

## САМОРЕГУЛЯЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИТУАЦИИ ФРУСТРАЦИИ

*И. В. Гулис*

*Белорусский государственный университет*

Исследование саморегуляции поведения принадлежит к числу наиболее актуальных проблем, связанных с изучением внешней и внутренней детерминации поведения человека в целом. Наиболее детально проблема саморегуляции разработана О.А.Конопкиным, автором структурно-функциональной теории саморегуляции произвольной активности человека. Основным положением этой концепции является представление о целостной системе осознанной саморегуляции, позволяющей реализоваться субъектной целостности. *Саморегуляция произвольной активности* понимается как осознанная системно—организованная внутренняя

психическая активность по инициации, построению, поддержанию и управлению разными видами и формами произвольной активности, непосредственно реализующей достижение принимаемых человеком целей.

В настоящее время ведутся исследования личностной саморегуляции, изучаются ее механизмы, особенности и стили. Интерес представляет изучение взаимосвязи саморегуляции и активно-действенного отношения человека к себе и другим; его нравственных и социальных установок; направленности личности; предметного и социального опыта; умения соотносить себя и другого в процессе общения и в процессе совместной деятельности. Проводятся исследования выявляющие взаимосвязь общего уровня саморегуляции и индивидуальных личностных особенностей.

В настоящее время проведены исследования общего уровня саморегуляции у различных социальных групп. Разработаны вопросы, касающиеся саморегуляции школьников и студентов (В.И.Моросанова, Ю.А.Миславский, А.К.Осницкий). Данные этих исследований важны для оптимизации учебной и воспитательной работы.

Изучению уровня саморегуляции руководителя до сих пор не уделялось особого внимания. Важность данной проблемы определяется спецификой профессиональной деятельности. Незавершенными в проблеме саморегуляции остаются ее компоненты: ситуационный, эмоционально-волевой, нравственный. Интерес представляет изучение взаимосвязи общего уровня саморегуляции и составляющих ее характеристик, с особенностями поведения руководителя в ситуации фрустрации. В сфере профессиональной деятельности руководитель постоянно сталкивается с подобными ситуациями. Знание особенностей саморегуляции руководителя и особенностей поведения в ситуации фрустрации позволит прогнозировать результат напряженной ситуации, что является очень важным для планирования организации и максимизации результата управленческой деятельности.

Исходя из этого, исследование было нацелено на изучение особенностей саморегуляции поведения руководителя в ситуации фрустрации. При этом *ситуация фрустрации* понимается как ситуация, которая возникает в результате воздействия фрустратора и вызывает соответствующее состояние. Под фрустратором понимается препятствие, возникающее на пути удовлетворения потребности.

Методологической основой данного исследования явились положения теории социального научения А. Бандуры, в частности положения о том, что человек сам может организовывать и выстраивать свое поведение в

соответствии со своими целями, мотивами и имеющимся предыдущим опытом. А так же положение концепции фрустрации С. Розенцвейга о том, что существуют различные типы реакции на фрустрацию и, именно, определенный тип реакции, специфичный для отдельных индивидов, определяет особенности поведения в дальнейшем.

Для проведения исследования были использованы методики: «Стиль саморегуляции поведения» В.И Моросановой и рисуночный тест «деловые ситуации» Н.Г.Хитровой [4,с. 121].

В ходе пилотажного импирического исследования были получены данные, которые позволяют заключить, что саморегуляция руководителя представляет собой сбалансированную систему, где наиболее значимыми показателями являются гибкость и программирование и моделирование.

В целом саморегуляция мужчин и женщин руководителей не отличается, но существуют различия на уровне отдельных характеристик саморегуляции: планирования, гибкости, самостоятельности и коэффициента групповой адаптации. Так, мужчины лучше, чем женщины осуществляют планирование и проявляют большую самостоятельность. Женщины более гибки и соответственно более адаптивны.

Саморегуляция руководителя связана с рядом объективных показателей: возрастом, занимаемой должностью, и с тем — в какой структуре работает человек. Так, чем старше руководитель, тем более низкие способности он проявляет при моделировании и оценке результатов. Чем выше занимаемая руководителем должность, тем ниже проявление самостоятельности и способности к программированию. Руководители, которые работают в государственной структуре, демонстрируют более низкий уровень саморегуляции и более низкую способность к программированию, чем руководители коммерческих структур.

В ситуации фрустрации большинство руководителей склонны к активному разрешению проблемы, при этом адекватно оценивают внешние условия и способны делигировать ответственность. Женщины руководители в ситуации фрустрации более адаптивны, чем мужчины, при этом чаще склонны недооценивать трудности сложившейся ситуации. И мужчины и женщины руководители в ситуации фрустрации демонстрируют неустойчивый тип поведения, который характеризуется выбором различных типов и направленностей реакции, при этом мужчины чаще склонны направлять свою реакцию во вне, или направлять ее на себя.

Поведение руководителя в ситуации фрустрации связано так же с объективными показателями: пол, возраст, должность, структура организации. Женщины руководители чаще, чем мужчины в ситуации фрустрации ориентированы на разрешение ситуации с игнорированием

сложностей и трудностей самой ситуации. С возрастом у руководителей обоих полов в сложной ситуации увеличивается число реакций во вне, когда руководители открыто порицают ситуацию, или лиц, ответственных за ее возникновение. Чем выше занимаемая должность, тем чаще руководители направлены на разрешение фрустрирующей ситуации с уменьшением значения ее трудностей. Руководители государственных структур реже, чем руководители коммерческих в ситуации фрустрации направляют свои реакции во вне.

Непосредственных связей между общим уровнем саморегуляции типом и направленностью реакции в ситуации фрустрации нет, но выявлены опосредованные связи через гибкость и моделирование. При этом, чем выше способность к моделированию, тем чаще руководители в ситуации фрустрации проявляют самозащитный тип реакции. Чем выше уровень гибкости, тем реже руководители в ситуации фрустрации проявляют направленность реакции во вне.

Таким образом, можно заключить, что руководители с высокими показателями саморегуляции в ситуации фрустрации демонстрируют неустойчивый тип поведения. Полученные в ходе такого исследования данные позволяют представить профессиональную деятельность руководителя с учетом особенностей саморегуляции, что даст возможность максимально эффективно организовать управленческую деятельность в целом.

#### Литература

1. Конопкин О.А. Психологические механизмы регуляции деятельности. М.: Наука, 1980. — 256с.
2. Конопкин О.А. Психическая регуляция произвольной активности человека (структурно—функциональный аспект) // Вопросы психологии. — 1995, № 1, с. 5—1
3. Миславский Ю.А. Саморегуляция и активность личности в юношеском возрасте. — М.: Педагогика, 1991.
4. Моросанова В.И. Стилевые особенности саморегулирования личности// Вопросы психологии. — 1991, № 1, с. 121—127.
5. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции в произвольной активности человека // Психологический журнал. — 1995, том 16, № 4, с. 26—35.
6. Моросанова В.И. Акцентуация характера и стиль саморегуляции у студентов// Вопр. Психологии. — 1997, № 6, с. 30—38.
7. Моросанова В.И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека. М., 1998.
8. Моросанова В.И. Личностные аспекты произвольной активности человека // Психологический журнал. — 2002, том 23, № 6, с. 5—7.
9. Осницкий А.К. Саморегуляция школьника и формирование активности личности. — М.: Знание, 1986 — 80с.