

Научная статья

УДК 159.9.07

DOI: 10.20323/1813-145X-2022-2-125-140-149

EDN: BLXRER

Александр Анатольевич Карпов^{1✉}, Анастасия Александровна Волченкова²

¹Доктор психологических наук, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова». 150003, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14

²Аспирантка факультета психологии, ассистент кафедры психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова». 150003, г. Ярославль, ул. Советская, д. 14

¹karпов.sander2016@yandex.ru ✉, <https://orcid.org/0000-0002-6432-8246>

²4crocus95@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8691-7132>

Рефлексивность как детерминанта стилей руководства в условиях дистанционных форм управленческой деятельности

Аннотация. В статье представлены теоретические и эмпирические материалы, раскрывающие специфику основных параметров рефлексивности личности как детерминант общеуправленческих стилей. Показано, что одним из наиболее конструктивных средств такого раскрытия является выявление взаимосвязи стилей руководства как одного из центральных конструктов психологии менеджмента, с одной стороны, и основных рефлексивных параметров — с другой. Описаны необходимые предпосылки синтеза нескольких крупных направлений современной психологии: теории деятельности, психологии управления (психологии менеджмента), психологии рефлексии и метакогнитивной психологии. Установлено, что основные общеуправленческие стили характеризуются различными значениями индексов интегрированности (когерентности), дифференцированности (дивергентности) и индекса общей организованности параметров рефлексии личности.

Сформулированы положения, согласно которым в основе закономерностей структурной организации параметров рефлексии личности руководителей лежат специфические условия реализации управленческой деятельности, выраженные в виде дистанционных форм. Дано обоснование ведущей роли средств «антирефлексивной» направленности в управленческой деятельности при использовании технологических механизмов информационно-коммуникационного плана. Отмечена их большая представленность в дистанционных («виртуальных») формах реализации деятельности управленческого типа, чем в традиционных вариантах ее осуществления. Установлено, что высокий и выше среднего уровень развития рефлексии оказывает не фасилитирующее, а напротив, ингибирующее влияние на показатели эффективности управленческой деятельности.

Это обстоятельство обуславливает использование субъектом управленческого труда высокого уровня развития рефлексивности для ее собственной минимизации — главным образом для директивного общеуправленческого стиля. Обоснованы положения о постепенной смене исследовательской ориентации с двух традиционно дифференцируемых классов деятельности (субъект-объектного и субъект-субъектного) на новый (субъектно-информационный) класс. Объяснены положения о принадлежности деятельности управленческого типа одновременно к трем дифференцируемым классам деятельности: субъект-субъектному, субъект-объектному и субъектно-информационному.

Ключевые слова: рефлексивность; управленческая деятельность; рефлексия; общеуправленческие стили; «виртуальное руководство (лидерство)»; субъектно-информационный класс; метакогнитивная сфера личности; структурная организация; индексы структурной организации; «антирефлексия»

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда (РНФ); № проекта 21-18-00039

Для цитирования: Карпов А. А., Волченкова А. А. Рефлексивность как детерминанта стилей руководства в условиях дистанционных форм управленческой деятельности // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 2 (125). С. 140-149. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-2-125-140-149>. <https://elibrary.ru/blxrer>.

Original article

Aleksandr A. Karpov^{1✉}, Anastasia A. Volchenkova²¹Doctor of psychological sciences, professor, department of labor psychology and organizational psychology, FSBEI HE «Yaroslavl state university named after P. G. Demidov». 150003, Yaroslavl, Sovetskaya st., 14²Graduate student of the faculty of psychology, assistant of the department of labor psychology and organizational psychology, FSBEI HE «Yaroslavl state university named after P. G. Demidov». 150003, Yaroslavl, Sovetskaya st., 14¹karpov.sander2016@yandex.ru ✉, <https://orcid.org/0000-0002-6432-8246>²4crocus95@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-8691-7132>**Reflexivity as a determinant of leadership styles
in conditions of remote management activity forms**

Abstract. The article presents theoretical and empirical materials that reveal the specifics of the main parameters of personality reflexivity as determinants of general management styles. It is shown that one of the most constructive means of such disclosure is to identify the relationship of leadership styles as one of the central constructs of management psychology, on the one hand, and the main reflexive parameters, on the other. The necessary prerequisites for the synthesis of several major areas of modern psychology are described: theory of activity, management psychology, psychology of reflection and metacognitive psychology. It is established that the main general management styles are characterized by different values of the indexes of integration (coherence), differentiation (divergence) and the index of general organization of personality reflection parameters. The provisions are formulated according to which the regularities of the structural organization of the parameters of the reflection of the managers' personality are based on specific conditions for the implementation of management activity, expressed in the form of remote forms. The substantiation of the leading role of the means of «anti-reflexive» orientation in management activity in the conditions of using technological mechanisms of the information and communication plan is given. Their greater representation is noted in remote («virtual») forms of implementation of management activity than in traditional versions of its implementation. It has been established that a high and above average level of reflection development has not a facilitating, but, on the contrary, inhibiting effect on the performance indicators of management activity. This circumstance determines the use by manager of a high level of reflexivity development for its own «minimization», mainly for the directive general management style. The provisions on the gradual change of research orientation from two traditionally differentiated classes of activity — subject-object and subject-subject — to a new subject-information class are substantiated. The provisions on the affiliation of management activity simultaneously to three differentiable classes of activity are explained: subject- subject, subject-object and subject-information.

Keywords: reflexivity; management activity; reflection; general management styles; «virtual leadership (leadership)»; subject-information class; metacognitive sphere of personality; structural organization; indexes of structural organization; «anti-reflection»

The study was carried out with the financial support of the Russian Science Foundation (RSF); project № 21-18-00039

For citation: Karpov A. A., Volchenkova A. A. Reflexivity as a determinant of leadership styles in conditions of remote management activity forms. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2022;(2): 140-149. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-2-125-140-149>. <https://elibrary.ru/blxrer>.

Постановка проблемы исследования

Проблематика управленческой деятельности характеризуется на современном этапе ее развития сочетанием ярко выраженной фундаментальной теоретической значимости с не менее очевидной практической ценностью. В менеджменте наиболее полное отражение находит главный атрибут всей психологической теории деятельности — ее предмет. Ранее нами было установлено, что существенную роль в организации управленческой деятельности выполняет класс метакогнитивных процессов, а также рефлексивность как отдельное личностное качество. Однако к настоящему моменту практически отсут-

ствуют определенные завершенные представления по этому вопросу, что обуславливает его высокую актуальность. Помимо этого, общая ситуация характеризуется тем, что два крупных направления психологии (психологическая теория деятельности, с одной стороны, и психология рефлексии — с другой) до сих пор испытывают определенный дефицит совместных разработок. Разумеется, к настоящему моменту уже получен ряд результатов относительно, к примеру, зависимости показателей эффективности управленческой деятельности от меры развития рефлексивности [Карпов, 2012; Карпов, Пономарева, 2000; Карпов, 2005; Карпов, 2000], а также

структурной организации параметров рефлексивности личности руководителя в русле метасистемного подхода в исследовании метакогнитивной сферы личности в деятельности управленческого типа [Карпов, 2018]. В то же время исследований, направленных на выявление детерминационной роли рефлексии в контексте стилевых характеристик руководителей, представлено явно недостаточно.

В связи с этим следует отметить, что наиболее традиционными и широко представленными в психологии управления являются исследования стилей руководства и лидерства, а также проблемы принятия решений. Эти направления, по существу, определяют общие содержательные и процессуальные характеристики управленческой деятельности и являются системообразующими по отношению к ней. В настоящее время сложился целый ряд различных концептуальных подходов к разработке классификаций стилей руководства и стилей принятия управленческих решений, что предоставляет возможности планирования специальных исследований. Кроме этого, полагаем, что за счет дифференциации субъектов управленческого труда согласно их стилевым характеристикам возможно конструктивное изучение закономерностей организации рефлексивности в управленческой деятельности. Необходимо учитывать также и то, что рефлексивные процессы мы рассматриваем в качестве отдельных «единиц» метакогнитивной сферы личности. Это отражено, в частности, в подходах к диагностике метакогнитивных и рефлексивных параметров в различных исследованиях. Вместе с тем, разумеется, необходимо учитывать, что общая организация системы психических процессов может быть представлена как иерархия пяти основных уровней, каждый из которых закономерным образом соотносится с определенным значением критерия-дискриминатора. Так, субсистемному значению критерия-дискриминатора соответствует уровень интегральных и метакогнитивных процессов, а системному — уровень рефлексивных процессов [Карпов, 2012]. Эти положения сложились в русле метасистемного подхода в исследовании психических процессов. Рефлексия, как известно, обладает наивысшей степенью сложности, интегративности среди всех известных сегодня процессов психики. Она выступает как продукт интеграции всех трех основных классов психических процессов — когнитивных, регулятивных и коммуникативных. Ее результатом является то, что у человека возникает фено-

мен сознания. Сознание — это и результативная сторона рефлексии, и одновременно ее условие [Карпов, 2012; Карпов, 2000; Карпов, 2005].

Вместе с тем нельзя не учитывать принципиально важного обстоятельства, которое очевидным и вполне естественным образом обнаруживается в современном «мире профессий». Усиливающаяся в последние десятилетия интенсификация различных сфер — технологической, социальной, политической, экономической и др., объективно не может не способствовать закономерным преобразованиям в процессе «филогенеза деятельности». Постепенно произошедшая смена исследовательской ориентации с субъект-объектных на субъект-субъектные виды деятельности была, как известно, во многом, обусловлена возрастающей ролью вопросов психологического плана в изучении деятельности как таковой. И если в случае с профессиями субъект-объектного класса объектом выступает некая неодушевленная реальность, то в субъект-субъектных видах деятельности объектом выступает субъект — другой человек или группа людей с присущим им широчайшим спектром личностных, характерологических, индивидуально-типологических и иных особенностей. Это, с точки зрения психологии, разумеется, не может не создавать благоприятных и конструктивных научных перспектив. Притом обращение к субъект-субъектным видам деятельности в значительной степени, обнаруживает и более общую тенденцию, которая в некоторых наших предыдущих работах [Карпов А. А., 2021] была обозначена как «психологизация» научных направлений. Следовательно, все это во многом обогатило теорию деятельности — сделало ее «еще более психологической».

В то же время смену этих двух традиционно дифференцируемых классов деятельности, а также логику развития общих представлений относительно этой широкой по своему содержанию и потенциалу проблематики, полагаем, нельзя считать завершенной. Действительное многообразие эволюции форм трудовой деятельности высоко настолько, насколько быстро происходит прогресс в указанных выше сферах общественной жизни, насколько увеличивается динамичность «мира профессий». Иначе говоря, уже вполне привычной становится ситуация, согласно которой эти изменения (зачастую, радикального свойства) заметно опережают формулировку соответствующих теоретических представлений и разработки прикладного плана. Вследствие

этого открывается возможность продуктивного и углубленного исследования новых типов и разновидностей профессиональной деятельности, а по всей видимости, и классов — прежде всего, субъектно-информационного. При этом важно подчеркнуть, что профессии, принадлежащие именно этому классу, объективно говоря, не просто в состоянии стать центральным объектом изучения в современной теории деятельности, но и обозначить решающие предпосылки формирования обобщающей психологической теории деятельности. Она в будущем должна синтезировать в себе представления как о субъект-объектных и субъект-субъектных ее типах, так и о ее субъектно-информационном типе.

Важнейшей отличительной характеристикой субъектно-информационного класса является то, что в нем имеет место фактически та же самая трансформация, которая вызвала в свое время необходимость дифференциации субъект-объектного и субъект-субъектного классов. Это трансформация основного атрибута деятельности — ее предмета. В субъектно-информационных видах деятельности им выступает уже не объект, но еще и не субъект, а совершенно иная и предельно специфическая сущность — информация [Абдеев, 1994; Воронкова, 2010; Калачева, 2021; Карпов А. В., 2021; Карпов, 2006; Карпов, 2021; Кулагин, 2019; Ленков, 2019; Нестик, 2013; Attrill, 2016]. Как указывается в статье А. В. Карпова, «она сама по себе, то есть исходно не является ни объектом, ни субъектом, хотя может сигнифицировать и тот и другой — и по отдельности, и одновременно. Сама она “безразлична” к тому, что сигнифицирует, — к контенту. Сфера действия и область представленности этого третьего класса предельно широка; в деятельности этого класса их основной атрибут — предмет — не только качественно трансформируется, но и еще более усложняется. Причем такое усложнение происходит в самом прямом смысле данного понятия, поскольку деятельность данного класса становится еще более опосредствованной, а ее предмет — еще более имплицитным, вообще приобретая в ряде случаев черты именно качественно новой реальности — виртуальной» [Карпов А. В., 2021].

Подобные решительные перемены в «филогенезе деятельности», разумеется, не могли не отразиться и на менеджменте. Более того, полагаем, учитывая всю объективную сложность управленческой деятельности, в случае постепенно осуществляемого перехода к субъектно-

информационному классу, очевидно, должны иметь место весьма специфические ее особенности. На наш взгляд, управленческая деятельность вообще предстает в качестве одного из немногих видов профессиональной деятельности, который оказывается в состоянии вполне гармонично сочетать в себе характеристики сразу трех классов деятельности. Действительно, в качестве ее главного объекта могут выступать и люди, и технологии, и, что явствует из современных реалий, средства информационного плана.

В современных организациях различного типа становится все более популярной деятельность на виртуальных рабочих местах, где сотрудники удалены друг от друга и от своих руководителей. В настоящее время многие специалисты, используя механизмы дистанционных коммуникаций, могут выполнять работу, не покидая дома или находясь в отдаленных местах. Это обстоятельство ставит определенные новые исследовательские задачи перед психологией управления, а само по себе такое явление можно охарактеризовать как «виртуальное руководство (лидерство)». Фактически основополагающие механизмы взаимодействия психологического плана по вектору «руководитель — подчиненный» остаются в данном случае неизученными и представляют собой новую отдельную тему для последующего анализа. Так, например, в виртуальной среде руководители сталкиваются с проблемами установления баланса между структурой, подотчетностью и гибкостью. При этом они вынуждены создавать достаточно устойчивые параметры организационных коммуникаций и давать указания таким образом, чтобы исполнители ясно понимали промежуточные и общие цели организации. В то же время не менее существенной является проблема, связанная с тем, что руководители вынуждены также доверять «виртуальным работникам» в том, что касается самостоятельного выполнения заданий, не устанавливая при этом жесткого контроля и наблюдения.

Считается, что эффективный «виртуальный лидер» указывает ясные цели, устанавливает график выполнения заданий, определяет способы коммуникации и координирует работу сотрудников. Вместе с тем, значительным недостатком является то, что он не регламентирует детали повседневной деятельности и др. Эти данные в той или иной степени находят свое отражение в ряде современных работ по психологии управления и организационной психологии [Базаров, 2014; Беннис, 2006; Канджеми, 2007; Карпов,

2018; Карпов, 2000]. Разумеется, широкий спектр характеристик субъекта управленческой деятельности «виртуального» («информационного») плана остается практически полностью не установленным, а представленная исследовательская тематика располагается пока лишь на этапе постановки проблемы. В то же время решение задачи может быть возможно опять-таки благодаря обращению к разработкам в области метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. В частности, в работе А. А. Карпова [Карпов А. А., 2021] дается подробное обоснование именно такой исследовательской траектории — в наиболее общем виде подчеркивается принципиальное сходство основных особенностей деятельности информационного характера (в нашем случае деятельности управленческого типа), реализуемых на базе компьютерной техники, и самой сути метакогнитивизма (его сферы, предмета, специфики, задач, разделов и пр.).

Программа и методы исследования

В одном из исследований общего цикла работ в области метакогнитивной регуляции деятельности субъектно-информационного класса был использован достаточно широкий набор методов, которые можно условно разделить на собственно психологические методы и методы статистической обработки данных. Первая группа включает методическое обеспечение, состоявшее из разработанных в разное время в метакогнитивизме и в психологии рефлексии методик опросного типа, позволивших получить комплекс диагностических данных относительно индивидуальной меры развития у испытуемых — руководителей коммерческих, образовательных и производственных организаций — ряда основных параметров рефлексивности личности. В этих целях были подвергнуты диагностике следующие основные параметры (с указанием методик их определения):

– Метакогнитивная осознанность (включенность) деятельности (посредством методики *Metacognitive Awareness Inventory* (Г. Шроу, Р. Деннисон (MAI, в адаптации А. В. Карпова [Карпов, 2005]). Она включает две шкалы: Метакогнитивные знания (*knowledge about cognition*) — содержит 3 субшкалы: декларативные знания (*declarative knowledge*), процедурные знания (*procedural knowledge*) и условные знания (*conditional knowledge*); Метакогнитивная регуляция (*regulation of cognition*) содержит 5 субшкал: планирование (*planning*), стратегии управления информацией (*information*

management strategies), мониторинг понимания (*comprehension monitoring*), стратегии отладки (*debugging strategies*), оценка (*evaluation*);

– Методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В. П. Захарова и А. Л. Журавлева). Основу методики составляют 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива [Козлов, 2018];

– Методика уровня выраженности и направленности рефлексии М. Гранта (по [Карпов, 2005]), включающая две шкалы: «саморефлексия» и «социорефлексия»;

– Методика диагностики индивидуальной меры развития рефлексивности А. В. Карпова и В. В. Пономаревой [Карпов, 2000; Карпов, 2005]; она позволяет диагностировать следующие парциальные компоненты рефлексивности: ауторефлексию, социорефлексию, а также интегральный показатель развития общей рефлексивности;

– Опросник степени выраженности средств антирефлексивной направленности (А. А. Карпов) [Карпов, 2018].

В качестве методов обработки и интерпретации результатов были использованы как традиционные и широко применяемые статистические методы, так и относительно менее известные, но также значимые для основных задач данного исследования методы. К последним относятся, прежде всего, те, которые принадлежат к группе методов структурно-психологического анализа.

Полученные результаты и их обсуждение

После проведенного тестирования всех испытуемых были подсчитаны количественные показатели основных рефлексивных параметров, применены дополнительные статистические процедуры, за счет которых удалось установить факт значимости различий между показателями большинства из исследуемых групп испытуемых. Следующий этап состоял в вычислении матриц интеркорреляций по уже полученным данным. Таким образом реализуется структурный уровень анализа взаимосвязи метакогнитивных характеристик между собой.

Согласно основным методологическим требованиям структурно-психологического анализа, были определены матрицы интеркорреляций метакогнитивных параметров, диагностируемых шкалами использованных методик, осуществлен подсчет индексов когерентности (ИКС), дивергентности (ИДС) и общей организованности (ИОС) структур основных параметров метакогнитивной сферы личности. Индекс когерент-

ности структуры параметров определяется как функция числа положительных значимых связей в структуре и степени их значимости; индекс дивергентности структуры (ИДС) — как функция числа и значимости отрицательных связей в структуре; индекс организованности структуры (ИОС) — как функция соотношения общего количества положительных и отрицательных связей, а также их значимости. При этом учитываются связи, значимые при $\rho = 0,99$, приписывается «весовой» коэффициент 3 балла, при $\rho = 0,95$ приписывается «весовой» коэффициент 2 балла, при $\rho = 0,90$ — «весовой» коэффициент, равный 1 баллу [Карпов, 2018; Карпов А. А., 2021].

Таблица 1

Сводная таблица индексов структурной организации

	<i>Директивный стиль</i>	<i>Коллегиальный стиль</i>	<i>Попустительский стиль</i>
Индекс когерентности структуры (ИКС)	26	12	13
Индекс дивергентности структуры (ИДС)	0	13	15
Индекс организованности структуры (ИОС)	26	-1	-2

Анализ показателей индексов структурной организации основных исследуемых параметров позволил получить следующие результаты:

– Во-первых, индекс когерентности у руководителей с директивным стилем выше, чем у представителей попустительского и коллегиального, что свидетельствует о более высокой степени структурной организации рефлексивности личности у испытуемых-руководителей данной группы. Подобные результаты можно объяснить, по нашему мнению, следующим образом: по видимому, для таких руководителей в качестве наиболее эффективной в различных сферах управленческой деятельности (коммуникативная, принятие решений и т. д.) оказывается гармоничная, структурированная представленность основных компонентов метакогнитивной сферы личности и высокая выраженность рефлексивности в целях единоличного принятия решений и принятия ответственности. Это вполне объясняет значительное число установленных положительных связей между ними. Иными словами, не просто высокие показатели рефлексивности лич-

ности (в различных ее аспектах), но и высокая интеграция компонентов метакогнитивной сферы личности, относящихся к рефлексии у руководителей с директивным стилем управления, как мы полагаем, может свидетельствовать о том, что процесс принятия решений, будучи важнейшим и системообразующим «звеном» всей управленческой деятельности, осуществляется такими управленцами в известной мере взвешенно, обдуманно; анализу подвергается значительное количество альтернатив, производится сравнительная оценка уровня сложности и диверсифицированности управленческих ситуаций. Все это, на наш взгляд, может способствовать эффективному руководству в целом, хотя, разумеется, в литературе имеются данные, согласно которым высокий и выше среднего уровень развития рефлексии оказывает не фасилитирующее, а напротив, ингибирующее, отрицательное воздействие на показатели успешности управленческой деятельности. При этом важно отметить, что в метакогнитивной психологии известны следующие связанные с этим феномены: например, феномен «метакогнитивной петли», рефлексивного перфекционизма и др. В нашем случае сама по себе высокая интегрированность компонентов рефлексии, а не общий уровень выраженности каждого из них в отдельности (как это может иметь место в случае с упомянутыми выше метакогнитивными феноменами) может говорить о продуктивном влиянии взаимоусиливающих друг друга параметров рефлексии на эффективность управленческой деятельности.

– Во-вторых, наиболее высокими показателями в структуре компонентов рефлексивности личности руководителей, предпочитающих директивный стиль, обладают такие параметры, как «социорефлексия» и «саморефлексия». Вместе с тем, полагаем, особого внимания заслуживают результаты, согласно которым параметр «антирефлексии» в структуре директивного стиля обладает нулевым структурным «весом». На наш взгляд, такой результат не является случайным и тем более не свидетельствует о том, что антирефлексивные средства не оказывают никакого влияния на организацию системы. Дело в том, что тот или иной параметр, имея структурный «вес», равный нулю, тем не менее достаточно латентно воздействует на нее, усиливая ее не своим «присутствием», а напротив, «отсутствием». Более того, высокие показатели социорефлексии и саморефлексии, а также выявленные связи между ними, определяющие наличие эф-

фектов синергии, вполне доказывают тот факт, что, как указывается нами в работах А. А. Карпова [Карпов, 2018], для выработки средств «антирефлексивной» направленности нужна не ингибция — снижение роли самой рефлексии, а наоборот, такой уровень ее развития, который был бы в состоянии «подавлять» собственно ее саму». Это, по нашему мнению, отразилось в содержании взаимосвязей в структуре директивного стиля руководства, а также в общих — наивысших в сравнении с другими стилями показателями индексов когерентности и общей организованности структуры. В связи с этим необходимо также отметить, что несмотря на очевидные преимущества ряда управленческих стилей (в частности, ситуационного), неоднократно отмеченные в литературе, директивный (авторитарный) общеправленческий стиль остается наиболее популярным и эффективным, по мнению значительного числа руководителей высшего и среднего звена.

Наряду с этим в качестве еще одного объяснительного средства могут быть рассмотрены особенности отмеченного выше «виртуального лидерства». вполне возможным представляется эффективное раскрытие средств «антирефлексивной» направленности в условиях сведения к минимуму «живых контактов» между руководителем и подчиненными. Иначе говоря, дистанция, обусловленная технологическими механизмами, достаточно логично трансформируется в дистанцирование (и даже абстрагирование) субъекта управленческого труда от исполнителей с присущим им широким спектром индивидуально-психологических особенностей. Выражаясь буквально, происходит трансформация объекта деятельности от субъекта к его информационному «воплощению», которое является во многом абстрактным и, самое главное, почти неодушевленным. Это, в свою очередь, повторяем, может быть одним из наиболее важных и действенных условий раскрытия «антирефлексии» в управленческой деятельности. В связи с этим важно отметить, что в психологии управления традиционно принято уделять внимание его собственно рефлексивным аспектам и средствам, а также трактовать саму рефлексивность как одно из профессионально важных качеств (ПВК) руководителя, имеющее, соответственно, подчеркнuto позитивную окраску.

Однако к настоящему времени установлен ряд фундаментальных по значимости и принципиально сходных по смыслу закономерностей и яв-

лений, свидетельствующих о наличии существенно иной и также достаточно важной и очень общей закономерности. Она состоит в том, что эффективность реализации подавляющего большинства деятельностных задач и управленческих функций является максимальной на некотором среднем, то есть оптимальном уровне развития рефлексивности (а не на минимальном и не на максимальном ее значении). Исследования, проведенные нами ранее [Карпов, 2018], показывают также, что субъект деятельности, как правило, распознает эту особенность, а затем использует ее в качестве средства оптимизации своей деятельности. Для этого он прибегает к специфическим средствам, позволяющим минимизировать степень рефлексивного контроля за деятельностью и ее частными функциями. Он осознанно минимизирует (или блокирует) роль самого сознания в регуляции деятельности и поведения. В результате этого порождается своего рода «вторичный» феномен — феномен «метакогнитивной блокады»: рефлексивный контроль либо редуцируется, либо полностью блокируется. Эти данные не только позволяют, но и требуют дифференцировать качественно глубоко своеобразное проявление рефлексии (и рефлексивности). Она может не только усиливать (фасилитировать) сама себя, но и минимизировать (ингибировать) себя. Причем очень важно, что такая ингибция — фактически, контролируемая и целенаправленная ее редуция — осуществляется с помощью средств и механизмов, которые также являются подчеркнuto рефлексивными. В результате этого в управленческой деятельности складывается и развивается система своего рода «антирефлексивных» средств, направленная именно на это.

– В-третьих, в случае с попустительским стилем со всей очевидностью вскрывается факт того, что структура параметров рефлексии для таких руководителей фактически дезинтегрируется, о чем свидетельствуют полученные показатели индексов структурной организации. В реальности, а именно в контексте непосредственной реализации деятельности управленческого типа этот результат может, на наш взгляд, выразиться в появлении ошибок в принятии управленческих решений, выработке неполного числа возможных альтернатив, неадекватном той или иной организационной ситуации выборе какой-либо из них. Полагаем, что во многом это опять-таки обусловлено специфическими характеристиками дистанционных форм реализации управленческой дея-

тельности. Очевидно, в ряде из них намеренно или произвольно утрачиваются некоторые механизмы контроля (в частности, его неотвратимости, наличия реальных рычагов воздействия на подчиненных и др.), коррекции, целеполагания, планирования, мотивирования, что создает подходящие условия для установления попустительского стиля руководства.

Наряду с этим процедура исследования предполагала реализацию дополнительного, однако очень показательного метода χ^2 в своем экспресс-варианте для определения степени гомогенности — гетерогенности матриц интеркорреляций. Данный метод позволяет определить, являются ли полученные матрицы (и структурограммы) различными лишь «в мере» — количественно (то есть являются гомогенными); либо выступают качественно различными (то есть являются гетерогенными). В результате были получены данные, свидетельствующие, что различия между всеми структурами параметров рефлексии являются значимыми, поскольку статистически незначимыми (при $\alpha = 0,05$) являются выявленные коэффициенты корреляции между ранговыми распределениями метакогнитивных параметров в матрицах по их структурным «весам» [Карпов, 2018; Карпов А. А., 2021]. В результате применения метода экспресс- χ^2 в исследовании получились следующие данные.

Сравнимые матрицы для каждой из трех групп испытуемых являются качественно различными (гетерогенными), то есть имеют место не только количественные изменения, но и качественные перестройки структур параметров рефлексии личности. Иными словами, это принципиально разные структуры, что еще раз подтверждает полученный ранее факт очевидных различий в показателях индексов структурной организации. Возможно, подобный результат в значительной степени обусловлен установленными ранее некоторыми дезинтегративными тенденциями в исследуемых структурах коллегиального и попустительского стилей. Другими словами, полученные в ходе реализации метода экспресс- χ^2 различия между исследуемыми структурами находят свое отражение и математико-статистическое подтверждение со стороны ранее примененных методов. Вместе с тем в этом случае с очевидностью вскрывается специфический характер реализации каждого из стилей в аспекте рефлексивных механизмов регуляции управленческой деятельности. Главным образом, повторяем, это относится к директивному стилю, ко-

торый, как видно из показателей ИОС и ИКС и данных метода экспресс- χ^2 , также принципиально специфичен относительно остальных стилей и использует во многом возможности рефлексии и «антирефлексии» в контексте повышения общей эффективности управленческой деятельности.

Выводы

Подводя общий итог проведенного исследования, целесообразно выделить ряд основных выводов.

1. Теоретический анализ по проблеме управленческой деятельности показал, что рефлексивные детерминанты оказывают значимое влияние на ее результативные параметры, однако стилевые характеристики этой деятельности остаются практически не изученными. В особенности это относится к проблеме рефлексивности и «виртуального руководства».

2. Исследуемые общеуправленческие стили значимо различаются по всем трем структурным индексам. Установлено, что в основе наивысших показателей индекса когерентности и общей организованности структуры рефлексивных параметров для группы руководителей с директивным общеуправленческим стилем лежат средства «антирефлексивной» направленности, за счет которых оказывается возможной произвольная ингибция — минимизация роли высоких и выше среднего показателей рефлексивности. Показано, что реализация деятельности управленческого типа в условиях использования дистанционных информационно-коммуникационных средств предполагает, по-видимому, большую представленность «антирефлексивных» механизмов, нежели традиционные формы менеджмента.

4. Различия в структурной организации основных параметров рефлексивности личности между стилями обусловлены, во-первых, содержательными особенностями этих стилей в контексте реализации управленческой деятельности; во-вторых, дистанционными («виртуальными») формами ее осуществления. Последние допускают раскрытие таких механизмов, которые усиливают меру представленности того или иного общеуправленческого стиля — главным образом, директивного и попустительского.

Библиографический список

1. Абдеев Р. Ф. Философия информационной цивилизации. Москва : Владос, 1994. 336 с.
2. Базаров Т. Ю. Организационный лидер посткризисного периода / Т. Ю. Базаров, Ю. С. Шевченко //

Организационная психология. 2014. Т. 4. № 3. С. 69-86.

3. Беннис У. Как становятся лидерами: менеджмент нового поколения / У. Беннис, Р. Дж. Томас. Москва : Издательский дом «Вильямс», 2006. 208 с.

4. Воронкова О. Б. Информационные технологии в образовании. Москва : Феникс, 2010. 320 с.

5. Калачева А. И. Метакогнитивные аспекты деятельности IT-специалистов / А. И. Калачева, А. А. Волченкова // Ярославский психологический вестник. 2021. № 3. С. 53-71.

6. Канджеми Дж. П. Психология современного лидерства. Американские исследования. Москва : Когито-Центр. 288 с.

7. Карпов А. А. Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности. Ярославль : ЯрГУ, 2018. 784 с.

8. Карпов А. А. Теория и практика психологического анализа деятельности. Ярославль : Филигрань, 2021. 316 с.

9. Карпов А. В. Методологические основы психологического анализа деятельности субъектно-информационного класса (статья первая) // Ярославский психологический вестник. 2021. № 3 (51). С. 48-63.

10. Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. Москва : Изд. Дом РАО, 2012. 494 с.

11. Карпов А. В. Структурно-функциональное строение профессиональной деятельности информационного характера / А. В. Карпов, С. Л. Ленков. Тверь : ТГУ, 2006. 448 с.

12. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов управления / А. В. Карпов, В. В. Пономарева. Москва : Институт психологии РАН, 2000. 283 с.

13. Карпов А. В. Психология метакогнитивных процессов / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. Москва : Институт психологии РАН, 2005. 343 с.

14. Карпов А. В. Психология рефлексии / А. В. Карпов, И. М. Скитяева. Москва : Институт психологии РАН, 2002. 320 с.

15. Карпов А. В. Психологическая специфика профессиональной деятельности субъектно-информационного класса / А. В. Карпов, А. В. Чемякина // Вестник ЯрГУ. Гуманитарные науки. 2021. № 3. С. 422-433.

16. Козлов В. В. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учебное пособие. Изд. 2-е, доп. и перераб. / В. В. Козлов, В. А. Мазиллов, Н. П. Фетискин. Москва : МАПН: Изд-во Института психотерапии, 2018. 716 с.

17. Кулагин В. Digital@Scale: Настольная книга по цифровизации бизнеса / В. Кулагин, А. Сухаревски, Ю. Мефферт. Москва : Интеллектуальная Литература, 2019. 293 с.

18. Ленков С. Л. Субъектно-информационный подход к психологическим исследованиям. Тверь : Тверской гос. ун-т, 2002. 112 с.

19. Нестик Т. А. Метакогнитивные функции персональной социальной сети // Экономические стратегии. 2013. № 5. С. 53-56.

20. Attrill A. Applied Cyberpsychology. Practical Applications of Cyberpsychological. Theory and Research / A. Attrill, C. Fulwood. Palgrave Macmillan, 2016. 274 p.

Reference list

1. Abdeev R. F. Filosofija informacionnoj civilizacii = Philosophy of information civilization. Moskva : Vlados, 1994. 336 s.

2. Bazarov T. Ju. Organizacionnyj lider postkrisisnogo perioda = Organizational leader of the post-crisis period / T. Ju. Bazarov, Ju. S. Shevchenko // Organizacionnaja psihologija. 2014. Т. 4. № 3. С. 69-86.

3. Bennis U. Kak stanovjatsja liderami: menedzhment novogo pokolenija = How they become leaders: next-generation management / U. Bennis, R. Dzh. Tomas. Moskva : Izdatel'skij dom «Vil'jams», 2006. 208 s.

4. Voronkova O. B. Informacionnye tehnologii v obrazovanii = Information technology in education. Moskva : Feniks, 2010. 320 s.

5. Kalacheva A. I. Metakognitivnye aspekty dejatel'nosti IT-specialistov = Metacognitive aspects of IT specialists / A. I. Kalacheva, A. A. Volchenkova // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. 2021. № 3. С. 53-71.

6. Kandzheimi Dzh. P. Psihologija sovremennogo liderstva. Amerikanskije issledovanija = Psychology of modern leadership. American studies. Moskva : Kogito-Centr. 288 s.

7. Karpov A. A. Struktura metakognitivnoj reguljaccii upravlencheskoj dejatel'nosti = Structure of metacognitive regulation of management activities. Jaroslavl' : JarGU, 2018. 784 s.

8. Karpov A. A. Teorija i praktika psihologicheskogo analiza dejatel'nosti = Theory and practice of psychological analysis of activities. Jaroslavl' : Filigran', 2021. 316 s.

9. Karpov A. V. Metodologicheskie osnovy psihologicheskogo analiza dejatel'nosti sub#ektno-informacionnogo klасса (stat'ja pervaja) = Methodological foundations of psychological analysis of the activities of the subject-information class (article one) // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. 2021. № 3 (51). С. 48-63.

10. Karpov A. V. Refleksivnaja determinacija dejatel'nosti i lichnosti = Reflexive determination of activity and personality. Moskva : Izd. Dom RAO, 2012. 494 s.

11. Karpov A. V. Strukturno-funkcional'noe stroenie professional'noj dejatel'nosti informacionnogo haraktera = Structural and functional structure of professional activities of informational nature / A. V. Karpov, S. L. Len'kov. Tver' : TGU, 2006. 448 s.

12. Karpov A. V. Psihologija refleksivnyh mehanizmov upravlenija = Psychology of reflexive control mechanisms / A. V. Karpov, V. V. Ponomareva. Moskva : Institut psihologii RAN, 2000. 283 s.

13. Karpov A. V. Psihologija metakognitivnyh processov = Psychology of metacognitive processes /

A. V. Karpov, I. M. Skitjaeva. Moskva : Institut psihologii RAN, 2005. 343 s.

14. Karpov A. V. Psihologija refleksii = Psychology of reflection / A. V. Karpov, I. M. Skitjaeva. Moskva : Institut psihologii RAN, 2002. 320 s.

15. Karpov A. V. Psihologicheskaja specifika professional'noj dejatel'nosti sub#ektno-informacionnogo klasa = Psychological specifics of professional activity of subject-information class / A. V. Karpov, A. V. Chemjakina // Vestnik JarGU. Gumanitarnye nauki. 2021. № 3. S. 422-433.

16. Kozlov V. V. Social'no-psihologicheskaja diagnostika razvitija lichnosti i malyh grupp = Socio-psychological diagnosis of the development of personality and small groups : uchebnoe posobie. Izd. 2-e, dop. i pererab. / V. V. Kozlov, V. A. Mazilov, N. P. Fetiskin. Moskva : MAPN: Izd-vo Instituta psihoterapii, 2018. 716 s.

17. Kulagin V. Digital@Scale: Nastol'naja kniga po cifrovizacii biznesa = Digital @ Scale: Business Digitalization Desktop Book / V. Kulagin, A. Suharevski, Ju. Meffert. Moskva : Intellektual'naja Literatura, 2019. 293 s.

18. Len'kov S. L. Sub#ektno-informacionnyj podhod k psihologicheskim issledovanijam = Subject-information approach to psychological research. Tver' : Tverskoj gos. un-t, 2002. 112 s.

19. Nestik T. A. Metakognitivnye funkicii personal'noj social'noj seti = Metacognitive functions of a personal social network // Jekonomicheskie strategii. 2013. № 5. S. 53-56.

20. Attrill A. Applied Cyberpsychology. Practical Applications of Cyberpsychological. Theory and Research / A. Attrill, S. Fulwood. Palgrave Macmillan, 2016. 274 p.

Статья поступила в редакцию 17.02.2022; одобрена после рецензирования 24.03.2022; принята к публикации 25.03.2022.

The article was submitted on 17.02.2022; approved after reviewing 24.03.2022; accepted for publication on 25.03.2022.