

А.А. Осеев, проф. кафедры экономической социологии и маркетинга социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова*

А.А. Осеев, асп. кафедры социологии управления и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова**

ЭМПИРИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: АФФЕКТИВНЫЙ ТИП СОЦИАЛЬНОГО ДЕЙСТВИЯ М. ВЕБЕРА (результаты прикладных исследований)

A.A. Oseev,

A.A. Oseev

EMPIRICAL MODELS OF STRUCTURE OF PERSONAL QUALITIES OF HEADS: AFFECTIVE TYPE OF SOCIAL ACTION BY M. WEBER (Results of applied researches)

Статья посвящена методологическим основам исследования личностных качеств руководителей. В отличие от предыдущей работы, посвященной исследованию личностных качеств руководителей, включая государственных служащих, в которой были показаны эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей целерационального, ценностно-рационального типов социального действия (по М. Веберу), в данной публикации представлены эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей аффективного типа социального действия (по М. Веберу), благодаря чему концепция М. Вебера о социальном действии получает еще один подход к верификации на практике.

Выделяются следующие направления социологических исследований. В рамках первого направления основное внимание в структуре личностных качеств уделяется эмоциональной составляющей, “эмоциональной неуравновешенности” (конечно, в сравнении с интеллектуальными, морально-волевыми и другими личностными качествами — дипломатичностью, социальной опытностью и пр.). Людей, показатели эмоциональной неуравновешенности которых имеют крайние, максимальные значения относят к психопатам, они являются объектом клинической психологии и медицины. В рамках второго направления основное внимание в структуре личностных качеств уделяется как эмоциональной неуравновешенности, так и интеллектуальным, морально-волевым качествам (все они в равной степени отклоняются от средних значений). В рамках третьего направления в структуре личностных качеств интеллектуальные, мо-

* Осеев Александр Александрович, e-mail: oseev.a@mail.ru

** Осеев Александр Александрович, e-mail: oseev.a@mail.ru

ражно-волевые и другие личностные качества доминируют над аффективными чертами.

Ключевые слова: личностные качества эффективных руководителей государственной службы, сферы безопасности промышленных предприятий, верификация типов социального действия М. Вебера, аффективный тип социального действия в эмпирических моделях эффективных руководителей, социально-биологическая парадигма конфликтов, агрессивное поведение.

The article is devoted to methodological foundations of research of leader's personal qualities. In difference from the previous work, which was devoted to a research of personal qualities of heads, including civil officers, at works of Plato, Aristotle and M. Weber, where were shown empirical models of structure of personal qualities of heads: instrumental-rational and value-rational social actions. This publication presents the empirical models of structure of personal qualities of heads of affective type of M. Weber's social action. Thanks to it, M. Weber's concept about social action receives one more approach to verification in practice.

The following directions of social researches are allocated. The first direction. When in structure of personal qualities the emotional component is a dominant ("emotional unbalance"), in comparison with intellectual, moral, strong-willed and other personal qualities (diplomacy, social experience, and so forth). Those people, whose indicators of emotional unbalance are in extreme, in maximum borders — carry to psychopaths and they are an object of clinical psychology and medicine. The second direction. When in structure of personal qualities emotional unbalance competes on equal terms (equally has bright difference, a deviation from average values) to intellectual, moral and strong-willed qualities. The third direction. When in structure of personal qualities intellectual, moral and strong-willed and others personal qualities dominate over affective lines.

Keywords: personal qualities of effective heads of the civil service, the security sphere of industry, verification of types of social action of M. Weber, affective type of social action in empirical models of effective heads, socio-biological conflict paradigm, aggressive behavior.

Теоретические основы исследования структуры личностных качеств руководителя в концепции социального действия М. Вебера

Как мы уже отмечали в своих предыдущих работах, особую роль в (развитии теоретических оснований) формировании социологического подхода к изучению личностных качеств руководителя сыграли труды М. Вебера, его идеи о природе лидерства и теория социального действия. Концепция социального действия М. Вебера в нашем исследовании играет особую роль. Концепция социального действия, как нам представляется, и мы попытаемся это теоретически и эмпирически обосновать, хорошо согласуется с выбранным

нами подходом к исследованию личностных качеств руководителей разных профессиональных групп.

Напомним, что, согласно М. Веберу, представляют собой типы социального действия. Как отмечает М. Вебер, «социально только то действие, которое по своему смыслу ориентировано на поведение других. Столкновение двух велосипедистов, например, не больше чем происшествие, подобное явлению природы. Однако попытка кого-нибудь из них избежать этого столкновения — последовавшая за столкновением брань, потасовка или мирное урегулирование конфликта — является уже “социальным действием”»¹. Он, как известно, выделял четыре типа социального действия.

Первый тип — *традиционное* поведение, т.е. поведение, “основанное на длительной привычке”. Второй тип — *аффективное*, или реактивное поведение. Третий тип — *ценностно-рациональное* поведение, которое базируется на сознательной ориентации на нравственные или религиозные идеалы или вере в них. Четвертый тип — *целерациональное*, или инструментально-рациональное поведение, которое предполагает свободный и осознанный выбор цели.

О методах, с помощью которых можно изучить склонности личности к целерациональному, ценностно-рациональному и аффективному поведению мы писали в предыдущих публикациях². Целерациональные, ценностно-рациональные и аффективные склонности индивида вообще и руководителя в частности можно изучать, опираясь на классические социологические и психологические теории личности (в том числе на диспозиционную теорию) и методику Р. Кэттелла — методику многофакторного исследования личностных качеств. Пример оценки ценностно-рациональной модели поведения был показан в ходе исследования личностных качеств руководителей (военнослужащих), целерациональной — предпринимателей.

Менее освещенным в социологии остался вопрос об исследовании склонности личности к аффективному поведению, что в целом понятно. «Аффективное действие... находится на границе и часто за пределом того, что “осмысленно”, осознано ориентировано; оно может быть не знающим препятствий реагированием на

¹ Вебер М. Мотивы социального действия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайденко. М., 1990. С. 628–636.

² Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2015. № 3. С. 144–159.

совершенно необычные раздражения»³. Аффект — это душевное волнение, которое перерастает в страсть, сильный душевный порыв. Аффект идет изнутри, под его влиянием человек поступает бессознательно. Будучи кратковременным эмоциональным состоянием, аффективное поведение не ориентировано на оценку других или сознательный выбор цели⁴.

Очень сложно с социологической точки зрения изучать аффективные действия. Именно поэтому М. Вебер считал, что объектом социологического анализа должны стать преимущественно целерациональный и ценностно-рациональный типы социального действия.

Значимость прикладных исследований аффективного поведения с позиций прикладного социологического анализа

Несмотря на то что аффективное поведение как тип социального действия в меньшей степени, нежели целерациональное или ценностно-рациональное, поддается прикладному социологическому анализу (с точки зрения верификации мотивов поведения, не говоря уже о клинических случаях бесконтрольного агрессивного поведения, состоянии аффекта), интерес к изучению его природы и сущности в научной литературе не ослабевал никогда. Сегодня в результате развития научного знания аффективное поведение становится объектом исследования многих наук — психологии, психофизиологии, медицины, юриспруденции, конфликтологии (биологическая, социально-психологическая парадигмы конфликта), переговорного процесса и, конечно, социологии вообще, а также социологии профессии, личности — в частности.

В ситуации глобальных изменений важность исследования аффективного поведения возрастает как никогда. Как заявил генеральный директор учебно-исследовательского центра Московской федерации профсоюзов В. Богдашин, почти 80% жителей России (а точнее 78%) ежедневно испытывают стресс. “Мы провели собственный независимый анализ текущей ситуации, опираясь на имеющиеся исследования и статистику”, — рассказал В. Богдашин⁵. Данное заявление В. Богдашин сделал на конференции “Синдром выгорания — вызов XXI веку: пути его коррекции в меди-

³ Вебер М. Указ. соч. С. 628.

⁴ Добреньков В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. Т. 3. Социальные институты и процессы. М., 2000. С. 381.

⁵ Исследование: 80% россиян ежедневно испытывают стресс // Газета. RU. 2015.01.10. URL: gazeta.ru/lifestyle/news/2015/10/01/n (дата обращения: 15.12.2015).

цинской, психологической и педагогической практике”. Эксперт привел данные и о жителях других стран. По его словам, на ежедневные стрессы жалуется 51% немцев, 39 — американцев, по 38 — британцев, канадцев и французов, 23% итальянцев. В материалах к конференции отмечается, что Всемирная организация здравоохранения называет профессиональный стресс “болезнью XXI века”. По информации ВОЗ, такой вид напряжения встречается в любой профессии и уже достиг масштабов “глобальной эпидемии”.

Социальная нестабильность и высокий динамизм развития жизни в нашей стране требуют от человека определенного уровня внутренней эмоциональной устойчивости. Знание особенностей эмоциональной неустойчивости может помочь в деле профилактики возможных личностных и эмоциональных нарушений.

Важность изучения аффективного поведения в нынешнее время обусловлена и тем, что ряд исследователей, говоря о причинах эмоционального, агрессивного поведения граждан, сводят их к природной агрессии человека⁶. Мы, как и ряд других ученых⁷ не можем согласиться с позицией тех, кто утверждает, что причиной агрессивного поведения человека является именно его агрессивная природа.

Наиболее ярким примером может служить следующая ситуация. В одной из передач от 20 сентября 2015 г. на ведущем телеканале России была высказана идея о том, что “немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий”⁸. На это утверждение можно было бы не обращать внимания, если бы обсуждение велось в узком кругу специалистов, а не было бы предложено к обсуждению телезрителей всей страны. Среди специалистов на телепередаче были представители Минздрава России, Научного центра психического здоровья РАМН и др. Суть дискуссии в итоге свелась к тому, что причиной агрессивного поведения является агрессивная природа человека (социально-биологическая парадигма. — *Прим. А.О., А.О.* См. об этом ниже). Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указали и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (условиями жизнедеятельности, о чем и говорит социально-психологическая парадигма — *прим. А.О., А.О.*): например, “человек наступил в лужу, потом ему

⁶ Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий // Воскресенье. 2015. 20 сент. Раздел “Новости”.

⁷ *Зайцев А.К.* Социальный конфликт. М., 2001. С. 16–22.

⁸ Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий.

отдавили ногу в общественном транспорте, потом... накричал на работе начальник. <...> В результате может пострадать ни в чем не виновный человек”⁹.

Хотелось бы акцентировать внимание на том, что данный подход весьма ограниченно раскрывает сложную природу социальных конфликтов, а потому в методологическом и прикладном плане уводит от сущности реальных причин конфликтного, деструктивного поведения конфликтующих сторон. (Подробнее об этом — в отдельной статье.)

Однако полностью исключать склонность индивида к эмоциональному, аффективному поведению как причину агрессии нельзя. Именно такой позиции придерживаются сторонники социально-биологической парадигмы конфликта, которые видят источник социального конфликта в биологической природе человека (Ч. Дарвин¹⁰, З. Фрейд¹¹, Ж. Делгадо, К. Лоренц и др.), а именно в инстинктах, генетической предрасположенности, разных расстройствах личности, неврологических механизмах работы головного мозга, эндокринных процессах и т.п. Справедливости ради следует отметить, что с позиции социально-биологической парадигмы не только инстинкты и сезонные колебания являются причинами конфликтов, но и воспитание, процессы обучения, а также ответная агрессия обычного человека в условиях самозащиты.

Безусловно, нельзя не согласиться с М. Вебером, что аффективное поведение в его клиническом проявлении не представляет интереса для социологов, поскольку в нем за “завесой” доминирующих эмоций скрывается мотив социального действия субъекта.

Однако если учесть позицию М. Вебера относительно важности изучения *конкурирующих*¹² начал различных типов социального действия, то открывается несколько направлений исследования аффективного поведения, которые на практике имеют вполне прикладное значение. Продемонстрируем это на результатах наших исследований личностных качеств руководителей. Особо хотелось бы подчеркнуть, что идея о выделении доминирующих начал в структуре личностных качеств, включая структуру личностных

⁹ Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий.

¹⁰ Дарвин Ч. Происхождение видов // 100 лучших книг всех времен. URL: www.100bestbooks.ru (дата обращения: 20.11.2015).

¹¹ Фрейд З. Я и Оно. Хрестоматия по истории психологии / Под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. М., 1980. С. 184–200.

¹² Вебер М. Указ. соч. С. 629.

качеств руководителя, лидера в философии¹³, социологии (качества, необходимые лидеру¹⁴) и психологии¹⁵, имеет свою особую традицию. Среди таких качеств, например, Р. Кэттелл называл (вслед за Аристотелем) ответственность (фактор G). Как показывают наши исследования, у разных профессиональных групп работников, в том числе у руководителей, имеется своя профессионально важная структура личностных качеств.

Можно выделить следующие направления социологических исследований, а также типы личностей с учетом выраженности эмоциональной устойчивости (или неустойчивости, т.е. склонности к аффективному поведению).

В рамках первого направления основное внимание в структуре личностных качеств уделяется эмоциональной составляющей, “эмоциональной неуравновешенности” (по сравнению с интеллектуальными, морально-волевыми и другими личностными качествами — дипломатичностью, социальной опытностью и т.п.). Людей, показатели эмоциональной неуравновешенности которых имеют крайние значения, относят к психопатам, они являются объектом клинической психологии и медицины, как мы уже говорили. К этому типу относятся личности “эмоционально неустойчивые”.

В рамках второго направления основное внимание в структуре личностных качеств уделяется как эмоциональной неуравновешенности, так и интеллектуальным, морально-волевым качествам (все они в равной степени имеют отклонение от средних значений). Такой тип личностной структуры можно обозначить как “средний уровень эмоциональной устойчивости”.

В рамках третьего направления в структуре личностных качеств интеллектуальные, морально-волевые и другие личностные качества ярко выражены, но при этом отчетливо проявляются (меньше, чем у представителей первой группы) аффективные склонности. Этот тип личностной структуры назовем “эмоционально устойчивые”.

Рассмотрим примеры личностных качеств трех руководителей, которые отражают особенности трех типов, выделенных нами.

¹³ *Аристотель*. Сочинения: В 4 т. / Общ. ред. А.И. Доватура. Т. 4. М., 1983; *Чанышев А.Н.* Курс лекций по древней философии: Уч. пособ. М., 1981.

¹⁴ *Осипов Г.В.* Менеджмент: Уч. М., 2011. С. 286–290.

¹⁵ *Чудина Е.А.* Психологические особенности проявления эмоциональной неустойчивости личности: Дисс. ... канд. психол. наук. Специальность 19.00.11 — психология личности. М., 1999. URL: dissercat.com/content...neustoichivosti-lichnosti (дата обращения: 15.12.2015).

Способы исследования склонности личности к аффективному поведению. Направления исследования конкурирующих начал различных типов социального действия М. Вебера. Критерии оценки склонности к аффективному поведению с позиции социологического анализа

Эмпирические результаты получены с помощью методики 16-ти факторного личностного опросника Р. Кэттелла¹⁶. В одной из своих последних работ мы отмечали, что эмоциональная, “психическая уравновешенность” определяется тремя составляющими (табл. 1).

Таблица 1

Характеристики эмоционально устойчивой личности в сравнении с идеальной моделью руководителя

Баллы																		
10			10															
9			9	9														
8		8	8	8		8			8	8							8	
7																		
6																		
5																		
4																		
3													33		3	3	3	3
2													2			2	2	
1													1			1	1	
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		

Итак, во-первых, психическая уравновешенность определяется низким уровнем тревожности (фактор О, спокойствие — 1–3 балла), что во многом обеспечивает успешное лидерство в сложных ситуациях, успех в принятии решений при внезапных аварийных ситуациях. (Высокие значения О, 8–10 баллов, связаны, например, с автомобильными катастрофами.) Во-вторых, психическая

¹⁶ Римская Р., Римский С. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. М., 1998. С. 226–242.

уравновешенность определяется низким показателем возбудимости (фактор Q4, низкая напряженность, возбудимость — 1–3 балла). Это то качество, которое определяется как “ровный характер”. В-третьих, психическая уравновешенность определяется эмоциональной зрелостью, т.е. способностью отсрочить свои потребности (фактор С — 8–10 баллов¹⁷).

В отличие от эмоционально устойчивых типов, *эмоционально неустойчивая личность* (аффективная, эмоциональная модель поведения по М. Веберу) характеризуются прямо противоположными чертами (при этом у неврастеников, психопатов будут наблюдаться максимальные значения показателей).

Во-первых, эмоционально неустойчивую личность характеризует низкий уровень эмоциональной зрелости, т.е. способности отсрочить свои потребности (фактор С — 1–3 балла)¹⁸. Во-вторых, высокий уровень тревожности (фактор О — 8–10 баллов), который характерен для людей со слабой, неуравновешенной нервной системой. Такие люди склонны воспринимать различные ситуации (реальные и даже воображаемые) как непременно чем-то им угрожающие и испытывать при этом беспокойство и страх. В-третьих, для эмоционально неустойчивых личностей характерен высокий уровень возбудимости (Q4 — 8–10 баллов). В табл. 2 в сжатом виде отражены характеристики эмоционально-неустойчивой личности в сравнении с идеальной моделью руководителя¹⁹.

Кроме вышечперечисленных факторов, определяющих эмоционально неустойчивый тип личности, следует отметить у такого типа личностей отсутствие компенсирующих склонность к аффективному поведению факторов, черт личности. Итак, на формирование эмоционально неустойчивого типа личности также оказывают влияние слабая воля (фактор Q3 — 1–3 балла), низкий уровень ответственности (фактор G — 1–3 балла), низкий уровень интеллекта (фактор В — 1–3 балла). Все они усиливают эмоциональные, аффективные проявления. Применительно к предмету нашей статьи

¹⁷ Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Личностные качества руководителя и их оценка. Часть 2. Личностные качества руководителя. Значение социологических опросов, тестов и профессиограмм (психограмм) в подборе и отборе кадров, выявлении, разрешении, профилактике трудовых конфликтов. (Текст): Монография. М., 2012; *Римская Р., Римский С.* Указ. соч. С. 226–242;

¹⁸ Шербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983. С. 73–74.

¹⁹ Осеев А.А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2011. № 1. С. 126–144.

для более полного понимания механизма снижения/увеличения степени эмоциональности личности следует подчеркнуть следующий момент. Важными факторами, чертами, которые снижают/повышают (иногда в значительной степени) аффективность поведения личности, выступают качества, приобретенные в процессе социализации. И факторами этими являются воля (фактор Q3) и ответственность (фактор G). (Ниже мы продемонстрируем это на примерах.)

Таблица 2

Характеристики эмоционально неустойчивой личности в сравнении с идеальной моделью руководителя

Баллы																		
10													10			10	10	
9													9				9	
8		8	8	8				8	8	8			8		8	8		
7																		
6																		
5																		
4																		
3			3										3		3	3		
2			2															
1			1															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		

Поясним. Чем выше эмоциональная устойчивость, а также морально-волевые качества, выступающие регуляторами чувств (чувственно-эмоционального поведения), тем в большей мере личность эмоционально уравновешена, спокойна, невозмутима. По мнению В.М. Мельникова и Л.Т. Ямпольского, кроме указанных выше черт (морально-волевых качеств) компенсирующим фактором также является уровень интеллекта (фактор В)²⁰. И наоборот:

²⁰ Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: Уч. пособ. М., 1985.

чем ниже уровень эмоциональной устойчивости, морально-волевых составляющих структуры личностных качеств (низкий уровень ответственности, превалирование собственных потребностей над чувством долга) и воли (слабое самообладание, самоконтроль, неспособность сдерживать себя, следование своим побуждениям)²¹, тем выше аффективные проявления в поведении.

Рассмотрим три представленных выше направления исследований и типы личностей на примерах.

Результаты эмпирических исследований склонности к аффективному поведению

В рамках *первого* направления особое внимание в структуре личностных качеств уделяется, как мы уже говорили, эмоциональной составляющей, “эмоциональной неуравновешенности” (по сравнению с интеллектуальными, морально-волевыми и другими личностными качествами). Пример 1 демонстрирует клинические случаи эмоциональной неустойчивости. Этот тип относят к категориям “зоны риска”. Личности с данной структурой качеств зачастую становятся предметом исследования клинической медицины и клинической психологии, предметом которых являются психические проявления различных расстройств, нарушения развития психики и др., т.е. все, что связано с лечением патологий. Персонограмма, представленная в табл. 3, характеризует специалиста по работе с персоналом (профессионального психолога, Российское управление ЦБ России, 1995 г.). Личность сотрудника К проявилась в работе как относящаяся к “зоне риска”. Последствия деятельности сотрудника К были трагические, в результате администрация получила нарекания за недостатки в работе с персоналом. Трагические последствия данного случая подтолкнули к проведению исследования в других подразделениях организации. В результате этого был выявлен еще один сотрудник (Московское управление ЦБ России), структура личностных качеств которого имела аналогичный тип. Исследования персонала и выявление сотрудника с типом личности, относящейся к “зоне риска” предотвратили возможность повторения трагических последствий. Персонограмма публикуется впервые.

Хотелось бы особо подчеркнуть следующее. Было проведено множество исследований разных профессиональных групп руководителей и рядовых работников промышленных предприятий,

²¹ Римская Р., Римский С. Указ. соч. С. 226, 236–240; Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Указ. соч. С. 68–75.

руководителей функциональных промышленных предприятий, предприятий и организаций непромышленной сферы, руководящего персонала в сфере государственной гражданской службы и т.п. К счастью, случаи, подобные описанному выше, крайне редки. Однако в силу опасности, которую могут нести сотрудники с типом личности, относящейся к “зоне риска” (особенно для предприятий, связанных со сферой безопасности), мы считаем важным представить полученные данные.

Таблица 3

Персонограмма клинического случая эмоциональной неустойчивости в сравнении с идеальной моделью руководителя и с критериями эмоционально устойчивой личности

Баллы																		
10								10	10			10						10
9																		
8		8		8		8			8	88	88						8	
7																		
6												6	6					
5	5															5		
4		4		4		4												
3													3	3	3			3
2																		
1			1		1		1											1
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		

Из персонограммы (табл. 3) видно, что черты эмоциональной неустойчивости данной личности являются составными элементами структуры модели личности, которая имеет все признаки аффективного поведения, относящегося к крайним формам эмоциональной неустойчивости. Показатели склонности к аффективному поведению имеют крайние значения и полностью укладываются в модель эмоционально неустойчивой личности. И показатели эти следующие: эмоциональная незрелость, неспособность отсрочить свои потребности (низкий уровень значений фактора С — 1 балл)²², тревожность (высокий уровень фактора О — максимальные 10 бал-

²² Шербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Указ. соч. С. 73–74.

лов), возбудимость (высокий уровень фактора Q4 — максимальные 10 баллов). Кроме того, у личности наблюдается весьма низкий уровень волевых качеств (фактор Q3, воля — 1 балл) и интеллекта (фактор В — 1 балл).

Помимо этого есть ряд факторов, черт, которые в совокупности служат дополнительным основанием к проявлению аффективного поведения. Перечислим эти факторы, черты, и их воздействие на личность. Итак, высокий уровень творческого воображения (фактор М — 8 баллов, что характеризует “фантазеров”) усиливает образы, порожденные ирреалистичной тревожностью (фактор О — 10 баллов) в моменты психической возбудимости (фактор Q4 — 10 баллов), а нереализуемые потребности требуют, с точки зрения данной личности, немедленного удовлетворения, выхода из критической ситуации. Кроме того, совокупность таких черт, как трусость (фактор Н — 1 балл), отсутствие способности к творческому решению проблемы (фактор В, интеллект — 1 балл), слабая воля, нежелание заставлять себя и прикладывать усилия для преодоления сложностей (фактор Q3 — 1 балл) в кризисной ситуации (нерешенность жизненных проблем, стойкая депривация), становится причиной аффективного, эмоционального и даже агрессивного поведения.

Если только что описанный тип личности встречается достаточно редко, то представленный ниже тип личности — гораздо чаще. Итак, пример 2. В данном случае наглядной будет персонограмма главного бухгалтера завода в г. Самара (табл. 4). Все без исключения сотрудники отдела не скрывали своих чувств, когда говорили о раздражительности, эмоциональной грубости и несдержанности своего руководителя, о ее нервозности в обращении с подчиненными. Конечно, по уровню показателей эмоциональной неустойчивости качества главного бухгалтера “не дотягивают” до критических величин примера 1, однако, как по мнению персонала, так и по результатам исследования, ее личность можно отнести к эмоционально неустойчивому типу.

Из персонограммы видно, что в структуре личностных качеств главного бухгалтера завода помимо лидерских качеств, а именно доминирования (фактор Е — 9 баллов) и соревновательности (фактор L — 9 баллов), которые показывают сходство с моделью руководителя, превалируют и черты эмоционально неустойчивой личности: низкие значения факторов С (4 балла) и высокие О и Q4 (6 и 8 баллов, соответственно). Данные показатели весьма близки к критическим границам, которые также являются границами клинических эмоционально-неустойчивых типов. Средние

показатели по морально-волевым качествам и интеллекту лишь подчеркивают справедливость мнения персонала о частных “аффективных” проявлениях личности бухгалтера.

Таблица 4

Персонограмма главного бухгалтера завода в г. Самара в сравнении с идеальной моделью руководителя и с критериями эмоционально устойчивой личности

Баллы																		
10												10						10
9				9					9			9						9
8		8		8		8			8	8		8	8				8	8/8
7										7						7		
6							6					6	6	6			6	
5		5																
4	4		4		4	4												
3			3										3		3			3
2			2							2								
1			1															
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		

Таблица 5

Персонограмма главного бухгалтера завода в г. Самара (схема)

Главный бухгалтер г. Самара	4	5	4	9	4	4	6	8	9	2	7	6	6	7	6	8
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4

Перейдем теперь ко *второму направлению* в исследованиях. В данном случае в структуре личностных качеств эмоциональная неуравновешенность конкурирует (в равной степени имеет яркое отличие, отклонение от средних значений) с интеллектуальными, морально-волевыми качествами.

Как показали исследования, проведенные в 2014 г. в г. Москва, у персонала высшего руководящего звена (Л.Ю.Л. — заместитель главного бухгалтера крупной столичной парфюмерной компаний и О.М.А. — руководитель отдела по управлению персоналом ре-

дакции газеты “Известия”) несколько иная, нежели у описанных выше, структура личностных качеств.

Структуру личности московского руководителя (при том, что у него есть черты, схожие с чертами личности главного бухгалтера завода в Самаре) отличает (см. табл. 6, нижняя строка) большая приближенность к идеальной модели. Можно выделить высокие интеллектуальные способности (фактор В — 9 баллов), смелость (фактор Н — 7 баллов), богатое творческое воображение (фактор М — 8 баллов), дипломатичность (фактор N — 9 баллов), более высокие морально-волевые качества (фактор G и Q3 — 5 и 8 баллов, соответственно), а также эмоциональную устойчивость, столь необходимую при работе в больших коллективах. Кроме того, заместителя главного бухгалтера отличают открытость в общении, готовность к сотрудничеству (фактор А — 8 баллов), что немало важно, как показали наши исследования²³, в нынешней ситуации “отчужденности” высшего звена от “простых работников”.

Таблица 6

Сравнительные данные с идеальной моделью руководителя — персонотип главного бухгалтера завода в г. Самара, заместителя главного бухгалтера косметической компании в г. Москва и средних показателей по профессиональной группе бухгалтеров

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3
Бухгалтер (среднее)	4,5	7	6,5	8	5	5	6	4	7,5	6	8,5	4	6,5	6	6	3,5
Главный бухгалтер, г. Самара	4	5	4	9	4	4	6	8	9	2	7	6	6	7	6	8
Заместитель главного бухгалтера, г. Москва	8	9	7	9	5	6	7	8	6	8	8	4	5	4	8	2

Приведем еще один пример эффективного руководителя высшего звена, у которого эмоциональная составляющая находится в подчинении у других доминирующих личностных качеств. Структура личностных качеств отражена в табл. 7.

²³ Об этом более подробно см. ниже.

Социально-психологический портрет руководителя отдела управления персоналом редакции газеты “Известия”, сравнительные характеристики с идеальной моделью

Баллы																		
10				10														
9	10	9																
8		8		8		8	8		8		8						8	
7									7	7	7	7						7
6					6													
5						5											5	
4								4						4				
3			3											3		3		3
2																2		
1																		
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		

Из данных табл. 7 видно, что личностные качества руководителя отдела управления персоналом в значительной степени совпадают с идеальной моделью. В частности его отличают следующие черты: 1) общительность (фактор А — 10 баллов, максимальное значение), 2) высокий уровень интеллекта (фактор В — 9 баллов) и творческого воображения (фактор М — 7 баллов), 3) упрямство, настойчивость, высокие лидерские качества (фактор Е, доминирование — 10 баллов, максимальное значение), 4) смелость (фактор Н — 8 баллов). При этом, уровень смелости (нечувствительности к опасности) не превышает порога, за которым уже авантюризм, безрассудная смелость, 5) соревновательность (фактор L — 7 баллов), 6) дипломатичность, социальная опытность (фактор N — 7 баллов) и стремление прислушиваться к мнению других (фактор Q3, групповая зависимость — 2 балла), 7) повышенная эмоциональность, эмоциональная зрелость, способность отсрочить свои потребности (фактор С — 3 балла).

Кроме того, руководителя отдела управления персоналом характеризуют повышенный (в сравнении с идеальной моделью руководителя) уровень тревожности (фактор О — 7 баллов) и возбудимости (фактор Q4 — 7 баллов). *Эмоциональность в сочетании с высоким интеллектом и морально-волевыми чертами обеспечивает*

эмоциональную устойчивость. Уровень тревожности и возбудимости руководителя при этом не превышает критических значений. Можно уверенно предположить, что данная степень эмоциональности является составной частью высокой ответственности и работоспособности.

Обратимся теперь к *третьему направлению* исследования. В данном случае в структуре личностных качеств интеллектуальные, морально-волевые и другие личностные качества доминируют над аффективными чертами.

Примером может служить персонограмма руководителя подразделения “Спецназ NNN” “Волкодав” Героя России, подполковника А.В. Саманкова (табл. 8).

Таблица 8

Персонограмма руководителя подразделения “Спецназ NNN” “Волкодав”, Героя России, подполковника А.В. Саманкова в сравнении с идеальной моделью руководителя

Баллы																		
10																		10
9				9														
8		8	8	8		8	8			8		8						8
7						7					7							
6	6					6												
5												5						
4										4					4			
3									3				3		3		3	3
2																		
1													1					
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4		

В предыдущих наших работах личностные качества А.В. Саманкова оценивались с точки зрения соответствия идеальной модели руководителя, а затем — целерациональной или ценностно-рациональной модели поведения. В данной работе рассмотрим структуру личностных качеств с позиции “доминирующих начал” в структуре личностных качеств вообще, и применительно к аффективному типу социального действия, в частности.

Как мы видим из данных табл. 8, у А.В. Саманкова отчетливо прослеживается наличие высоких морально-волевых качеств: ответственности (фактор G 7 баллов), воли (фактор Q3 — 10 баллов, максимальное значение). (Значения для идеальной модели руководителя выделены жирным шрифтом.) При этом наблюдаются очень низкие показатели по характеристике “эмоциональная неустойчивость”. Иными словами, в структуре личности А.В. Саманкова морально-волевые качества явно доминируют над аффективными проявлениями, чувствами и эмоциями личности подполковника.

Следует отметить, что изучению роли эмоциональной устойчивости в социологии, психологии, военной психологии и, конечно же, в военной истории (стойкости воинского духа) всегда уделялось особое внимание. Не случайно эмоциональная устойчивость считалась важным элементом героизма защитников Отечества.

В завершение работы хотелось бы отметить, что методам выявления склонности личности к аффективному поведению, тестам, должна быть посвящена отдельная работа, в которой должен содержаться весь набор оценочных средств в соответствии с выделенными составляющими эмоциональной устойчивости. Однако в силу практической значимости диагностики для решения насущных практических задач управления персоналом и самокоррекции поведения мы в данной работе приводим один из способов такой оценки (см. Приложение в конце статьи). При этом отмечаем, что наиболее полное заключение можно сделать, лишь проведя комплексное исследование.

Итак, все вышеперечисленное позволяет сделать следующие выводы.

1. Существующие методики социологических исследований в сочетании с методами психодиагностики дают возможность с успехом изучать аффективное поведение личности применительно к методическим и прикладным задачам социологии.

2. Одной из адекватных методик является методика 16-ти факторного личностного опросника Р. Кэттелла и “идеальная модель руководителя”. Выделенные типы личностей с учетом выраженности эмоциональной устойчивости (неустойчивости — склонности к аффективному поведению) обозначают направления исследований в данной области, благодаря чему само аффективное поведение может стать предметом социологического анализа, в том числе анализа типичных черт в разных профессиональных группах работников.

3. Опираясь на высказывание М. Вебера о важности исследования конкурирующих начал в структуре личностных качеств, мотивов поведения, мы можем, упорядочив выявленные в ходе исследования мотивы по силе выделенных качеств, определять доминирующие черты личностных качеств и говорить о практическом преобладании одних над другими. Это направление эмпирических исследований в социологии личности и социологии профессии требует своего дальнейшего развития и, как мы полагаем, благодаря приведенным нами результатам, получит новый импульс к широкому применению, а концепция М. Вебера о социальном действии получает еще один подход к верификации на практике. (О результатах проведенных нами исследований с позиций М. Вебера, изучения конкурирующих²⁴ начал различных типов социального действия, которые имеют вполне прикладное значение, мы расскажем в другой нашей статье: врачи, священнослужители и другие профессиональные группы работников, как и военнослужащие, имеют свою типичную иерархию доминирующих начал в структуре мотивов поведения.)

4. Представленные результаты исследований могут иметь вполне прикладное значение и в медицине для решения задач оптимизации взаимоотношений врач — больной. Результаты социологических исследований о моделях эмоциональной неустойчивости личности, методы социологических исследований с использованием опросника Р. Кэттелла помогут персоналу медицинских лечебных учреждений в диагностике психологического состояния больных: выделения людей с клиническими психическими расстройствами, эмоционально неустойчивых личностей и эмоционально устойчивых с признаками возбудимости и раздражительности, не выходящими за критические границы.

5. Применительно к типам социального действия М. Вебера в дальнейшем нам еще предстоит рассказать о полученных эмпирических данных оценки склонности личности к традиционному типу социального действия. В каких профессиях склонность к традиционному типу социального действия выступает профессионально важным качеством, в каких профессиях востребованы радикалистские (в хорошем смысле слова) черты? Об этом в другой нашей работе.

²⁴ Вебер М. Указ. соч. С. 629.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аристотель. Сочинения: В 4 т. / Общ. ред. А.И. Доватура. Т. 4. М., 1983.

Вебер М. Мотивы социального действия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайдено. М., 1990.

Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайдено. М., 1990.

Галов А.А. Западный бизнесмен и отечественный предприниматель. Опрос ВЦИОМ 29–23 июля 2001 г. URL: levada.ru...biznesmen...otechestvenny-predprinimatel (дата обращения: 25.12.2012.)

Дарвин Ч. Происхождение видов // Дарвин Ч. Происхождение видов. 100 лучших книг всех времен: URL: www.100bestbooks.ru (дата обращения: 2.011.2015).

Добренко В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. Т. 3. Социальные институты и процессы. М., 2000.

Зайцев А.К. Социальный конфликт. М., 2001.

Исследование: 80% россиян ежедневно испытывают стресс. Газета. RU. 01.10.2015. URL: gazeta.ru>lifestyle/news/2015/10/01/n (дата обращения: 15.12.2015).

Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: Уч. пособ. М., 1985.

Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий // Воскресенье. 2015. 20 сентября. Раздел “Новости”. 21.45.

Осеев А.А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2011. № 1. С. 126–144.

Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом. Личностные качества руководителя и их оценка. Часть 2. Личностные качества руководителя. Значение социологических опросов, тестов и профессиограмм (психограмм) в подборе и отборе кадров, выявлении, разрешении, профилактике трудовых конфликтов. М., 2012.

Осеев А.А., Осеев А.А. Личностные качества командного состава “спецназ” (20 лет спустя) // Социология. Журнал Российской социологической ассоциации. 2013. № 1. С. 134–143.

Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 18. Социология и политология. 2015. № 3. С. 144–159.

Осипов Г.В. Менеджмент: Уч. М., 2011.

Радаев В.В. Человек в роли предпринимателя // Экономическая социология. Курс лекций. М., 1997.

Римская Р., Римский С. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. М., 1998.

Федеральный закон “О государственной гражданской службе Российской Федерации”: Текст с изм. и доп. на 2014 г. М., 2014.

Чанышев А.Н. Курс лекций по древней философии: Уч. пособ. М., 1981.

Чудина Е.А. Психологические особенности проявления эмоциональной неустойчивости личности. Дисс. ... канд. психол. наук. Специальность 19.00.11 — психология личности. М., 1999. URL: [dissercat.com>content...neustoichivosti-lichnosti](http://dissercat.com/content...neustoichivosti-lichnosti) (дата обращения: 15.12.2015).

Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983.

REFERENCES

Aristotel'. Sochineniya: V 4 t. / Obshch. red. A.I. Dovatura. T. 4. М., 1983.

Chanyshev A.N. Kurs lektzii po drevnei filosofii: Uch. posob. М., 1981.

Chudina E.A. Psikhologicheskie osobennosti proyavleniya emotsional'noi neustoichivosti lichnosti. Diss. ... kand. psikhol. nauk. Spetsial'nost' 19.00.11 — psikhologiya lichnosti. М., 1999. URL: [dissercat.com>content...neustoichivosti-lichnosti](http://dissercat.com/content...neustoichivosti-lichnosti) (data obrashcheniya: 15.12.2015).

Darvin Ch. Proiskhozhdenie vidov. URL: Charl'z Darvin. Proiskhozhdenie vidov. 100 luchshikh knig vsekh vremen: www.100bestbooks.ru (data obrashcheniya: 2.011.2015).

Dobren'kov V.I., Kravchenko A.I. Sotsiologiya: V 3 t. T. 3. Sotsial'nye instituty i professy. М., 2000.

Federal'nyi zakon “O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii”: Tekst s izm. i dop. na 2014 g. М., 2014.

Galov A.A. Zapadniy biznesmen i otechestvennyi predprinimatel'. (Opros VTsIOM 29–23 iyulya 2001 g.) URL: leva-da.ru...biznesmen...otchestvennyi-predprinimatel (data obrashcheniya: 25.12.2012.).

Issledovanie: 80% rossiyan ezhednevno ispytyvayut stress. Gazeta. RU. 01.10.2015. URL: [gazeta.ru>lifestyle/news/2015/10/01/n](http://gazeta.ru/lifestyle/news/2015/10/01/n) (data obrashcheniya: 15.12.2015).

Mel'nikov V.M., Yampol'skii L.T. Vvedenie v eksperimental'nyu psikhologiyu lichnosti: Uch. posob. М., 1985.

Nemotivirovannye draki i napadeniya stanoviyatsya rezul'tatom sezonnykh depressii // Voskresen'е. 2015. 20 sentyabrya. Razdel “Novosti”. 21.45.

Oseev A.A. Sotsial'no-psikhologicheskii portret rukovoditelya: ideal'naya model' i sposoby ee izmereniya // Vestn. Mosk. un-ta. Ser. 18. Sotsiologiya i politologiya. 2011. N 1. S. 126–144.

Oseev A.A. Sredstva sotsiologicheskoi diagnostiki v sisteme upravleniya personalom. Lichnostnye kachestva rukovoditelya i ikh otsenka. Chast' 2. Lichnostnye kachestva rukovoditelya. Znachenie sotsiologicheskikh oprosov, testov i professiogramm (psikhogramm) v podbore i otbore kadrov, vyavlenii, razreshenii, profilaktike trudovykh konfliktov. М., 2012.

Oseev A.A., Oseev A.A. Lichnostnye kachestva komandnogo sostava “spetsnaz” (20 let spustya) // Sotsiologiya. Zhurnal Rossiiskoi sotsiologicheskoi assotsiatsii. 2013. N 1. S. 134–143.

Oseev A.A., Oseev A.A. Metodologicheskie osnovy issledovaniya lichnostnykh kachestv rukovoditelei i otbora kandidatov na vakantnye dolzhnosti na gosudarstvennuyu sluzhbu, personala v sfere bezopasnosti, rukovoditelei promyshlennykh predpriyatii // Vestn. Mosk. un-ta. Ser. 18. Sotsiologiya i politologiya. 2015. N 3. S. 144–159.

Osipov G.V. Menedzhment: Uch. M., 2011.

Radaev V.V. Chelovek v roli predprinimatelya // Ekonomicheskaya sotsiologiya. Kurs lektsii. M., 1997.

Rimskaya R., Rimskii S. Prakticheskaya psikhologiya v testakh, ili Kak nauchit'sya ponimat' sebya i drugikh. M., 1998.

Shcherbina V.V., Rodina V.Yu., Erokhin A.S. Metodicheskie rekomendatsii po otsenke ispol'zovaniya rabotnikov v kachestve lineinogo rukovoditelya srednego zvena. M., 1983.

Veber M. Motivy sotsial'nogo deistviya // Veber M. Izbrannye proizvedeniya / Sost., obshch. red. i poslesl. Yu.N. Davydova, predisl. P.P. Gaidenko. M., 1990.

Veber M. Politika kak prizvanie i professiya // Veber M. Izbran-nye proizvedeniya / Sost., obshch. red. i poslesl. Yu.N. Davydova, predisl. P.P. Gaidenko. M., 1990.

Zaitsev A.K. Sotsial'nyi konflikt. M., 2001.