

УДК 159.9.07
DOI 10.14258/epb202313

ИЗУЧЕНИЕ СОВЛАДАЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В КОНТЕКСТЕ КОМАНДНЫХ РОЛЕЙ

М. В. Шамардина, Н. В. Киреева, Е. А. Клевцова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

В статье представлены результаты исследования особенностей совладающего поведения руководителей государственной службы с учетом командной роли и различного стажа работы в государственной налоговой инспекции. Одним из базовых феноменов работы была выделена командная роль, которая понимается как выраженность отдельных характеристик личностей в организационных и коммуникативных способностях. Авторами сделан анализ существующих подходов по теме исследования, проведен сравнительный анализ ключевых понятий, а также подходов к специфике профессиональной деятельности руководителя. По результатам исследования выявлена специфика содержания и психологические особенности волевой саморегуляции руководителей с различным стажем работы, работающих в государственной гражданской службе. Правила, связывающие совладающее поведение, коммуникативные и организаторские способности, командные роли, проявляются соответственно у руководителей государственной гражданской службы. Обработка информации осуществлялась в статистическом пакете «IMB SPSS Statistics 23».

В результате обработки полученных данных было выявлено, что организаторским способностям соответствуют определенные командные роли. Также человек должен обладать определенным уровнем рефлексии, с целью корректирования своего поведения и самообладания. А для этого, соответственно, необходимо понимать происходящие процессы в своем настроении.

Ключевые слова: совладающее поведение, командная роль, управленческая деятельность, волевая регуляция, коммуникативные и организаторские способности.

EXAMINING COPING BEHAVIOR OF CIVIL SERVICE LEADERS THROUGH TEAM ROLES ANALYSIS

M. V. Shamardina, N. V. Kireeva, E. A. Klevtsova

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article examines the coping behavior of civil service leaders, considering their team role and length of service in the state tax inspectorate. The study analyzes existing approaches to the research topic, compares key concepts and approaches to the specifics of managers' professional activities.

The study reveals the specifics of volitional self-regulation and psychological characteristics of managers with different work experience in the civil service. The rules linking coping behavior, communication and organizational skills, and team roles are observed among civil service leaders. The statistical package "IMB SPSS Statistics 23" is used to process the data.

The study finds that certain team roles are associated with specific organizational skills, and individuals need a certain level of reflection to correct their behavior and exercise self-control. Therefore, understanding ongoing processes and mood is essential.

Keywords: coping behavior, team role, managerial activity, volitional regulation, communication and organizational skills.

Введение. Совладание — способ, когда человек справляется со стрессовыми ситуациями. Данное исследование, посвященное особенностям совладающего поведения, особенно актуально в настоящее время [1].

Управленческая деятельность — это одновременное выполнение нескольких задач, часто в ситуациях неопределенности, отсутствия времени, ресурсов [1]. Интенсивность труда характерна для большинства руководителей, что определяет хроническую усталость.

В работах Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева показано, что управленцы налоговых инспекций проявляют качества личности, такие как эмоциональная устойчивость, высокий уровень самоконтроля, настойчивость и у них наблюдается высокая нормативность поведения [2]. Все это свидетельствует о постоянном напряжении, необходимости продуктивно анализировать ситуации и развитом критическом мышлении, когда уделяется большое внимание деталям.

Отечественные и зарубежные ученые изучали разные вопросы в области совладающего поведения. В рамках субъектно-деятельностного подхода С. Л. Рубинштейна развита система идей об особенностях деятельности, осуществляемой человеком (субъектом) [3].

Р. Лазарус и С. Фолкман в рамках когнитивного транзактного подхода рассмотрели совладающее поведение как постоянно изменяющиеся когнитивные и поведенческие усилия индивида с целью управления специфическими внешними и (или) внутренними требованиями, оцениваемые им как подвергающие его испытанию или превышающие ресурсы [4, 5].

Цель данного исследования — показать особенности совладающего поведения руководителей государственной службы с учетом командной роли и различного стажа работы в государственной налоговой инспекции (на примере Межрайонной ИФНС России Алтайского края).

Описание методов и методик проводимого исследования. Методы сбора эмпирических данных (биографический метод и психологическое тестирование), тестирование по методикам: Опросник «Способы совладающего поведения» Лазаруса; Опросник «Проактивное совладающее поведение (PCI)» (Proactive Coping Inventory, PCI) разработанный Э. Грингласс, Р. Шварцером и коллегами (Esther Greenglass, Ralf Schwarzer), тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции» (А. В. Зверькова и Е. В. Эйдмана), «Коммуникативные и организаторские способности» (В. В. Синявский и В. А. Федорошин), методика определения ролевого поведения людей и их взаимодействие с командой (Р. Мередит Белбин), методика «Инди-

катор копинг-стратегий» разработана Джеймсом Амирханом (James H. Amirkhan).

В качестве эмпирической базы исследования были выбраны руководители государственной гражданской службы возрасте от 28 до 55 лет, работающие в Межрайонной ИФНС России Алтайского края в должности руководителей. Общий объем выборки составил 60 человек.

Полученные результаты и их обсуждения. На первом этапе исследования был проведен анализ достоверных различий с помощью непараметрического метода математической статистики U-критерий Манна-Уитни, связанный с особенностями совладающего поведения между группами руководителей государственной службы ФНС с различным стажем работы в руководящей должности, который позволил на уровне значимости $p < 0,05$ выявить достоверные различия в средних значениях компонентов методики в группах со стажем работы от 3 до 5 лет и более 5 лет.

Результаты средних значений определяли по опроснику «Способы совладающего поведения» (Р. Лазаруса и С. Фолкман). С помощью U-критерия Манна-Уитни на уровне значимости ($p < 0,05$) выявлены достоверные различия у руководителей государственной службы ФНС с различным стажем работы в руководящей должности по способу совладающего поведения «Принятие ответственности».

Из анализа результатов U-критерия Манна-Уитни следует, что между группами руководителей с различным стажем работы в руководящей должности: до 5 лет и более 5 лет были выявлены значимые различия по опроснику «Способы совладающего поведения» (Р. Лазаруса и С. Фолкман) (ср. з. до 5 лет=47,1264, ср. з. более 5 лет=55,1282, $U=263,5$, $p < 0,05$).

Таким образом, можно сделать вывод, что руководители государственной службы ФНС, которые проработали в руководящей должности более 5 лет склонны принимать свою роль совместно со всеми должностными требованиями и возникающими стрессовыми ситуациями, которые могут быть в профессиональной деятельности, брать ответственность за то, насколько быстро и эффективно будут решены данные проблемы, в то время как менее опытные руководители не показывают такой тенденции. По всей видимости, из-за начала руководящей работы в должности управленца, руководители государственной службы ФНС могут испытывать чаще стресс в сложных должностных ситуациях.

В результате исследования совладающего поведения у руководителей государственной службы ФНС, при применении тестовых методик, на втором этапе полученные данные были обра-

ботаны с помощью метода корреляционного анализа Спирмана. С его помощью были выявлены взаимосвязи в методиках: «Организаторские и коммуникативные способности» (В. В. Синявский, В. А. Федорошин), «Способы совладающего поведения» (Р. Лазаруса и С. Фолкман); опросник проактивного совладающего поведения (РСІ (Э. Грингласс, Р. Шварцера); тест-опросник «Исследование волевой саморегуляции» (А. В. Зверькова, Е. В. Эйдмана); «Индикатор копинг-стратегий» (Д. Амирхана).

В ходе обработки полученных данных авторами выявлены корреляционные связи шкалы «Коммуникативных способностей» с такими шкалами методик как: «Планирование решения проблемы» ($r = 0,338$, $p = 0,008$), «Поиск социальной поддержки» ($r = 0,328$, $p = 0,011$), «Коллективист» ($r = 0,414$, $p = 0,001$), «Проактивное преодоление» ($r = 0,314$, $p = 0,015$), «Настойчивость» ($r = 0,395$, $p = 0,002$) и «Самообладание» ($r = 0,336$, $p = 0,009$).

Таким образом, была получена связь шкал «Коммуникативные способности» с определенными стилями поведения руководителя госслужбы ФНС в различных стрессовых ситуациях и выходах из них в совокупности с особенностями волевой регуляции. Можно сделать вывод о том, что коммуникативные способности имеют некую связь с мерой овладения собственным поведением в различных ситуациях, способность сознательно управлять своими действиями, состояниями и побуждениями. Можно предположить, что коммуникативные способности тесно связаны с общим поведением человека в стрессовых ситуациях и способностью контролировать эмоции.

Корреляционные связи также были обнаружены со шкалой «Организаторские способности» и шкалами других методик.

Шкала «Организаторские способности» имеет положительную связь со шкалами: «Самообладание» ($r = 0,469$, $p = 0,00$), «Превентивное преодоление» ($r = 0,532$, $p = 0,00$), «Бегство-избегание» ($r = -0,255$, $p = 0,000$), «Положительная переоценка» ($r = 0,336$, $p = 0,000$), «Планирование решения проблемы» ($r = 0,499$, $p = 0,00$), «Оценщик» ($r = 0,53$, $p = 0,00$), «Рефлексивное преодоление» ($r = 0,512$, $p = 0,00$), «Поиск инструментальной поддержки» ($r = 0,375$, $p = 0,003$), «Стратегическое планирование» ($r = 0,491$, $p = 0,00$), «Настойчивость» ($r = 0,54$, $p = 0,00$), «Поиск эмоциональной поддержки» ($r = 0,307$, $p = 0,017$), «Избегание проблем» ($r = -0,444$, $p = 0,00$), «Проактивное преодоление» ($r = 0,529$, $p = 0,00$), «Разрешение проблем» ($r = 0,343$, $p = 0,007$).

На основании полученных результатов можно сделать вывод, что организаторские способности являются ключевой компетенцией руководителя госслужбы ФНС и связаны непосредственными должностными обязанностями при решении рабочих вопросов, а также в активности включения в решение данных вопросов и построение стратегий по разрешению. Можно предположить, что организаторы склонны оценивать полностью ситуацию и при этом оценивать и свои силы.

На следующем этапе исследования для того, чтобы определить причинно-следственные связи между уровнем волевой саморегуляции, коммуникативными и организаторскими способностями, а также командными ролями, был применен регрессионный анализ. Данные отражены в таблице 1.

Таблица 1

Предикторы, влияющие на шкалу «Организаторские способности»

Предикторы	B	Стандартная ошибка	Бета	T	Знач.
(Константа)	0,275	0,127		2,159	0,035
«Настойчивость»	0,013	0,006	0,272	2,323	0,024
Планирование решения проблемы	0,002	0,001	0,247	2,164	0,035
Поиск инструментальной поддержки	0,010	0,004	0,263	2,583	0,012
Избегание проблем	-0,008	0,004	-0,230	-2,074	0,043

Полученные данные показывают, каким образом изменялись характеристики регрессионного анализа при поэтапном включении новых предикторов в уравнение регрессии. С возрастанием числа предикторов значения R , R^2 и исправленная величина R^2 возрастают, в то время как значение стандартной ошибки убывает. Та же тенденция наблюдается и в отношении числа степеней свободы, суммы квадратов и среднего квадратов. Как мож-

но видеть, в результате применения пошагового метода в уравнение регрессии включены лишь четыре (модель 4):

— «Настойчивость», Планирование решения проблемы, Поиск инструментальной поддержки, Избегание проблем. Коэффициент множественной корреляции R отражает связь зависимой переменной с совокупностью независимых переменных и равен 0,686. Значение R^2 составляет

0,471 и показывает, что 47,1% дисперсии переменной. Организаторские способности обусловлены влиянием предикторов. Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными, что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов; для переменной Настойчивость $\beta = 0,272$, а для переменных «Планирование решения проблемы», «Поиск инструментальной поддержки» и «Избегание проблем» соответственно $\beta = 0,247$, $\beta = 0,263$ и $\beta = -0,23$. Каждая из независимых переменных вносит примерно одинаковый вклад в оценку зависимой переменной и коррелирует с ней положительно.

Результаты полученной модели представлены в виде регрессионного уравнения:

«Организаторские способности» = $0,275 + 0,013 \times$ («Настойчивость») + $0,002 \times$ («Планирование решения проблемы») + $0,01 \times$ («Поиск инструментальной поддержки») — $0,008 \times$ («Избегание проблем»).

Данная модель демонстрирует, что на шкалу «Организаторские способности» влияют стремле-

ние к завершению начатого дела, выстраивание стратегии решения проблем при полном включении в их решение при получении обратной связи от своего окружения.

В зависимости от таких факторов, как шкала «Планирование решения проблемы», «Поиск социальной поддержки», «Проактивное преодоление», «Настойчивость» и «Самообладание», «Коммуникативные способности» регрессионный анализ показал следующие результаты.

Из полученных данных зависимость шкала «Коммуникативной способности» выявлена только от двух «общая шкала» и «Поиск социальной поддержки» ($R = 0,479$; $R^2 = 0,229$; $F = 8,469$ $p = 0,001$).

Из проведенного анализа авторами выведено уравнение регрессии наглядно демонстрирующее формирование коммуникативных способностей и факторов, влияющих на это.

Коммуникативные способности = $0,16 + 0,016 \times$ (общая шкала) + $0,003 \times$ (Поиск социальной поддержки). Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2

Предикторы, влияющие на шкалу «Коммуникативные способности»

Предикторы	B	Стандартная ошибка	Бета	T	Знач.
(Константа)	0,160	0,1		1,592	0,117
Общая шкала	0,016	0,005	0,358	2,997	0,004
Поиск социальной поддержки	0,003	0,001	0,247	2,072	0,043

Данная модель демонстрирует, что коммуникативные способности в некоторой мере зависят от того, насколько человек эмоционально зрел, активен, независим, самостоятелен, и при этом нацелен на помощь своего окружения в разрешении трудностей.

В результате проведенного исследования были выявлены наиболее предпочитаемые командные роли руководителей. На первый план выходят такие роли, как «Оценщик» (10,2), «Формирователь» (9,7), «Коллективист» (9,5) и «Разведчик» (9,4). Профиль представлен на рисунке 1.



Рис. 1. Профиль предпочитаемых командных ролей руководителей госслужбы ФНС

Как видно из представленных результатов, наиболее предпочитаемой ролью, занимаемой руководителем в организации, является роль «Оценщика». Представитель данной роли объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений [6]. Стиль построения команды «Оценщика» — объективно анализировать и оценивать идеи и решения команды. Им может не хватать вдохновения или способности мотивировать других.

Видимо именно эта роль уместнее всего в данной организации.

Для того чтобы более полно составить роль «Оценщика» и посмотреть влияющие на нее факторы, нами был применен метод регрессионного анализа.

Результат анализа показал влияние на роль оценщика такого обратного фактора как «Дистанцирование» ($R = 0,4$, $R^2 = 0,16$, $F = 11,022$, $p = 0,002$). Полученные представлены в таблице 3 и на рисунке 2.

Таблица 3

Предикторы, влияющие на роль «Оценщик»

Предикторы	B	Стандартная ошибка	Бета	T	Знач.
(Константа)	17,724	2,384		7,436	0,000
Дистанцирование	-0,162	0,049	-0,4	-3,32	0,002

Нормальный P-P график регрессии Стандартизованный остаток

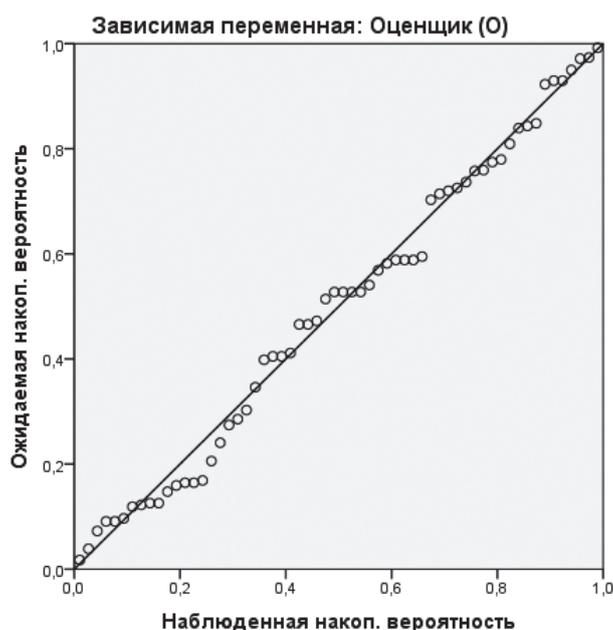


Рис. 2. График регрессии зависимой переменной «Оценщик»

Полученные результаты можно представить в виде регрессионного уравнения. Таким образом, мы наглядно можем представить причинно-следственные факторы, влияющие на формирование роли оценщика с математической точки зрения.

Роль (оценщика) = $17,724 - 0,162 \times (\text{Дистанцирование})$

Из результатов полученной модели следует, что для роли оценщика характерна включенность в решение проблемы и высокая эмоциональная значимость. Данная роль предполагает рацио-

нальное и полное оценивание ситуации и своего действия в ней, и взаимодействие с окружением [7].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что выбор соответствующей модели совладающего поведения играет важную роль в управленческой деятельности.

Полученную модель представим в виде регрессионной модели.

Коллективист = $-0,162 \times (\text{Планирование решения проблемы}) + 0,113 \times (\text{Принятие ответственности}) + 0,482 \times (\text{Разрешение проблем}) - 1,361$

Таблица 4

Предикторы, влияющие на роль «Коллективист»

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Значимость
		B	Стандартная ошибка	Бета		
1	(Константа)	-1,361	4,624		-0,294	0,770
	Планирование решения проблемы	-0,162	0,034	-0,596	-4,736	0,000
	Принятие ответственности	0,113	0,039	0,343	2,896	0,005
	Разрешение проблем	0,482	0,186	0,311	2,594	0,012

а. Зависимая переменная: Коллективист

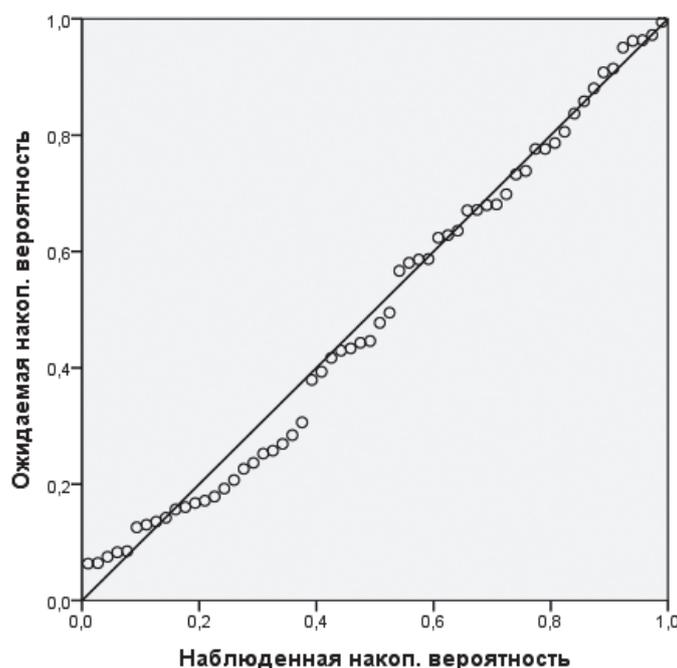


Рис. 3. График регрессии зависимой переменной «Коллективист»

Из полученных результатов модели видно, что для роли «Коллективист» (табл. 4 и рис. 3) характерно принятие ответственности за ситуацию на себя с высокой включенностью в процессе разрешения проблемной ситуации. Данная роль предполагает оценку условий трудной ситуации и включения в устранения проблемы.

Заключение. На основании полученных результатов можно сказать, что у руководителя выделяется специфическая область деятельности, в которой присутствует организация процессов, и управленческая деятельность требует личностных особенностей, которые напрямую зависят от условий профессиональной деятельности. Одной из таких ключевых личностных характеристик является совладающее поведение, которое посредством выполняемых задач в должности трансформируется в командную роль [8, 9, 10]. Это то, что пронизывает всю руководящую деятельность, задействуя множество способностей для исполне-

ния. Было выявлено, что командная роль должна быть соответствующей и обладающей определенными содержательными характеристиками поведения в той или иной ситуации, а это в свою очередь определяется через развитие коммуникативной компетентности.

Установлено, что организаторским способностям соответствуют определенные командные роли. И, действительно, в таком виде деятельности встречается множество стрессов, от которых нельзя никак дистанцироваться, при этом еще необходимо постоянно находиться в общении и не допускать дистанцирования других, а это в свою очередь требует большой включенности и навыка высокого самообладания, выражающегося в построении грамотной и эффективной коммуникации с разными уровнями взаимодействия организации. Это все также подразумевает обладать должным уровнем рефлексии, поскольку для лучшего корректирования своего поведения и самообладания необходи-

мо понимать происходящие процессы в своем строении.

Исходя из вышесказанного, можно говорить о том, что очень важно оценивать особенности волевой саморегуляции руководителей Федеральной

налоговой службы в контексте командных ролей, для того чтобы проводить профилактические мероприятия во избежание негативных последствий риска профессионального выгорания в деятельности руководителей государственной службы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. От выгорания к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома выгорания в России // Национальный психологический журнал. 2006. № 1 (1). С. 126–130.
2. Гончарова Н. В., Дайнеко Л. В., Зайцева Е. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда: учебное пособие. Екатеринбург, 2021.
3. Карнаухова В. А. Специфика защитно-совладающего поведения личности, и его взаимосвязь с психологическим здоровьем человека // Материалы V междунар. науч. практ. конф. «Психология и педагогика XXI века: теория, практика и перспективы». Чебоксары, 2017. С. 78–84.
4. Киреева Н. В. Коммуникативная компетентность руководителей государственной службы // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета. № 17. Барнаул, 2020. С. 168–171.
5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб., 2002. 720 с.
6. Старченкова Е. С. Феномен проактивного совладающего поведения в психологии профессионального здоровья. М., 2019.
7. Шамардина М. В. Управленческая деятельность: мотивационный профиль руководителя // Человеческий капитал. 2018. № 12. С. 109–116.
8. Ялтонский В. М., Сирота Н. А. Психология совладающего поведения: развитие, достижения, проблемы, перспективы. М., 2018. С. 21–54.
9. Folkman S., Lazarus R. S. An analysis of coping in a middleaged community sample // J. of Health and Social Behavior. 1980. Vol. 21. Iss. 3. Pp. 219–239.
10. Комаров В. Ф., Алоян Г. Н. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр // Мир экономики и управления. 2017. № 2. С. 110–120.

REFERENCES

1. Vodopyanova N. E., Starchenkova E. S. From burnout to renewal: experience and prospects for studying the burnout syndrome in Russia // National psychological journal. 2006. No. 1 (1). Pp. 126–130.
2. Goncharova N. V., Daineko L. V., Zaitseva E. V. Management of human resources of the organization in the conditions of the modern labor market: study guide. Yekaterinburg, 2021.
3. Karnaukhov V. A. The specificity of the protective-coping behavior of the individual, and its relationship with the psychological health of a person // Materials of the V Intern. scientific practical conf. «Psychology and Pedagogy of the 21st Century: Theory, Practice and Prospects». Cheboksary, 2017. Pp. 78–84.
4. Kireeva N. V. Communicative competence of public service leaders // Proceedings of young scientists of the Altai State University. No. 17. Barnaul, 2020. Pp. 168–171.
5. Rubinstein S. L. Fundamentals of general psychology. St.-Petersburg, 2002.
6. Starchenkova E. S. The phenomenon of proactive coping behavior in the psychology of occupational health. Moscow, 2019.
7. Shamardina M. V. Management activity: motivational profile of the manager // Human capital. 2018. No. 12. Pp. 109–116.
8. Yaltonsky V. M., Sirota N. A. Psychology of coping behavior: development, achievements, problems, prospects. Moscow, 2018. Pp. 21–54.
9. Folkman S., Lazarus R. S. An analysis of coping in a middleaged community sample // J. of Health and Social Behavior. 1980. Vol. 21. Iss. 3. Pp. 219–239.
10. Komarov V. F., Aloyan G. N. Study of leadership styles by Kurt Lewin by the method of business games // World of Economics and Management. 2017. No. 2. Pp. 110–120.

Поступила в редакцию: 11.01.2023.

Принята к печати: 03.02.2023.