

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ
УДК: 316.47:159.95
JEL: J00; J24; M12

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ И КОММУНИКАЦИОННО-ОРГАНИЗАТОРСКИЕ СПОСОБНОСТИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОРТРЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ



Марина Валерьевна Шамардина

кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и прикладной психологии Алтайского государственного университета, Россия, Барнаул, marav_sh@mail.ru



Екатерина Андреевна Клевцова

магистрант Алтайского государственного университета, Россия, Барнаул, fotolife2017@mail.ru

Резюме. В современных реалиях межличностная коммуникация как вербального, так и невербального характера является ключевой составляющей при офлайн- и онлайн-взаимодействии индивидов в формальной и неформальной среде.

Важно в любом ситуационном случае донести необходимую информацию с четким контекстуальным посылом индивиду.

К примеру, при организации работ в схеме «процессной компоненты» коллектива и озвучивании исполнения этапов осуществления проекта для сотрудника актуально сохранить самообладание, уверенность при взаимодействии в проектной команде. Здесь, безусловно, не последнюю роль играют коммуникационные и организаторские способности личности члена проектной команды. Комплексные характеристики личности, в том числе преобладание экстраверсивности или интроверсивности, черты характера, степень авторитета среди сотрудников, склонность к раздражению, тревожность, предрасположенность к стрессам, склонность к фрустрации при выполнении производственных задач определяют ведущее значение при работе в команде.

В статье авторами рассмотрена тестовая методология — опросник EPQ (четвертая версия методики выявления классификаторов темперамента личности, в основе которой заложена модель PEN — Psychoticism, Extraversion, and Neuroticism (психотизм, экстраверсия и нейротизм), разработанная Гансом и Сибиллой Айзенк). Данная методология используется при аналитике индивидуально-психологических черт.

Цель, которую ставят перед собой авторы, — исследовать свойства темперамента руководителя при помощи «Личностного опросника Ганса Айзенка», сопоставить их с результатами исследования коммуникационно-организационных способностей, тем самым получив психологический портрет руководителя проектной команды.

На основе полученных сведений в ходе практического применения упомянутой тестовой методики представляется возможным сформировать пул ведущих индивидуально-психологических черт руководителя и спроектировать ядро фундаментальных характеристик современного управленца.

Рассматривая результаты по опроснику EPQ в контексте их проекции на организацию управленческой деятельности, можно в целом показать их влияние на менеджмент активностей, проявляемых членами проектной команды при реализации поставленных им процессуальных задач проекта.

Ключевые слова: руководитель, менеджмент, проектная команда, индивидуально-психологические черты личности, коммуникативные способности, организаторские способности

Для цитирования: Шамардина М. В., Клевцова Е. А. Индивидуально-психологические черты и коммуникационно-организаторские способности как составляющие психологического портрета руководителя проектной команды // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2023. № 18. С. 72–78.

INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL TRAITS AND COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL ABILITIES AS COMPONENTS OF THE PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF THE PROJECT TEAM LEAD

Marina V. Shamardina

PhD in Psychology, Associate Professor, Department of General and Applied Psychology of Altai State University, Barnaul, Russia, marav_sh@mail.ru

Ekaterina A. Klevtsova

Master student of Altai State University, Barnaul, Russia, fotolife2017@mail.ru

Resume. In modern realities, interpersonal communication, both verbal and non-verbal, is a key component in the offline and online interaction of individuals in formal and informal environments.

It is important in any situational case to convey the necessary information with a clear contextual message to the individual. For example, when organizing work in the «process component» scheme of a team and voicing the execution of the stages of a project, it is important for the employee to maintain self-control and confidence when interacting in the project team. Here, of course, the communication and organizational skills of the individual member of the project team play an important role. Also complex personalistics, including the predominance of extraversion, character traits, or introversion the degree of authority among employees, a tendency to irritation, anxiety, a predisposition to stress and a tendency to frustration when performing production tasks determine the leading importance when working in a team.

In the article, the authors consider the test methodology — the EPQ questionnaire (the fourth version of the methodology for identifying personality temperament classifiers, which is based on the «PEN» model — Psychoticism, Extraversion, and Neuroticism (psychoticism, extraversion and neuroticism), developed by Hans and Sibylla Eysenck). This methodology is used in the analysis of individual psychological traits.

The goal that the authors set for themselves is to explore the properties of a leader's temperament using the «Hans Eysenck Personality Questionnaire», compare them with the results of a study of communication and organizational abilities, thereby obtaining a psychological portrait of the project team leader.

The authors, based on the information obtained during the practical application of the mentioned test methodology, seem to be able to form a pool of leading individual psychological traits of a manager and design the fundamental characteristics of a manager.

Considering the results of the EPQ questionnaire in the context of their projection on the organization of activities, it is possible to general to show their influence on the management of activities exhibited by members of the implementation of the procedural tasks of the project assigned to them.

Keywords: leader, management, project team, individual psychological personality traits, communication skills, organizational skills

For citation: Shamardina M. V., Klevtsova E. A. Individual Psychological Traits and Communication and Organizational Abilities as Components of the Psychological Portrait of the Project Team Lead. *Upravlenie sovremennoj organizaciej: opyt, problemy i perspektivy = Management of the Modern Organization: Experience, Problems and Perspectives*. 2023;18: 72–78. (In Russ.).

Сущность человека как индивида — термин из области социологии, характеризующий его в контексте совокупности присущих именно ему качеств как личности — субъекта социокультурной жизни, самораскрывающего свою индивидуальность в социальных отношениях, общении и предметной деятельности, всегда была интересна для исследователей (Абушенко, 1998).

Хорошо развитые коммуникативные склонности личности подразумевают в себе эмоциональную зрелость и обнаруживаются в самообладании, поэтому данную склонность необходимо активно развивать через коммуницирование с представителями окружающей среды. Лидерские предпосылки проявляются через организаторские и коммуникативные склонности, реализуемые в больших и малых социальных институтах, умение сохранять самообладание в различных ситуациях, непосредственно в которых раскрывается потенциал личности. На проявление данных склонностей и формирование, безусловно, оказывает влияние фундаментальная парадигма, которую закладывают родители, демонстрируя ведущие поведенческие линии, как между собой, так и в отношении ребенка.

Трансформация заложенных моделей поведения идет посредством общества, в результате чего происходит процесс взросления и самостоятельного взаимодействия с другими. Общество частично выступает в роли воспитателя, помогая раскрывать человеку его потенциал через индивидуально-психологические особенности посредством коммуникативно-организаторских склонностей. Это и указывает на то, что коммуникативные и организаторские склонности личности относятся к развивающим.

С научной точки зрения интерес к изучению коммуникативных склонностей личности проявляли как зарубежные, так и российские авторы.

Понятие «коммуникативная компетенция» (communicative competence) вначале было определено антропологом Д. Хаймсом (1972), который показал, что при изучении иностранного языка недостаточно иметь лингвистические склонности — необходимо использовать изучаемый язык при разговоре в обществе. В российских исследованиях было рассмотрено данное понятие, как особенность вида способностей человека, оно показано в трудах Т. П. Абакирова, В. В. Бурлаковой, Г. С. Васильева, А. А. Кидрона, С. Л. Рубинштейна и др.

Сторонниками компетентного подхода показано, что при изучении личности руководителя необ-

ходимо акцентировать внимание на роли профессионального сознания, которое рассматривается с точки зрения его функциональности как отражение основных его функций: в профессиональных целях, планах, в профессиональных отношениях через прогнозы, оценки формируется самооценка руководителя и профессиональное самосознание, при этом доминантной выступают коммуникативные и организаторские склонности.

В проведенном ранее исследовании М. В. Шамардиной, Н. В. Киреевой и Е. А. Клевцовой коммуникативные и организаторские склонности руководителей государственной службы проявляются в командной роли. Авторами была показана специфика проявления психологических особенностей, связанная с волевой саморегуляцией руководителей. Проведенное авторами исследование, в котором с помощью метода корреляционного анализа Спирмана и тестовых методик таких ученых, как В. В. Синавский, В. А. Федоришин, Р. Лазарус, С. Фолкман и др., были выявлены корреляционные связи шкалы «Коммуникативных способностей» с определенными стилями поведения в процессе управленческой деятельности. На основе анализа полученных данных авторы выяснили, что коммуникативные способности имеют некую тесную связь с поведением человека в целом и его способностью контролировать эмоции. Касательно организационных способностей было выявлено, что это не что иное, как ключевая компетенция, благодаря которой человек может в полной мере оценивать возникающую в ходе трудовой деятельности ситуацию и свои силы для ее решения (Шамардина, Киреева, Клевцова, 2023).

Рассматривая труды отечественных ученых, посвященные проблеме руководства, Н. Н. Вересова, Б. М. Теплова, А. Е. Горбушина, Ю. А. Саурова и др., можно сделать вывод о том, что управленческая деятельность возможна при условии определенных личностных качеств ее исполнителя, в большей степени организаторских и коммуникативных склонностей. Ключевым инструментом управленческой деятельности выступает коммуникация.

Коммуникативная компетентность проявляется в управленческом общении и предполагает хорошую адаптивность, гибкость в межличностном взаимодействии. Коммуникативная компетентность руководителя выступает интегральным качеством, синтезирующим в себе общую культуру и ее специфические проявления в профессиональной управленческой деятельности.

Переходя к вопросу об индивидуально-психологических чертах личности, можно сказать следующее: первым понятие «индивидуально-психологические особенности» озвучил Френсис Гальтон (Двинин, Романченко, 2015). На основе математических и экспериментальных методов Ф. Гальтон разработал учение об индивидуально-психологических различиях, которое, в свою очередь, послужило базисом для дифференциальной психологии (Канаев, 1972; Ярошевский, 1985).

Исследованием сущности индивидуально-психологических черт личности занимались Б. Г. Ананьев, Г. Айзенк, К. К. Платонов, К. Г. Юнг, З. Фрейд. В контексте данной статьи авторами будет рассмотрена теоретико-практическая составляющая одной из наиболее эффективных методик исследования темперамента человека, который как раз и включает индивидуально-психологические черты личности: «Личностный опросник Ганса Айзенка» (EPQ).

Теоретическим каркасом для разработки Г. Айзенком этой методики выступили материалы, полученные в ходе обследования 700 солдат-невротиков. По итогам аналитики полученных данных Г. Айзенк выявил два постулата, которые позволяют представить совокупность свойств человека: экстраверсию-интроверсию и нейротизм.

Экстраверсия-интроверсия характеризует вектор направленности коммуникативности личности в отношении мира объектов: на внешние объекты — экстраверсия, на внутренние — интроверсия.

Основные качества, определяющие *экстравертов*: поведенческая пластичность, высокая приспособленность к социальной среде, инициативность, импульсивность, коммуникативность.

Интроверты — полная противоположность экстравертам. Они находятся в себе: пассивны к социальности, обладают низким уровнем потребности в общении, не проявляют инициативу. Самые типичные интровертивные черты — самоанализ, сложность социальной адаптации.

Нейротизм — составляющая двухфакторности Г. Айзенка, которая включает в себя показателя по эмоциональной устойчивости, самоуважению и тревожности. Нейротизм шкалирован. Первая шкала — люди, обладающие эмоциональной устойчивостью, зрелостью, хорошим уровнем адаптации, на второй же шкале — противоположный типаж: неустойчивые эмоционально, трудноадаптируемые люди. При пересечении данных шкал можно выявить тип темперамента человека.¹

В целом история создания «Личностного опросника Ганса Айзенка» по формату EPQ включает в себя

четыре этапа, каждый из которых сопровождается модернизацией очередной версии.

Итак, первая версия данного опросника *MMQ (Maudsley Medical Questionnaire)* была создана в 1947 г., состояла из 40 утверждений, подразумевающих в форме ответа респондента согласие или несогласие с утверждением. Главное предназначение — диагностика нейротизма. При помощи данной версии Г. Айзенк смог точно продемонстрировать существование двух типов невротических расстройств: истерические и дистимические. Испытуемыми здесь выступили две группы по 1000 человек — «невротики» и «нормальные». На основе *MMQ* Г. Айзенк попытался соотнести положение испытуемых на шкале экстраверсии-интроверсии. В итоге данный опросник в психодиагностике практикоприменности не получил.

Вторая версия опросника появилась спустя 12 лет, в 1956 г., и получила название *MPI (Maudsley Personality Inventory)*. Опросник состоял из двух шкал: экстраверсия-интроверсия и нейротизм. Изначально каждая из шкал включала 24 вопроса, но позже Г. Айзенк добавил еще 22 вопроса, направленность которых была в сторону искренности ответов респондентов. Отличие этой версии от первой в том, что здесь на каждое утверждение добавился вариант ответа «не знаю» и показатель искренности. Результаты опросника показывали разрозненность между полученными ответами респондентов и теоретическим прогнозированием исследователя.

Третья версия опросника — *EPI (Eysenck Personality Inventory)* была опубликована через 7 лет после появления второй версии, в 1963 г. Опросник содержал 57 вопросов, из них 24 вопроса — показатели шкалы экстраверсии-интроверсии, 24 — шкала нейротизма и девять вопросов — социальная желательность респондента, его отношение к исследованию и достоверности результатов.

Г. Айзенк создал две версии *EPI*, отличающихся между собой только текстовкой. Цель двухверсионности — возможность проведения исследования повторно. В контексте определения темперамента человека эта версия является самой распространенной. Адаптацию в России произвел А. Г. Шмелев.

Последняя версия опросника — *EPQ* вышла спустя 5 лет после третьей — в 1968 г. В ходе проведения исследования Ганс и Сибилла Айзенк сформировали модель *PEN — Psychoticism, Extraversion, and Neuroticism* (психотизм, экстраверсия и нейротизм) и заложили ее в основу четвертой версии. Отличие *EPQ* от версий-предшественников — появление шкалы психотизма. Четвертая версия опросника содержит в себе 91 утверждение.

¹ Личностный опросник Ганса Айзенка (EPI) // Википедия. [2022]. Дата обновления: 02.11.2022. URL: <https://ru.wikipedia.org/?curid=8559069&oldid=126407900> (дата обращения: 23.11.2023).

Разработанная Г. Айзенком методика сейчас используется повсеместно для исследования личности в целом. Особое внимание ей уделено в таких областях, как медицинская психология, психодиагностика, профориентация. Благодаря своей универсальности методика применима к разным возрастным категориям респондентов.

Нами было проведено исследование менеджеров среднего звена, которые руководят группами (не более 6 чел.) в процессе выполнения проектного задания (всего — 28 руководителей, со стажем работы до 5 лет), возраст обследуемых — от 26 до 40 лет,

при помощи опросника (EPQ), в котором нами были выделены шкалы «Психотизм» и «Экстраверсия-интроверсия».

При анализе полученных результатов в контексте преобладающего ответа испытуемых по шкале «Психотизм» (включает конфликтность — склонность к сопереживанию, установлению дружеских отношений и социальной адаптивности) был сделан вывод о том, что у руководителей преобладает уровень низкой конфликтности. Результаты опроса отражены на рисунке 1:

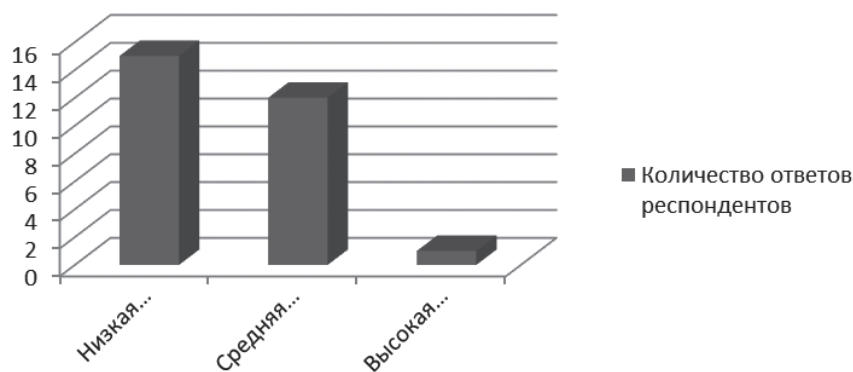


Рисунок 1 — Результаты опроса респондентов по шкале «Психотизм»
Figure 1 — Results of the survey of respondents on the “Psychoticism” scale

Результаты тестирования по шкале «Экстраверсия-интроверсия» показали, что у некоторых руководителей проявилась амбивертность (наличие как экстраверсивности, так и интроверсивности,

что присуще людям, которые имеют гибкость в поведении, высокий уровень адаптивности и способность найти выход из любой ситуации).

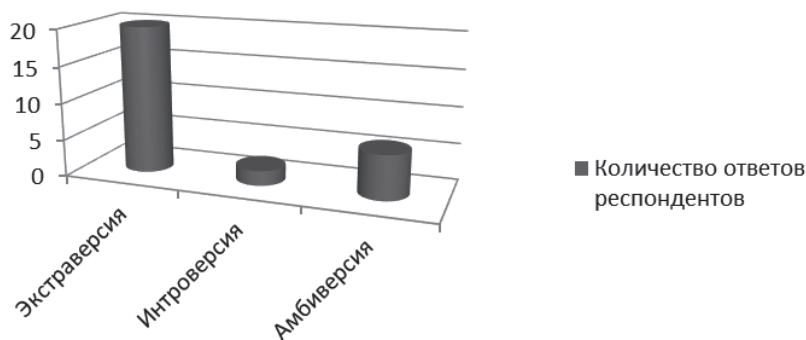


Рисунок 2 — Результаты опроса респондентов по шкале «Экстраверсия-интроверсия»
Figure 2 — Results of a survey of respondents on the “Extraversion-introversion” scale

Нейротизм проявляется через психическую устойчивость, эмоциональную стабильность, склонность к быстрой смене эмоций, наличие предрасположенности к депрессии и тревоге. Результаты исследования руководителей по данной шкале отображены на рисунке 3, у большинства руководителей обнаружена низкая психическая устойчивость, что позволяет предположить сформированность влияния

внешних факторов на психоэмоциональное состояние человека (напряженная обстановка, наличие дополнительных должностных обязательств).

Общий результат опроса представлен на рисунке 4.

Из существующих типов темперамента к интровертивным относят меланхоликов и флегматиков, к экстравертивным — холериков и сангвиников

(рис. 5). Безусловно, нужно понимать, что людей с чистым типом темперамента нет, в процессе жизнедеятельности человек может вести себя по-раз-

ному. К примеру, при хорошем настроении проявлять активность, инициативу, но, получив плохую новость, — расстроиться, уйти в себя, замкнуться.

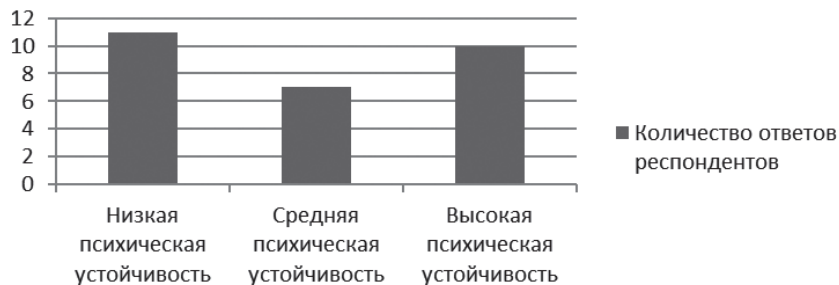


Рисунок 3 — Результаты опроса респондентов по шкале «Нейротизм»
 Figure 3 — Results of a survey of respondents on the Neuroticism scale

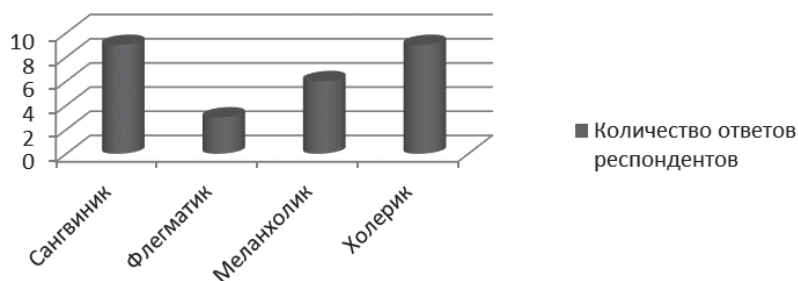


Рисунок 4 — Результаты опроса респондентов в контексте типа темперамента
 Figure 4 — Results of a survey of respondents in the context of temperament type

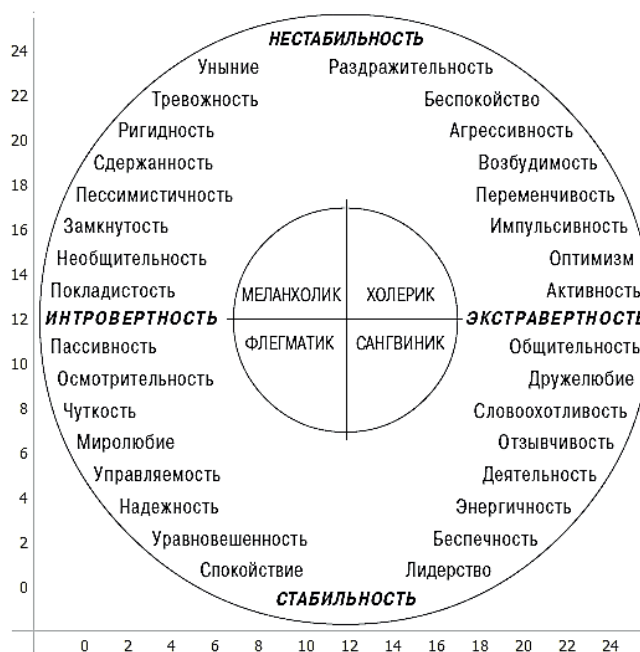


Рисунок 5 — Типы темперамента²
 Figure 5 — Types of temperament

² Психологические тесты онлайн. URL: <https://psyttests.org/result?v=epiD4KND> (дата обращения: 25.11.2023)

На основании полученных данных в ходе проведенного исследования коммуникационно-организаторских и индивидуально-типологических черт личности нами были выделены критерии, которые могут быть включены в психологический портрет руководителя проектной команды. *Руководитель проектной команды обладает:*

- высоким уровнем коммуникационно-организационных способностей;
- низким уровнем конфликтности — социально адаптирован, склонен к проявлению заботы и сопереживанию товарищам;
- экстравертивен — коммуникабелен, активен, проявляет инициативу, способен «вести за собой», встать во главу и подавать пример напарникам, решает проблемы с «холодным» разумом.

При этом таким руководителям будет свойствен низкий уровень психической устойчивости (предрасположенность к быстрой смене эмоций и тревожности).

Касательно же методики Г. Айзенка в исследовании индивидуально-психологических черт руководителя проектной команды можно сказать, что методика в четвертой версии (EPQ) позволила спроектировать психологический портрет управленца проектной команды в контексте его психологических черт.

Немаловажным критерием является и то, что сами испытуемые выразили интерес к процедуре прохождения тестирования, полученным результатам, для некоторых из них стали более понятны их индивидуальные личностные черты.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / LIST OF SOURCES

- Абушенко В. Л. Личность // Новейший философский словарь. Минск : Изд-во В. М. Скакун, 1998 [Abushenko V. L. Personality // Newest philosophical dictionary. Minsk : Izd-vo V. M. Skakun, 1998. (In Russ.)]
- Двинин А. П., Романченко И. А. Психодиагностика. Образование и кадровый менеджмент. СПб. : Люмьер, 2015. 148 с. [Dvinin A. P., Romanchenko I. A. Psychodiagnostics. Education and personnel management. St. Petersburg : Lumiere, 2015. — 148 p. (In Russ.)]
- Канаев И. И. Френсис Гальтон (1822–1911). Л., 1972 [Kanaev I. I., Francis Galton (1822–1911). Leningrad, 1972 (In Russ.)].
- Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. М. : Большая Российская энциклопедия, 1993. Т. 1. С. 189–190 [Russian Pedagogical Encyclopedia: in 2 volumes. Moscow : Bol'shaya Rossijskaya enciklopediya. 1993. Vol. 1. pp. 189–190 (In Russ.)].
- Шамардина М. В., Киреева Н. В., Клевцова Е. А. Изучение совладающего поведения руководителей государственной гражданской службы в контексте командных ролей // Экономика Профессия Бизнес. 2023. №1 [Shamardina M. V., Kireeva N. V., Klevtsova E. A. Studying the coping behavior of public civil service managers in the context of team roles. *Ekonomika Professiya Biznes = Economics Profession Business*. 2023;1 (In Russ.)].
- Ярошевский М. Г. История психологии. М., 1985. Гл. 11 [Yaroshevsky M. G. History of psychology. Moscow, 1985. Chapter 11 (In Russ.)].
- Forrest D. W. Francis Galton: the life and work of a Victorian genius. Leningrad, 1974.
- Pearson K. The life, letters and labours of Francis Galton. V. 1–3. Camb., 1914.