

СУБЪЕКТНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ДЕТЕРМИНАЦИЯ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ ЛИНЕЙНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Б. А. Ясько, М. Г. Остроушко, Б. В. Казарин

Ясько Бэла Аслановна, Кубанский государственный университет,
ул. Ставропольская, 149, Краснодар, 350040, Россия.

Эл. почта: shabela@yandex.ru. ORCID 0000-0002-6847-112X.

Остроушко Марина Геннадиевна, ГБУЗ «Краевая клиническая больница № 2»,
ул. Красных Партизан, 6, корп. 2, Краснодар, 350012, Россия.

Эл. почта: marina-ostroush@mail.ru. ORCID 0000-0002-2783-8407.

Казарин Борис Викторович, Кубанский государственный медицинский университет,
ул. М. Седина, 4, Краснодар, 350001, Россия.

Эл. почта: borisvk2002@yandex.ru. ORCID 0000-0002-5570-9987.

Аннотация. Поиск ресурсов эффективного менеджмента не может быть успешным без анализа психологических аспектов личности руководителя. Исследования в этом направлении ведутся в разных психологических школах, однако, учитывая, что в центре управленческого процесса находится личность как субъект деятельности, особой эвристичностью обладает поиск личностных ресурсов становления и самореализации менеджера. Такой подход позволяет выделить психологические факторы, как сопутствующие успешности, так и выступающие барьерами на этом пути. В представленном анализе авторы опираются на эмпирически выделенные типы личностной зрелости руководителя линейного уровня в организации здравоохранения («Сформированная личностная зрелость высокого уровня»; «Личностная зрелость на основе сформированных общем и эмоциональном интеллектах, социоцентрированной ответственности»; «Личностная зрелость на основе интернальной эгоцентрированной ориентации»; «Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира»). В качестве маркеров субъектно-деятельностной составляющей психологического портрета руководителя использованы управленческие компетенции, имеющие психологическое содержание (Вудкок, Френсис, 1991). Проведенное сравнение качеств субъектно-деятельностной детерминации при разных психологических типах личностной зрелости показало, что наиболее органичны компетентностные «профили» у обладателей сформированной личностной зрелости высокого уровня и личностной зрелости на основе сформированных общем и эмоциональном интеллектах, социоцентрированной ответственности. Образ Я как субъекта управленческой деятельности линейного уровня у обладателей личностной зрелости на основе интернальной эгоцентрированной ориентации и личностной зрелости, ориентированной на эмоциональное восприятие мира, отмечается явлениями фрустрированности карьерных ожиданий. Делается вывод о том, что выделенные феномены могут способствовать раскрытию рекомендаций по психологическому консультированию линейных руководителей для оказания поддержки в профессиональной и личностной самореализации.

Ключевые слова: руководитель, личностная зрелость, типы личностной зрелости, управленческие компетенции, субъектно-деятельностные качества, стиль принятия управленческих решений.

Обзор проблемы

Понятия, обозначающие отдельные составляющие феномена зрелости человека, используются в разных областях социогуманитарных наук, что обуславливает понимание данного явления как неоднородного и множественного (Журавлев, 2007, с. 198). Будучи категорией психологии, зрелость рассматривается в четырех аспектах: как стадия развития, как общая тенденция развития, как результат достижений дифинитивной стадии развития и как развитие разных модулей

психической организации (эмоциональной, интеллектуальной, нравственной, социальной зрелости) (Феномен и категория..., 2007, с. 6). Среди зарубежных работ, посвященных раскрытию процесса становления психологической, социальной зрелости и ее феноменологических проявлений в персоногенезе, следует прежде всего выделить исследования А. Инкельса и Г. Лейдермана (Inkeles, Leiderman, 1998); И. Гринберга и Л. Стейнберга (Greenberger, Steinberg, 1986); Дж. Мида (Mead, 1980); Дж. Левингера (Loevinger, 1993, 1994, 1997); Дж. Марсиа (Marcia, 1980); Д. Ойсермана (Oyserman, 2003); Л. Колберга (Kohlberg, 1981, 1983, 1984) Э. Эриксона (1996).

В концепциях Д. Ойсермана, Дж. Марсиа, Дж. Левингера зрелость трактуется как оформившаяся идентичность личности. Согласно Дж. Левингеру, переход к взрослости — это осознанное и добровольное следование социальным нормам в результате формирования групповой идентичности. R. Selman (1980) определял зрелость как способность личности понимать и принимать точку зрения других, т.е. соотносить свои мысли и переживания с мыслями и переживаниями других людей. Зрелость — это взаимность видений, взглядов, соотнесенность позиций. В противоположность этому незрелость трактуется как эгоцентричность.

Личностная зрелость тесно связана с профессиональной зрелостью. Совершаясь как профессионал, человек развивается и как личность. Однако при рассмотрении совокупности публикаций, посвященных проблеме взаимосвязи личностной и профессиональной зрелости, отмечаем очевидный парадокс: несмотря на растущее внимание к проблеме профессиональных «лифтов», карьерного продвижения работников, аспекты, отражающие личностную зрелость руководителя, представлены весьма ограниченно. При этом пристальное внимание уделяется анализу различных аспектов самореализации личности (в организации, в предпринимательской, в управленческой деятельности). Авторы подчеркивают, что наряду с определенной совокупностью внутренних, психологических качеств и новообразований значительное влияние на успешность формирования способности человека к самореализации оказывают внешние, специфические условия, определяющиеся сложившейся в организации системой менеджмента, в том числе индивидуальным лидерским стилем управленцев, организационной культурой и пр. (Базаров, 2006; Занковский, 2011, 2015; Карпов, 2004 и др.).

В свете сказанного следует отметить исследования Н. Н. Пыжовой (2017). Автором установлено, что личностно зрелый субъект управленческой деятельности обладает выраженным интернальным локусом контроля, развитыми интеллектуальными способностями: логически мыслить, гибко приспосабливаться к новым ситуациям, использовать свои знания для управления окружающей средой.

А. С. Смельцова и М. А. Шукина предприняли попытку выделить наиболее типичные компоненты конструкта «личная зрелость руководителя». В качестве основы интерпретации структурных показателей авторы приняли шесть критериев: способность к конструктивным отношениям; образ Я; самоуправление и саморазвитие; продуктивную активность и творчество; ответственную автономию; способность к вершинным переживаниям. Эти критерии были образованы в результате группировки наиболее представленных в литературе маркеров (всего 25), позволяющих создать теоретическую модель личностной зрелости.

В работах Т. Ю. Базарова, А. Л. Журавлева, А. Н. Занковского представлены психологические описания личности руководителя (лидера), определены ключевые области его компетентности. Т. Ю. Базаров (2006) относит к ним: этичность, коммуникабель-

ность, умение слушать, контактность, ориентацию на команду, добросовестность, рассудительность, результативность, настойчивость, уверенность в себе, преданность организации, деловую ориентацию. А. Н. Занковский (2011, 2015) предлагает трехмерную теорию организационного лидерства в качестве научного основания процесса формирования эффективных организационных взаимоотношений. По данным, полученным в процессе диагностики лидерских стилей с применением концепции РМ-менеджмента, А. Н. Занковский выделяет десять типов руководителей (лидеров) в зависимости от соотношения показателей по двум измеряемым характеристикам управленческой деятельности: ориентации на персонал и ориентации на задачу. Например, руководитель типа «авторитарный диктатор» мало обеспокоен проблемами подчиненных; его главная задача — результат работы персонала. Он хорошо профессионально подготовлен, опытен, организован. При этом проявление заботы о людях он считает не только не нужным, но даже вредным, так как заботливость ведет к эмоциональной привязанности, которая в дальнейшем выступает помехой на пути жесткого управления организацией. Такой руководитель осторожен в проявлении межличностного доверия, считая, что его заслуживают только те сотрудники, которые безоговорочно выполняют все должностные обязанности, предписания, распоряжения и приказы, демонстрируют готовность к беспрекословному подчинению (Занковский, 2015).

По мнению А. Л. Журавлева (2004), психологические качества руководителя формируются в пространстве организаторских, профессиональных, педагогических, коммуникативных и нравственных качеств, образующих соответствующие подструктуры личности. Содержание каждой из подструктур позволяет интерпретировать их в терминах профессиональных компетенций, т. е. знаний, навыков, способностей и умений, которые необходимы для субъекта при реализации управленческих функций. Например, организаторская подструктура включает способности разбираться в людях и адекватно их оценивать, отстаивать интересы своего коллектива; умения распределять работу, организовывать контроль и стимулирование подчиненных (там же).

Таким образом, можно предполагать, что личностная зрелость руководителя включает наряду с устоявшимися представлениями об ее психологических маркерах совокупность способностей и умений, определяемых как управленческие компетенции. От уровня их развития зависит готовность руководителя преодолевать разного рода барьеры, встающие на пути решения задач управленческой деятельности. В концепции М. Вудкока и Д. Френсиса выделены одиннадцать разнообразных качеств, определяющих управленческую компетентность руководителя:

- 1) способность управлять собой, учитывать возможные последствия своих действий;
- 2) четкие личные ценности — способность признавать наличие у себя личностных предубеждений или ограничений во взглядах и использовать это понимание для своего мышления и планирования дальнейших действий;
- 3) четкие личные цели, знание того, когда уместно противостоять возражениям других и продолжать отстаивать свою точку зрения;
- 4) способность продолжать саморазвитие на основе рефлексии деятельности и общения;
- 5) хорошие навыки решения проблемы;
- 6) способность активизировать творческий подход к решению управленческих задач;

7) умение влиять на окружающих, предвидеть возможную реакцию окружающих на свои слова или действия; точно определять суть и позиции, лежащие в основе межличностного конфликта;

8) понимание особенностей управленческого труда;

9) умение прогнозировать действия и определять мотивацию человека или группы людей, которые задействованы в данной ситуации;

10) умение обучать подчиненных;

11) умение наладить групповую работу, признавая и в равной степени учитывая интересы всех сторон.

Как видим, содержательно эти качества имеют субъектно-деятельностную детерминацию и могут рассматриваться как компоненты, маркеры личностной зрелости руководителя.

Актуальность, цель и организация эмпирического исследования

Недостаточная представленность аналитических исследований проблемы личностной зрелости субъектов оперативного (линейного) уровня менеджмента, сочетающаяся с еще менее выраженным поиском научно обоснованных критериев личностной зрелости руководителя в системе организаций здравоохранения, определили актуальность и цель нашего исследования. Цель состояла в выделении психологических компетенций, дополняющих совокупность характеристик, маркирующих личностную зрелость руководителя линейного уровня в системе организаций здравоохранения.

Эмпирическому поиску предшествовал анализ профессионального стандарта, нормирующего деятельность врача-руководителя (профстандарт должности «Медицинская сестра-менеджер» в настоящее время не принят).

В профессиональном стандарте «Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья» (Приказ ..., 2017) определены обобщенные трудовые функции, которые в категориях деятельностного подхода можно интерпретировать как основные виды (единицы) деятельности, а образующие их трудовые функции — как структурирующие их действия (табл. 1).

Как видно из табл. 1, профессиональный стандарт нормирует все основные виды деятельности менеджера в здравоохранении, которые направлены на ту или иную сферу управления, и управленческую должность. Например, функции под кодом «А», «В», «D» раскрывают содержание требований к деятельности врача — руководителя службы медицинской статистики; организационно-методической работе в лечебном учреждении. Основной вид деятельности руководителей линейного уровня определяет обобщенная трудовая функция кода «С» («Управление структурным подразделением медицинской организации»). Данный вид управленческой деятельности включает четыре крупных трудовых функции, при этом профессиональный стандарт определяет, какими компетенциями в виде профессиональных действий, знаний и умений должен обладать субъект для их реализации. Для успешной реализации обобщенной трудовой функции «Управление структурным подразделением медицинской организации» врач-руководитель должен выполнять 22 действия, владеть 13 видами умений и 19 тематическими видами профессиональных знаний (табл. 2).

Для наглядности представим в табл. 3 перечень действий, умений и необходимых знаний, установленных профессиональным стандартом для первой трудовой функ-

Таблица 1. Структура обобщенных трудовых функций руководителя лечебного учреждения (Приказ..., 2017)

Table 1. Structure of the generalized labor functions of the head of a medical institution

Код	Обобщенные трудовые функции <i>Generalized labor functions</i>	Трудовые функции <i>Labor functions</i>
А	Ведение статистического учета в медицинской организации <i>Statistical accounting in a medical organization</i>	Статистический учет в медицинской организации <i>Statistical accounting in a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>
		Организация статистического учета в медицинской организации <i>Organization of statistical accounting in a medical organization</i>
		Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации <i>Conducting organizational and methodological activities in a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>
В	Организационно-методическая деятельность и организация статистического учета в медицинской организации <i>Organizational and methodological activities and organization of statistical accounting in a medical organization</i>	Организация статистического учета в медицинской организации <i>Organization of statistical accounting in a medical organization</i>
		Ведение организационно-методической деятельности в медицинской организации <i>Conducting organizational and methodological activities in a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>
С	Управление структурным подразделением медицинской организации <i>Management of a structural unit of a medical organization</i>	Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>Organization of activities of a structural unit of a medical organization</i>
		Планирование деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>Planning the activities of a structural unit of a medical organization</i>
		Контроль деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>Monitoring the activities of a structural unit of a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>

Таблица 1 (продолжение). Структура обобщенных трудовых функций руководителя лечебного учреждения (Приказ..., 2017)

Table 1 (continuation). Structure of the generalized labor functions of the head of a medical institution

Код	Обобщенные трудовые функции <i>Generalized labor functions</i>	Трудовые функции <i>Labor functions</i>
D	Управление организационно-методическим подразделением медицинской организации <i>Management of the organizational and methodological unit of a medical organization</i>	Анализ и оценка показателей деятельности медицинской организации <i>Analysis and evaluation of performance indicators of a medical organization</i>
		Управление ресурсами медицинской организации <i>Resource management of a medical organization</i>
		Взаимодействие с руководством медицинской организации и структурными подразделениями медицинской организации <i>Interaction with the management of a medical organization and structural units of a medical organization</i>
		Планирование, организация и контроль деятельности организационно-методического подразделения медицинской организации <i>Planning, organization and control of organizational and methodological unit of of a medical organization</i>
		Разработка и внедрение системы менеджмента качества в медицинской организации <i>Development and implementation of a quality management system in a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>
E	Управление процессами деятельности медицинской организации <i>Process management of a medical organization</i>	Проектирование и организация процессов деятельности медицинской организации <i>Design and organization of the processes of the medical organization</i>
		Управление ресурсами по обеспечению процессов деятельности медицинской организации <i>Resource management to ensure the processes of medical organization</i>
		Менеджмент качества процессов медицинской организации <i>Quality management processes of a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>

Таблица 1 (окончание). Структура обобщенных трудовых функций руководителя лечебного учреждения (Приказ..., 2017)

End of Table 1. Structure of the generalized labor functions of the head of a medical institution

Код	Обобщенные трудовые функции <i>Generalized labor functions</i>	Трудовые функции <i>Labor functions</i>
F	Управление медицинской организацией <i>Medical organization management</i>	Управление ресурсами медицинской организации, взаимодействие с другими организациями <i>Resource management of a medical organization interaction with other organizations</i>
		Организация деятельности медицинской организации <i>Organization of activities of the medical organization</i>
		Менеджмент качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации <i>Quality and safety management of medical activities in a medical organization</i>
		Стратегическое планирование, обеспечение развития медицинской организации <i>Strategic planning, ensuring the development of a medical organization</i>
		Оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>Emergency medical care</i>

ции в группе «С» (С/01 «Организация деятельности структурного подразделения медицинской организации»).

Несмотря на столь тщательно прописанные компетентностные требования, по сути, отсутствуют характеристики психологического образа руководителя как субъекта управленческой деятельности. Однако именно этот образ является психическим регулятором, имеющим мощный мотивирующий и рефлексивный потенциал в процессе самореализации личности и достижения успешности в любом виде деятельности (Климов, 2001).

В эмпирическом процессе была сформирована выборка, которую составили 121 респондента (57 заведующих отделениями и 64 старших медсестер) регионального многопрофильного лечебного учреждения.

На этапах, предшествовавших представляемому эпизоду исследования, было установлено, что психологические качества, рассматриваемые как компоненты, формирующие личностную зрелость, в анализируемой среде респондентов представлены показателями, которые позволяют говорить в целом о сформированной личностной зрелости линейных руководителей многопрофильной организации здравоохранения регионального уровня. Однако с применением кластерного анализа были выделены четыре вида (типа) личностной зрелости, различающиеся комбинацией и уровнем выраженности психологических качеств, формирующих феномен личностной зрелости (табл. 4).

Таблица 2. Структурный состав профессиональных компетенций, необходимых для врача — руководителя линейного уровня

Table 2. The structural composition of professional competencies required for a doctor — the head of the linear level

Трудовые функции <i>Labor functions</i>	Действия <i>Actions</i>	Умения <i>Skills</i>	Необходимые знания <i>Required knowledge</i>	Всего объем компетенций <i>Total scope of competencies</i>
С/01 — организация деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>C/01 — organization of activities of a structural unit of a medical organization</i>	8	5	7	20
С/02 — планирование деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>C/02 — planning activities of a structural unit of a medical organization</i>	5	3	3	11
С/03 — контроль деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>C/03 — control of the activities of a structural unit of a medical organization</i>	5	2	5	12
С/04 — оказание медицинской помощи в экстренной форме <i>C/04 — emergency medical care</i>	4	3	4	11
Всего: <i>Total:</i>	22	13	19	54

С учетом этих данных приведенная выше цель данного эпизода эмпирического исследования конкретизировалась в задаче: рассмотреть в качестве субъектно-деятельностных детерминант личностной зрелости руководителя линейного уровня психологические компетенции и их самооценку респондентами, обладающими разными типами личностной зрелости.

Для решения названной задачи было проведено психодиагностическое обследование с применением тестов «Я сам» и «Моя деятельность» М. Вудкока и Д. Френсиса, адаптированных Г. Морозовой (2006). Примененная методика позволяет не только определить оценку собственной управленческой зрелости, но и рассмотреть, насколько соответствует она требованиям выполняемой деятельности, а также определить «Индекс напряженности управленческой компетентности» (ИНУК), который рассчитывался как разница между суммами диагностических показателей тестов «Я сам» и «Моя деятельность». Отрицательное значение ИУК означает, что респондент находит недостаточной собственную компетентность; положительный знак свидетельствует о высокой самооценке компетентностной готовности,

Таблица 3. Компетентностные требования к уровню квалификации врача — руководителя линейного уровня для выполнения трудовой функции С/01

Table 3. Competency requirements for the qualification level of the doctor — the head of the linear level, to perform the labor function “C/01”

Трудовые действия <i>Labor activities</i>	Необходимые умения <i>Required abilities</i>	Необходимые знания <i>Required knowledge</i>
1. Организация работы структурного подразделения медицинской организации <i>Organization of work of a structural unit of a medical organization</i>	1. Формировать отчеты о деятельности структурного подразделения медицинской организации <i>Generate reports on the activities of the structural unit of the medical organization</i>	1. Принципы и методы мотивации работников структурного подразделения медицинской организации <i>Principles and methods of motivation of employees of structural unit of a medical organization</i>
2. Организация документооборота в структурном подразделении медицинской организации <i>Organization of workflow in the structural unit of a medical organization</i>	2. Использовать методы мотивирования работников структурного подразделения медицинской организации <i>Use methods of motivation for employees of a structural unit of a medical organization</i>	2. Программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи, территориальная программа государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи <i>The program of state guarantees of free medical care for citizens, the territorial program of state guarantees of free medical care for citizens</i>
3. Разработка системы мотивации работников структурного подразделения медицинской организации <i>Development of a motivation system for employees of a structural unit of a medical organization</i>	3. Управлять ресурсами структурного подразделения медицинской организации <i>Manage resources of a structural unit of a medical organization</i>	3. Порядки оказания медицинской помощи, стандарты медицинской помощи, клинические рекомендации (протоколы лечения) по вопросам оказания медицинской помощи в соответствии с профилем деятельности медицинской организации <i>Procedures for the provision of medical care, standards of medical care, clinical recommendations (treatment protocols) on the provision of medical care in accordance with the profile of the medical organization</i>
4. Организация непрерывного совершенствования профессиональных знаний и навыков в течение трудовой жизни, а также постоянное повышение профессионального уровня и расширение квалификации медицинских работников структурного подразделения медицинской организации <i>Organization of continuous improvement of professional knowledge and skills during the working life, as well as continuous improvement of professional level and expansion of qualifications of medical workers of a structural unit of medical organization</i>	4. Осуществлять отбор и расстановку работников в структурном подразделении медицинской организации <i>To carry out the selection and placement of workers in the structural unit of a medical organization</i> 5. Использовать в работе информационно-аналитические системы и информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» <i>Use in work information-analytical systems and information-telecommunication network “Internet”</i>	

Таблица 3 (окончание). Компетентностные требования к уровню квалификации врача — руководителя линейного уровня для выполнения трудовой функции C/01

End of Table 3. Competency requirements for the qualification level of the doctor — the head of the linear level, to perform the labor function “C/01)”

Трудовые действия <i>Labor activities</i>	Необходимые умения <i>Required abilities</i>	Необходимые знания <i>Required knowledge</i>
5. Взаимодействие с руководством медицинской организации и другими подразделениями медицинской организации <i>Interaction with the leadership of the medical organization and other units of the medical organization</i>		4. Методология анализа и оценки показателей, характеризующих деятельность медицинской организации, и показателей здоровья населения <i>Methodology of analysis and evaluation of indicators characterizing the activities of a medical organization, and indicators of public health</i>
6. Работа во врачебной комиссии медицинской организации <i>Work in the medical commission of a medical organization</i>		5. Порядок создания и деятельности врачебной комиссии <i>The procedure for the creation and activities of the medical commission</i>
7. Организация предоставления информационно-справочных материалов по профилактике социально значимых заболеваний, курения, алкоголизма, наркомании, включая просвещение и информирование граждан о факторах риска для их здоровья, формирование мотивации к ведению здорового образа жизни <i>Organization of the provision of information and reference materials for the prevention of socially significant diseases, smoking, alcoholism, drug addiction, and informing citizens about risk factors for their health, the formation of motivation to maintain a healthy lifestyle</i>		6. Требования к оформлению документации <i>Documentation requirements</i>
		7. Навыки делового общения: деловая переписка, электронный документооборот <i>Business communication skills: business correspondence, electronic document management</i>
8. Формирование и поддержание корпоративной культуры медицинской организации <i>Formation and maintenance of the corporate culture of the medical organization</i>		

Таблица 4. Виды личностной зрелости в среде руководителей «линейного» уровня по данным кластерного анализа

Table 4. Types of personality maturity among leaders of the linear level according to cluster analysis

1	Сформированная личностная зрелость высокого уровня (36 чел.; 29,8%) <i>High Level Formed Personal Maturity (36 people; 29.8%)</i>
2	Личностная зрелость на основе сформированных общего и эмоционального интеллектов, социоцентрированной ответственности (34 чел.; 28,1%) <i>Personal maturity based on the formed general and emotional intelligence, sociocentric responsibility (34 people; 28.1%)</i>
3	Личностная зрелость на основе интернальной эго-центрированной ориентации (29 чел.; 24,0%) <i>Personal maturity based on internal ego-centered orientation (29 people; 24.0%)</i>
4	Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира (22 чел.; 18,1%) <i>Personal maturity focused on the emotional perception of the world (22 people; 18.1%)</i>

о фрустрированности карьерных ожиданий субъекта, что определяется нами как напряженность УК.

Результаты и их обсуждение

Способности, определяющие управленческие качества руководителя, обладающего личностной зрелостью первого типа («Сформированная личностная зрелость высокого уровня»). Руководители этой группы наиболее высоко оценивают способность управлять собой, учитывать возможные последствия своих действий (компетенция I $ИН_{УК} = 1,4$); четкие личные цели, знание, когда уместно противостоять возражениям других и продолжать отстаивать свою точку зрения (компетенция III $ИН_{УК} = 1,8$), а также способность применять творческий подход к решению управленческих задач (компетенция VI $ИН_{УК} = 1,0$).

Как уравновешенные на высоком уровне оценивания (средний балл > 7) рассматриваются пять из одиннадцати диагностируемых способностей, знаний, умений. Это:

- способности выделять и отстаивать личные ценности (компетенция II $ИН_{УК} = 0,0$);
- навыки решения проблем (компетенция V $ИН_{УК} = 0,5$);
- умения влиять на окружающих (компетенция VII $ИН_{УК} = 0,7$), понимать особенности управленческого труда (компетенция VIII $ИН_{УК} = 0,3$),
- способность руководить, прогнозировать собственные действия и определять мотивацию человека или группы (компетенция IX $ИН_{УК} = 0,4$)

Критическое отношение к компетентностной готовности отразилось в диагностических данных у 58,3% (21 чел.) респондентов этой группы, которые направлены на продолжающееся саморазвитие. В целом же по подгруппе отмечается осознание недостаточного соответствия трем из одиннадцати деятельностно обусловленных качеств:

- способности непрерывного саморазвития (компетенция IV $ИН_{УК} = -0,3$);
- умению обучать (компетенция X $ИН_{УК} = -0,8$);
- умению наладить групповую работу, признавать и в равной степени учитывать интересы всех сторон (компетенция XI $ИН_{УК} = -0,7$).

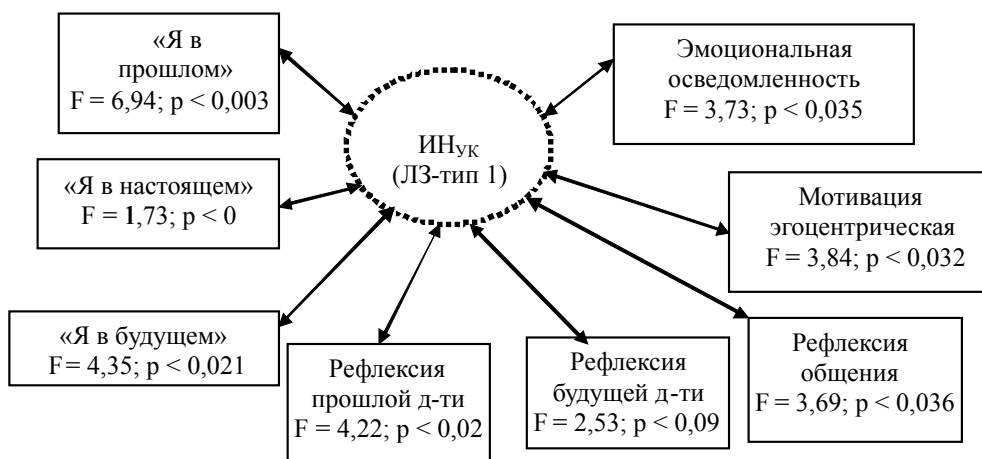


Рис. 1. Факторные взаимосвязи Индекса напряженности управленческих компетенций (ИН_{УК}) и группы качеств, определяющих личностную зрелость первого типа

Fig. 1. Factor Relationships of the Management Competency Tension Index (MCTI) and the group of qualities that determine the personality maturity of the second type

Такое сочетание самооценок обусловило общий показатель Индекса напряженности УК: он положительный и равен 4,3 балла, при значительной дисперсии показателей ($\sigma = 14,33$).

Из совокупности психологических маркеров, определяющих сформированную личностную зрелость высокого уровня, наиболее значимо в факторном взаимодействии связаны с Индексом напряженности управленческой компетентности восемь качеств (рис. 1). Это следующие качества: развитая рефлексия прошлой и будущей деятельности; рефлексия общения с подчиненными; темпоральная устойчивость самооценки (Я в прошлом, в настоящем и будущем); эмоциональная осведомленность.

Отмечается влияние мотивации эгоцентрической направленности, несмотря на преобладание в группе конструктивной социоцентрической мотивации как компонента интегрального качества ответственности. Очевидно, что в этой взаимосвязи отражаются специфические показатели по респондентам, имеющим отрицательный ИН_{УК} (58,3% от выборки), маркирующий мотивацию субъектов к самосовершенствованию. Эти детерминации дополняются установленным на предыдущем этапе анализа преобладанием «ситуационного» стиля принятия управленческих решений руководителями — стиля, характеризующегося ориентацией на партисипативные отношения с подчиненными и на ситуативно-зависимую форму принятия решения, обусловленную объективными особенностями производственной ситуации (Карпов, Маркова, 2003).

Способности, определяющие управленческие качества руководителя, обладающего личностной зрелостью второго типа («Личностная зрелость на основе сформированных общем и эмоциональном интеллектах, социоцентрированной ответственности»). В среднegrupповых значениях отмечается преобладание самооценок компетентностной зрелости по 10 из 11 тестируемых компетенций. Наиболее сформированными, но недостаточно востребованными в выполняемой деятельности, респонденты

оценивают пять из одиннадцати компетенций. Как и обладатели личностной зрелости первого типа, они считают, что способны управлять своим поведением, учитывать возможные последствия своих действий (компетенция I $ИН_{ук} = 1,9$); имеют устойчивые личные цели, умеют противостоять возражениям других и продолжать отстаивать свою точку зрения (компетенция III $ИН_{ук} = 2,0$).

Высокую оценку респонденты дают своим способностям реализовывать творческий подход (компетенция VI $ИН_{ук} = 1,6$), (компетенция VII $ИН_{ук} = 1,5$); руководить (компетенция IX $ИН_{ук} = 1,3$) и уметь влиять на окружающих (компетенция VII $ИН_{ук} = 1,5$),

Уравновешенными (в диапазоне среднегрупповых оценок от 6,0 до 7,7 баллов) субъекты рассматривают пять из одиннадцати диагностируемых компетенций. Это:

- четкие личные ценности, позволяющие в отношении себя признавать наличие личностных ограничений во взглядах и использовать это понимание для планирования дальнейших действий (компетенция II $ИН_{ук} = 0,3$);
- продолжающееся саморазвитие (компетенция IV $ИН_{ук} = 0,5$);
- хорошие навыки решения проблемы (компетенция V $ИН_{ук} = 0,9$);
- понимание особенностей управленческого труда (компетенция VIII $ИН_{ук} = 0,5$);
- умение наладить групповую работу (компетенция XI $ИН_{ук} = 0,3$).

Недостаточно сформированным, требующим продолжающегося совершенствования обозначено умение обучать (компетенция X $ИН_{ук} = -0,8$).

В целом по группе $ИН_{ук}$ составил 10,1 баллов ($\sigma = 18,6$). Сортировка индивидуальных показателей $ИН_{ук}$ обнаружила преобладание стремления к совершенствованию компетентностной сферы (отрицательный показатель $ИН_{ук}$) у 47,1% опрошенных (16 чел.), что и обусловило высокую дисперсию общегрупповых данных.

Дисперсионный анализ позволил выделить 12 качеств в структуре личностной зрелости руководителей этой подгруппы, тесно взаимосвязанных с показателем $ИН_{ук}$ (рис. 2).

Эти связи указывают на влияние способностей, умений, определяющих управленческую компетентность, на совокупность качеств, образующих параметры личностной зрелости руководителя, которую образуют сформированный эмоциональный интеллект, социоцентрированная ответственность, развитые рефлексивные качества. Ориентируясь на данные, полученные ранее в исследовании, можно отметить, что дополняется психологический «портрет» руководителя этого типа преобладанием «реализаторского» стиля принятия управленческих решений. «Реализаторский» управленческий стиль характеризуется высокой личной ответственностью, инициативностью руководителя, которые сочетаются с добросердечным отношением к подчиненным, привлекаемым к инициации идей, к обсуждению проблемных ситуаций (Карпов, Маркова, 2003).

Способности, определяющие управленческие качества руководителя, обладающего личностной зрелостью третьего типа («Личностная зрелость на основе интернальной эгоцентрированной ориентации»). Субъекты с выраженной интернальной эгоцентрированной ориентацией в структуре маркеров личностной зрелости максимально высокими оценками отмечают собственную психологическую компетентность по 10 из 11 качеств. Лишь умения реализовывать творческий подход (компетенция VI) определена оценкой среднего уровня ($M = 6,8$), но при этом и степень востребованности в деятельности компетенции этого вида респонденты не считают высокой ($M = 5,7$).

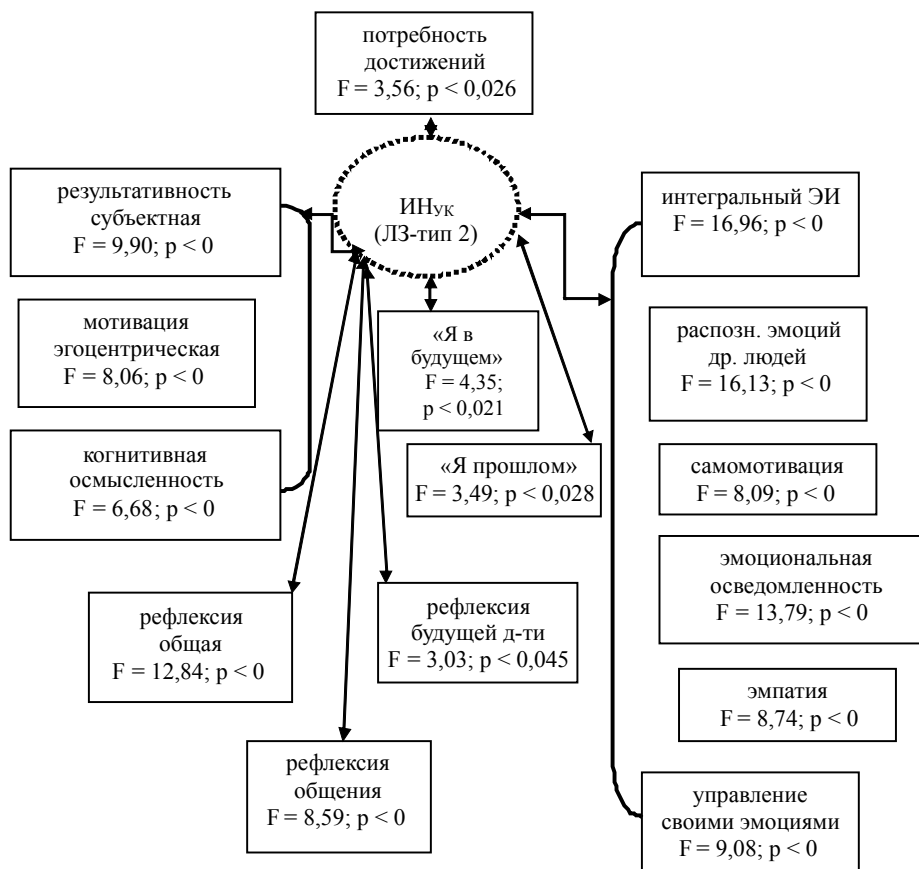


Рис. 2. Факторные взаимосвязи Индекса напряженности управленческих компетенций ($ИН_{ук}$) и группы качеств, определяющих личностную зрелость второго типа

Fig. 2. Factor Relationships of the Management Competency Tension Index (MCTI) and the group of qualities that determine the personality maturity of the second type

«Авторитарный» стиль принятия управленческих решений, свойственный руководителям данной подгруппы по данным предшествующего этапа проведенных исследований, соответствует убежденности субъекта в достаточной сформированности психологической готовности к управленческой деятельности. Более того, высокий положительный показатель $ИН_{ук}$ ($M = 21,1 \pm 8,93$) означает, что руководители считают фрустрированным их управленческий потенциал. Лишь по одной компетенции $ИН_{ук}$ можно рассматривать как уравновешенный. Это компетенция X («умение обучать»), где $ИН_{ук} = 0,6$.

Наиболее выражена фрестированность способности управлять собой (компетенция I $ИН_{ук} = 3,7$) и возможностей реализации личных целей (компетенция III $ИН_{ук} = 3,3$). Показатель $ИН_{ук}$ более 2 баллов обнаружен по трем компетенциям. Респонденты считают фрустрированными:

- личные ценности (компетенция II $ИН_{ук} = 2,2$);
- способности и навыки решения проблем (компетенция V $ИН_{ук} = 2,2$);
- умения влиять на окружающих (компетенция VII $ИН_{ук} = 2,1$).

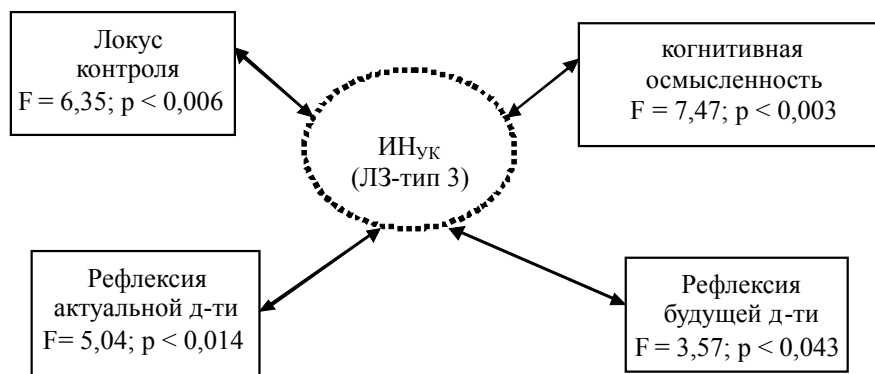


Рис. 3. Факторные взаимосвязи Индекса напряженности управленческих компетенций (ИН_{ук}) и группы качеств, определяющих личностную зрелость третьего типа

Fig.3. Factor relationships of the Management Competency Tension Index (MCTI) and groups of qualities that determine the personal maturity of the third type

Дисперсионный анализ выделил группу из четырех переменных, играющих роль значимых факторов, обуславливающих специфику Индекса напряженности управленческих компетенций, который имеет самый высокий показатель в среде обладателей личностной зрелости третьего типа (рис. 3).

Это факторы: средневысокого уровня рефлексии актуальной и будущей деятельности; преимущественно интернального локуса контроля; когнитивной осведомленности как непродуктивного компонента в структуре личностной ответственности (Прядеин, 2014).

Способности, определяющие управленческие качества руководителя, обладающего личностной зрелостью четвертого типа («Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира»). Руководители, ориентированные на эмоциональное восприятие мира и опирающиеся, как показали результаты предыдущего этапа исследования, на «либеральный» стиль принятия управленческих решений, считают, что пять из оцениваемых психологических компетенций у них имеют достаточно высокий уровень сформированности, но при этом мало востребованы в выполняемой деятельности. Это относится к следующим способностям и умениям:

- управлять собой (компетенция I ИН_{ук} = 2,4);
- определять и отстаивать личные цели (компетенция III ИН_{ук} = 2,0);
- влиять на окружающих (компетенция VII ИН_{ук} = 1,6);
- понимать особенности управленческого труда (компетенция VIII ИН_{ук} = 1,7);
- руководить (компетенция IX ИН_{ук} = 1,3).

Уравновешены оценки в позициях «Я сам» и «Моя деятельность» по шести компетенциям. Среди них:

- наличие четких личных ценностей (компетенция I ИН_{ук} = 0,4);
- способность и готовность продолжать саморазвитие (компетенция IV ИН_{ук} = 0,2);
- средний уровень навыков решения проблем (компетенция V ИН_{ук} = 0,5);
- готовность к творческому подходу при решении задач, возникающих в процессе деятельности (компетенция VI ИН_{ук} = 0,8);
- высоко выраженная готовность и востребованность умений обучать (компетенция X ИН_{ук} = 0,2);

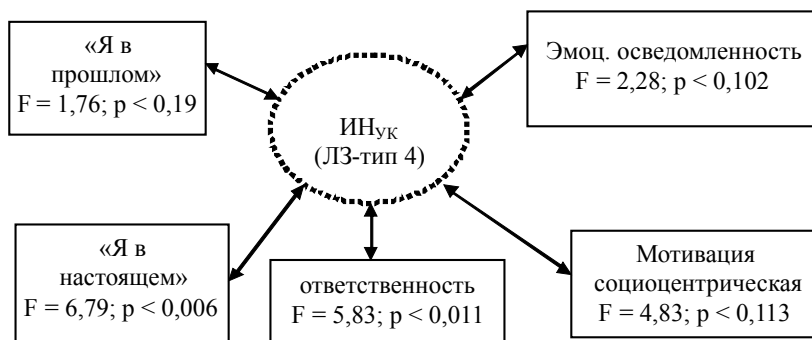


Рис. 4. Факторные взаимосвязи Индекса напряженности управленческих компетенций (ИН_{ук}) и группы качеств, определяющих личностную зрелость четвертого типа

Fig. 4. Factor relationships of the Management Competency Tension Index (MCTI) and groups of qualities that determine the personal maturity of the fourth type

– умения организовать групповую работу (компетенция XI ИН_{ук} = 0,9)

Ни один из видов компетенций не рассматривается в средних данных по группе как требующий развития для соответствия запросам деятельности. Однако восемь из 22 респондентов этой группы (36,4%) имеют в индивидуальных показателях отрицательный Индекс напряженности управленческих компетенций. В целом же по группе он составил 11,8 баллов ($\sigma = 13,4$).

Дисперсионный анализ вскрыл устойчивое взаимовлияние ИН_{ук} и пяти качеств в структуре психологических переменных, характеризующих личностную зрелость руководителей, ориентированных на эмоциональное восприятие мира и опирающихся на «либеральный» стиль принятия управленческих решений (рис. 4).

Во-первых, видим взаимосвязи разного уровня значимости (от $p < 0,1$ до $p < 0,006$) ИН_{ук} и интегральных самооценок: среднего уровня выраженности в позиции «Я в прошлом» и сниженного — в позиции «Я в настоящем».

Во-вторых, напряжению ИН_{ук} способствуют специфически сформированные компоненты личностной ответственности в виде высоко выраженного конструктивного мотивационного компонента социоцентрической направленности и ситуативно проявляемой ответственности как интегративного показателя.

Наконец, на уровне 90,0% значимости можно говорить о взаимовлиянии положительного ИН_{ук} и высоко выраженной в этой группе респондентов эмоциональной осведомленности как компонента эмоционального интеллекта.

Выделенные субъектно-деятельностные маркеры соответствуют характеристике «либерального» («попустительского») стиля управленческой деятельности. Такой руководитель не требователен ни к себе, ни к подчиненным, пассивен; избегает ответственности и не может быть властным (Карпов, Маркова, 2003).

Сравнительный анализ субъектно-деятельностной детерминации личностной зрелости при разных психологических типах. Сравнение профилей психологических компетенций руководителей с различными типами личностной зрелости показывает, что самые высокие оценки собственной психологической готовности к управленческой деятельности демонстрируют обладатели личностной зрелости интернальной эгоцентрированной ориентации (тип 3), опирающиеся преимуще-

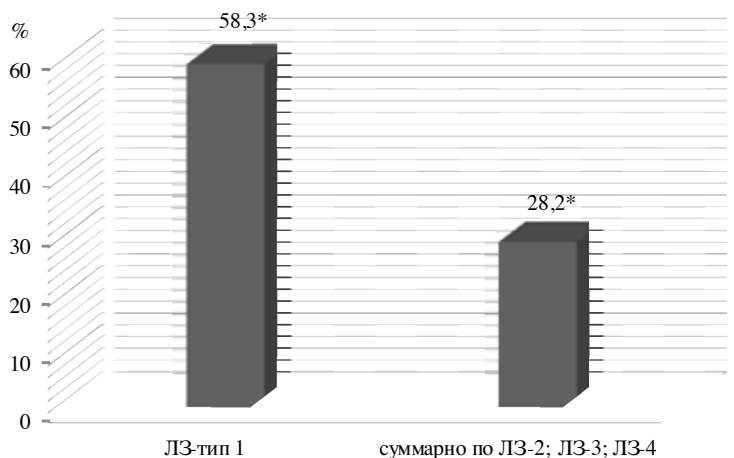


Рис. 5. Сравнение долей показателей с отрицательным знаком ИН_{УК} в группе личностной зрелости первого типа и в остальной части выборки

Fig. 5. Comparison of the shares of indicators with a negative MCTI sign in the group of personality maturity of the first type and in the rest of the sample

Примечание: «*» — $\phi^* = 3,11, p \leq 0,001$.

Note: «*» — $\phi^* = 3,11, p \leq 0,001$

ственно на авторитарный стиль принятия управленческих решений. При этом никто из респондентов этой группы не нашел личностную готовность к управленческой деятельности ни по одной из оцениваемых компетенций недостаточно сформированной. У всех опрошенных положительный (напряженный) ИН_{УК}.

Наиболее органичен, т.е. уравновешен, с показателями на средне-высоком уровне по всем оцениваемым компетенциям «профиль» респондентов, обладающих сформированной личностной зрелостью высокого уровня (тип 1) и ориентированных на ситуационный стиль принятия управленческих решений. При этом субъекты значительно более критично, чем их коллеги, включенные в другие группы типов ЛЗ, смотрят на необходимость продолжающегося развития управленческих способностей и умений. В этой группе больше, чем в остальной части выборки, лиц, имеющих отрицательный Индекс напряженности УК (при $\phi^* = 3,11, p \leq 0,001$) (рис. 5).

Выводы

Проведенный анализ позволил выявить взаимосвязи психологических свойств, определяющих типологию личностной зрелости менеджера «линейного» уровня, и качеств субъектно-деятельностной детерминации в виде совокупности психологических компетенций руководителя.

Руководители, обладающие сформированной личностной зрелостью высокого уровня, имеют развитые способности управлять собой, применять творческий подход к решению управленческих задач, учитывать возможные последствия своих действий; их личные цели сформированы и устойчивы. Становление управленческой компетенции непосредственно связано с рефлексивными способностями субъекта, с темпоральной устойчивостью самооценки, с эмоциональной осведом-

ленностью как компонентом развитого эмоционального интеллекта. Эти детерминации дополняются стилем управления, характеризующимся ориентацией на партисипативные отношения с подчиненными и на ситуативно-ориентированную форму принятия решения. Важной особенностью рефлексии управленческой самореализации является осознание значительной частью обладателей сформированной личностной зрелости высокого уровня необходимости продолжающегося саморазвития: об этом свидетельствует напряженность Индекса управленческих компетенций у 58,3% респондентов группы.

Руководители, обладающие личностной зрелостью на основе сформированных общем и эмоциональном интеллектах, социоцентрированной ответственности, наиболее развитыми, но недостаточно востребованными в выполняемой деятельности, считают способности: управлять собой, учитывать возможные последствия своих действий; противостоять возражениям других и продолжать отстаивать свою точку зрения; реализовывать творческий подход; руководить и влиять на окружающих. Как и обладатели личностной зрелости первого типа, она имеют устойчивые личные цели. Стремление к компетентностному совершенствованию здесь обнаружили 47,1% респондентов. Выделенные взаимосвязи с компонентами, маркирующими этот тип личностной зрелости, указывают на влияние субъектно-деятельностных качеств, определяющих управленческую компетентность, на определенную совокупность психологических свойств: высокая самооценка компетентностной готовности связана с развитым эмоциональным интеллектом и его компонентами, с выраженными рефлексивными способностями руководителей, с конструктивной социоцентрированной ответственностью. Такое сочетание дополняется преобладанием «реализаторского» стиля принятия управленческих решений, при котором руководитель умеет сочетать высокую личную ответственность и инициативность с уважительным отношением к подчиненным.

Обладая личностной зрелостью на основе интернальной эгоцентрированной ориентации (третий тип), субъекты убеждены в высокой сформированности психологической готовности к управленческой деятельности, а большая разница оценок по шкалам тестов «Я сам» и «Моя деятельность» говорит о фрустрированности карьерных ожиданий, в частности: способности и навыков решения проблем; умения влиять на окружающих; возможности реализовать личные цели. Наиболее выражены взаимосвязи между высоко оцениваемыми субъектно-деятельностными качествами, с одной стороны, и средневысоким уровнем рефлексии актуальной и будущей деятельности; интернальным локусом контроля; когнитивной осведомленностью как непродуктивным компонентом в структуре личностной ответственности — с другой. Картина дополняется склонностью к «авторитарному» стилю принятия управленческих решений, при котором доминирующая личностная направленность руководителя — на себя, на достижение производственных показателей путем тотального контроля и жестких дисциплинарных мер.

Руководители, ориентированные на эмоциональное восприятие мира (четвертый тип личностной зрелости) и опирающиеся на «либеральный» стиль принятия управленческих решений, считают, что хорошо понимают особенности управленческого труда, обладают умениями управлять собой, определять и отстаивать личные цели; имеют развитую способность влиять на окружающих. Однако, отмечая уровень востребованности этих качеств в выполняемой деятельности, респонденты определяют их фрустрированными, недостаточно реализованными.

Выделенные феномены могут способствовать раскрытию содержательных рекомендаций по психологическому консультированию «линейных» руководителей для оказания поддержки в профессиональной и личностной самореализации.

Библиографический список

- Базаров, Т. Ю. (2006). *Управление персоналом: учеб. пособие*. М.: ИЦ «Академия».
- Вудкок, М., Френсис, Д. (1991). *Раскрепощенный менеджер*. М.: Дело.
- Журавлев, А. Л. (2004). *Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные аспекты)*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
- Журавлев, А. Л. (2007). «Социально-психологическая зрелость»: попытка обосновать понятие. В А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко (ред.) *Феномен и категория зрелости в психологии* (с. 198–222). М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
- Занковский, А. Н. (2011). *Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
- Занковский, А. Н. (2015). *Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии*. М.: Изд-во Литера.
- Карпов, А. В. (2004). *Психология рефлексивных механизмов деятельности*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
- Карпов, А. В., Маркова, Е. В. (2003). *Психология стилей управленческих решений*. Ярославль: Институт «Открытое общество».
- Морозова, Г. Б. (2006). *Психологическое сопровождение организации и персонала*. СПб.: Речь.
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 ноября 2017 г. № 768н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист в области организации здравоохранения и общественного здоровья”». Режим доступа <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71722794/>
- Пряжеин, В. П. (2014). *Психодиагностика личности. Избранные психологические тесты: Практикум*. Сургут: Сургутский гос. пед. ун-т.
- Пыжова, Н. Н. (2017). Локус контроля и интеллект руководителя как показатели личностной зрелости. *Научные труды Республиканского института высшей школы*, 17(3), 309–316.
- Смельцова, А. С., Щукина, М. А. (2018). «Личностная зрелость руководителя»: разработка и первичная психометрическая проверка опросника. *Вестник Вятского государственного университета*, 2, 102–112.
- Журавлев, А. Л., Сергиенко, Е. А. (ред.) (2007). *Феномен и категория зрелости в психологии*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН».
- Эриксон, Э. (1996). *Идентичность: юность и кризис*. М.: «Прогресс».
- Greenberger, E., Steinberg, L. (1986). *When Teenagers Work. The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*. New York: Basic Books.
- Inkeles, A., Leiderman, H. (1998). An Approach to the Study of Psychosocial Maturity. *International Journal of Comparative Sociology*, 39(1), 52–76.
- Kohlberg, L. (1981). *Essays in Moral Development. Vol. I: The Philosophy of Moral Development*. New York: Harper & Row.
- Kohlberg, L. (1984). *Essays in Moral Development. Vol. II: The Psychology of Moral Development*. New York: Harper & Row.
- Kohlberg, L., Levine, Ch., Hewer, A. (1983). *Moral Stages: a Current Formulation and Response to Critics*. New York: Karger.
- Loevinger, J. (1993). Ego Development: Question of Method and Theory. *Psychological Inquiry*, 4(1), 56–63.

- Loevinger, J. (1994). In Search of Grand Theory. *Psychological Inquiry*, 5(2), 142–144.
- Loevinger, J. (1997). Stages of Personality Development. In R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Eds.). *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Marcia, J. (1980). Identity in Adolescence. In J. Adelson (Ed.) *Handbook of Adolescence Psychology*. New York: Wiley.
- Mead, G. H. (1980). *The Philosophy of the Present*. Chicago and London: University of Chicago Press.
- Oyserman, D. (2003). Self-Concept and Identity. In A. Tesser, N. Schwarz *The Blackwell Handbook of Social Psychology. Intraindividual Processes* (pp.499–517). London: Blackwell Publishings.
- Selman, R. L. (1980). *The Growth of Interpersonal Understanding*. New York: Academic Press.

Статья поступила в редакцию 23.11.2019

Статья принята к публикации 27.01.2019

Для цитирования: Ясько Б. А., Остроушко М. Г., Казарин Б. В. Субъектно-деятельностная детерминация личностной зрелости линейного руководителя организации здравоохранения. — Южно-российский журнал социальных наук. 2020. Т. 21. № 1. С. 135–156.

SUBJECT-ACTIVITY DETERMINATION OF PERSONAL MATURITY OF A LINE MANAGERS OF THE HEALTH ORGANIZATIONS

B. A. Yasko, M. G. Ostroushko, B. V. Kazarin

Bela A. Yasko, Kuban State University, Stavropolskaya Str., 149, Russia, 350040, Krasnodar.

E-mail: shabela@yandex.ru. ORCID 0000-0002-6847-112X.

Marina G. Ostroushko, Regional Clinical Hospital No 2, Krasnyhk Partisan Str., 6, Bld. 2, Krasnodar, 35012, Russia. E-mail: marina-ostroush@mail.ru. ORCID 0000-0002-2783-8407.

Boris V. Kazarin, Kuban State Medical University, M. Sedina Str., 4, Krasnodar, 350001, Russia. E-mail: borisvk2002@yandex.ru. ORCID 0000-0002-5570-9987

Abstract. The search for effective management resources cannot be successful without analyzing the psychological aspects of the leader's personality. Research in this direction is carried out in different psychological schools. Considering that at the center of the management process is a person as a subject of activity, the search for personal resources of the formation and self-realization of a manager is particularly heuristic. This approach allows to highlight psychological factors, both concomitant with success, and acting as "barriers" on this path. In their analysis, the authors rely on empirically distinguished types of personality maturity of the head of the "linear" level in healthcare organization ("High Level Formed Personal Maturity"; "Personal maturity based on the formed general and emotional intelligence, sociocentric responsibility"; "Personal maturity based on internal ego-centered orientation"; "Personal maturity focused on the emotional perception of the world"). As subject-activity markers of the psychological "portrait" of the head, managerial competencies with psychological content were used (Woodcock, Francis, 1991). The comparison of the qualities of subjective-active determination with different psychological types of personality maturity showed that the most organic are the competency "profiles" among holders of high-level formed personality maturity and personality maturity based on the formed general and emotional intellects, sociocentric responsibility. The image of the Self as a subject of managerial activity of a "linear" level among holders of personality maturity on the basis of internal ego-centered orientation and personality maturity, focused on the emotional perception of the world, is marked by frustration of career expectations. It is concluded that the identified phenomena can contribute to the disclosure of meaningful recommendations for psychological counseling of "linear" managers to support professional and personal self-realization.

Key words: head, personality maturity, types of personality maturity, managerial competencies, subject-activity qualities, style of making managerial decisions.

DOI: 10.31429/26190567-21-1-135-156

References

- Bazarov, T. Yu. (2006). *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. M.: ITS "Akademiya".
- Erikson, E. (1996). *Identichnost': yunost' i krizis* [Identity: Youth and Crisis]. M.: "Progress".
- Greenberger, E., Steinberg, L. (1986). *When Teenagers Work. The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*. New York: Basic Books.
- Inkeles, A., Leiderman, H. (1998). An Approach to the Study of Psychosocial Maturity. *International Journal of Comparative Sociology*, 39(1), 52–76.
- Karpov, A. V., Markova, Ye. V. (2003). *Psikhologiya stiley upravlencheskikh resheniy* [Psychology of the Styles of Managerial Decisions]. Yaroslavl': Institut "Otkrytoye obshchestvo".
- Karpov, A. V. (2004). *Psikhologiya refleksivnykh mekhanizmov deyatel'nosti* [Psychology of Reflexive Mechanisms of Activity]. M.: Izd-vo "Institut psikhologii RAN".
- Kohlberg, L. (1981). *Essays in Moral Development. Vol. I: The Philosophy of Moral Development*. New York: Harper & Row.
- Kohlberg, L. (1984). *Essays in Moral Development. Vol. II: The Psychology of Moral Development*. New York: Harper & Row.
- Kohlberg, L., Levine, Ch., Hewer, A. (1983). *Moral Stages: a Current Formulation and Response to Critics*. New York: Karger.
- Loevinger, J. (1993). Ego Development: Question of Method and Theory. *Psychological Inquiry*, 4(1), 56–63.
- Loevinger, J. (1994). In Search of Grand Theory. *Psychological Inquiry*, 5(2), 142–144.
- Loevinger, J. (1997). Stages of Personality Development. In R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Eds.) *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Marcia, J. (1980). Identity in Adolescence. In J. Adelson (Ed.) *Handbook of Adolescence Psychology*. New York: Wiley.
- Mead, G. H. (1980). *The Philosophy of the Present*. Chicago and London: University of Chicago Press.
- Morozova, G. B. (2006). *Psikhologicheskoye soprovozhdeniye organizatsii i personala* [Psychological Support Organization and Personnel]. SPb.: Rech'.
- Oyserman, D. (2003). Self-Concept and Identity. In A. Tesser, N. Schwarz *The Blackwell Handbook of Social Psychology. Intraindividual Processes* (pp.499–517). London: Blackwell Publishings.
- Prikaz Ministerstva truda i sotsial'noy zashchity RF ot 7 noyabrya 2017 g. № 768n "Ob utverzhdenii professional'nogo standarta "Spetsialist v oblasti organizatsii zdavookhraneniya i obshchestvennogo zdorov'ya" [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of November 7, 2017 No. 768n "On Approval of the Professional Standard" Specialist in the Field of Healthcare and Public Health"]. Retrieved from <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71722794/>
- Pryadein, V. P. (2014). *Psikhodiagnostika lichnosti. Izbrannyye psikhologicheskiye testy: Praktikum* [Psychodiagnostics of personality. Selected Psychological Tests: Workshop]. Surgut: Surgutskiy gos. ped. un-t.
- Pyzhova, N. N. (2017). Lokus kontrolya i intellekt rukovoditelya kak pokazateli lichnostnoy zrelosti [Locus of Control and Intelligence of Manager as Indicators of Personal Maturity]. *Nauchnyye trudy Respublikanskogo instituta vysshey shkoly* [Scientific Works of the Republican Institute of Higher Education], 17(3), 309–316.
- Selman, R. L. (1980). *The Growth of Interpersonal Understanding*. New York: Academic Press.
- Smel'tsova, A. S., Shchukina, M. A. (2018). "Lichnostnaya zrelost' rukovoditelya": razrabotka i pervichnaya psikhometricheskaya proverka oprosnika [Manager Personal maturity": Development and Initial Psychometric Testing of the Questionnaire]. *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta* [Herald of Vyatka State University], 2, 102–112.
- Woodcock, M., Francis, D. (1991). *Raskreposhchennyy menedzher* [The Unblocked Manager: a Practical Guide to Self-Development]. M.: Delo.

- Zankovskiy, A. N. (2011). *Psikhologiya liderstva: ot povedencheskoy modeli k kul'turno-tsennostnoy paradigm* [Psychology of Leadership: From Behavioral Models to Culture/Value Paradigm]. M.: Izd-vo "Institut psikhologii RAN".
- Zankovskiy, A. N. (2015). *Psikhologiya organizatsionnogo liderstva: v poiskakh korporativnoy sinergii* [Psychology of Organizational Leadership: In Search of Corporate Synergy]. M.: Izd-vo Litera.
- Zhuravlev, A. L. (2007). "Sotsial'no-psikhologicheskaya zrelost'": popytka obosnovat' ponyatiye ["Socio-Psychological Maturity": Problem Statement]. In A. L. Zhuravlev, Ye. A. Sergiyenko (Eds.) *Fenomen i kategoriya zrelosti v psikhologii* [The Phenomenon and Category of Maturity in Psychology] (pp. 198–222) M.: Izd-vo "Institut psikhologii RAN".
- Zhuravlev, A. L. (2004). *Psikhologiya upravlencheskogo vzaimodeystviya (teoreticheskiye i prikladnyye aspekty)* [Psychology of Managerial Interaction (Theoretical and Applied Aspects)]. M.: Izd-vo "Institut psikhologii RAN".
- Zhuravlev, A. L., Sergiyenko, Ye. A. (Eds.) (2007). *Fenomen i kategoriya zrelosti v psikhologii* [Phenomenon and Category of Maturity in Psychology]. M.: Izd-vo "Institut psikhologii RAN".

Received 23.11.2019

Accepted 27.01.2020

For citation: Yasko B. A., Ostroushko M. G., Kazarin B. V. Subject-Activity Determination of Personal Maturity of a Line Managers of The Health Organizations. — *South-Russian Journal of Social Sciences*. 2020. Vol. 21. No. 1. Pp. 135–156.

© 2020 by the author(s). This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).