

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра общей и консультативной психологии
наименование кафедры

Влияние возрастных особенностей руководителя на специфику
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

выполнения упражнений сотериологического тренинга

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА

студента (ки) 3 курса 374 группы

направления
(специальности) 37.04.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Бурковой Виктории Викторовны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)

Зав.кафедрой, д.психол.н.,
профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д. психол. н., доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

С.В. Фролова
инициалы, фамилия

Введение. Лидеры в организации-самые активные, инициативные, мотивированные и вдохновляющие, доводящие каждый проект до конца и не утомляющиеся перфекционисты. Организационное лидерство- в российских реалиях вопрос спорный и особенно сложный. Существует сравнительно мало способов психологической работы с лидером. В основном они сводятся к индивидуальному тренингу или консультированию. Возможно, это связано с тем, что у лидеров нет потребности в развитии или коррекции своей лидерской компетенции, а возникают именно запросы на решение конкретных проблем, возникающих при управлении или достижении целей. Сотеринг- единственная в своем роде менеджерская терапия, основанная на философском учении М.Фуко и направленная на «самоспасение» лидера, заключается в развитии таких феноменов, как «вера», «воля», «видение», «время», «внимание», «власть». Важное значение в процессе изменений имеет личность лидера организации. Именно поэтому особого внимания требует работа по созданию технологий работы лидеров организаций над самими собой.

Проблематика лидерства в контексте организационных изменений представляет собой одно из ключевых направлений современных исследований. Как отмечает Л.Н. Аксеновская, фигура руководителя играет определяющую роль в процессе трансформации организационной культуры. Особую значимость приобретает разработка методологических подходов к личностному развитию организационных лидеров, их работе над совершенствованием собственных компетенций и качеств.

В данном контексте технология сотеринга выступает эффективным инструментом, позволяющим достичь качественных изменений как на индивидуальном, так и на групповом уровне. Л.Н. Аксеновская подчеркивает, что данный метод направлен на восстановление и повышение эффективности через глубинную трансформацию ценностно-смысловых установок личности и команды. Существенным компонентом этого процесса является развитие навыков психологической саморегуляции, включающей смысловой и психотехнический аспекты. Принципиальное значение имеет положение о том, что внутренние изменения определяют внешние проявления. Следуя этой логике, применение сотеринга позволяет осуществлять преобразование организационной культуры на фундаментальном уровне «внутреннего порядка», что в свою очередь закономерно отражается на всех аспектах функционирования организации.

В последнее время наблюдается тенденция «омоложения» управленческого персонала в различных компаниях. Имеются возрастные рамки при приеме на работу руководителей. Меньший акцент делается на наличие опыта и достаточность управленческих компетенций руководителя, предпочитая кандидатов молодого возраста.

Возраст человека- это объективная данность, на которую не возможно повлиять. Однако важно знать о возможностях каждого возраста, чтобы максимально эффективно их использовать.

Исследовательским вопросом выступает определение сходства и различий между руководителями младшего и среднего возраста. Сравнение эффективности команд руководителей одного возрастного критерия с командой разновозрастных управленцев.

Проблема исследования: в современном мире с одной стороны повышаются границы активного возраста, с другой стороны существуют сомнения в эффективности руководителей среднего возраста по сравнению с молодыми руководителями.

Цель исследования: установить сходства и различия в выполнении упражнений сотериологического тренинга менеджеров средней и молодой возрастной группы.

Объект исследования: психологические возрастные особенности управленческого персонала

Предмет исследования: влияние возрастных особенностей на выполнение сотериологических упражнений на развитие шести психологических элементов (от В1 до В6).

Гипотеза исследования:

Существуют как сходства, так и различия выполнения упражнений сотериологического тренинга руководителями молодого и среднего возраста.

Частная гипотеза исследования:

Различия в выполнении упражнений сотериологического тренинга руководителями молодого и среднего возраста имеются в:

- скорости выполнения упражнений
- уровне притязаний
- степени осознанности
- степени критичности

Рабочие понятия исследования:

1. Возрастные критерии (по классификации возрастов согласно ВОЗ). Особенности поведения, восприятия информации, стиля управления руководителей разных возрастных категорий.
2. Шесть психологических элементов сотеринга («вера», «воля», «видение», «время», «внимание», «власть»). Определение сходства и различия по этим элементам у руководителей разных возрастных групп.

Теоретические задачи исследования:

1. раскрыть ключевые концепции, идеи возрастной психологии

2. раскрыть понятие акмеология в части профессионального и личностного развития;
3. изучить исследования в психологии управленческого персонала и методы изучения различий управленческого персонала;
4. раскрыть ключевые концепции сотеринга, технологию сотеринга (ее теоретические модели и алгоритмы).

Эмпирические задачи исследования:

1. Сформировать две экспериментальные группы менеджеров молодого и среднего возраста.
2. Провести сотериологический тренинг в первой и второй группе.
3. Провести диагностику уровня развития шести психологических элементов (от В1 до В6) участников групп.

Методы исследования: сотериологический тренинг, беседа, наблюдение, включенное наблюдение, опрос

Методология исследования: качественная (ордерная).

Эмпирическая база исследования: Исследование проводилось в формате однодневных очных тренингов. В тренинге принимали участие управленцы Сбербанка, работающие в должности заместителей руководителя офисов, руководителей офисов, руководителей направлений. Тренинги были проведены в октябре 2024 года. Первая группа 8 участников возраст от 23 до 30 лет. Вторая группа 8 участников возраст от 42 до 53 лет. Тренинг состоял из упражнений сотериологического круга шести психологических элементов (от В1 до В6).

Блоки: внимание, воля, вера, видение, время, власть.

Теоретико-методологическую основу исследования составили работы Л.Н.Аксеновской, Г.М.Андреевой, В.В.Белова, А.А.Деркач, О.Н.Князевой, В.А.Кручинина, Н.Н.Обозова, Л.Ф.Обуховой.

Научная новизна и теоретическая значимость данного исследования состоит в том, что данное исследование по сути является первым исследованием особенностей выполнения упражнений сотериологического тренинга управленцами различного возраста. Полученные результаты исследования расширяют теоретические представления об особенностях выполнения упражнений в зависимости от возраста участников.

Практическая значимость исследования. Полученные результаты исследования способны применяться в консультировании руководителей различных возрастов. Это исследование дает возможность по-новому взглянуть на работу с персоналом в части развития рефлексивных способностей.

Основная часть. В рамках проведенного нами теоретико-методологического исследования получены следующие результаты:

Установлено, что современные исследования показывают, что крупные организации перестраивают свою работу через дифференциацию сотрудников по возрасту. Принципы работы с сотрудниками разных возрастов сильно отличаются, поэтому организации уделяют этому внимание. Актуальность данных действий растет и способствует увеличению эффективности.

Объектом акмеологии является прогрессивно развивающаяся зрелая личность, самореализующаяся главным образом в профессиональной деятельности и достигающая вершин в своем развитии. Наиболее интенсивное развитие получили те направления акмеологии, которые связаны с профессиональными достижениями зрелой личности с прогрессивным личностно-профессиональным развитием человека как субъекта деятельности.

В рамках работы считаем важным выделить отдельным параграфом тему Акмеология. Так как данная наука разработана отечественными учеными. Теория близка по духовному наполнению для Российского менталитета и тесно переплетается в понятием лидерство и зрелостью руководителя.

Управленческая зрелость формируется через синергию опыта, эмоционального интеллекта и способности к непрерывной адаптации в условиях турбулентных социально-экономических трансформаций. Развитие управленческих компетенций – перманентный процесс самотрансформации. Две стратегии: акцентуация сильных сторон или нивелирование дефицитных зон – создают индивидуальную траекторию профессионального роста через постоянную рефлекссию и саморазвитие.

В организациях есть различные варианты развития компетенций: обучения, тренинги, индивидуальные планы развития. Регулярное выполнение упражнений сотериологического тренинга позволяет эффективно развивать компетенции руководителя.

Научная значимость психологии управления проявляется в разработке практических рекомендаций, направленных на оптимизацию внутриорганизационных процессов, повышение индивидуальной и коллективной эффективности, а также создание психологически комфортной среды для профессиональной самореализации сотрудников. Таким образом, психология управления выступает междисциплинарной областью знаний, интегрирующей психологические принципы с практическими задачами организационного развития, что делает ее незаменимым инструментом современного менеджмента.

Эмпирическое исследование проводилось в формате однодневных очных тренингов. В тренинге принимали участие управленцы Сбербанка, работающие в должности заместителей руководителя офисов, руководителей офисов, руководителей направлений. Тренинги были проведены в октябре 2024 года.

В июне 2024 года нами был получен опыт участия в пятидневном тренинге по сотерингу, ведущий тренинга Аксеновская Людмила Николаевна профессор, доктор психологических наук, автор тренинга. Тренинг проводился в рамках Школы молодых управленцев Саратовской области, организованным Правительством Саратовской области. Мероприятие проводилось на базе

Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г.Чернышевского.

В рамках подготовки к самостоятельному проведению тренинга, были изучены теоретические материалы, упражнения. Проведена отработка и переосмысление. Далее проведена работа по составлению программы однодневного тренинга, включающая в себя отработку с участниками упражнений сотериологического круга шести психологических элементов (от В1 до В6).

В рамках проведенного нами эмпирического исследования подтвердилась основная гипотеза исследования: существуют как сходства, так и различия выполнения упражнений сотериологического тренинга руководителями молодого и среднего возраста.

Частная гипотеза исследования полностью подтвердилась: различия в выполнении упражнений сотериологического тренинга руководителями молодого и среднего возраста имеются в:

- скорости выполнения упражнений
- уровне притязаний
- степени осознанности
- степени критичности

При помощи включенного наблюдения и беседы установлены следующие различия участников тренинга в выполнении упражнений (Таблица 1):

	Группа молодых управленцев	Группа зрелых управленцев	Методы измерения
Скорость выполнения упражнений	Часть участников достигло результат за меньшее время. Готовы долго выполнять упражнения, настроены на выполнение упражнения до успешного результата.	Дольше выполняют упражнение до достижения успешного результата. Не имеют настроения продолжать длительное время для достижения результата. Быстрее теряют интерес к выполнению задания.	Установленное тренером время на выполнение упражнения 10 минут. Молодые управленцы: лучшее время выполнения 2 минуты. Среднее время успешного выполнения 2,5 минуты. Зрелые управленцы лучшее время выполнения 4 минуты. Среднее время успешного выполнения 5 минут.
Уровень притязаний	Высокий. Проявляется в стремлении добиться высокого результата.	Низкий. Не ориентированы на внешние достижения, могут остановить процесс.	Включенное наблюдение, беседа.

<p>Степень осознанности</p>	<p>Воспринимают упражнение как приключение, выполняют его с энергией и энтузиазмом, однако концентрации внимания не получилось.</p>	<p>Необходима ясная внутренняя мотивация для выполнения упражнений до успешного результата. Сложнее происходит концентрация и не отвлечение на посторонние мысли и звуки.</p>	<p>Включенное наблюдение, беседа. Зрелые управленцы задавали дополнительные вопросы по упражнению.</p>
<p>Степень критичности</p>	<p>Низкий уровень критичности. Выполняли упражнения без дополнительных рассуждений и получали для себя новый опыт.</p>	<p>Высокий уровень критичности. Каждое упражнение пропускали через критическое мышление. Необходимо было давать дополнительные пояснения по цели упражнения.</p>	<p>Включенное наблюдение, беседа</p>

При выполнении упражнений молодежь настроена на выполнение упражнения до успешного результата. Не нужна дополнительная мотивация. Яснее выражают эмоции. Замотивированы на продолжение выполнений упражнений. При выполнении упражнения «дыхание квадратом» участников применяют визуализацию последовательности действий.

Молодые управленцы сталкиваются с трудностями формулирования своих качеств. Сложнее проявляют невербальные эмоции. Открыты и с энтузиазмом воспринимают новую для себя информацию (на примере сочинения хокку). У молодых управленцев требуется планомерная работа по самоменеджменту.

В группе среднего возраста участникам необходима ясная внутренняя мотивация для выполнения упражнений до успешного результата. Сложнее происходит концентрация и не отвлечение на посторонние мысли и звуки. Трудно определяют испытываемые эмоции, при этом ярче выражают невербальные эмоции. Зрелые управленцы не сталкиваются с трудностями формулирования своих сильных качеств и имеют хороший уровень самоменеджмента. Зрелые управленцы менее открыты новому, пропускают информацию через критическое мышление, что ярко проявилось при сочинении хокку.

Анализируя скорость выполнения упражнений, группа зрелых управленцев дольше выполняют упражнение до достижения успешного результата. Не имеют настроения продолжать длительное время для достижения результата. Быстрее теряют интерес к выполнению задания.

По уровню притязаний в обеих группах не получилось сконцентрироваться на дыхательных практиках. Группа молодых управленцев стремится добиться высокого результата, однако, не соизмеряя его со своими возможностями. Группа зрелых управленцев не ориентирована на внешние достижения, могут остановить процесс.

Упражнение по самоменеджменту показывает, что зрелые управленцы умеют планировать свою деятельность по тайм-менеджменту. Для группы молодых управленцев это зона для роста.

По степени осознанности в обеих группах не получилось быть в моменте событий и сконцентрироваться на дыхательных практиках. Для группы зрелых управленцев важна смысловая составляющая каждого упражнения. Группа молодых управленцев воспринимала упражнение как приключение, выполняло его с энергией и энтузиазмом.

По степени критичности группа зрелых управленцев каждое упражнение пропускало через критическое мышление. Необходимо было давать дополнительные пояснения по цели упражнения. После каждого упражнения было обсуждение выводов после упражнения. Вспоминали ситуации из практики, подходящие под контекст. Группа молодых управленцев без дополнительных рассуждений выполняли упражнения и получали новый опыт для себя.

Заключение. Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоит в проведении анализа выполнения упражнений сотериологического тренинга в разновозрастных группах. Выявлены тенденции, но данных не достаточно для четкого вывода. Требуется продолжение исследования в группах смешанного возраста.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов при работе с персоналом в организациях. Применение упражнений сотериологического тренинга для развития рефлексивных способностей руководителей различных уровней. Особенности выполнения упражнений можно учитывать при индивидуальной консультативной работе с руководителями разных возрастов. Также возможно использование результатов исследования в развитии управленческих навыков.

В теоретической главе работы проанализированы представления отечественных и зарубежных исследователей о ключевых концепциях, идеях возрастной психологии; акмеологии в части профессионального и личностного развития; исследованиях в психологии управленческого персонала и методах

изучения различий управленческого персонала; о ключевых концепциях сотеринга, технологии сотеринга (ее теоретические модели и алгоритмы).

В рамках эмпирической главы работы нами проведено сравнительное исследование, направленное на установление сходства и различия выполнения упражнений сотериологического тренинга руководителями разного возраста. По результатам включенного наблюдения и беседы с участниками можно заключить, что выдвинутые нами основная и дополнительная гипотезы исследования полностью подтвердились.

Через месяц после проведения тренингов, был проведен опрос участников по листу «Опросника по итогам участия в тренинге по Сотерингу» (Приложение 1). Все участники оценили опыт участия в тренинге как максимально полезный. От участников получена обратная связь, что часть упражнений взята в работу в ежедневную практику (упражнения на дыхание, «Согласна, зато», «Хочу и надо», «Ловец цикад»). Участник осознали, что собой можно управлять, исследовать себя, думать об этом, осознавать и управлять своими чувствами и все это помогает их дальнейшему развитию. Запущен механизм сложной работы над собой, а также мыслей над чем работать в дальнейшем.

В условиях неопределенности, быстрых и динамичных изменениях окружающего мира, умение быть в контакте с самим собой, с другими людьми, с окружающим миром, в настоящее время является одной из главных компетенций для руководителя любого уровня.

Участие в тренинге помогло участникам раскрыть значение формулы **познать себя + спасти себя = управлять собой**. Умение познать, осознать, принять, развивать себя являются ключевыми навыками любого современного управленца.

На основании результатов теоретического и эмпирического исследования нами были сформулированы рекомендации по психологическому консультированию: управленцы разного возраста равноценны, однако при взаимодействии с ними нужно иметь ввиду выявленные в исследовании

особенности. Например, при постановке задач: молодые управленцы не делают тщательного анализа, при выполнении присутствует спортивный азарт, выше скорость принятия задачи. Тогда как зрелые управленцы вникают в суть задачи, осмысливают желаемые результаты, гарантируют качество выполнения, не возьмутся за дело, которое не уверены, что сделают. Комбинировать управленцев разных возрастов рекомендуем в задачах, которые необходимо сначала обдумать, а затем выполнить и успешно довести до конца. Зрелые управленцы будут отвечать за обдумывание (возможные решения) задачи, далее объединение усилий на стадии проработки задачи, за молодыми управленцами реализация задачи и доведение до конца.

К ограничениям проведенного исследования можно отнести то, что тренинговые группы формировались по возрастному критерию. Во время групповой работы значительную роль играет групповая динамика. Формируется общегрупповая система норм и правил. Все люди индивидуальны, однако находясь в группе одного возраста, участники психологически синхронизируются. Проявляются различные тенденции. Например, в группе зрелых управленцев проявилась тенденция сложности принятия новшеств, нежелание рефлексировать, непринятие своих ограничений. Ригидность не позволяет дальше развиваться. Неготовность сталкиваться с неопределенностью, что сказывается на скорости принятия изменений. Попадая в группу одного возраста, участники сталкиваются с определенной групповой динамикой, которой трудно сопротивляться.

Для объективности результатов исследования требуется проведение тренинга в разновозрастной группе управленцев. Перспектива и гипотеза для продолжения исследования состоит в том, что разновозрастная группа управленцев более эффективна, чем группа одного возраста.