, Б.Д. Парыгин, С.Л. Рубинштейн, А.В. Серый, Ю.В. Синягин, В.А. Ядов, М.С. Яницкий и другие), так и в зарубежной психологии (А. Маслоу, М. Рокич, Э. Фромм, Л. Лэнгле, Э. Шостром, Б. Шледер, Р. Инглехарт, Е. Олдемейер и другие) представлено целым рядом концепций, подходов и направлений, среди которых в рамках нашей работы особый интерес вызывает подход Э. Фромма.

Концепция модусов «Быть» и «Иметь», представленная Э. Фроммом в его методологической работе «Иметь или быть», достаточно часто цитируется в рамках гуманистической психологии и, являясь классической, бесспорно, актуальна для современного общества. Следует отметить, что с каждым годом наблюдается нарастание обращения к наследию как отечественных, так и зарубежных авторов, труды которых в психологической науке считаются классическими. В отечественной науке можно обнаружить ряд работ, связанных с творческим наследием Э. Фромма (П.С. Гуревич, А.А. Медова, В.И. Добренков, В.В. Фетискин, А.Е. Чирикова, Г.И. Садыков и другие).

Рассматривая важные вопросы структуры, возникновения, формирования, роли и значения ценностных категорий в личностной системе индивида и раскрывая сущность функционирования элементов ценностной сферы личности, авторы употребляют свою специфическую терминологию. Это ставит отдельную задачу выявить и сопоставить теоретические конструкты в работах представителей различных психологических направлений как в синхроническом, так и диахроническом временных аспектах.

И хотя по отношению к вводимым в терминологический обиход конструктам не всегда удается установить логику их возникновения и приоритетность того или иного (отечественного или зарубежного) автора в отношении вводимых категорий, однако на интуитивном уровне явно ощущается общность их смысловой нагрузки. Так за конструктом «Быть», противопоставляемого Э. Фроммом значениям «Иметь» и «Казаться», в неявном виде можно обнаружить психологическую сущность понятий «самореализация» и «самоосуществление», широко используемые в отечественной психологической традиции. За понятием «Иметь» («Обладать») можно усмотреть характерную для марксистской традиции категорию «присвоение» (готового опыта, знаний, материальных ценностей и т.д., и т.п.).

Сам же Э. Фромм, рассматривая модусы «Быть» и «Иметь» как фундаментальные позиции человеческого существования, расшифровывает их следующим образом: «Быть» подразумевает реализацию своих способностей, саморазвитие и самопознание; «Иметь» включает желание все окружение превратить в объекты своего обладания и подразумевает реализацию потребительского отношения к окружающей действительности. Выделив данные модусные ориентации в результате, преимущественно, теоретического анализа, и, показав варианты их проявления в различных сферах жизнедеятельности, сопряженные с индивидуально-психологической, когнитивной и эмоционально-волевой сферами человеческого существования (вера, любовь, память, власть, знание и др.), Э. Фромм ограничился

описательной представленностью своей модели. При этом, определив только альтернативный (оппозитный, поляризованный) вариант сочетания указанных категорий (либо «Быть», либо «Иметь»), он значительно сузил эвристический смысл своего подхода. Это дало возможность ряду отечественных авторов (И.В. Калинин, Ю.В. Резниченко) продолжить изучение модусных ориентаций и расширить их сочетаемость до ортогонального (сопряженного, неполяризованного) варианта (И.В. Калинин).

Анализ, проведенный в рамках диссертационного исследования Ю.В. Резниченко (под руководством И.В. Калинина), с применением специально модифицированной для исследовательских целей технологии опосредованной диагностики психических состояний С.С. Шипшина, показал возможность проявления модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» не только на каждом из уровней базисных мотивов пирамиды (А. Маслоу), но и в рамках концепции терминальных и инструментальных ценностных ориентаций (М. Рокич).

Анализируя проблему модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» в литературе последних лет, следует отметить отсутствие исчерпывающего исследования по рассматриваемой теме. Учитывая многогранность, фундаментальность, а также недостаточную разработанность данной проблемы в эмпирических исследованиях, представляется актуальным дальнейшее исследование модусов «Быть» и «Иметь», причем не только на индивидуальном уровне, но и на уровне интерактивного контекста деятельности: подбора рабочих групп, реализуемого субъектами различных уровней, а точнее, ценностного аспекта комплектования групп, способных успешно функционировать в условиях современной действительности.

Несмотря на исследовательский интерес к проблеме подбора, которая зачастую незаслуженно сужается до процедуры профессионального отбора, в большинстве случаев процесс комплектования групп рассматривается только в рамках этапов управления кадрами и ограничивается заданными алгоритмами и технологиями. Вместе с тем комплектование групп различного уровня находится в определенной зависимости от субъекта, осуществляющего подбор, и в целом ряде случаев его невозможно рассматривать в отрыве от ценностно-мотивационной сферы руководителя, которая достаточно жестко детерминирует сами стратегии подбора: «под свою индивидуальность» и/или «под индивидуальность другого» (субъектно-центрированный локус подбора); «под свою задачу» и/или «задачу, заданную извне» (телеологически заданный вектор подбора) (И.В. Калинин). В связи с этим представляется актуальным исследование проблемы ценностных предпочтений субъектов в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды.

Необходимость развития конструктов «Быть» и «Иметь», их конкретизации в интерактивном контексте процесса подбора, необходимость учитывать в процессе подбора ценностные предпочтения субъектов, занимающихся комплектованием групп, а также отсутствие исследовательских разработок по данной проблеме определили выбор темы исследования.

**Цель исследования:** изучение ценностных предпочтений субъектов с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» при реализации ими стратегий комплектования группы «подбор под свою индивидуальность» и «подбор под индивидуальность другого».

### **Задачи исследования:**

1. На основе теоретического анализа отечественных и зарубежных публикаций обосновать возможность использования понятий, выделенных в работах Э. Фромма (модусов человеческого существования «Быть» и «Иметь»), в качестве теоретических конструкторов для анализа ценностных предпочтений субъектов подбора.

2. Осуществить конкретизацию и операционализацию теоретических конструкторов «Быть» и «Иметь» в рамках методического приема, позволяющего дифференцировать исследуемый контингент в соответствии с модусными ориентациями.

3. Выявить роль ценностных предпочтений и характеристик личности в контексте различных способов и стратегий комплектования субъектами подбора групп различного типа.

4. Изучить различия ценностных предпочтений и характеристик у субъектов, реализующих различные стратегии подбора рабочих групп, как в ситуации смоделированной игровой конкуренции, так и в реальной практической деятельности руководителей.

5. Установить взаимосвязь модусов «Быть» и «Иметь» с внутриличностными характеристиками у субъектов подбора.

**Объект исследования** - ценностные предпочтения в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды.

**Предмет исследования:** различия ценностных предпочтений у субъектов с модусам «Быть» и «Иметь», реализующих стратегии подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого».

**В качестве гипотез** выступили следующие положения:

1. Между ценностными предпочтениями субъектов с модусами «Быть» и «Иметь», реализующих различные стратегии подбора рабочих команд («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого»), существуют различия, отражающие специфику комплектования групп.

2. Лидеры, реализующие стратегии подбора разной субъектной направленности («под себя» и «под другого»), могут обнаруживать различия в сосредоточении вокруг субъекта подбора исполнителей с различной модусной ориентацией.

3. Эффективность групп, укомплектованных их лидерами с применением стратегии «подбор под свою индивидуальность», может отличаться от эффективности групп, укомплектованных «под индивидуальность другого».

**Теоретической и методологической основой исследования** стали положения личностно-деятельного подхода (А.Н. Леонтьев, Л.С. Выготский, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь и другие); взгляды на природу ценностной сферы личности представителей отечественной психологии (Д.А. Леонтьев, М.С. Яницкий, А.А. Бодалев, М.Ю. Жуков, Б.Г. Ананьев, Б.Д. Парыгин, С.С. Бубнова, Ф.Е. Василюк, А.В. Серый, В.Э. Чудновский, В.А. Ядов и другие); взгляды на природу ценностной сферы личностей представителей зарубежной психологии (Ф. Херцберг, А. Маслоу, М. Рокич, Л. Лэнгле, Э. Фромм, В. Франкл, Д. Рисмен, Э. Шостром). Анализ динамических процессов в малой группе и их составляющих проводился с учетом трудов А.В. Петровского, Г.М. Андреевой, Р.Л. Кричевского, А.В. Карпова, Н.В. Ключевой, Ю.В. Синягина, М. Белбина, А.Л. Журавлева и других. Аспекты подбора кадров рассматривались с опорой на работы А.А. Деркача, Ю.В. Синягина, И.В. Калинина, Е.А. Климовой, Ф. Генова и других.

### **Методы исследования**

В качестве психодиагностических методик для сбора данных использовались: тест ценностных ориентаций М. Рокича (ТЦО); тест на определение предпочитаемой групповой роли М. Белбина (в адаптации А.Г. Шмелева, 2001); методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу); тест О.Ф. Потемкиной для диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере.

В целях математико-статистической обработки данных были проведены сравнительный анализ достоверности различий выраженности переменных (U-критерий Манна-Уитни); корреляционный анализ (коэффициент корреляции r-Спирмена) в программе SPSS 13.0 for Windows.

**Достоверность и обоснованность** проведенного исследования обеспечиваются теоретико-методологической базой программы исследования, репрезентативностью выборки респондентов, двухуровневой моделью получения результатов, статистической значимостью эмпирических данных, использованием комплекса методов, адекватных его предмету, задачам, гипотезам.

### **Эмпирическая база исследования**

Общее число испытуемых составило 541 человек, среди них 462 студента из двух университетов города Ульяновска: Ульяновского государственного университета (265 человек) и Московского филиала Института международного права и экономики (ИМПЭ) им. А.С. Грибоедова (197 человек). Число руководителей, различного ранга предприятий г. Казани и г. Ульяновска составило 79 человек.

### **Организация исследования**

Исследование проводилось в течение 2006-2015 гг. *Первый этап* (2006-2008 гг.) заключался в проведении теоретического анализа научной литературы, определении объекта и предмета исследования, постановке целей и задач работы, определении теоретических и методологических основ, а также в обосновании актуальности проблемы исследования и постановке рабочих гипотез. *На втором этапе* (2008-2010 гг.) определялись эмпирические методы диагностики, адекватные целям исследования. На основании работы Э. Фромма «Иметь или быть» была разработана анкета, направленная на выявление «модусных предпочтений». Пилотажное исследование было проведено на этом же этапе. *На третьем этапе* (2010-2015 гг.) было проведено эмпирическое исследование ценностных предпочтений субъектов, реализующих разные стратегии подбора рабочих групп, и анализ полученных результатов. Подведены итоги и сформулированы выводы на основе методов математической статистики.

**Научная новизна** работы заключается в расширении теоретической и эмпирической основ изучения процесса комплектования рабочих команд со стороны ценностных детерминант их подбора; в рассмотрении ценностных основ подбора через призму фундаментальных модусов человеческого существования «Быть» и «Иметь»; в наполнении обозначенных теоретических конструктов конкретным психологическим смыслом, а также в операционализации психологического содержания изучаемых теоретических конструктов на уровень конкретного методического приема, позволяющего дифференцировать изучаемую выборку в соответствии с модусными ориентациями.

По сравнению с предыдущими социально-психологическими исследованиями, ставящими преимущественный акцент на изучении групповой динамики в контексте

уже сформированных групп, в работе представлены результаты изучения процесса комплектования групп через призму субъектно-центрированной стратегии их подбора («под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого»), которые составляют специфический аспект процесса группообразования.

Исследование проясняет характер ценностных предпочтений выбора лидерами групп субъектов последующей совместной деятельности через ориентированность на тот или иной способ существования («Быть» / «Иметь») в контексте стратегий комплектования рабочих групп («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого»). В процессе исследования установлено, что в зависимости от принципов человеческого существования «Быть» и «Иметь», сопряженных со способами комплектования групп (стратегия подбора «под себя» и стратегия подбора «под другого»), обнаруживаются специфические статистически значимые различия в групповых составах и психологических показателях, выявленных на уровне ролевых позиций (методика М. Белбина), ценностных ориентаций (методика М. Рокича), социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере (О.Ф. Потемкина), базовых мотивационных потребностей (методика А. Маслоу).

Эмпирически установлено, что субъектами подбора становятся личности с определенными внутриличностными характеристиками, которые группа может использовать для достижения своих целей и задач. Выявлена взаимосвязь выделенных модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с ролевыми позициями, социально-психологическими установками и ценностными ориентациями у личностей, которые были выдвинуты группой в позицию субъектов подбора (руководителей групповой деятельности).

### **Теоретическая значимость исследования**

Исследование ценностных предпочтений в комплектовании рабочих групп («под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого») в контексте способов существования («Быть» / «Иметь»), углубляя представление о ценностных регуляторах процесса группообразования, вносит вклад в понимание фундаментальной проблемы социальной психологии относительно детерминации образования малой группы. Расширяя представление о причинах возникновения малых групп, исследование обращает внимание не столько на объективные причины их возникновения, сколько на причины субъективного характера, связанные с модусными ориентациями субъектов подбора.

Результаты исследования, уточняя содержание модусов «Быть» и «Иметь» посредством обнаружения за философским содержанием указанных теоретических конструктов их конкретизированного психологического смысла (процессуальность, результативность, темпоральность и т.д.), вносят вклад в понимание детерминации поведения человека в организации с позиций не только потребительского, но и бытийного уровней.

Дополняя результаты предыдущих социально-психологических исследований, работа расширяет знание о ценностных детерминантах индивидуального поведения человека до осмысления его интерактивного контекста, что позволяет уточнить теорию «ценностного обмена в феномене лидерства и руководства» с позиций учета исследуемых модусных ориентаций. В частности, подтверждены положения о том, что лидеры с модусной ориентацией «Иметь» направлены на включение в состав команды, ресурсы которых они могут использовать в групповой деятельности, а



лидеры, склонные к реализации глубинной тенденции «Быть», при определении к себе в группу подбираемых лиц в большей мере ориентированы на принцип «сходства». Таким образом, выявленные результаты обогащают представления о ценностных детерминантах поведения руководителей в процессе комплектования групп, тем самым внося определенный вклад в психологические исследования субъектов управленческой деятельности в рамках процесса подбора рабочих групп.

В работе представлена двухуровневая модель получения и сопоставления результатов исследования: в «лабораторных условиях» при изучении процесса подбора в ситуации игровой конкуренции и непосредственно на субъектах управленческой деятельности в среде их реального функционирования в рамках организации. Предложенная модель исследования, внося свой вклад в изучение проблемы ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды, соответствует требованиям экологической валидности и получения эмпирических результатов в экспериментальной социальной психологии и экспериментальной психологии в целом. Результаты, совпавшие на обоих уровнях исследования, не только включены в контекст построения эмпирического фундамента социальной психологии, но и способствуют дальнейшему развитию концептуальных и теоретических оснований изучения проблемы подбора в социальной психологии.

Полученные результаты определяют целесообразность дальнейшей конкретизации модусов «Быть» и «Иметь» на других уровнях взаимодействия (групповом) и изучения условий формирования данных категорий в современной социально-экономической среде. Ставится также перспективная задача дальнейшего изучения стратегий подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого» в контексте различных форм сопряжения модусов «Быть» и «Иметь».

**Практическая значимость исследования** определяется тем, что знание о ценностных предпочтениях субъектов, реализующих стратегии подбора «под свою индивидуальность» и «под индивидуальность другого», о роли модусных ориентации «Быть» и «Иметь» в данном процессе, позволяет прогнозировать возможный групповой состав будущих рабочих команд и их эффективность в достижении определенной цели.

Описанные результаты могут рассматриваться при решении задач прикладного характера в различных областях психологического знания (социальная психология, психология менеджмента, психология труда и др.). Информация, полученная в исследовании, может быть использована в консультационных и профилактических целях.

Выявленные результаты ценностных предпочтений субъектов подбора могут выступать в качестве одной из основ для построения различных типов тренингов и обучающих программ, направленных на осознание процесса формирования рабочих групп. Результаты исследования могут быть использованы для составления рекомендаций и коррекций по оптимизации процесса комплектования рабочих групп в области управленческих структур и организаций, занимающихся подбором персонала. Раскрытая специфика ценностных предпочтений субъектов подбора при комплектовании групп различными способами может использоваться в организационном и управленческом консультировании при возникновении проблем в уже сформированных группах.

**Апробация работы.** Результаты исследования нашли отражения в публикациях автора, а также обсуждались на конференциях: Международная научно-техническая конференция «Коммуникативные стратегии информационного общества» (г. Санкт-Петербург, 2007); 5 Международная конференция «Потребление как коммуникация-2009» (г. Санкт-Петербург, 2009), 14 Симпозиум «Психологические проблемы смысла жизни и акме» (г. Москва, 2009), Актуальные вопросы современного образования: 4 Международная научно-практическая конференция (Москва-Ульяновск, 2009), Всероссийская молодежная научно психологическая конференция «Много голосов – один мир» (психология в зеркале междисциплинарного подхода) (г. Ярославль, 2012).

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Лидеры, с модусом «Иметь», комплекующие группы «под себя», в большей мере ориентируются на включение в её состав субъектов, ресурсы которых они могут использовать, чем лидеры с таким же модусом, которые реализовывали стратегию «подбор под другого». Определяющими характеристиками для подбора в свою группу в данном случае выступают ресурсы индивидов, которые можно направить на организацию групповой деятельности, процесс выполнения задач и достижение поставленных целей, что указывает на потребительскую ориентацию субъектов подбора с модусом «Иметь» и выявляет их инструментальную направленность в достижении групповой цели.

2. Комплектование групп «под свою индивидуальность» лидерами с модусом «Быть» характеризуется ориентированностью в большей степени на принцип «сходства», что конкретизирует способ подбора («под себя») не только относительно данного принципа, но и относительно ориентированности субъекта подбора группы на свойства модуса «Быть» (стремление к единению с другими на основе общих идеалов и убеждений; продуктивные отношения; рациональный авторитет).

3. Предложенная двухуровневая модель эмпирического исследования ценностных предпочтений субъектов в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора позволяет получить адекватное представление о сущности исследуемых явлений: первый уровень – изучение ценностных предпочтений субъектов подбора в ситуации игровой конкуренции, второй уровень – изучение данных, полученных в результате исследования предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе ими рабочих групп. Принципиальное совпадение результатов двух серий исследований указывает на достаточную степень достоверности обнаруженных данных, а также характеризует двухуровневую модель исследования как направленную на продуктивное решение определенных проблем, обеспечивая его экологическую валидность.

4. Группы руководителей с модусами «Быть» и «Иметь», укомплектованных «под свою индивидуальность», превосходят команды лидеров с аналогичными модусными ориентациями, комплектованием которых занимались другие руководители (подбор «под другого») по объективным (время выполнения задания и количество собранных элементов) и субъективным (социально-психологическим) показателям (удовлетворенность групповой деятельностью и работой руководителя группы), что в контексте проведенного исследования указывает на конструктивность принципа расширения субъектности в отношении подбора исполнителей в рабочую группу.

5. Выбор из групповой среды кандидатов на роль субъектов подбора (руководителей групповой деятельности) обусловлен личностными характеристиками

выбираемых, которые связаны с их ценностным вкладом в жизнедеятельность группы. У субъектов, осуществляющих подбор, уровень ориентированности на организацию групповой работы, реализация продуктивной деятельности и направленность на развитие других субъектов находятся в прямой зависимости от проявлений доминирующих модусов «Быть» и «Иметь». Специфической личностной характеристикой, обуславливающей выдвижение кандидата в позицию субъекта подбора, является его низкий уровень ориентированности на самостоятельность и независимость (способность действовать самостоятельно) относительно проявлений модусов «Быть» и «Иметь».

### **Соответствие паспорту научной специальности**

Отраженные положения в диссертационной работе соответствуют формуле специальности 19.00.05 – «Социальная психология»: «Изучение психологических характеристик социальных групп и социальных движений» и пунктам 2 – «Закономерности общения и взаимодействия людей: интерактивная сторона общения (психологические характеристики совместной деятельности, конкуренция)» и 3 – «социальная психология групп: малые группы («групповая динамика»: процессы формирования, лидерства, эффективности)».

**Структура диссертации** соответствует направленности исследования и включает в себя введение, две главы, заключение, библиографический список и приложение. Текст диссертации изложен на 185 страницах, иллюстрирован 33 таблицами, 8 рисунками и 1 схемой. Список используемой литературы содержит 220 источников, из них 44 на иностранном языке.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обосновывается актуальность исследования, определяются его объект и предмет, цель и задачи, обозначены этапы работы и методические средства, раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертации, излагаются положения, выносимые на защиту.

В первой главе *«Теоретические основы изучения ценностной сферы субъектов подбора»* раскрывается содержание понятий «ценности», «ценностные ориентации», модусы «Быть» и «Иметь», «взаимодействие в групповых структурах», «принципы и стратегии подбора».

В параграфе 1 *«Представления о ценностях и ценностных ориентациях в работах зарубежных и отечественных авторов»* рассматриваются научные направления зарубежной и отечественной психологии, исследующие ценностную сферу личности.

Концепция ценностей в теории Э. Фромма развивалась в рамках двух основных понятий его теории – «Быть» и «Иметь». Автор выделяет две системы ценностей: первая – религиозные и гуманистические (осознаваемые, официально признанные ценности, такие как любовь, надежда и т.д.); вторая система – это действительные, бессознательные ценности, они порождаются «социальной системой бюрократизированного индустриального общества» (собственность, потребление и т.д.). Оба типа ценностей образуют иерархию.

В работах А. Маслоу ценности связываются с существующими нуждами, которые удовлетворяются соответственно пирамиде потребностей (физиологические, экзистенциальные, социальные, персональные и духовные). В соответствии с пирамидой, автор выделил две группы ценностей: это ценности бытия и

дефицитарные ценности. С взглядами А. Маслоу перекликается теория мотивации Ф. Герцберга. Он выделил две группы факторов, оказывающих влияние на поведение членов организации, – гигиенические (соответствуют потребностям первых трех уровней пирамиды А. Маслоу) и мотивационные (соответствуют последним двум уровням пирамиды А. Маслоу). В теории М. Рокича выделено два класса ценностей: терминальные (ценности-цели) и инструментальные (ценности-средства). В данном контексте представляются интересными также работы (Д. Рисмена, Э. Шострома, В. Франкла, А. Лэнгле, Б. Шледера, Р. Инглехарта, Е. Олдемейера) и других авторов.

В отечественной литературе одни авторы обращают свое внимание на ценностные ориентации, рассматривая их в плоскости отношения личности к объектам окружающей действительности (Л.С. Выготский, В.А. Ядов и др.), в контексте роли общественно-социальных отношений (Б.Д. Парыгин, М.С. Яницкий и др.), во взаимосвязи с внутриличностными характеристиками (Д.Н. Узнадзе и др.). Другие авторы акцентируют свое внимание на ценностях, представляя их с точки зрения личностных категорий, имеющих непосредственное отношение к общественному сознанию. Здесь ценности выступают своеобразным регулятором поведения, взаимоотношений в социуме (Д.А. Леонтьев) и рассматриваются как ценности окружающей общественной жизни (В.Ф. Сержантов). Особое место занимают теории о роли смысловых образований в ценностной сфере личности. Ценность в данном случае рассматривается как разновидность смыслового образования (Б.С. Братусь), как часть побуждений неосознанной сферы, которая относится к смыслу жизни (В.Э. Чудновский) и т.д.

В параграфе 2 *«Проблематика изучения модусов «Быть» и «Иметь»* описаны термины и понятия, апеллируя к которым, Э. Фромм рассматривает выделенный им теоретический конструкт модуса: «принцип», «способ существования», «ориентация». По итогам анализа было выявлено несколько характеристик, которые могут составить наиболее общее представление о категориях «Быть» и «Иметь». Это фундаментальные образования личности, включенные в систему человеческого существования в обществе; это относительно «постоянная» форма существования, возможные способы реализации сущности; данные категории способны определять направленность деятельности, отношение человека к действительности и т.д. Соответственно, категория «Быть» – это фундаментальное образование личности, направленное на активное бытие и самореализацию, на продуктивную любовь, на развитие в себе чувства единения, чувства связи с природой, с другими людьми и т.д.; категория «Иметь» – это фундаментальное образование личности ориентированное на потребление, на собственность, прибыль и власть.

Выявлены соответствующие характеристики каждого модуса в контексте таких понятий, как «продуктивная активность – пассивность», «процесс – результат», «экзистенциальное обладание (умеренность) – характерологическое обладание (чрезмерность)» и «настоящее – прошлое и будущее».

В научной литературе можно встретить ряд работ, связанных с изучением творческого наследия Э. Фромма (В.И. Добренев, П.С. Гуревич, А.А. Медова, А.Е. Чирикова, Е.Н. Кулешова, G.P. Knapp, J.H. Schaar, A. Thomson и другие). Однако уровня эмпирического исследования данные идеи достигали редко.

В диссертационном исследовании Ю.В. Резниченко, выполненном под руководством И.В. Калинина, была осуществлена конкретизация психологического содержания «Быть» и «Иметь» на уровне выявления внутриличностных структур

способов существования субъектов управления. Полученные результаты позволили обнаружить ряд характеристик модуса «Иметь» (высокая активность, стремление к общению, непринятие авторитетов и т.д.) и модуса «Быть» (уверенность в достижении целей, направленность на реализацию межличностных отношений и т.д.). В проведенном исследовании отмечаются возможности реализации данных глубинных личностных категорий на каждом из уровней потребностной пирамиды (А. Маслоу) и в рамках ценностных ориентаций (М. Рокич). Однако в целом предыдущие работы по изучению модусных ориентаций привели к неоднозначным результатам (Т.И. Милова и И.В. Калинин).

Учитывая результаты предыдущих исследований конструкторов «Быть» и «Иметь» и теоретический анализ работ Э. Фромма, отмечается перспективность дальнейшего исследования модусов «Быть» и «Иметь» на уровне интерактивного контекста поведения руководителя/лидера (субъекта подбора) и исполнителя (подбираемой личности).

В параграфе 3 *«Анализ динамических процессов малой группы, их составляющих»* рассмотрены такие процессы в малой группе, как образование, взаимодействие, а также ценностный аспект.

Г.М. Андреева и Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская одной из основных причин возникновения формальных, официальных малых групп называют непсихологические, объективные факторы («имеется в виду, с одной стороны, – необходимость их образования, а с другой — стремление индивидов к вхождению в них» (Р.Л. Кричевский)). Образование неформальных групп в основном рассматривается в рамках возникновения формальных групп (субъективные факторы).

Ценностный аспект в большинстве теорий, связанных с группообразованием и функционированием, представлен в контексте совместной деятельности (А.В. Петровский), как групповое образование (Г.М. Андреева) либо он получил развитие в контексте понятия «взаимодействие» (Р.Л. Кричевский, А.В. Петровский).

Ценностный аспект в теории Р.Л. Кричевского и Е.М. Дубовской рассматривается в рамках психологического обмена, который в свою очередь является одним из трех механизмов группообразования. Ценностный обмен состоит в «обоюдном удовлетворении сторонами-участницами взаимодействия определенных социальных потребностей друг друга путем взаимного предоставления каждой из сторон соответствующих ценностей» (Р.Л. Кричевский). Ценностный обмен осуществляется на двух уровнях: диадном (между двумя членами групп) и групповом (группа определяет статус индивидов по степени их ценностных вкладов в жизнедеятельность команды).

Роль процесса взаимодействия в жизнедеятельности группы не вызывает сомнений. В рамках настоящего исследования наиболее интересным представляется такой тип взаимодействия, как конкуренция. Конкуренция может быть представлена как один из возможных вариантов выражения конфликта (модель К.У. Томаса и Р.Х. Клименна), как «столкновение противоположных целей позиций, интересов» (М.М. Кашапов). В отдельных исследованиях (например, А.Г. Шмелев) присутствует понятие «продуктивная конкуренция», в результате которой возникает «конкурентно-созидательная мотивация» (Г.М. Андреева). В нашей работе мы ориентируемся на понимание конкуренции как вида взаимодействия между субъектами (участниками исследования), заинтересованными в достижении одной и той же цели.

С точки зрения проблематики нашей работы, особый интерес вызывает исследование И.В. Калинина, предпринявшего попытку увязать ценностно-смысловые ориентации субъектов управленческого процесса (в системе «руководитель-подчиненный») со стилевыми особенностями их взаимодействия. С точки зрения автора, в управленческой ситуации возможно рассмотрение реализации таких способов существования, как «Быть» и «Иметь», в интерактивном контексте. В отличие от Э. Фромма, И.В. Калинин рассматривает ориентации «Быть» и «Иметь» как дополнительные категории. Основные способы существования «Быть» и «Иметь», по мнению автора, могут быть рассмотрены с позиции ортогонального подхода, что подразумевает рассмотрение модусов «Быть» и «Иметь» как конструкторов, которые могут находиться друг с другом в определенных сочетаниях. Таким образом, были выделены четыре вариации способов существования: 1. Собственно-аскетический образ жизни (ориентация индивида на «Быть» и отказ от «Иметь»); 2. Созидательный тип (индивид сочетает в себе ориентацию на «Быть» и на «Иметь»), человек позволяет себе реализовываться посредством обеих тенденций; 3. Потребительский тип (индивид ориентирован в основном на «Иметь»), этот тип является одной из основных форм «обладания»; 4. Четвертый тип (ориентированный на отказ от «Быть» и «Иметь»).

Для нас наиболее интересным является «созидательный тип», именно он в проведенном исследовании выступает в качестве основной вариации способов существования модусов «Быть» и «Иметь».

В параграфе 4 «*Структура элементов подбора кадров*» описаны компоненты процесса подбора (субъект, принципы и стратегии подбора).

«Подбор есть латентная функция организации, осуществляемая участниками управленческого процесса и заключающаяся в стремлении сосредоточивать вокруг субъектов управления личностный, интеллектуальный и ресурсный потенциал, который будет способствовать созданию благоприятствующей ситуации как для субъекта, производящего подбор, так и для реализуемого им дела» (Ю.В. Синягин, И.В. Калинин).

В качестве субъектов подбора в научной литературе чаще всего рассматривают субъектов управленческой деятельности (руководителей). Исходя из нашей исследовательской темы, выделим такой аспект руководства, как ценности.

В теории Р.Л. Кричевского руководитель (лидер) рассматривается с точки зрения ценностного обмена (обмен ценностями является механизмом выдвижения в позицию лидера или руководителя). В теории К. Ходжкинсона управленческая деятельность неразрывно связана с ценностной сферой личности, которая также пронизывает всю систему организации. Ю.В. Синягин рассматривает данную проблему с той точки зрения, что субъект управленческой деятельности ориентируется на решение трех основных видов задач: организационной, безопасности и «кровной идеи», их иерархия определяет специфичность управленческого поведения. Система жизненных ценностей регулирует поведение руководителя на всех уровнях управленческой деятельности: мотивационном, нормативном, смысловом, операциональном.

На данный момент существуют разные тенденции рассмотрения процедур подбора. Так, А.Л. Журавлев, рассматривая выборы руководителя организации, отмечает, что коллектив может избрать себе лидера, основываясь на принципе удобства, другими словами, подобрать руководителя «под себя». Подобное автор

связывает с желанием трудового коллектива выбрать кандидата, «руководимого коллективом».

Разработанная И.В. Калининым классификация основывается на двух моментах: задача, под которую подбирается субъект (своя или заданная «извне»), и индивидуальность, под которую осуществляется подбор (под свою индивидуальность или под индивидуальность другого). Согласно данной теории, в зависимости от акцента на задачу или на индивидуально-психологические качества, руководитель формирует соответствующую группу.

Чаще всего при рассмотрении проблематики малых групп процедура их комплектования выступает второстепенным фактором, а человек, их комплектующий, и его внутриличностные характеристики вообще находятся вне поля исследования применительно к ситуации комплектования групп как «под себя», так и «под задачу». Таким образом, представляется необходимым изучение ситуации комплектования групп «под себя» и «под другого» для реализации совместной задачи; лиц, участвующих в их комплектовании (подбирающих и подбираемых), а также способов взаимодействия, которые используют указанные лица при интеракции друг с другом в рамках этого процесса.

Во второй главе *«Эмпирическое исследование ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды»* описываются стратегии и методы исследования, интерпретируются основные результаты.

В параграфе 1 *«Концептуальная модель исследования ценностных предпочтений в ситуации реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды»* представлена теоретическая модель исследования и описаны этапы его проведения.

*Первый этап.* Результатом работы с экспертами (преподаватели кафедр психологии Ульяновского государственного университета и Ульяновского государственного педагогического университета им. И.Н. Ульянова) стала анкета, направленная на выявление «модусных предпочтений», состоящая из метафорических выражений (пословицы, поговорки).

На этом же этапе было проведено пилотажное исследование, в котором приняло участие 67 человек. Испытуемые работали с анкетой, направленной на выявление «модусных предпочтений», и некоторыми методическими инструментариями (анкетные данные, вопросы на содействие-противодействие руководителей и группы в целом, методика О.Ф. Потемкиной для диагностики социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере).

*На втором этапе* (исследования ценностных предпочтений в процессе реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды в ситуации игровой конкуренции) в качестве испытуемых выступили 395 человек из двух университетов города Ульяновска: Ульяновского Государственного Университета и филиала Института международного права и экономики (ИМПЭ) им. А.С. Грибоедова. Для определения модусных ориентаций испытуемые сначала заполняли анкету (на выявление «модусных предпочтений»). Затем каждой группе было предложено выдвинуть на роль руководителя (будущего субъекта подбора) кандидатов из их среды. В одних группах лидеры выбирали сами себе членов команд, то есть реализовывали стратегию подбора «под свою индивидуальность» («подбор под себя»). В других группах руководители были поставлены в условия реализации

подбора «под индивидуальность другого» (далее по тексту – «подбор под другого»).

Деятельность, в которую погружалась группа, представляла собой собирание пазла в условиях соревновательной деятельности (игровая конкуренция). Было проведено три серии исследований: в первой серии групповой задачей команд было собрать пазл на скорость (кто быстрее); во второй серии сборка пазла осуществлялась в условиях ограничения во времени (кто больше элементов соберет); в третьей серии команды комплектовались исходя из того, чтобы члены «будущих» групп были не знакомы или мало знакомы друг с другом.

По завершении деятельности всем участникам эксперимента была предложена анкета, в которую, кроме методик пилотажного исследования, вошли: ТЦО М. Рокича (для выявления меры реализации и значимостей ценностных ориентаций), тест М. Белбина (для диагностики ролевой позиции членов группы), методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу – для выявления уровней потребностной организации исследуемого контингента).

*Третий этап* характеризуется тем, что для решения проблемы экологической валидности исследование ценностных предпочтений субъектов подбора в ситуации игровой конкуренции было дополнено исследованием ценностных предпочтений у субъектов управленческой деятельности при подборе ими рабочих групп (79 человек). Таким образом, в работе представлена двухуровневая модель получения и сопоставления результатов исследования.

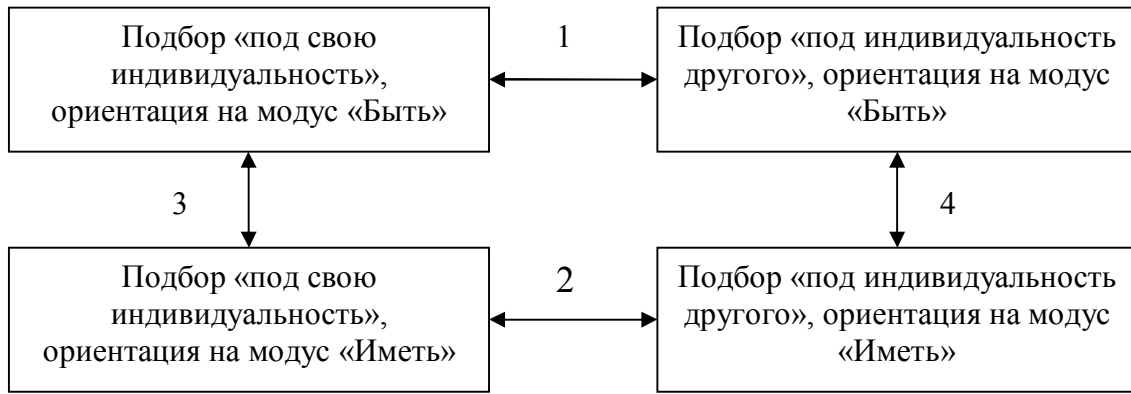
В параграфе 2 *«Анализ и интерпретация результатов исследования ценностных предпочтений в процессе реализации субъектно-центрированной стратегии подбора рабочей команды в ситуации игровой конкуренции»* описаны и проанализированы результаты сравнения групп, укомплектованных с помощью стратегий подбора «под свою индивидуальность», «под индивидуальность другого» лидеров с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь».

В нашей работе, исходя из характера распределения полученных результатов, мы использовали непараметрические методы сравнения выборок: критерий U-Манна-Уитни в программной среде SPSS 13.0 for Windows. В дальнейшем анализу и интерпретации будут подвергаться только статистически значимые показатели.

Первым шагом исследования стало сравнение групповых составов, сформированных разными способами, без учета модусных ориентаций руководителей команд. Основные результаты сравнений: группы, укомплектованные с помощью стратегии подбора «под свою индивидуальность», оказались более эффективными как по социально-психологическим показателям (члены групп удовлетворены работой лидера, проявляли инициативу и т.д.), так и по объективным показателям (собрали быстрее или больше элементов пазла) по сравнению с командами, комплектование которых осуществляли руководители других групп. Данные результаты, по нашему мнению, имеют непосредственное отношение к способу реализации подбора. Однако полученные результаты требуют более детального изучения, которое возможно при условии исследования модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» руководителей групп в изучаемом контексте.

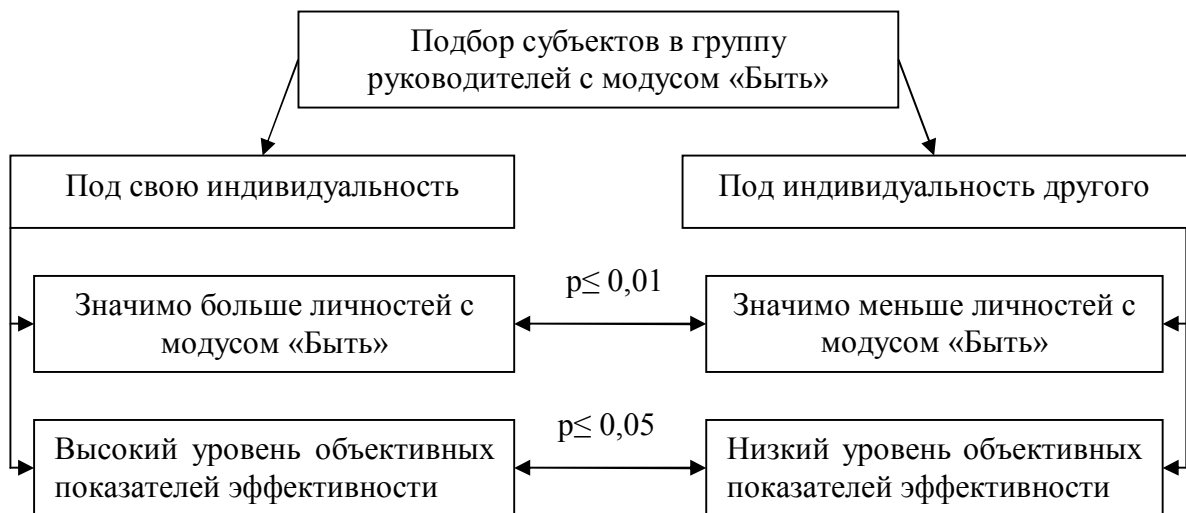
Модусные ориентации «Быть» / «Иметь» и стратегии подбора («под себя», «под другого») было решено учитывать в сопряжении друг с другом. Соответственно, все группы были разделены на четыре блока в соответствии с модусной ориентацией лидера и тем, какую стратегию подбора он реализует. Основные сравнительные процессы проходили между четырьмя блоками (Рисунок 1).





**Рисунок 1. Основные этапы сравнения групп, укомплектованных лидерами с модусами «Быть» и «Иметь» посредством различных стратегий подбора**

1. Сравнение групповых составов в командах руководителей с ориентацией «Быть», сформированных разными способами: «под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого» (Рисунок 2).



**Рисунок 2. Основные результаты сравнения групповых составов команд руководителей с модусной ориентацией «Быть», сформированных разными стратегиями подбора**

Согласно результатам сравнения (Рисунок 2), в группах лидеров с модусом «Быть», укомплектованных «под себя», присутствует значительно больше личностей с идентичным жизненным принципом «Быть», чем в командах, собранных «под другого». Полученный результат может свидетельствовать о возможности преимущественного предпочтения принципа «сходства» при комплектовании «своей» рабочей команды руководителями с модусом «Быть».

В группах руководителей с модусом «Быть», сформированных «под другого», был обнаружен низкий уровень объективных показателей эффективности выполнения поставленной задачи (дольше собирали / меньше собрали элементов пазла) по сравнению с полученными результатами в группах, собранных «под себя». Полученный результат может быть связан с недостаточной мотивацией на выполнение задания у членов групп, укомплектованных «под другого», так как руководитель имел слабые должностные полномочия, которые были связаны с лишением возможности влиять на ситуацию подбора.

*Результаты на уровне взаимодействия.* Руководители с модусом «Быть» склонны к проявлению рационального авторитета (забота о «подчиненных» («выражение благодарности», «уважения» и т.д.), проявление интереса к ним («внимательно слушать», «разъяснить причины»)) в группах, укомплектованных «под собственную индивидуальность», по сравнению с командами, которые были собраны с помощью стратегии подбора «под индивидуальность другого». Обнаруженные результаты также выявляют руководителей с модусом «Быть» в группах, укомплектованных «под себя», как ориентированных на определение к себе в команду «схожих» личностей на уровне взаимодействия, решения поставленной задачи (по сравнению с группами лидеров с модусом «Быть», подобранных «под другого»). Данный вывод возможен, так как проявление «творчества», «заинтересованности в решении задачи» (данные характеристики свойственны «неотчужденной» активности модуса «Быть»), которые демонстрировали члены рассматриваемых команд, имеют непосредственное отношение к жизненной ориентации «Быть».

*2. Сравнение групповых составов в командах руководителей с ориентацией «Иметь», сформированных разными способами: «под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого» (Таблица 1).*

Таблица 1

**Результаты сравнения групповых составов команд руководителей с модусной ориентацией «Иметь», сформированных разными стратегиями подбора**

	1 серия			2 серия			3 серия		
	Команды, собранные «под себя»	Команды, собранные под «другого»	U-критерий	Команды, собранные «под себя»	Команды, собранные под «другого»	U-критерий	Команды, собранные «под себя»	Команды, собранные под «другого»	U-критерий
Председатель (М. Белбин)	<b>5,70</b>	2,50	1,50						
Инициативный исполнитель (М. Белбин)							<b>5,50</b>	2,50	0,00
Организатор (М. Белбин)				<b>6,50</b>	3,00	0,00			
Установка на процесс (О.Ф. Потемкина)	<b>5,80</b>	2,33	1,00	<b>6,50</b>	3,00	0,00	<b>5,50</b>	2,50	0,00
Уровень физиологических потребностей (А. Маслоу)	<b>6,00</b>	2,00	0,01	<b>6,50</b>	3,00	0,00			
Потребности «гигиенического» уровня (Ф. Герцберг)	<b>6,00</b>	2,00	0,01				<b>5,50</b>	2,50	0,00
Инструментальные ценности (М. Рокич)	<b>5,80</b>	2,33	1,00	<b>6,50</b>	3,00	0,00			
Задача по «Реализации кровной идеи»	3,30	<b>6,50</b>	1,50	3,00	<b>6,50</b>	0,00			

В группах руководителей с модусом «Иметь», сформированных «под другого», присутствует значительно больше личностей, ориентированных на задачу «реализация своей кровной идеи», по сравнению с командами лидеров с тем же модусом («Иметь»), укомплектованных «под себя» (Таблица 1). Исследование показало

следующее: в результате реализации стратегии подбора «под другого» в группах оказались личности, у которых решение своих проблем стоит выше групповых, что может свидетельствовать о желании субъекта подбора сформировать команду соперника, не заинтересованную в достижении поставленных (групповых) целей.

Руководители с модусом «Иметь», комплектуя команду «под собственную индивидуальность» исходили из определенных критериев и определяли в свою группу индивидов, ресурсы которых можно использовать. Подтверждением сказанного могут служить следующие результаты сравнения.

В группах руководителей с модусом «Иметь», сформированных «под свою индивидуальность» (по сравнению с командным составом лидеров с идентичным жизненным принципом – «Иметь», укомплектованных «под индивидуальность другого»), присутствует значительно больше следующих личностей (Таблица 1): с ролевыми позициями *председатель, организатор, инициативный исполнитель* (руководитель группы имеет возможность использовать организационные способности данной роли для достижения групповых целей); с потребностями *гигиенического* (по Ф. Герцбергу) *уровня, с базовой потребностью* (по А. Маслоу) *первого уровня* (предоставляя минимально приемлемые условия для деятельности, удовлетворяющей данные потребности, лидеры команд получают возможность использовать труд данных членов группы); с *инструментальными ценностями* (возможность использовать личностные качества, необходимые для достижения поставленных целей и задач); с установкой *«на процесс»* (возможность использовать потенциал личностей, направлять их на процесс, на выполнение определенного типа задачи).

Полученные результаты характеризуют субъектов подбора с модусом «Иметь» при подборе «под собственную индивидуальность» как заинтересованных в личностях с различными способностями (ориентированных на организацию групповой работы, на процесс выполнения задачи и др.), которых возможно использовать для решения задач различного уровня в групповой работе.

*Результаты на уровне взаимодействия.* В группах лидеров с модусной ориентацией «Иметь» было обнаружено, что члены команд, собранные «под индивидуальность другого» считали, что руководители оказывали им больше противодействия, чем содействия (по сравнению с результатом взаимодействия лидеров с идентичным модусом «Иметь» с членами групп укомплектованных «под свою индивидуальность»). Данный факт может быть интерпретирован следующим образом: некоторые характеристики модусной ориентации «Иметь» (потребительство и необходимость во власти), могут восприниматься членами группы более остро и истолковываться как противодействие, если сами они были определены в команду чужим лицом («под другого»).

Установлено, что группы руководителей с модусом «Иметь», укомплектованные «под другого», справились с поставленной задачей менее эффективно (собрали меньше элементов пазла) по сравнению с командами лидеров (с тем же модусом – «Иметь»), которые комплектовали группы «под себя». Это объясняется тем, что в условиях подбора «под другого» члены команд могли проявить «поверхностный» интерес к совместной деятельности.

Лидеры с модусом «Иметь», в группах, укомплектованных «под собственную индивидуальность» проявили большую степень конструктивности взаимодействия с членами своих групп (лидер поощрял инициативу, выражал благодарность и т.д.).

Также сами члены команд были в большей мере ориентированы на конструктивное взаимодействие друг с другом (члены группы проявляли инициативу, творчество, оказывали помощь друг другу и т.д.), по сравнению с командами собранными «под индивидуальность другого».

Кроме того, данные результаты позволяют рассматривать руководителей с жизненной ориентацией «Иметь» как ориентированных при комплектовании своих рабочих групп на личностей с определенным потенциалом (творческие, с инициативой и т.д.), который можно использовать в решении задач.

Может сложиться впечатление, что полученные результаты, на первый взгляд, противоречат сущности модусной ориентации «Иметь». Однако более внимательный анализ обнаруживает инструментальность (манипулятивность) такого поведения, поскольку используется лидерами с модусом «Иметь», прежде всего, не столько для поддержания хороших отношений ради них самих, сколько для достижения собственных целей (победить в ситуации игровой конкуренции), что вполне укладывается в рамки выделенной Фроммом модусной ориентации «Казаться», рассмотрение которой выходит за рамки нашей работы.

*3. Сравнение групповых составов, сформированных «под свою индивидуальность» лидерами с модусом «Быть» и «Иметь».*

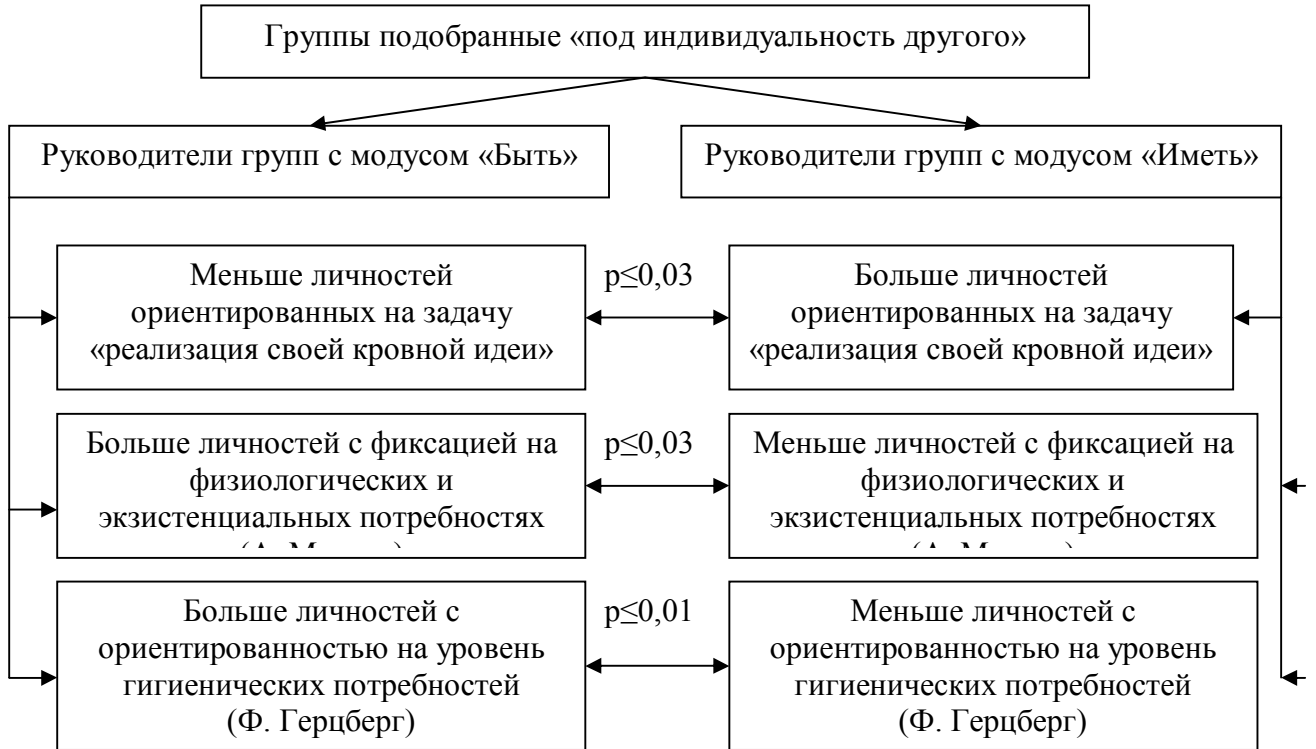
Согласно результатам сравнения, в группах, укомплектованных «под себя», у руководителей с модусом «Быть» было обнаружено значительно больше личностей с глубинным принципом существования «Быть», по сравнению с командами лидеров с модусом «Иметь». Аналогично предыдущим результатам (Рисунок 2), обнаруженные различия указывают на следующее: субъекты подбора с модусом «Быть» при комплектовании своих рабочих групп в большей степени склонны к подбору исполнителей с идентичной модусной ориентацией, т.е. к реализации принципа «сходства», по сравнению с другими руководителями групп. Данный эмпирически установленный факт связан, как минимум, со следующими причинами: стремлением субъектов с модусом «Быть» к единению с другими людьми на основе общих идеалов и убеждений; направленностью указанных лиц на продуктивные взаимоотношения, отражающих сущность данной модусной ориентации; реализацией принципа «сходства» руководителей с жизненной ориентацией «Быть» при подборе «под себя» на «рациональный» авторитет.

*Результаты на уровне взаимодействия.* При сравнении групп, укомплектованных «под себя», было обнаружено, что лидеры данных групп с модусом «Иметь», по отношению к руководителям с модусной ориентацией «Быть», реализовывали большую конструктивность во взаимодействии («выражали благодарность за работу», «внимательно слушали», «проявляли творчество»).

В командах лидеров с модусом «Иметь», укомплектованных «под свою индивидуальность», члены групп стремились в большей степени проявлять «инициативу», «творчество», «легко вовлеклись в решение поставленной задачи» по сравнению с командами руководителей с жизненной ориентацией «Быть», укомплектованных тем же способом («под собственную индивидуальность»). Полученные результаты могут говорить о том, что руководители с модусом «Иметь» при комплектовании «своих» групп были в большей мере заинтересованы в личностях, которые ориентированы на «продуктивное» решение групповой задачи (самостоятельные и с инициативой). Добавим, что обнаруженные данные могут раскрывать направленность лидеров с модусом «Иметь» на создание в группе, у

членов команды условий для проявлений «самостоятельности», «творчества» и т.д. ради достижения успехов в таком типе межгруппового взаимодействия, как конкуренция, в отличие от руководителей с жизненным принципом «Быть».

4. Сравнение групповых составов, сформированных «под индивидуальность другого» руководителями с модусом «Быть» и «Иметь» (Рисунок 3).



**Рисунок 3. Основные результаты сравнения групповых составов, укомплектованных «под индивидуальность другого», лидерами с модусами «Быть» и «Иметь»**

Согласно результатам сравнения (Рисунок 3), в группу руководителей с модусом «Быть», которые сами не подбирали себе команду, другие лидеры значительно больше определяли личностей, с фиксацией на «заработной плате» и заинтересованных в стабильности и надежности (физиологические и экзистенциальные потребности), а также субъектов с доминирующими потребностями гигиенического уровня (по Ф. Герцбергу). Данный эмпирически установленный факт вполне объясним, если принять во внимание, что личностями с модусом «Быть» прежде всего движет стремление к развитию и единению с другими людьми, а членами группы, находящимися на первой ступени пирамиды А. Маслоу, движет другое – желание удовлетворить потребности своего выживания. Таким образом, в процессе взаимодействия может возникнуть непонимание между руководителем с модусом «Быть» и членами группы с доминирующими базовыми потребностями, что может затруднить конструктивность взаимодействия «по вертикали».

В группах лидеров с модусом «Иметь», укомплектованных другим лицом, обнаружено значительно больше личностей с доминирующей задачей «реализация кровной идеи», по сравнению с командами руководителей с жизненным принципом «Быть», собранными при помощи стратегии подбора «под другого». Схожий результат уже был обнаружен несколько ранее (Таблица 1), согласно которому руководители, подбирающие «под индивидуальность другого», стремятся подбирать в его команду тех субъектов, которые заинтересованы прежде всего в решении своих проблем и задач. Это в целом может отразиться на эффективности групповой

деятельности в негативную сторону.

*Результаты на уровне взаимодействия.* При сравнении групп, укомплектованных «под индивидуальность другого», выявлены значимые различия, указывающие на то, что руководители с модусом «Быть» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия с членами своих групп («справились со своей ролью», «внимательно слушали» и т.д.), по сравнению с лидерами с модусом «Иметь». Полученные результаты могут говорить о том, что руководители с модусом «Быть» реализовывали соответствующее для данного модуса поведение: проявляли интерес, любовь к другим (внимательно слушали и т.д.) и ориентировались на реализацию «своих потенциалов» (лидер «справился со своей ролью»).

В командах лидеров с модусом «Быть», собранных «под индивидуальность другого», члены групп стремились в большей степени проявлять «инициативу и самостоятельность», а также «помогали, если кто-то нуждался в помощи», по сравнению с командами руководителей с жизненной ориентацией «Иметь», укомплектованных тем же способом. Таким образом, в группах, собранных «под индивидуальность другого», лидеры с модусом «Быть» ориентировали членов групп на проявление «самостоятельности и инициативы» и т.д. (т.е. проявляли рациональный авторитет), в отличие от руководителей с жизненной направленностью «Иметь».

В параграфе 3 *«Исследование взаимосвязи модусных ориентаций «Быть» и «Иметь» с социально-психологическими характеристиками субъектов подбора»* приведены результаты корреляционного анализа и их интерпретация.

Корреляционный анализ в среде статистического пакета SPSS 13.0 for Windows данных, полученных с помощью ряда психодиагностических методик (методика О.Ф. Потемкиной; тест на определение предпочитаемой роли М. Белбина; методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей (по А. Маслоу); ТЦО (М. Рокича), показал следующие результаты.

*Во-первых*, на уровне социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере у руководителей групп доминирующие модусы «Быть» и «Иметь» обнаруживают взаимосвязь с «характерными» (в рамках теории Э. Фромма) для данных жизненных принципов внутриличностными характеристиками (установка «на труд» положительно коррелирует с жизненным принципом «Быть» ( $r=0,66$ ,  $p\leq 0,05$ ) и отрицательно – с модусом «Иметь» ( $r= -1,00$ ,  $p\leq 0,01$ ); ориентация «на власть» обратно взаимосвязана с модусом «Быть» ( $r= -0,77$ ,  $p\leq 0,01$ ) и положительно коррелирует с модусной ориентацией «Иметь» ( $r=0,81$ ,  $p\leq 0,05$ )).

*Во-вторых*, на роль лидера (субъекта подбора) были выдвинуты личности, у которых доминирующие модусы обнаруживают прямую взаимосвязь с командными ролями, направленными на организацию групповой деятельности («Организатор» ( $p\leq 0,05$ ), «Оценщик идей» ( $p\leq 0,01$ ), «Председатель» ( $p\leq 0,03$ )).

*В-третьих*, на уровне терминальных ценностей выявлено, что в роли лидеров команд (субъектов подбора) оказались личности, ориентированные на «благополучие и развитие других людей» (обнаружена прямая корреляция данной ценности с обоими модусами (как «Быть» ( $r=0,92$ ,  $p\leq 0,01$ ), так и «Иметь» ( $r=0,96$ ,  $p\leq 0,01$ )). Также у данных руководителей ценность «самостоятельность и независимость суждений» («свобода») на уровне рангов прямо взаимосвязана с доминирующими жизненными принципами «Быть» ( $r=0,60$ ,  $p\leq 0,02$ ) и «Иметь» ( $r=0,94$ ,  $p\leq 0,01$ ). Следовательно, такие руководители могут проявлять определенную

зависимость от других (от группы) и направлены на благосостояние и совершенствования окружающих.

*В-четвертых*, в позицию лидера были выдвинуты личности, у которых проявление ценностных ориентаций «рационализм» ( $p \leq 0,01$ ), «эффективность в делах» ( $p \leq 0,01$ ) прямо взаимосвязано с доминирующим модусом «Быть», т.е. на роль руководителя группы были выбраны личности, которые в соответствии с проявлениями жизненной ориентации «Быть» направлены на продуктивность в работе, мыслительный процесс и т.д. Отметим, что разнонаправленная связь модуса «Быть» ( $r=0,78$ ,  $p \leq 0,02$ ) и «Иметь» ( $r=0,87$ ,  $p \leq 0,03$ ) с такой ценностью, как «независимость», указывает на то, что на роль лидеров групп были выдвинуты личности с низкой степенью «способности действовать самостоятельно».

Обнаружено, что выбор из групповой среды кандидатов на роль руководителей групповой деятельности обусловлен личностными характеристиками выбираемых, которые связаны с их ценностным вкладом в жизнедеятельность группы. У выбранных субъектов подбора уровень ориентированности на организацию групповой работы (ролевые позиции «Организатор», «Сотрудник команды», «Председатель»), реализация продуктивной деятельности (ценностные ориентации «рационализм», «эффективность в делах», установка «на труд») и направленность на развитие других субъектов (ценностная ориентация «счастье других») находятся в прямой зависимости от проявлений доминирующих модусов «Быть» и «Иметь».

Другими словами, при выборе на место руководителя группа исходила из принципа «удобства» работы с данной личностью, т.к. выбранные лидеры обнаруживали склонность организовать работу в группе, проявлять интерес к членам группы, обладая при этом невысокой степенью ориентированности на независимость.

В параграфе 4 *«Изучение ценностных предпочтений при подборе рабочих групп у субъектов управленческой деятельности»* с целью соблюдения принципа экологической валидности проведено сопоставление данных, полученных в ситуации игровой конкуренции на субъектах образовательного процесса с предпочтениями субъектов управленческой деятельности в среде их реального функционирования в рамках организации.

Проведенное исследование выявило ряд значимых результатов, в значительной степени подтверждающих ранее полученные данные: субъекты подбора с модусом «Быть» при подборе «под себя» заинтересованы в личностях с идентичной модусной ориентацией; в ситуации комплектования своей группы у субъектов управления с модусной ориентацией «Иметь» подтверждается заинтересованность в личностях, ресурсы которых можно направить на организацию групповой деятельности, на процесс выполнения задач, и в исполнителях с уровнем социальных потребностей (по А. Маслоу). Данные результаты выявляют потребительскую ориентацию (направленность на использование ресурсов других) модуса «Иметь» в рамках управленческой деятельности.

В **заключении** диссертации представлены обобщенные результаты исследования, сформулированы следующие выводы:

1. В ходе работы были рассмотрены направления исследования ценностной сферы личности и проанализирована её роль в процессе комплектования и функционирования группы. Обзор научных исследований показал недостаточную разработанность вопроса о роли ценностных образований в процессе подбора лидерами различных целевых групп в организации, слабую представленность

эмпирических данных, отражающих взаимосвязь внутриличностных характеристик со способами реализации различных стратегий подбора.

2. Анализ литературы показал не только недостаточность исследований модусов «Быть» и «Иметь» в собственно психологическом смысле, но и отсутствие работ, направленных на их изучение в межличностном контексте. Это позволило сформулировать специфические для нашего исследования задачи по переводу философского содержания модусов «Быть» и «Иметь» на «язык психологии», конкретизировать данные конструкты как на уровне внутриличностных характеристик, так и на уровне интерактивного контекста их проявления.

3. Сравнение групп на всех этапах показало наличие значимых различий в групповых составах, что указывает на специфичность предпочтений субъектов с модусами «Быть» и «Иметь» в ситуации реализации стратегий подбора рабочих команд «под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого».

4. Лидеры с жизненным принципом «Быть» при подборе «под себя» определяли в свои группы субъектов с жизненным принципом «Быть», то есть реализовали принцип «сходства».

5. Руководители с модусом «Быть» при комплектовании своей рабочей группы могли реализовывать принцип «сходства» как по причине стремления к единению с другими людьми на основе общих идеалов и убеждений, так и по причине заинтересованности в реализации своей продуктивной ориентации.

6. Лидеры с жизненным принципом «Иметь» при подборе «под собственную индивидуальность» в большей мере ориентировались на включение в её состав субъектов, ресурсы которых они могли использовать, чем лидеры с таким же модусом, которые реализовывали стратегию подбор «под индивидуальность другого». В группах руководителей с модусной ориентацией «Иметь», укомплектованных «под себя», оказались личности, ресурсы которых можно направить на организацию групповой деятельности, процесс выполнения задач и достижение поставленных целей, что указывает на потребительскую ориентацию субъектов подбора с модусом «Иметь».

7. Группы руководителей с модусом «Быть» и «Иметь», укомплектованные «под свою индивидуальность», эффективнее по социально-психологическим показателям («выражение благодарности», «поощрения» и т.д.) и по объективным показателям эффективности (время и количество элементов), чем команды руководителей с тем же жизненным принципом («Быть», «Иметь»), комплектацией которых занимались другие лица (подбор «под индивидуальность другого»).

8. В группах, укомплектованных «под собственную индивидуальность», руководители с модусом «Иметь» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия по сравнению с лидерами с модусной ориентацией «Быть».

9. В группах, укомплектованных «под индивидуальность другого» руководители с жизненной ориентацией «Быть» в большей степени склонны к проявлению конструктивного взаимодействия с членами своих групп по сравнению с лидерами с модусом «Иметь».

Данные результаты ставят вопрос о целесообразности реализации стратегий подбора «под собственную индивидуальность» и «под индивидуальность другого» субъектами с модусными ориентациями «Быть» и «Иметь» в контексте процесса взаимодействия.



10. Дополнительное исследование ценностных предпочтений субъектов управленческой деятельности при подборе рабочих групп подтвердило ряд результатов предыдущего исследования в ситуации игровой конкуренции, что позволило получить требуемую степень достоверности.

11. Сочетание двух уровней («лабораторного» и полунатурного) в исследовании предпочтений субъектов в ситуации реализации различных стратегий подбора рабочих групп позволило решить проблему экологической валидности в рамках данной работы.

12. Выбор из групповой среды кандидатов на роль субъектов подбора (руководителей групповой деятельности) обусловлен личностными характеристиками выбираемых, которые связаны с их ценностным вкладом в жизнедеятельность группы (организация групповой работы, реализация продуктивной деятельности и направленность на развитие других субъектов).

Проведенное исследование затрагивает лишь часть рассматриваемой проблематики. Исследование может быть продолжено в контексте других способов сопряжения модусов «Быть» и «Иметь», а также в области динамических процессов группы.

Основное содержание работы отражено в 11 публикациях автора, общим объемом 3,21 п.л.

#### **Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:**

1. Симановская, М.А. Ценностная основа компетентности / М.А. Симановская // Известия Волгоградского Педагогического Университета. Серия «Педагогические науки». – 2010. – № 4(48). – С. 80-84.

2. Симановская, М.А. Исследование проблемы подбора в контексте стратегий формирования субъектом ближайшего окружения / М.А. Симановская // Казанская наука. – 2012 г. – № 6. – С. 248-254.

3. Симановская, М.А. Субъектно-центрированный способ комплектования рабочих команд и модусные ориентации их лидеров как детерминанты эффективности групповой деятельности / И.В. Калинин, М.А. Симановская // Казанская наука. – 2012 г. – № 11 – С. 322-325.

4. Симановская, М.А. Некоторые аспекты эмпирических исследований деятельности в групповых процессах / И.В. Калинин, М.А. Симановская // Вестник Тюменского Государственного Университета. – 2012 г. – № 9 – С. 214-220.

#### **Другие публикации автора:**

5. Симановская, М.А. Общие тенденции развития изучения проблемы лидерства на современном этапе / М.А. Симановская // Вопросы гуманитарных наук. – 2007. – №5(32) – С. 255-258.

6. Симановская, М.А. Некоторые тенденции изучения коммуникаций в контексте проблематики лидерства / М.А. Симановская // Коммуникативные стратегии информационного общества: Труды Международной научно-теоретической конференции – СПб., 2007. – С. 213-215.

7. Симановская, М.А. К вопросу о зоне перспективного движения акмеологической науки с точки зрения психологии / И.В. Калинин, М.А. Симановская // Актуальные вопросы современного образования: Материалы 4 Международной научно-практической конференции. – Москва-Ульяновск, 2009. – С. 160-168.

8. Симановская, М.А. «Потребительство» как один из способов существования / М.А. Симановская // Потребление как коммуникация: Материалы 5 международной конференции. – СПб., 2009. – С. 202-205.

9. Симановская, М.А. Ценности как один из аспектов лидерства / М.А. Симановская // Молодой ученый, 2009. – №5. – С. 164-168.

10. Симановская, М.А. Смысл жизни в понятиях Э. Фромма и А. Маслоу / М.А. Симановская // Психологические проблемы смысла жизни и акме: XIV симпозиум ПИ РАО – 2009 URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-33288.html?page=2> (дата обращения 14.12.2013).

11. Симановская, М.А. Структура исследования ценностно-смысловых характеристик субъектов, реализующих различные стратегии подбора / М.А. Симановская // Много голосов – один мир: сб. науч. статей Всероссийской научной психол. конференции. ЯРО РПО факультет психологии ЯрГУ им. П.Г. Демидова. Том 2. – Ярославль, 2012. – С. 105-107.