

На правах рукописи

Новоторцева Алина Владимировна

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ
ПРОЯВЛЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ
ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

19.00.03 - Психология труда, инженерная психология, эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата психологических наук

Тверь - 2019

Диссертационная работа выполнена на кафедре
«Психология труда и клиническая психология»
ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет»

Научный руководитель	доктор психологических наук, профессор Жалагина Татьяна Анатольевна
Официальные оппоненты:	Занковский Анатолий Николаевич, доктор психологических наук, профессор, ФГБУН «Институт психологии РАН», заведующий лабораторией психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии; Антоновский Александр Викторович, кандидат психологических наук, доцент, Тверской институт (филиал) АНО ВО «Московский гуманитарно-экономический университет», заведующий кафедрой психологических и гуманитарных наук
Ведущая организация	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Защита состоится «17» сентября 2019 г. в 12:00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.263.01 при ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» по адресу: 170100, г. Тверь, Студенческий пер., д. 12, корп. Б, ауд. 425.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» <http://dissertations.tversu.ru/>.

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии Министерства науки и высшего образования РФ <https://vak.minobrnauki.gov.ru> и на сайте ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» <http://dissertations.tversu.ru/>.

Автореферат разослан «25» июля 2019 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат психологических наук

Мороз М.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. По мере развития в России рыночных отношений возрастает потребность общества в квалифицированных специалистах в области менеджмента, в первую очередь в управленцах новой формации. Результативность менеджмента на предприятии зависит от продуктивности деятельности управленцев различных сфер и уровней. В связи с этим остро встает вопрос о развитии профессионально-личностной компетентности у менеджеров, способных принимать конструктивные управленческие решения в различных ситуациях. Именно поэтому проблема профессионально-личностной компетентности все больше привлекает внимание как отечественных, так и зарубежных авторов, осуществляющих свою научную деятельность в психологии труда, психологии профессионализма и др.

Интерес к профессиональной деятельности менеджера коммерческой организации неустанно возрастает. Это связано, во-первых, с усложнением систем взаимодействия между субъектами рыночных отношений. Во-вторых, происходит увеличение объектов управления не только на уровне различных систем управления, но и на уровне конкретной компании.

Практическая деятельность свидетельствует, что многие менеджеры коммерческих организаций не обладают необходимым уровнем сформированности профессионально-личностной компетентности, в результате возникает противоречие между высокими требованиями, предъявляемыми к их профессионализму, и недостаточным уровнем сформированности профессионально-личностной компетентности. Из этого следует, что профессионально-личностную компетентность необходимо развивать на научной, психолого-акмеологической основе. Необходимо подчеркнуть, что научных и практико-ориентированных работ недостаточно по данной проблеме ввиду ее сложности и малой разработанности.

Профессиональная деятельность менеджера характеризуется высокой интенсивностью, насыщенностью действий, многочисленными социальными контактами различного уровня, наполненностью экономическими, организационными и социально-психологическими стрессорами, что, в свою очередь, порождает возникновение профессиональной деформации личности.

Обзор научных исследований (Р.М. Айсина, А.Г. Буенок, М.А. Надежина, В.П. Подвойский, Н.С. Савина, С.Л. Сячина, Ю.З. Шогенов) по теме профессиональной деформации личности показал, что такая профессиональная группа, как менеджер, изучена значительно меньше, чем другие профессиональные группы: учителя, преподаватели вуза, журналисты, сотрудники МВД, врачи, что, на наш взгляд, является еще одним аргументом в пользу актуальности данного исследования.

В науке сложились определенные теоретические и практические предпосылки для разработки и реализации комплексного подхода по профилактике профессиональной деформации личности. Но в то же время практически отсутствуют работы, охватывающие весь спектр задач, стоящих перед исследователями: от возникновения до поиска путей профилактики проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации путем развития профессионально-личностной компетентности. Таким образом,

актуальность исследования обусловлена недостаточной теоретической разработанностью и практической значимостью исследуемой проблемы.

Следует отметить, что, несмотря на объемное и разностороннее изучение проблемы профессиональной деформации личности, в психолого-педагогической научной литературе остаются неизученными вопросы, связанные с профилактикой проявлений профессиональной деформации личности менеджеров коммерческих организаций через развитие их профессионально-личностной компетентности. Следовательно, можно обозначить ряд *противоречий*, маркирующих наличие научной проблемы исследования: между потребностями работодателей в квалифицированных специалистах в области менеджмента и недостаточным уровнем сформированности профессионально-личностной компетентности у менеджеров; между опытом научного исследования проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации и отсутствием согласованных научных представлений об условиях профилактики проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации путем развития его профессионально-личностной компетентности; между необходимостью профилактики проявлений профессиональной деформации личности и развитием профессионально-личностной компетентности.

Разрешение данных противоречий заключается в выявлении и описании основных направлений работы по профилактике проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации через развитие его профессионально-личностной компетентности. Рефлексия необходимости разрешения противоречий обусловила выбор темы диссертационного исследования.

Состояние разработанности исследования. Процесс развития профессиональной компетентности субъекта труда в последнее десятилетие стал предметом пристального внимания. Феномен профессиональной компетентности представлен в работах Е.В. Андриенко, О.А. Булавенко, Е.Н. Бондаренко, С.А. Дружилова, Э.Ф. Зеера, В.И. Загвязинского, И.Ф. Исаева, О.Г. Красношлыковой, О.А. Козыревой, Н.В. Кузьминой, Я.И. Кузьминова, Дж. Кучера, М.И. Лукьяновой, В.Н. Лебедева, А.К. Марковой, В.А. Метаевой, В.Л. Матросова, Р. Мейерса, Л.М. Никитиной, Э.М. Никитиной, В.А. Слостенина, Н.Л. Солянкиной, В.А. Толочка, Д. Б. Хогана, Е.Н. Шиянова, В.Д. Шадрикова, личностной компетентности - Д.А. Иванов, В.В. Краевский, О.А. Лапин, В.А. Слостенин, А.В. Хуторской, Н.Б. Энкельман.

Стоит отметить, что анализ научных исследований в области профессионально-личностной компетентности показал недостаточную проработанность данного феномена, что обуславливает дополнительное изучение, направленное на конкретизацию понятия профессионально-личностной компетентности.

Проработке проблемы профессиональной деформации личности посвящены научные работы ряда исследователей. В частности, профессиональная деформация личности рассматривается в научных трудах С.П. Безносова, В. Берга, А.В. Буданова, Э.Ф. Зеера, Т.А. Жалагиной, Е.А. Климова, А.К. Марковой, К. Маслач, Э.Э. Сыманюк, Л.С. Павловой, О.Б. Поляковой. Причины возникновения профессиональной деформации анализировались Л.А. Китаевым-Смыком, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.А. Подымовым, Г.М. Румянцевой.

Однако отмечается недостаточная мера разработанности проблемы профилактики профессиональной деформации личности менеджера коммерческой

организации, а также вопросов развития профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, что определяет научную и практическую актуальность темы исследования.

Теоретико-методологическая база исследования построена на принципах личностного, субъектно-личностного и субъектно-деятельностного подходов (К.А. Альбуханова-Славская, Б.Г. Ананьев, В.П. Кузьмин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.).

Основой исследования явились: теоретические модели профессиональной деятельности (В.А. Бодров, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, А.В. Карпов, Е.А. Климов, А.К. Маркова, Ю.П. Поваренков, Э.Э. Сыманюк, В.Д. Шадриков и др.); исследования отечественных и зарубежных ученых, раскрывающие специфику профессиональной деятельности менеджера (И.П. Волкова, Е.С. Кузьмина, Р.Л. Кричевский, Г. Минцберг, Г.С. Никифоров, Т. Питерс, В.Ф. Рубахин, Э.А. Уткин и др.); исследования, содержащие научные положения о концепции профессионального развития личности (К.К. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Ф.Е. Василюк, Э.Ф. Зеер, И.С. Кон, А.Н. Крылов, Г.С. Костюк, Е.А. Климов, Л.М. Митина, А.К. Маркова, В.Н. Мясищев, Ф. Патаки, А.Р. Петрулите, В.В. Столин, И.И. Чеснокова, В.Д. Шадриков); профессионализма (В.А. Бодров, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Ю.П. Поваренков, Е.А. Климов), профессионального становления (В.А. Адольф, Э.Ф. Зеер, Н.Ф. Ильина, Е.А. Климов, Л.М. Митина, В.И. Слободчикова); влияния профессии на личность (В.Г. Артамонова, С.П. Безносков, Р.М. Грановская, Т.А. Жалагина, Э.Ф. Зеер, В.Н. Козлов, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова, А.М. Новиков); работы, посвященные преодолению и профилактике профессиональной деформации личности (Л.И. Анцыферова, С.П. Безносков, А.О. Васильчиков, Р.М. Грановская, Т.А. Жалагина, М.Н. Коваленский, Н.Л. Корф, Л.С. Павлова, В.П. Подвойский, А.Р. Ратинов, Л.А. Китаев-Смык, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Н.А. Подымов, Г.М. Румянцева), синдрому эмоционального выгорания (М.А. Беребин, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Л.И. Вассерман, Р.М. Грановская, Н.В. Гришина, К. Кондо, С.В. Кондратьева, С. Маслач, А.К. Маркова, П. Торнтон и др.).

Важнейшим основанием выступило понимание профессиональной компетентности (Е.В. Андриенко, О.А. Булавенко, Е.Н. Бондаренко, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, В.И. Загвязинский, И.Ф. Исаев, О.Г. Красношлыкова, О.А. Козырева, Н.В. Кузьмина, Я.И. Кузьминов, М.И. Лукьянова, В.Н. Лебедев, В.А. Метаева, А.К. Маркова, В.Л. Матротисов, Э.М. Никитин, Л.М. Никитина, В.А. Сластенин, Н.Л. Солянкина, В.А. Толочек, В.Д. Шадриков, Е.Н. Шиянов и др.) и личностной компетентности (Д.А. Иванов, О.А. Лапина, В.В. Краевский, В.А. Сластенин, А.В. Хуторской, Н.Б. Энкельман).

Объект исследования - проявления профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации.

Предмет исследования - профессионально-личностная компетентность менеджера коммерческой организации как аспект профилактики профессиональной деформации личности.

Цель исследования - определение содержания профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации и выявление ее структурных компонентов, детерминирующих профилактику проявлений профессиональной деформации личности.

Общая гипотеза исследования - условием психологической профилактики проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации является развитие профессионально-личностной компетентности.

Частные гипотезы:

1. Профессионально-личностная компетентность как психологический феномен определена через совокупность профессионально-личностных свойств субъекта труда (менеджера коммерческой организации), включает в себя комплекс неразрывно связанных между собой компетенций, отражающих специфику профессиональной деятельности менеджера коммерческой организации.

2. В процессе профессиональной деятельности у менеджеров коммерческой организации возникают такие проявления профессиональной деформации личности, как демонстративность, авторитарность, поведенческий трансфер, профессиональная индифферентность и ролевой экспансионизм.

3. Разработанная авторская программа является эффективным инструментом профилактики проявлений профессиональной деформации личности и развития профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации.

В соответствии с целью и гипотезами исследования были сформулированы следующие задачи:

1. Осуществить теоретико-методологический анализ профессионально-личностной компетентности субъекта труда.

2. Выполнить профессиографический анализ деятельности менеджера коммерческой организации.

3. Разработать карту структурных компонентов профессионально-личностной компетентности, включающую в себя профессионально-личностные компетенции менеджера коммерческой организации.

4. Определить наиболее значимые профессионально-личностные компетенции менеджера коммерческой организации.

5. Исследовать содержание и структуру профессиональной деформации личности.

6. Выявить наиболее значимые проявления профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации.

7. Эмпирически определить взаимосвязь между профессионально-личностной компетентностью менеджера коммерческой организации и проявлениями профессиональной деформации личности.

8. Разработать и апробировать программу профилактики профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации через развитие профессионально-личностной компетентности.

В работе использованы следующие методы исследования:

теоретический метод: аналитический обзор научной литературы по проблеме исследований, анализ выполненных ранее диссертационных исследований;

эмпирические методы: метод экспертных оценок, тестирования, анкетирования, констатирующий, формирующий и контрольный эксперимент;

математико-статистические методы обработки данных, включающие в себя: критерий согласия распределения λ – критерий Колмогорова–Смирнова, непараметрический параметр Вилкоксона, критерий различий U Манна–Уитни, ранговый критерий согласия Кендалла, критерий согласия χ^2 Пирсона, определение

критериев значимости различий средних, непараметрические критерии рангового коэффициента корреляции Спирмена, статистический критерий различий (для описания полученных данных применялся качественный анализ);

методики по отношению к исследуемой проблеме: методика «MBI-HSS» (К. Maslach, S. Jackson) в адаптации Н.Е. Водопьяновой, опросник «Эмоциональное выгорание» (В.В. Бойко), методика «Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири), «Опросник поведения и переживания, связанного с работой, – AVEM», разработанный У. Шааршмидтом и А. Фишером, методика «Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях» (М.В. Секач, В.Ф. Перевалов, Л.Г. Лаптев), опросник «Определение интегральных форм коммуникативной агрессии» (В.В. Бойко), «Копинг-тест Р. Лазаруса, С. Фолкмана» в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой, «Методика выявления уровня коммуникативных и организаторских способностей (КОС)» (В.В. Синявский и Б.А. Федоришин), тест «Способность к прогнозированию» (Л.А. Регуш), тест «Способность к лидерству» (Р.С. Немов), тест «Эффективность лидерства» (Р.С. Немов).

Достоверность и обоснованность научных результатов обусловлена качественным и количественным анализом результата, надежностью выборки, апробированным инструментарием, рациональным подходом к решению проблемы исследования, использованием совокупности методов и методик исследования, соответствующих задачам исследования, глубиной теоретического анализа изучаемой проблемы, обоснованностью теоретических положений.

Выборка исследования: общий объем выборки составил 208 менеджеров (менеджеры отдела продаж, менеджеры по корпоративным продажам, менеджеры отдела страхования, менеджеры отдела кредитования, менеджеры сервисного центра, менеджеры отдела государственных закупок, менеджеры отдела снабжения, менеджеры по подготовке тендерной документации), из них 124 мужчины и 84 женщины, среди которых менеджеры коммерческих организаций Тверской области (ООО «НелидовПрессМаш», АО «Нелидовский завод гидравлических прессов», ООО «Норд-Авто Трейд», ООО «Норд-Авто Лада», ООО «Сеть «Связной», АО «Альфа-Страхование»). Возрастной диапазон испытуемых – от 25 до 56 лет, стаж деятельности в коммерческой организации – от 3 до 25 лет.

Основные этапы исследования:

I этап (2016–2017 гг.): постановка и обоснование проблемы, определение цели, задач и гипотезы исследования, анализ научной литературы по проблеме исследования, выбор методологии и методов, определение базы исследования.

II этап (2017–2018 гг.): эмпирическое обоснование профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации; исследование значимых уровней проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации; статистическая обработка результатов с целью определения взаимосвязи профессионально-личностной компетентности и профессиональной деформации личности.

III этап (2018–2019 гг.): разработка и апробирование программы профилактики профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации; анализ, интерпретация и обобщение полученных результатов диссертационного исследования.

Научная новизна исследования:

1. Проанализировано и определено содержание понятий «компетентность», «компетенция», «профессиональная компетентность», «личностная компетентность» и «профессионально-личностная компетентность», что вносит вклад в понятийный аппарат психологии труда; разработана карта структурных компонентов профессионально-личностной компетентности, включающая в себя формулировки профессионально-личностных компетенций менеджера коммерческой организации и уровни их достижения.

2. В результате проведенного профессиографического анализа деятельности менеджеров коммерческих организаций описаны требования, предъявляемые к их профессиональной деятельности. Выявлено, что профессионально-личностная компетентность менеджеров коммерческой организации является важной характеристикой их профессионализма.

3. Обобщены и систематизированы теоретико-методологические основы понимания профессиональной деформации личности, выделены факторы проявления профессиональной деформации личности; выявлены особенности профилактики проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации, что вносит вклад в развитие теоретических основ психологии труда.

4. Обосновано взаимовлияние между компонентами профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации и проявлениями профессиональной деформации личности.

5. Определены основания психологической работы по профилактике проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации; разработана авторская программа, направленная на профилактику проявлений профессиональной деформации личности и развитие профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, подтверждена её эффективность.

Теоретическая значимость исследования: в диссертационном исследовании теоретически обоснованы особенности профессиональной деятельности менеджера коммерческой организации и закономерности его профессионально-личностного развития.

Конкретизированы методологические основания исследования профессиональной и личностной компетентности менеджера, в содержательном плане определено понятие «профессионально-личностная компетентность субъекта труда».

Упорядочены существующие методологические основания исследования проблемы профессиональной деформации личности менеджера: описаны подходы к изучению данного феномена, основные формы проявлений, предпосылки, что вносит вклад в предметную область психологии труда.

Выделены и обоснованы принципы профилактики профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации.

Практическая значимость исследования: результаты диссертационного исследования углубляют знания о сущности профессионально-личностной компетентности и структуре профессиональной деформации личности, значимых проявлениях профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации, о взаимовлиянии профессионально-личностной компетентности на профессиональную деформацию личности, что может выступать основанием

психологического сопровождения менеджеров коммерческих организаций с целью предупреждения проявления профессиональной деформации личности.

Разработанная авторская программа, направленная на профилактику проявлений профессиональной деформации личности и развитие профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, показала себя как конструктивная и эффективная методика для практической работы психолога в коммерческой организации.

Результаты исследования могут быть предназначены для использования в деятельности практических психологов, при создании программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки менеджеров, руководителей коммерческих организаций, HR-менеджеров, организационных консультантов и других специалистов, занятых в сфере «человек–человек», а также для дальнейшей разработки методов профилактики проявлений профессиональной деформации личности менеджеров.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессионально-личностная компетентность менеджера представляет собой совокупность профессионально-личностных свойств, включающая в себя комплекс неразрывно связанных между собой компетенций, отражающих специфику деятельности менеджера и являющихся основой профессионального совершенствования и развития.

2. Профессиональная деятельность менеджера коммерческой организации создает систему факторов, определяющих возникновение профессиональной деформации личности.

3. Проявления профессиональной деформации личности и компоненты профессионально-личностной компетентности взаимообусловлены. Профилактика проявлений профессиональной деформации личности менеджера определена процессом развития профессионально-личностной компетентности.

4. В соответствии с разработанной авторской программой профилактика проявлений профессиональной деформации личности менеджера представляет собой совокупность мероприятий, направленных на создание условий, содействующих адекватному и компетентному реагированию личности на трудности управленческого взаимодействия, личностному и профессиональному росту менеджера, формированию стрессоустойчивости и навыков саморегуляции.

5. Разработанная и апробированная программа является эффективным инструментом профилактики проявлений профессиональной деформации личности и развития профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации.

Апробация и внедрение результатов

Материалы диссертационного исследования представлены на научных конференциях: Международная научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников к 90-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук, профессора Алексея Федоровича Шикуну «Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2017 г.); Международная научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников «Конкурентоспособность молодых специалистов: развитие профессионализма и самосовершенствование» (Тверь, 2017 г.); Международная научно-практическая конференция «На пути к информационному обществу»

(Москва, 2017 г.); XVI Международная научно-практическая конференция «World science: problems and innovations» (Пенза, 2017 г.); XXVIII Международная научно-практическая конференция «International scientific news 2017» (Астрахань, 2017 г.); IV Международная научно-практическая конференция «Open innovation» (Пенза, 2018 г.); Международная научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников «Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2018 г.); Международная научно-практическая конференция «Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии» (Москва, 2018 г.); Международная научно-практическая конференция студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников «Психология, образование: актуальные и приоритетные направления исследований» (Тверь, 2019 г.).

Основные положения работы изложены в научных публикациях автора, в том числе в ведущих журналах, рекомендованных перечнем ВАК.

Полученные в диссертационном исследовании эмпирические результаты и основные направления профилактической работы по преодолению профессиональной деформации личности включены в программу психологического сопровождения профессиональной деятельности менеджера в коммерческих организациях Тверской области: ООО «Авто-Норд», АО «Альфа-Страхование», САО «ВСК», ООО «Печатня», ООО «Сеть «Связной».

Структура диссертации соответствует цели и задачам исследования и состоит из введения, трех глав, выводов, заключения, списка литературы (230 источников, из них 9 на иностранных языках) и 17 приложений. Основной текст диссертации изложен на 183 страницах и сопровождается 27 таблицами и 19 рисунками. В приложениях представлены материалы, используемые в эмпирической части исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность темы, анализируется степень ее разработанности; обозначается теоретико-методологическая база исследования; определяется объект, предмет, цель и задачи исследования; формулируются гипотеза и положения, выносимые на защиту; описываются использованные методы; раскрывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость; отражается апробация результатов исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические основания исследования профессионально-личностной компетентности субъекта труда (менеджера коммерческой организации)» осуществлен анализ профессионально-личностной компетентности субъекта труда (менеджера коммерческой организации) и ее роли в профессиональном развитии личности менеджера. Определено понятие профессионально-личностной компетентности, представлены результаты анализа профессиональной деятельности менеджера коммерческой организации, выделены сферы профессиональной и личностной компетентности менеджера коммерческой организации, разработана карта структурных компонентов профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, выявлены наиболее значимые компетенции менеджера коммерческой организации.

В параграфе 1.1. *«Профессиографический подход к анализу деятельности менеджера коммерческой организации»* раскрыты особенности профессиональной

деятельности менеджера коммерческой организации. Проанализированы подходы к изучению специфики профессиональной деятельности менеджера, которые раскрыты отечественными и зарубежными учеными И.П. Волковым, Е.С. Кузьминой, Р.Л. Кричевским, Г. Минцбергом, Г.С. Никифоровым, Т. Питерсом, В.Ф. Рубахиным, Э.А. Уткиным и др.

Выделены качества, необходимые менеджеру коммерческой организации для успешного выполнения профессиональной деятельности, включающие в себя: глубокие познания в организации производства, экономике, финансах и своей отрасли деятельности; познания в области человеческих отношений, позволяющие успешно работать с людьми, добиваться их заинтересованности в повышении экономических результатов деятельности предприятия; предприимчивость; новаторство, изобретательность; напористость, смелость, целеустремленность.

Составлена психограмма менеджера коммерческой организации, включающая в себя три подструктуры: коммуникативную, конструктивную и организационную.

Профессиографический анализ деятельности менеджера коммерческой организации показал, что его деятельность опирается на заинтересованность и творческий подход к выполнению профессиональных функций, искусство стратегического управления и умение осуществлять общее руководство, умение сотрудничать и мотивировать подчиненных, готовность к риску, умение быстро реагировать на изменения, происходящие во внутренней и внешней среде организации. Специфической особенностью профессиональной деятельности менеджера коммерческой организации является способность профессионально выполнять функции по организации и управлению предприятием, включая разработку систем производства и/или сбыта продукции, организацию взаимодействия функциональных подразделений компании, ориентируясь главным образом на получение прибыли предприятием.

В параграфе 1.2. *«Профессионально-личностное развитие субъекта труда как предмет психологического исследования»* осуществлен теоретико-методологический анализ подходов к изучению вопросов профессионального развития личности. В отечественной психологии методологической основой изучения вопросов развития личности профессионала стали системный и субъектно-деятельностный подходы, развиваемые в работах А.Г. Ананьева, В.Н. Мясищева, А.Н. Леонтьева, Б.Ф. Ломова, В.Д. Шадрикова и др.

На основе анализа научных исследований представилось возможным охарактеризовать наиболее общие закономерности профессионального развития личности субъекта труда: становление человека как профессионала неотделимо от его развития как личности; развитие личности профессионала предполагает определенную динамику ее свойств и качеств путем развития профессионально-личностных компетенций; фундаментальным условием профессионального развития личности является переход на более высокий уровень самосознания.

При обобщении результатов исследований К.К. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, Ф.Е. Василюка, Г.С. Костюка, В.Н. Мясищева, В.Д. Шадрикова, Е.А. Климова, А.К. Марковой, В.А. Бодрова, Э.Ф. Зеера установлена тесная взаимосвязь понятий «профессионально-личностное развитие» и «профессиональное становление», что определяет профессионально-личностное преобразование в структуре личности под влиянием профессиональной деятельности, осуществляемой субъектом труда, при котором профессиональное

становление представляет переход от низших уровней развития профессиональных владений к высшим.

Профессиональное развитие личности охватывает длительный период профессиональной деятельности субъекта труда и имеет циклический характер. Анализ научной литературы показал, что профессиональное развитие личности – это формирование профессиональной направленности, компетентности, профессионально важных качеств и их интеграция, готовность к постоянному профессиональному росту. Э.Ф. Зеер утверждает, что профессиональное развитие личности – это целостный непрерывный процесс становления личности специалиста и профессионала, который длится в течение всей жизни и завершается с прекращением профессиональной деятельности. Процесс развития личности как профессионала отражает приближение состояния профессиональной деятельности к эталону модели специалиста, обладающего высоким уровнем развития профессионально-личностной компетентности. На данном пути могут наблюдаться отклонения от нормы, нарушения профессионального развития личности, что отражает специфику профессионального развития конкретной личности, особенности её социальной ситуации развития, определяемой профессией.

В параграфе 1.3. *«Профессиональная и личностная компетентность субъекта труда (менеджера коммерческой организации) в исследованиях отечественных и зарубежных авторов»* изложены различные подходы к изучению профессиональной и личностной компетентности. Рассмотрена дифференциация понятий «компетентность» (О.А. Булавенко, Даниел Б. Хоган, Дж. Кучер, Р. Мейс, И.А. Зимняя, В.А. Толочек) и «компетенция» (Дж. Равен, И.А. Зимняя, С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Г.М. Коджаспирова, Л.М. Митина). При обобщении мнения авторов определено, что компетентность – это необходимое условие готовности субъекта труда к профессиональной деятельности, включающее в себя наличие опыта и знаний в определенной области для успешного выполнения профессиональной деятельности. В то же время компетенция понимается нами как способность эффективно применять определенные знания, умения и навыки в сфере профессиональной деятельности при решении профессиональных задач.

Рассмотрено понятие профессионализма, составляющей которого является профессиональная компетентность. Вопросы профессиональной компетентности рассматриваются в трудах как отечественных (В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов, О.Г. Красношлыкова, О.А. Козырева, М.И. Лукьянова, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Никитина, В.И. Загвязинский, В.Н. Лебедев, Е.В. Андриенко, О.А. Булавенко, Е.Н. Бондаренко, В.А. Метаева, Н.Л. Солянкина, Э.М. Никитин, Н.В. Кузьмина, С.А. Дружилов, Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков и др.), так и зарубежных (Р. Кенинг, Р. Хинш, У. Пффингстен, Р. Уайт) исследователей. Анализ подходов к профессиональной компетентности позволил нам понимать под *профессиональной компетентностью* динамичную систему, синтезирующую профессиональные и личностные качества субъекта труда, которые отражают уровень владений, умений, опыт, существенно необходимые для решения профессиональных задач, выполнения профессиональных функций в соответствии с принятыми профессиональными стандартами.

В результате анализа работ ряда исследователей (В.А. Сластенина, Д.А. Иванова, В.В. Краевского, В.А. Толочка, А.В. Хуторского, О.А. Лапиной, Н.Б. Энкельмана) были выделены три блока личных качеств (общечеловеческие ценности; качества, способствующие самоактуализации; качества, обеспечивающие

устойчивую профессиональную позицию), входящих в личностную компетентность, которые позволили определить *личностную компетентность* как синтез поведенческих характеристик и ценностных оснований профессиональной деятельности, включающих в себя способность к саморазвитию, совершенствованию навыков межличностного взаимодействия, способствующих эффективному выполнению трудовых функций.

Основываясь на понимании профессиональной и личностной компетентности, а также подходов О.А. Бабенко, Ю.В. Варданяна, С.А. Дружилова, Э.Ф. Зеера, В.А. Сластенина, условились определять *профессионально-личностную компетентность* как совокупность профессионально-личностных свойств, включающую комплекс неразрывно связанных между собой компетенций, которые отражают специфику деятельности субъекта труда и являются основой профессионального совершенствования и развития. Необходимо подчеркнуть, что *профессионально-личностная компетентность* – это динамичная система, которая обнаруживает тенденцию к развитию и характеризуется в первую очередь наличием качественных новообразований.

В параграфе 1.4. «*Психологические особенности формирования профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации*» уделено внимание психологической компетентности как одной из составляющих профессионально-личностной компетентности.

Изучение мнений исследователей (А.А. Бодалева, О.А. Бабенко, А.А. Вербицкого, Р.М. Грановской, В.А. Исаева) позволило выделить компоненты психологической компетентности субъекта труда: мотивационный, когнитивный, поведенческий, личностной, эмоционально-волевой, аутопсихологический.

Профессионально-личностная компетентность в профессиональной среде является важным аспектом в работе менеджера коммерческой организации. К актуальным вопросам психологического обеспечения профессионально-личностной компетентности менеджера относятся: выявление субъективных и объективных трудностей самореализации на разных этапах профессионализации; определение личностных и ситуационных препятствий на пути достижения профессионального мастерства и самоосуществления; профилактики негативных последствий проявлений профессиональной деформации личности. Негативные проявления профессиональной деформации личности как профессионально нежелательные качества препятствуют совершенствованию профессионально-личностной компетентности и ведут к неудовлетворенности работой менеджера. Проявления профессиональной деформации личности нарушают целостность личности, снижают ее адаптивность, устойчивость, отрицательно сказываются на продуктивности деятельности менеджера.

В логике нашего исследования необходимо определиться с тем, в чем проявляется своеобразие профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, что, на наш взгляд, предполагает построение карты структурных компонентов профессионально-личностной компетентности, основу которой составляют формулировки профессионально-личностных компетенций менеджера и уровни их достижения.

Основываясь на составляющих психологической компетентности, определении профессионально-личностной компетентности, глубоком анализе профессиональной деятельности менеджера, трудовых функциях, необходимых знаниях и навыках, федеральном государственном образовательном стандарте

высшего образования, профессиональных стандартах, была разработана карта структурных компонентов профессионально-личностной компетентности, включающая: способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу; готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала; готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; способность обобщать и критически оценивать результаты проблем управления; способность работать с информацией с учетом ее объемов; способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрением технологических инноваций; умение учитывать условия внешней среды, риски компании, уровень конкуренции; владение навыками управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике, обеспечивать предупреждение и профилактику профессиональной деформации личности.

Для выявления представлений о профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации был проведен опрос среди экспертов, который показал, что наиболее значимыми компетенциями менеджера коммерческой организации являются: готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; умение учитывать условия внешней среды, риски компании, уровень конкуренции; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрением технологических инноваций.

Профессионально-личностная компетентность в профессиональной среде является важным аспектом в работе менеджера. К актуальным вопросам психологического обеспечения профессионально-личностной компетентности менеджера относятся: выявление субъективных и объективных трудностей самореализации на разных этапах профессионализации; определение личностных и ситуационных препятствий на пути достижения профессионального мастерства и самоосуществления, а также профилактика негативных последствий проявлений профессиональных деформаций личности. Негативные проявления профессиональной деформации личности как профессионально нежелательные качества препятствуют совершенствованию профессионально-личностной компетентности и ведут к неудовлетворенности работой менеджера. Поэтому в рамках нашего диссертационного исследования мы будем рассматривать качественные характеристики профессионально-личностной компетентности. Мы полагаем, что развитие профессионально-личностных компетенций через совершенствование ее компонентов, которые описаны в карте структурных компонентов профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, будет способствовать профилактике проявлений профессиональной деформации личности.

Во второй главе «Исследование содержания и структуры профессиональной деформации личности субъекта труда (менеджера коммерческой организации)» освещены подходы к изучению феномена профессиональной деформации личности субъекта труда и представлены

результаты теоретико-методологического анализа проблемы профессиональной деформации личности.

Параграф 2.1. *«Теоретико-методологические основания исследования профессиональной деформации личности субъекта труда»* посвящен анализу сущности профессиональной деформации личности (далее ПДЛ), который был осуществлен через описание понятий, рассматриваемых в научных трудах А.А. Баранова, Б.Х. Варданяна, Г.Ф. Зарембы, П.Б. Зильбермана, Н.В. Кузьминой, Л.В. Смоловой, С.В. Субботина, Л.В. Мардахаева. Феноменология профессиональной деформации исследовалась в научных публикациях Л.И. Анцыферовой, С.П. Безносова, А.О. Васильчикова, Р.М. Грановской, Т.А. Жалагиной, М.Н. Коваленского, Н.Л. Корфа, В.П. Подвойского, Л.С. Павловой, А.Р. Ратинова и др. Причины возникновения профессиональной деформации анализировались Л.А. Китаевым-Смыком, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Н.А. Подымовым, Г.М. Румянцевой.

Обобщая мнения авторов, мы пришли к выводу о том, что профессиональная деформация личности представляет собой измененный, отклоняющийся от общепризнанных нравственных и профессиональных норм личностный путь развития, нарушающий целостность личности, снижающий ее адаптивность и отрицательно сказывающийся на продуктивности деятельности.

В научной литературе представлены различные типологии профессиональной деформации личности менеджера. Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк представляют общую типологию, позволившую нам сформировать виды профессиональных деформаций для менеджера: общепрофессиональные, специальные, профессионально-типологические и индивидуальные.

Анализ психологической литературы позволил нам выделить факторы профессиональной деформации личности менеджеров: организационные (внешние) и личностные (внутренние) факторы, которые упоминаются в трудах Р.М. Айсиной, О.Д. Приваловой, Н.В. Самоукиной.

Изучая в ходе исследования проблему профессиональной деформации личности менеджера, мы пришли к заключению, что понять суть процессов деформации, выделить её составляющие, наметить уровни, определить факторы и психологические условия, способствующие и препятствующие профессиональной деформации, можно только на основе системного подхода, который заключается в рассмотрении объекта изучения как системы, то есть совокупности элементов, определенным образом связанных между собой и образующих некоторую целостность (А.В. Боров, Э.Ф. Зеер, Е.И. Рогов).

В параграфе 2.2. *«Значимые проявления профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации»* определено, что механизм возникновения профессиональной деформации личности имеет довольно сложную динамику. Следует отметить, что уровень профессиональной деформации личности менеджера недостаточно изучен. В немногочисленных исследованиях по данной проблематике отмечается, что, сформировавшись под влиянием профессиональной деятельности, личностные особенности значительно затрудняют взаимодействие индивида в социуме, особенно в непрофессиональной сфере (М.В. Полевая).

Анализ научной литературы показал, что степень выраженности деформации личности субъекта труда определяется стажем работы, полом, содержанием профессиональной деятельности и индивидуально-психологическими особенностями личности менеджера.

Результат обобщения исследований Т.А. Жалагиной, Э.Ф. Зеера, А.К. Марковой, Н.С. Пряжникова и Е.Ю. Пряжниковой, Е.И. Рогова и ряда других ученых позволил составить классификацию профессиональной деформации личности, которая легла в основу эмпирического исследования, куда входят: авторитарность, демонстративность, профессиональный догматизм, доминантность, профессиональная индифферентность, консерватизм, профессиональная агрессия, ролевой экспансионизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер.

Большое количество проявлений профессиональной деформации личности менеджера ставит вопрос об их значимости для субъекта профессиональной деятельности на различных этапах жизненного пути. Значимость содержания выделенных структурных элементов профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации оценивалась менеджерами коммерческих организаций Тверской области ($n = 208$ человек) и, помимо этого, группой экспертов (8 человек), в состав которых входили руководители коммерческих организаций Тверской области.

Результаты расчетов показали, что наиболее значимыми проявлениями профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации являются: демонстративность, авторитарность, поведенческий трансфер, профессиональная индифферентность и ролевой экспансионизм.

Параграф 2.3. «*Особенности профилактики и преодоления профессиональной деформации личности субъекта труда*» посвящен исследованию особенностей профилактики и преодоления профессиональной деформации личности. Профилактика профессиональной деформации личности представляет собой комплекс предупредительных мероприятий, направленных на снижение вероятности развития и проявлений профессиональной деформации личности, в который включены меры как психологического, так и непсихологического организационно-управленческого, воспитательного характера (Н.В. Анненкова, В.В. Бондаренко, М.В. Полевая, З.И. Борисова, Л.А. Жигун, Ю.А. Жуйкова, Е.В. Каменева, В.В. Казьмина, Н.С. Пряжников, Р.А. Ширванов, Е.А. Урожек).

Психологическую профилактику профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации необходимо выстраивать таким образом, чтобы проводимые мероприятия содействовали профессиональному развитию личности менеджера, предупреждали возможные кризисы, личностные и межличностные конфликты. Данный аспект профилактики должен включать разработку рекомендаций по улучшению социально-профессиональных условий самореализации личности менеджера в профессиональной деятельности (И.В. Девятовская). Методами, способствующими самореализации личности менеджера, могут быть: личностно ориентированная терапия; участие в психотерапевтических группах; проведение тренингов и др.

Определено, что важное место в профилактике профессиональной деформации личности отводится тренинговым программам, программам арт-терапии, которые, как правило, совмещают несколько различных подходов: техники саморегуляции и релаксации, управление когнитивным стрессом и когнитивное переструктурирование, изменение установок, тренинг социальных умений, тайм-менеджмент, выработку коммуникативных навыков и др. Немаловажным методом профилактики профессиональной деформации личности менеджера является коучинг.

Представленные методы могут эффективно использоваться в системе профилактики и преодоления профессиональной деформации личности менеджера. В комплексе с ранней диагностикой профессиональной деформации личности и развитием профессионально-личностной компетентности менеджера данная работа может рассматриваться в качестве надежного средства профилактики профессиональной деформации личности.

В третьей главе «Результаты и анализ работы по профилактике проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации посредством развития профессионально-личностной компетентности» представлены результаты эмпирического исследования развития профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации, детерминирующие профилактику профессиональной деформации личности.

Параграф 3.1. *«Результаты исследования уровней выраженности проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации»* свидетельствует о выделении трех групп менеджеров в зависимости от индекса профессиональной деформации: с низким уровнем выраженности профессиональной деформации личности (далее – НУ ПДЛ) – 48 человек (23,08 %); средним уровнем выраженности профессиональной деформации личности (далее СУ ПДЛ) – 76 человек (36,53 %); высоким уровнем выраженности профессиональной деформации личности (далее – ВУ ПДЛ) – 84 человека (40,38 %). Отмечается, что НУ ПДЛ выражается в большей части у менеджеров возрастного диапазона от 23 до 35 лет, в то время как ВУ ПДЛ – от 35 до 59 лет.

Для изучения уровней выраженности *профессиональной индифферентности* был использован опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко. Выявлено, что проявления высокого уровня профессиональной индифферентности свойственны менеджерам с ВУ ПДЛ (90,5 %). Установлено, что в группе менеджеров с ВУ ПДЛ – 5,2 % имеют низкий уровень проявления профессиональной индифферентности, в то время как в группе менеджеров с НУ ПДЛ – 94,9 %. Выявленное проявление профессиональной деформации личности характеризуется падением общего тонуса у менеджера и ослабленностью нервной системы. Деятельность менеджера характеризуется высокой интенсивностью и насыщенностью действий, частым вмешательством внешних факторов, широкой сетью контактов разного уровня. Деятельность менеджера насыщена множеством экономических, организационных и социально-психологических стрессов.

Показатель *авторитарности* был получен при помощи диагностики межличностных отношений Т. Лири. Отметим, что проявления высокого уровня авторитарности свойственны группам менеджеров как с ВУ ПДЛ, так и с НУ ПДЛ (90,5 и 62,5 % соответственно). В группе менеджеров с ВУ ПДЛ 9,5 % имеют низкий уровень проявления авторитарности. В группе менеджеров с НУ ПДЛ – 37,5 % соответственно. Однако выявлено, что в группе менеджеров с ВУ ПДЛ высокий уровень авторитарности характеризует диктаторский, властный, деспотичный, лидирующий тип личности. Такой менеджер всех наставляет, поучает, во всем стремится полагаться на свое мнение, не умеет принимать советы других. В группе менеджеров с НУ ПДЛ авторитарность проявляется через доминантность, энергичность, компетентность, уверенность в себе, а также упорность и настойчивость.

Такое проявление профессиональной деформации личности, как

демонстративность, исследовалось с помощью опросника Э.Ф. Зеера и Э.Э. Сыманюк. Определено, что проявления высокого уровня демонстративности отмечены в группах менеджеров как с ВУ ПДЛ, так и с НУ ПДЛ (77,4 и 51,4 % соответственно.). Высокий уровень проявления демонстративности говорит о склонности менеджеров к лидерству, доминированию, потребности в признании, одобрении. Такой менеджер демонстрирует активные попытки восстановить контроль над ситуацией, используя средства привлечения внимания не к предмету, а к своей персоне. При неудачах переходит на авторитарный стиль поведения.

Для проведения диагностики уровня выраженности *ролевого экспансионизма* был применен «Опросник поведения и переживания с работой – АВЕМ», разработанный У. Шааршмидтом и А. Фишером в Институте психологии Потсдамского университета, адаптированный на кафедре психологии Высшей педагогической школы в г. Зелена Гура (Польша) Т.И. Ронгинской и В.К. Гайдой. Установлено, что проявления среднего уровня ролевого экспансионизма отмечены в группах менеджеров как с ВУ ПДЛ, так и с НУ ПДЛ (84,5 и 29,1 % соответственно).

Проведенное исследование показало, что наиболее проблемными сферами профессиональной деятельности менеджера коммерческой организации являются недостаточные навыки восстановления сил после высоких профессиональных нагрузок, а также вложение всех своих сил на выполнение профессиональных задач. Выделенные проблемы являются не только причиной проявления профессиональной деформации личности, но и существенным влиянием на качество работы менеджера.

Выявление и оценка *поведенческого трансфера* как проявления профессиональной деформации личности осуществлялись при помощи нескольких методик:

1. Методика «Самооценка психической устойчивости в межличностных отношениях» (М.В. Секач, В.Ф. Первалов, Л.Г. Лаптев), которая показала, что проявления психической устойчивости отмечены в группах менеджеров как с ВУ ПДЛ, так и с НУ ПДЛ (33,9 и 59,3 % соответственно).

2. Методика «Определение интегральных форм коммуникативной агрессии» (В.В. Бойко), которая позволила отметить, что проявления повышенного уровня коммуникативной агрессии отмечены в группах менеджеров как с ВУ ПДЛ, так и с НУ ПДЛ (62,5 и 17,4 % соответственно).

3. Для определения психологической защиты, копинг-механизмов, способов преодоления трудностей в различных сферах психической деятельности менеджеров был использован копинг-тест Р. Лазаруса, С. Фолкмана в адаптации Т.Л. Крюковой, Е.В. Куфтяк, М.С. Замышляевой. Установлено, что наиболее предпочитаемыми копинг-стратегиями в группе менеджеров с НУ ПДЛ являются: «Положительная переоценка» и «Принятие ответственности» – 31 человек (64,5 %) и 28 человек (58,3 %) соответственно. Затем следуют такие стратегии, как «Планирование решения проблемы» и «Самоконтроль» – 26 человек (54,1 %) и 21 человек (43,7 %). Для менеджеров с ВУ ПДЛ характерно меньшее использование конструктивных стратегий совладающего поведения по сравнению с неконструктивными. Наиболее предпочитаемыми являются «Дистанцирование» – 51 человек (60,7 %), «Конфронтация» – 46 человек (54,8 %) и «Бегство-избегание» – 38 человек (45,2 %), что существенно препятствует получению обратной связи и социальной поддержки.

В параграфе 3.2. «Анализ степени сформированности профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации»

представлены результаты определения степени сформированности профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации.

Исходя из поставленных задач, первым шагом исследования стало определение сформированности такой компетенции, как *готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности*. Для этого нами была использована методика выявления уровня коммуникативных и организаторских способностей (КОС), авторами которой являются В.В. Синявский и Б.А. Федоришин.

Отмечается, что проявления высокого уровня сформированности коммуникативной компетенции свойственны менеджерам с НУ ПДЛ. В группе менеджеров с ВУ ПДЛ 7,7 % имеют низкий уровень сформированности коммуникативной компетенции. В группе менеджеров с НУ ПДЛ – 0 %.

Таким образом, нами были получены следующие результаты: в группе менеджеров с НУ ПДЛ сформированность коммуникативной компетенции находится на высоком уровне, что характеризуется высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. В свою очередь, менеджеры с ВУ ПДЛ обладают средним уровнем сформированности данной компетенции, то есть они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Для определения уровня сформированности *умения учитывать условия внешней среды, риски компании, конкуренцию* был использован тест «Способность к прогнозированию» Л.А. Регуш. С помощью шкалы оценок нами были определены уровни способности к прогнозированию, а также выявлены показатели по шкалам: аналитичность, осознанность, гибкость, перспективность, доказательность. По результатам диагностики было выявлено, что у менеджеров с НУ ПДЛ, СУ ПДЛ и ВУ ПДЛ наблюдается высокий уровень к прогнозированию, что говорит о таких развитых качествах мышления, как аналитичность, осознанность, гибкость, перспективность. Это свидетельствует о том, что менеджеры с различными проявлениями профессиональной деформации личности имеют высокий уровень способности к прогнозированию.

Оценка уровня сформированности компетенции *готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности и способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрения технологических инноваций* проводилась при помощи двух методик: «Способность к лидерству» и «Эффективность лидерства» (автор Р.С. Немов).

Полученные результаты диагностики показали, что у основного количества респондентов проявляется определенная выраженность лидерских качеств. Установлено, что у менеджеров с НУ ПДЛ и с ВУ ПДЛ лидерские качества выражены средними показателями (50 и 34,5 % соответственно). Однако у менеджеров с СУ ПДЛ лидерские качества выражены высоким уровнем. В связи с полученными результатами мы пришли к выводу о необходимости развития лидерских качеств в группах менеджеров с НУ ПДЛ и ВУ ПДЛ.

Результаты тестирования по методике «Эффективность управления» показали, что менеджеры с НУ ПДЛ (76 %) и СУ ПДЛ (68 %) будут использовать

высокоэффективный стиль управления. В свою очередь, менеджеры с ВУ ПДЛ (59 %) – среднеэффективный. Такие результаты в большей степени характеризуют опрошиваемых как субъектов труда, знающих методы эффективного управления.

В параграфе 3.3. «Корреляционный анализ взаимосвязи профессионально-личностной компетентности и проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации» при достижении главной цели нашего эксперимента выявлена взаимосвязь значимых проявлений ПДЛ и весомых компетенций.

Для выявления степени согласованности между показателями профессионально-личностной компетентности (готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности; умение учитывать условия внешней среды, риски компании, уровень конкуренции; готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрением технологических инноваций) и уровнями выраженности профессиональной индифферентности, поведенческого трансфера, ролевого экспансионизма, авторитарности и демонстративности в группах менеджеров с ВУ ПДЛ и НУ ПДЛ применялся метод ранговой корреляции r_s Спирмена.

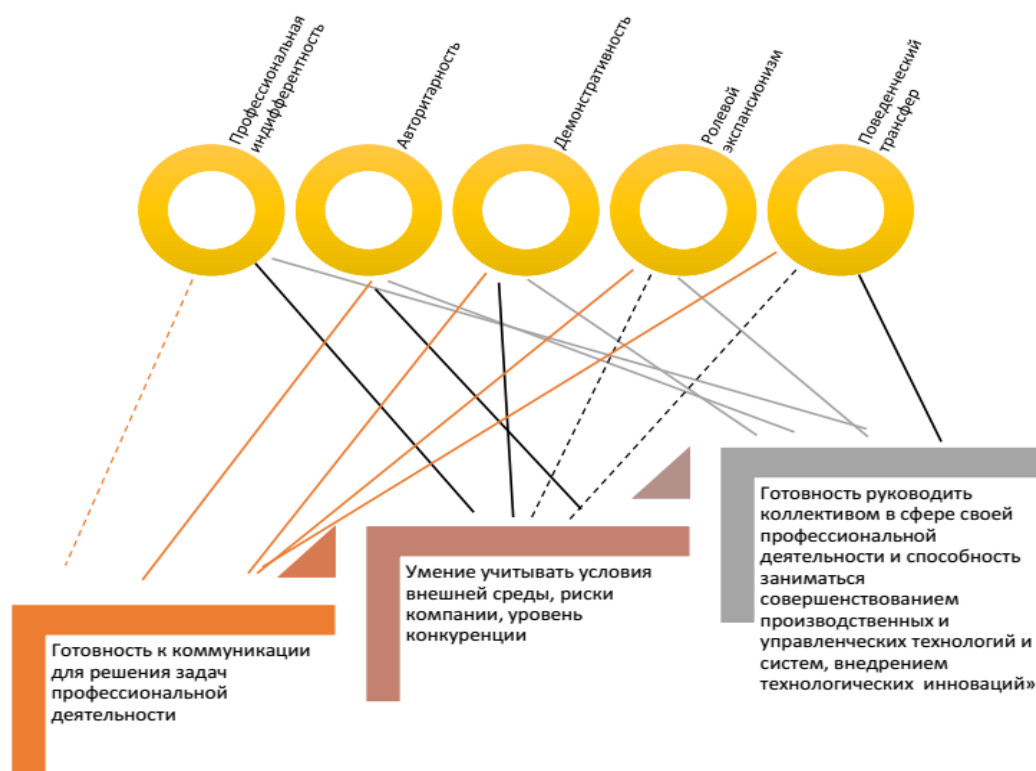


Рис. 1. Значимые корреляции между проявлениями профессиональной деформации личности и профессионально-личностной компетентности в группе менеджеров с НУ ПДЛ: сплошная линия – положительная корреляция, пунктирная – слабая корреляция

Анализ корреляционных связей между показателями профессионально-личностной компетентности и уровнями выраженности профессиональной

индифферентности, поведенческого трансфера, ролевого экспансионизма, авторитарности и демонстративности свидетельствует о том, что значимые корреляции были выявлены в обеих группах. На рис. 1 представлены значимые корреляции между проявлениями профессиональной деформации личности и профессионально-личностной компетентности в группе менеджеров с НУ ПДЛ

На рис. 2 представлены значимые корреляции между проявлениями профессиональной деформации личности и профессионально-личностной компетентности в группе менеджеров с ВУ ПДЛ.

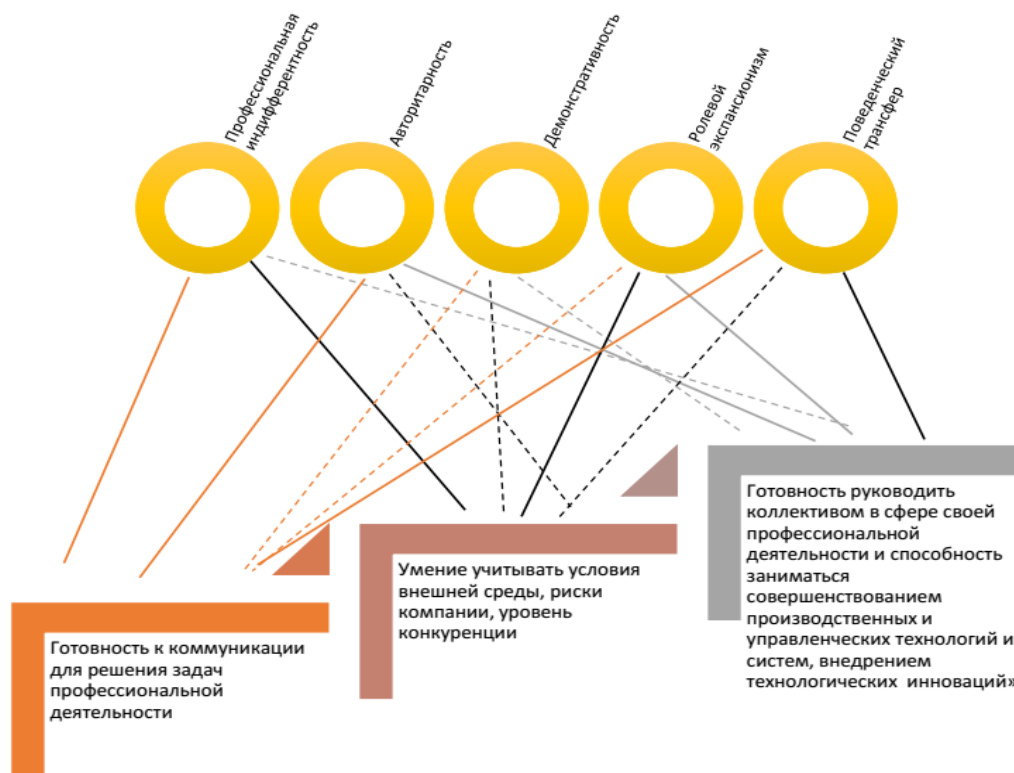


Рис. 2. Значимые корреляции между проявлениями профессиональной деформации личности и профессионально-личностной компетентности в группе менеджеров с ВУ ПДЛ: сплошная линия – положительная корреляция, пунктирная – слабая корреляция

Таким образом, корреляционные показатели обнаруживают, что между изучаемыми нами признаками имеются значимые, умеренные и слабые связи. Поскольку корреляционная связь не всегда является причинной связью, а величина коэффициента сильно зависит от условий, в которых проводилось исследование, мы посчитали важным и существенным проанализировать только значимые корреляционные связи.

Полученные результаты исследования взаимосвязи профессионально-личностной компетентности и проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации позволили сделать следующие выводы:

– у менеджеров коммерческих организаций разных уровней выраженности профессиональной деформации личности отмечены значимые взаимосвязи между проявлениями ПДЛ и профессионально-личностной компетентности;

– установлено, что в большей степени преобладает сильная корреляционная связь у менеджеров с НУ ПДЛ между проявлениями ПДЛ и компетенциями «готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности» и «готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности и способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрением технологических инноваций», что может свидетельствовать о выраженном стремлении к лидерству, убежденности в собственных силах, низкой уступчивости, возможном фокусировании усилий для изменения конфликтных ситуаций, аналитическом подходе к решению проблемы;

– выявлено, что в большей части отмечается слабая корреляция между проявлениями ПДЛ и такой компетенцией, как «умение учитывать условия внешней среды, риски компании, уровень конкуренции», то есть что способность к прогнозированию может использоваться в отрицательном направлении: менеджеры могут уклоняться от исполнения норм в коллективе, не стремиться соблюдать общепринятые нормы поведения, зная (прогнозируя), как им избежать последствий негативного поведения;

– у менеджеров с ВУ ПДЛ в нескольких случаях отмечается слабая взаимосвязь между проявлениями ПДЛ и компетенцией «готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности», что говорит о снижении коммуникативной активности при неблагоприятных последствиях стрессовых ситуаций;

– представляется интересным факт слабой взаимосвязи у менеджеров с ВУ ПДЛ демонстративности с компетенциями «готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности и способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрением технологических инноваций», «умение учитывать условия внешней среды, риски компании, уровень конкуренции», «готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности», и это предположительно может свидетельствовать о том, что развитие профессионально-личностной компетентности не будет влиять на профилактическую работу по преодолению демонстративности как проявления профессиональной деформации личности.

Таким образом, подводя итоги проведенного эмпирического исследования, можно заключить, что развитие профессионально-личностной компетентности является основой для разработки программы по профилактике профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации. Полученные результаты исследования позволили нам перейти ко второму этапу – апробации направлений профилактической работы по преодолению проявлений ПДЛ менеджера коммерческой организации.

В параграфе 3.4. *«Анализ результатов работы по профилактике проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации через развитие профессионально-личностной компетентности»* представлена авторская программа, направленная на профилактику профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации путем развития профессионально-личностной компетентности *«Self-менеджмент успешного управленца»*, которая включает следующие блоки:

1. *Групповая дискуссия: «Место профессиональной деформации личности в профессии»*. Проектируя форму групповой дискуссии, мы стремились реализовать базовые содержательные линии, которые позволили не только предоставить

информационный ресурс, но и оказать поддержку менеджерам в их профессиональном развитии, самоанализе деятельности, преодолении сложных жизненных (в том числе и профессиональных) ситуаций.

2. *«Плейбек-театр» как метод профилактики ПДЛ* направлен на развитие компетенции «владение навыками управления стрессами в организации и умение применять их на практике, обеспечивать предупреждение». Внедрение инструмента «плейбек-театра» как формы профилактики ПДЛ открывает широкие возможности использования его результатов. А как форма нетрадиционного театрального искусства он способен внести элементы новизны в привычные взаимодействия менеджеров. На данном этапе осознания с группой участников происходили главным образом когнитивные изменения: актуализация значимости умения «взглянуть на себя глазами других», проверить привычные представления о себе, обратившись к анализу своих действий, особенностей взаимоотношений, осознание проблемы ПДЛ, прояснение индивидуальных паттернов реагирования на стрессовую ситуацию, понимание необходимости планирования собственной поведенческой стратегии в различных ситуациях.

3. *Групповые методы арт-терапии как профилактика ПДЛ: приемы нейрографики, работа с песком (sandwork)* – развитие компетенции «владение навыками управления стрессами в организации и умение применять их на практике, обеспечивать предупреждение». Арт-терапия в буквальном значении этого термина означает лечение изобразительным искусством. В настоящее время под арт-терапией в широком смысле подразумевают использование всех видов искусства с коррекционными и развивающими целями. Таким образом, мы можем утверждать, что методы и приемы арт-терапии вполне применимы для профилактики профессиональной деформации личности менеджера.

4. *Тренинг «Развитие управленческих навыков»*, направленный на профилактику профессиональной деформации личности путем развития ключевых компетенций, с точки зрения экспертов: «готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности», «готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности», «владение навыками управления конфликтом». Включает несколько модулей: разминку, модуль формирования лидерских качеств, модуль soft-skills – лидерство и командообразование, модуль развития коммуникативных навыков и модуль, направленный на развитие умения разрешать конфликтные ситуации. Тренинг «Развитие управленческих навыков» построен в формате практических занятий и мини-лекций.

Программа по профилактике профессиональной деформации личности путем развития профессионально-личностной компетентности проводилась с менеджерами коммерческих организаций в течение трех месяцев. В контрольной и экспериментальной группах был проведен замер исследуемых показателей с применением методик основного исследования.

Наш опыт показал, что после апробации программы у менеджеров наблюдалось повышение показателей по следующим шкалам: коммуникативные способности, способность к лидерству, эффективное управление и умение разрешать конфликты. Отмечается, что изменений по шкале коэффициента организаторских способностей не наблюдается.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применяемые методы программы *«Self-менеджмент успешного управленца»* являются эффективными и

ориентированы на развитие профессионально-личностной компетентности менеджера.

При помощи непараметрического параметра Вилкоксона для зависимых выборок проявлений профессиональной деформации личности у менеджеров до и после проведения программы через три месяца установлено, что программа профилактики профессиональной деформации личности положительно повлияла на показатели «профессиональная индифферентность», «авторитарность», «ролевой экспансионизм». Проявление «поведенческого трансфера» незначительно изменилось в контрольной группе. Хочется отметить тот факт, что такой показатель, как «демонстративность», в экспериментальной группе принимает более высокие значения после программы профилактики ПДЛ, что подтверждается и слабой корреляционной связью между проявлением демонстративности, и профессионально-личностной компетентностью.

С помощью критерия Манна–Уитни после первичного тестирования между менеджерами контрольной и экспериментальной групп выявлены различия по показателям «коэффициент коммуникативных способностей», «способность к лидерству», «авторитарность», «ролевой экспансионизм». Таким образом, в программе приняли участие менеджеры, у которых более выражена проблема авторитарного стиля управления, преувеличение управленческой роли, низкое стремление к публичным выступлениям.

В целом проведенный эксперимент показал положительную динамику развития профессионально-личностной компетентности. В результате проведения с группой менеджеров практических занятий по развитию профессионально-личностной компетентности, направленных на профилактику профессиональной деформации личности, были выявлены значительные увеличения в экспериментальной группе следующих показателей: коэффициент коммуникативных способностей, эффективность управления, умение разрешать конфликтные ситуации. Снизилась проявления профессиональной деформации личности: профессиональная индифферентность, ролевой экспансионизм, авторитарность. Следовательно, мы можем говорить о том, что предложенная нами авторская программа «Self-менеджмент успешного управленца» является эффективным инструментом профилактики проявлений профессиональной деформации личности и развития профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Диссертационное исследование посвящено анализу профессионально-личностной компетентности и изучению профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации.

Проблема определения профессиональной компетентности менеджера стала объектом спора и разногласий между психологами, педагогами, физиологами, специалистами-практиками и т.д. Вопросы, касающиеся определения данного понятия, рассматриваются в работах как отечественных, так и зарубежных ученых.

Необходимо отметить, что *профессиональная компетентность* является элементом (или составной частью) культуры специалиста, синтезирующей профессиональные и личностные качества субъекта труда, отражающей уровень знаний, умений, опыт, необходимые для решения профессиональных задач,

выполнения профессиональных функций в соответствии с принятыми профессиональными стандартами. В свою очередь, *личностная компетентность* трактуется нами как синтез поведенческих характеристик и ценностных оснований профессиональной деятельности, включающих способность к саморазвитию, совершенствованию навыков межличностного взаимодействия, способствующих эффективному выполнению трудовых функций.

Опираясь на научные подходы к пониманию профессиональной и личностной компетентности, мы пришли к заключению о том, что *профессионально-личностная компетентность* представляет собой совокупность профессионально-личностных свойств, включает комплекс неразрывно связанных между собой компетенций, отражающих специфику деятельности субъекта труда и являющихся основой профессионального совершенствования. Глубокий анализ профессиональной деятельности менеджера позволил разработать карту профессионально-личностных компетенций менеджера коммерческой организации, включающую в себя перечень компетенций и уровни их достижений.

По результатам экспертной оценки о выявлении представлений о профессионально-личностной компетентности менеджера коммерческой организации были выделены наиболее значимые профессионально-личностные компетенции менеджера коммерческой организации: «готовность к коммуникации для решения задач профессиональной деятельности», «умение учитывать условия внешней среды, риски компании, уровень конкуренции», «готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности» и «способность заниматься совершенствованием производственных и управленческих технологий и систем, внедрением технологических инноваций».

Установлен тот факт, что по мере освоения профессиональной деятельности успешность ее выполнения определяется набором профессионально-личностных компетенций, отдельные из которых постепенно трансформируются в профессионально нежелательные качества. Вместе с тем идет постепенное формирование профессионально обусловленных акцентуаций, негативно оказывающих влияние как на профессиональную деятельность, так и на поведение менеджера. Результатом этих психологических изменений становится профессиональная деформация личности менеджера.

Теоретически доказано, что *профессиональная деформация личности* представляет собой измененный, отклоняющийся от общепризнанных нравственных и профессиональных норм личностный путь развития, нарушающий целостность личности, снижающий её адаптивность и отрицательно сказывающийся на продуктивности деятельности.

Существенное количество проявлений профессиональной деформации личности менеджера ставит вопрос об их значимости для субъекта профессиональной деятельности на различных этапах жизненного пути. Качественный анализ экспертной оценки содержания проявлений профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации позволил выделить наиболее значимые среди них: демонстративность, авторитарность, поведенческий трансфер, профессиональную индифферентность и ролевой экспансионизм.

По результатам корреляционной обработки полученных данных было установлено существование важных отличий в уровне выраженности профессионально-личностной компетентности в зависимости от уровня проявления

профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации. Анализ корреляционных связей между показателями профессионально-личностной компетентности и уровнями выраженности профессиональной индифферентности, поведенческого трансфера, ролевого экспансионизма, авторитарности и демонстративности свидетельствует о выявлении значимых корреляций, в связи с чем развитие профессионально-личностной компетентности является основанием для разработки программы профилактики профессиональной деформации личности.

На теоретико-методологическом уровне изучены предпосылки и доказана необходимость комплексного подхода к решению проблемы профилактики профессиональной деформации личности менеджера коммерческой организации. В связи с этим была разработана и апробирована авторская программа «Self-менеджмент успешного управленца».

На статистическом уровне доказаны результаты групповой работы по профилактике проявлений профессиональной деформации личности менеджера, которые показали положительную динамику развития профессионально-личностной компетентности. В результате проведения с группой менеджеров практических занятий по развитию профессионально-личностной компетентности, направленных на профилактику проявлений профессиональной деформации личности, были выявлены значительные увеличения в экспериментальной группе показателей профессионально-личностной компетентности и снижение уровня выраженности проявлений профессиональной деформации личности.

Перспективами дальнейших исследований являются: углубленное изучение различных технологий и форм профилактики профессиональной деформации личности менеджера на всех этапах профессионализации; определение новых условий, повышающих эффективность осуществления процесса развития профессионально-личностной компетентности менеджера; изучение влияния особенностей процесса развития профессионально-личностной компетентности менеджера на результативность его управленческой деятельности.

Публикации, отражающие основное содержание диссертации

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных изданиях, включенных в Перечень ВАК Минобрнауки РФ:

1. Новоторцева, А.В. Теоретико-методологические основы исследования профессиональной деятельности менеджера [Текст] / А.В. Новоторцева, Л.С. Павлова // Человеческий капитал. 2017. № 4 (100). С. 32–36.
2. Новоторцева, А.В. Динамика проявлений профессиональной деформации личности менеджера промышленной компании [Текст] / Т.А. Жалагина, А.В. Новоторцева // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2018. № 2. С. 50–55.
3. Новоторцева, А.В. Профессиональная индифферентность как проявление профессиональной деформации личности менеджера промышленной компании [Текст] / А.В. Новоторцева // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2018. № 4. С. 286–291.

Статьи в журналах и сборниках научных трудов

4. Новоторцева, А.В. Профессиональная деформация личности как фактор, препятствующий совершенствованию профессионально-личностной

компетентности менеджера промышленной компании [Текст] / А.В. Новоторцева // World science: Problem and innovation: сб. статей XVI Международной научно-практической конференции. В 3 частях (25 декабря 2017 г.). Пенза: Наука и просвещение, 2017. С. 247–249.

5. Новоторцева, А.В. Психологические особенности формирования профессионально-личностной компетентности менеджера промышленной компании [Текст] / А.В. Новоторцева // Сборник статей Международной научно-практической конференции (27 октября 2017 г.). М.: Импульс, 2017. С. 260–265.

6. Новоторцева, А.В. Профессионально-личностное развитие менеджера как предмет психологического исследования [Текст] / А.В. Новоторцева // International scientific news 2017: сб. статей XXVIII Международной научно-практической конференции (22 декабря 2017 г.). Астрахань: Научный центр «Олимп», 2017. С. 838–840.

7. Новоторцева, А.В. Психологическая модель профилактики профессиональной деформации личности менеджера промышленной компании [Текст] / Т.А. Жалагина, А.В. Новоторцева // Психология, образования: актуальные и приоритетные направления исследований: К 90-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РФ, доктора психологических наук, профессора Алексея Федоровича Шикуну: сб. статей Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников (25 апреля 2017 г.). Тверь: ТвГУ, 2017. С. 40–44.

8. Новоторцева, А.В. Компетентностная модель профессионального развития личности [Текст] / Т.А. Жалагина, А.В. Новоторцева // Конкурентоспособность молодых специалистов: развитие профессионализма и самосовершенствование: сб. статей Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников (23 мая 2017 г.). Тверь: ТвГУ, 2018. С. 19–23.

9. Новоторцева, А.В. Аспекты профессионально-личностной компетентности в трудах отечественных и зарубежных авторов [Текст] / Т.А. Жалагина, А.В. Новоторцева // Психология, образования: актуальные и приоритетные направления исследований: мат. Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников (18 мая 2018 г.). Тверь:ТвГУ 2018. С. 29–33.

10. Новоторцева, А.В. Применение механизмов психологической защиты и копинг-стратегий в процессе преодоления сложных ситуаций профессионального развития [Текст] / Т.А. Жалагина, А.В. Новоторцева // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии. М.: Институт психологии РАН, 2018. С. 556–565.

11. Новоторцева, А.В. Оценка психологической компетентности менеджера (на примере менеджера коммерческой организации) [Текст] / А.В. Новоторцева / Психология, образования: актуальные и приоритетные направления исследований: мат. Международной научно-практической конференции студентов, магистров, аспирантов, молодых ученых и их наставников (29 апреля 2019 г.). Тверь: ТвГУ, 2019. С. 67–71.