

**ПОТЕНЦИАЛ, КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ЦЕННОСТИ  
РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СТУДЕНТОВ**  
**POTENTIAL, COMPETENCE AND VALUES OF THE HEAD IN THE  
VIEWS OF STUDENTS**

**Денисова Дарья Владимировна**

Denisova Daria

бакалавр

e-mail: independentkx@mail.ru

**Селезнева Елена Владимировна**

Selezneva Elena

доктор психологических наук, профессор

e-mail: 3367993@rambler.ru

*Россия, Москва, Российская академия народного хозяйства и  
государственной службы при Президенте Российской Федерации*

**Аннотация:** В данной публикации рассмотрены: а) истоки изучения социальных представлений; б) сущностная характеристика понятия «социальное представление»; в) основы метода незаконченных предложений; г) общая концепция модальностей человека; д) модальности «могу», «умею», «должен», е) результаты исследования представлений студентов о руководителе методом незаконченных предложений; ж) обобщение результатов исследования представлений студентов о руководителе в парадигме модальности «могу», з) обобщение результатов исследования представлений студентов о руководителе в парадигме модальности «умею», и) обобщение результатов исследования представлений студентов о руководителе в парадигме модальности «должен», к) общая характеристика представлений студентов о руководителе во всех трёх модальностях.

**Ключевые слова:** социальное представление, модальность, компетентность, руководитель, студент, метод незаконченных предложений, контент-анализ.

**Abstract:** This publication describes: a) the origins of the study of social representations; b) the essential characteristics of the concept of "social representation"; c) the basis of the method of unfinished sentences; d) the general concept of human modality; e) modality "can", "know how", "should", e) the results of the study of the ideas of students about the leader by the method of unfinished sentences; g) generalization of the results of a study of students' ideas about the head in the paradigm of the modality "can", z) generalization of the results of a study of students' ideas about the head in the paradigm of the modality "can", I) generalization of the results of a study of students' ideas about the head in the paradigm of modality "should", k) general characteristics of students' ideas about the head in all three modalities.

**Keywords:** social representation, modality, competence, manager, head, student, method of unfinished sentences, content analysis.

Изучение представлений студентов о руководителе заслуживают нашего внимания хотя бы по той причине, что потенциально ни один студент не сможет избежать взаимодействия с руководителем, и ни один руководитель не сможет избежать взаимодействия с бывшим студентом. Поэтому, анализируя полученные в ходе данного исследования результаты, будет возможно в дальнейшем применить их на практике для повышения эффективности работы как коллектива в целом, так и сотрудников с руководителем в отдельности.

Для данного исследования чрезвычайно важно, что социальные представления имеют двойственную природу. Во-первых, это создание облика руководителя: идеального, хорошего, плохого, существующего в представлениях какой-то конкретной группы, в нашем случае – у студентов. Во-вторых, исходя из этих представлений, можно проанализировать саму группу в целом, ее психологический облик, а также ее отдельных членов, и на основе их представлений сделать определенные выводы.

Таким образом, мы провели исследование, в рамках которого были выявлены представления студентов о потребностях, личностном потенциале, компетентностях, личностных смыслах и особенностях целеполагания руководителя.

В своей работе мы опирались на разработанную Е.В.Селезневой концепцию жизнеосуществления человека. В соответствии с этой концепцией человек, сохраняя свою целостность, в каждый момент своей жизни предстает в одной из следующих модальностей: хочу – могу – умею – должен – добиваюсь – делаю [4, с.57].

На уровне модальности «хочу» проявляются материальные и моральные потребности личности, ее внутренняя мотивация.

На уровне модальности «могу» отражается личностный потенциал человека как производное его индивидуального опыта и уровня готовности к его практической реализации, уровня обучаемости, реального возраста и потенциала личностно-профессионального роста.

На уровне модальности «умею» обнаруживается степень компетентности человека как совокупности приемов, навыков, методик, способов, технологий осуществления конкретной деятельности.

На уровне модальности «должен» фиксируется принятие человеком социальных требований и ценностей как личностных смыслов, его включенность в социальное взаимодействие и степень ответственности.

На уровне модальности «добиваюсь» отражается процесс целеобразования как формирования целей и целеполагания как их выбора.

На уровне модальности «делаю» отражается процесс осуществления всех остальных модальностей в реальных поступках [4, с.57].

В качестве инструмента для исследования был использован модифицированный Е.В.Селезневой вариант методики «Незаконченные предложения» [5, с. 50-55]. Респондентам было необходимо в свободной форме завершить 10 предложений-суждений о руководителе, каждое из которых включало тот или иной модальный глагол, выступающий в роли смыслового стимула. Предложения были объединены в пять групп в соответствии с выделенными Е.В.Селезневой модальностями человека как целостности. В каждую группу входило по два стимула, имеющих тождественное значение, но при этом – противоположный знак (например, «Любой руководитель имеет навык...», «Ни один руководитель не умеет...»). Завершенная фраза в зависимости от модальности глагола-стимула приобретает вид суждения о потребностях, смыслах, целях, потенциале и компетентностях руководителя. При этом в предложениях, включающих модальный глагол с положительным знаком, фиксируются представления студентов о норме по отношению к конкретной модальности, а в предложениях, включающих модальный глагол с отрицательным знаком, – представления либо о недолжном, либо о реальном положении дел по отношению к этой же модальности.

В исследовании принимали участие 69 студентов.

Так как опрос проводился в индивидуальном порядке, и обмена информацией между испытуемыми не было, в процессе обработки материала были получены наиболее креативные и особенные варианты ответов. При обработке данных был использован контент-анализ. В данной статье мы представим результаты анализа представлений студентов о личностном потенциале (модальность «могу»), компетентностях (модальность «умею») и личностных смыслах (модальность «должен») руководителя.

В процессе обработки результатов опроса были получены следующие данные.

Область личностного потенциала руководителя (модальность «могу»).

Представления студентов о том, что должно входить в личностный потенциал руководителя, фиксировались в предложениях, начинающихся со слов «Любой руководитель может...». Анализ показал, что с точки зрения большинства участников исследования любой руководитель может обладать определенным профессиональным потенциалом, в том числе управленческими способностями – 36 ответов из 68 (0,529) (например, слова-индикаторы «организовывать» или «руководить») и профессиональными способностями – 11 ответов (0,162) (например, «работать над проектом» и

«войти в курс дела»). В то же время порядка 31% высказываний отображают, что любой руководитель может обладать и определенным психологическим потенциалом, в том числе коммуникативными способностями – 5 ответов (0,074) (например, «высказывать своё мнение»), когнитивными способностями – 13 ответов (0,191) (например, «принять рискованное решение») и эмпатийными способностями – 3 ответа (0,044) (например, «быть счастливым»).

Что касается тех вещей, на которые «ни один руководитель не способен...», то около 30% высказываний по данному смысловому стимулу выявили, что любой руководитель может не иметь определенного потенциала в профессиональной сфере, включающей в себя управленческие способности – 14 ответов из 57 (0,246) (например, «заниматься узкопрофильными вещами» и «отдать полномочия добровольно») и профессиональные способности – 3 ответа (0,053) (например, «не использовать свои возможности»). Однако приблизительно 70% высказываний предполагают, что любой руководитель может не иметь некоторого потенциала и в психологической сфере, включающей в себя когнитивные способности – 17 ответов (0,298) (например, «видеть свои ошибки» и «абсолютно рационально принимать решения»), коммуникативные способности – 10 ответов (0,175) (например, «быть абсолютно безразличным»), эмпатийные способности – 8 ответов (0,140) (например, «сочувствовать»), морально-нравственный потенциал – 1 ответ (0,018) («подставить своих подчиненных») и волевые способности – 4 ответа (0,070) (например, «сдаваться»).

Область компетентности руководителя (модальность «умею»).

Порядка 52% высказываний по смысловому стимулу «любой руководитель имеет навык» отображают, что руководитель обладает умениями в профессиональной сфере, в том числе формальными управленческими навыками – 14 ответов из 65 (0,215) (например, «руководство» и «профессионализм»), неформальными управленческими навыками – 7 ответов (0,107) (например, «лидерство» и «консолидация») и организационными навыками – 13 ответов (0,199) (например, «координация рабочего коллектива» и «организация»); также 48% высказываний отражают навыки в психологической области, включающей в себя когнитивные навыки – 4 ответа (0,061) (например, «быстро принимать решения»), морально-нравственные качества – 3 ответа (0,046) (например, «ответственность»), волевые навыки – 1 ответ (0,015) («терпение»), мотивационные умения – 5 ответов (0,076) (например, «убедительность») и коммуникативные навыки – 18 ответов (0,276) (например, «ораторство»).

Что касается того, чего «ни один руководитель не умеет», то порядка 59% высказываний по данному стимулу предполагают, что ни один руководитель не обладает достаточным уровнем общих профессиональных умений, включающих в себя собственно профессиональные навыки – 6 ответов из 58 (0,103) (например, «работать по графику» и «отказываться от работы») и управленческие навыки – 28 ответов (0,483) (например, «работать самостоятельно» и «делегировать») , в то же время 41% высказываний отображает представления о низком уровне навыков в психологической области, включающей в себя волевые умения – 3 ответа (0,051) (например, «идти против системы»), когнитивные навыки – 5 ответов (0,086) (например, «придумывать идеи»), коммуникативные навыки – 8 ответов (0,138) (например, «слышать») и эмоциональные качества – 8 ответов (0,138) (например, «быть слабым»).

Область личностных смыслов руководителя (модальность «должен»). Около 62% высказываний по стимулу «любой руководитель должен» выявили, что любой руководитель должен обладать определенными обязательствами в общей профессиональной сфере, а конкретно – в области управления – 42 ответа из 68 (0,618) (например, «уметь ставить задачи» и «учитывать индивидуальные особенности подчиненных»), в то же время порядка 38% высказываний показывают, что в представлениях студентов любой руководитель должен также обладать и некоторыми общими психологическими смыслами, в том числе волевыми ценностями – 2 ответа (0,029) (например, «быть стрессоустойчивым»), мотивационными ценностями – 3 ответа (0,044) (например, «мотивировать коллектив»), когнитивными смыслами – 8 ответов (0,118) (например, «думать и пользоваться логикой»), коммуникативными ценностями – 12 ответов (0,176) (например, «разбираться в людях») и морально-нравственными обязательствами – 1 ответ (0,015) («быть справедливым»).

Что же касается тех вещей, которые «ни один руководитель не обязан», то порядка 70% высказываний по данному стимулу гласят, что ни один руководитель не должен обладать определенным уровнем профессиональных обязанностей, включающих в себя управленческие ценности – 28 ответов из 68 (0,412) (например, «подстраиваться под подчиненных» и «продолжать руководить до последнего») и профессиональные ценности – 20 ответов (0,294) (например, «выполнять чужую работу» и «делать всё в одиночку»). Однако около 30% высказываний отображают, что ни один руководитель не обязан обладать определенными психологическими обязательствами, включающими в себя волевые ценности – 2 ответа (0,029) (например, «быть честным»), морально-нравственные обязательства – 3 ответа (0,044)

(например, «оскорблять подчиненных»), когнитивные смыслы – 3 ответа (0,044) (например, «знать всё»), коммуникативные ценности – 8 ответов (0,118) (например, «любить своих подчиненных») и эмоциональные ценности – 4 ответа (0,059) (например, «жалеть»).

Таким образом, можно сделать выводы о том, что социальные представления студентов о руководителе связаны непосредственно с профессиональными компетенциями руководителя, его личностным потенциалом и личностными же смыслами. Однозначно распределить количество полученных ответов по группам общей профессиональной сферы и общей психологической сферы не представляется возможным: в зависимости от выбранной модальности студенты уделяли внимание либо профессиональным показателям руководителя, либо его психологическому образу.

Подводя итоги важно отметить, что, с одной стороны, представления студентов о руководителе во многом соответствуют результатам научных исследований, с другой стороны, противоречивость полученных данных, а именно появление одинаковых слов-индикаторов на противоположных полюсах в рамках одной модальности, говорит о том, что в представлениях студентов отражаются наиболее значимые личностные характеристики руководителя, от уровня развития которых зависит качество его деятельности.

#### ***Библиографический список:***

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. - М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Аспект Пресс, 2003. – 290 с.
3. Донцов А.И., Емельянова Т.П. Концепция социальных представлений в современной французской социологии. - М.: МГУ, 1987. — с. 147-151.
4. Селезнева Е.В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих: Дис. ... докт. психол. наук. - М., 2005. – 607 с.
5. Селезнева Е.В. Незаконченные предложения // Акмеологическая диагностика / под общ.ред. А.А.Деркача и Ю.В.Синягина. - М.: Изд-во РАГС, 2007. – С. 50-55.