

На правах рукописи



Остроушко Марина Геннадиевна

**ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНОЙ ЗРЕЛОСТИ И
ПРАКТИЧЕСКОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЯ
(на примере личности руководителя «линейного» уровня
организации здравоохранения)**

Специальность

**19.00.01 – общая психология, психология личности,
история психологии**

АВТОРЕФЕРАТ

**диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук**

**Краснодар
2021**

Работа выполнена на кафедре управления персоналом
и организационной психологии
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Научный руководитель: **Ясько Бэла Аслановна,**
доктор психологических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Дементий Людмила Ивановна,** доктор психологических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского», зав. кафедрой общей и социальной психологии

Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой психологии управления ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова» (ФГБОУ ВО «ЯрГУ»)

Защита состоится 10 июня 2021 г. в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.101.06 в ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» по адресу: 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» по адресу: 350040, г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149 (читальный зал) и на официальном сайте вуза:
<http://docspace.kubsu.ru/docspace/handle/1/1459>

Текст автореферата размещён на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии (ВАК): <http://vak.minobrnauki.gov.ru>;
сайте ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»:
<https://www.kubsu.ru/ru/science/dissertations/d-21210106>

Автореферат разослан « _____ » _____ 2021 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета, кандидат
педагогических наук, доцент



О. В. Мороз

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Понятия, обозначающие отдельные составляющие феномена зрелости человека, используются в разных областях социогуманитарных наук, что обуславливает понимание данного явления как неоднородного и множественного. Будучи категорией психологии, зрелость рассматривается в четырех аспектах: как стадия развития, как общая тенденция развития, как результат достижений дифинитивной стадии развития и как развитие разных модулей психической организации (А.Л. Журавлев). Широкие границы «Я», способность к теплым, сердечным социальным отношениям, к самопознанию и самореализации, эмпатия, самоприятие, развитая рефлексия, цельная жизненная философия, устойчивая иерархия мотивов, развитая ответственность – черты, характеризующие зрелую личность (А.Л. Журавлев, Л.И. Дементий, В.Ю. Костенко, Д.А. Леонтьев, Г. Олпорт, А.А. Реан и др.). Личностной зрелости сопутствует социальная зрелость, которая отражает сформированность социальных качеств личности, в том числе профессиональных, карьерных, ролевых (Д.А. Леонтьев, Л.Н. Захарова).

Становление личностной зрелости непосредственно связано с развитием интеллектуальных способностей человека, формирующих разные виды интеллекта, при этом основой интеллекта выступают высшие психические функции – мышление, рефлексия, креативность (А.В. Карпов, Н.Е. Харламенкова, М.А. Холодная). Наиболее выраженное значение для поступательного развития процессов становления личностной зрелости и интеллектуального потенциала субъекта имеет деятельность, в частности, управленческая деятельность, – специфический социально-профессиональный контекст самореализации личности, развития психологических структур, формирующих ее личностную зрелость и практический интеллект (А.В. Карпов, Н.Н. Пыжова и др.).

Вместе с тем, приходится констатировать, что в разнообразном потоке публикаций о психологии личностной зрелости слабо представлены исследования личностной зрелости современного руководителя, становления и феноменологии практического интеллекта как безусловного компонента его субъектной активности. Обнаруживается определенное противоречие. Его полюсами является, с одной стороны, очевидная социальная востребованность обоснования психологических «маршрутов» становления руководителя новой формации, а с другой – недостаточная разработка взглядов на данный процесс и закономерности его наполнения с учетом современных научных концепций. В русле данного противоречия считаем актуальным исследование проблемы психологии личностной зрелости руководителя «линейного» уровня и выделения возможных взаимосвязей личностной зрелости с качествами, детерминирующими становление, содержание и основные виды психологического образования, определяемого как практический интеллект.

Цель исследования: выделить психологическое содержание личностной зрелости руководителя «линейного» уровня и установить ее взаимосвязь с качествами, образующими практический интеллект субъекта управленческой деятельности.

Объект исследования: личность руководителя.

Предмет исследования: личностная зрелость и практический интеллект субъекта управленческой деятельности «линейного» уровня.

Эмпирическое исследование было направлено на проверку следующих гипотез.

1. Предполагается, что личностная зрелость руководителя – это особый вид общей личностной зрелости. Психологические качества, маркирующие личностную зрелость руководителя, имеют преимущественно высокий уровень сформированности, что позволяет оперировать дефиницией «Личностная зрелость руководителя». В разных сочетаниях выделенные психологические качества могут образовывать устойчивые взаимосвязи, обуславливающие возможность выделения определенных типов личностной зрелости руководителя «линейного» уровня.

2. Личностная зрелость и практический интеллект руководителя «линейного» уровня могут рассматриваться как взаимовлияющие психологические образования. Каждый тип личностной зрелости взаимосвязан с определенным видом практического интеллекта руководителя «линейного» уровня, психологическим образованием, формирующимся в результате интеграции когнитивных характеристик личности как субъекта управленческой деятельности, субъектно-деятельностных свойств, способностей, умений и качеств, маркирующих личностную зрелость руководителя.

3. Оперативной формой практического интеллекта может рассматриваться управленческий интеллект – совокупность свойств и способностей, обеспечивающих управление процессом совместной деятельности, участниками этого процесса (работниками, персоналом), собственным самосовершенствованием (самореализацией).

Процесс эмпирического исследования охватывает период с 2010 по 2020 гг., имел несколько этапов, на каждом из которых решались логически взаимосвязанные и обусловленные направленностью исследования на проверку сформулированных гипотез организационные, эмпирические, теоретико-методологические и прикладные задачи.

Организационные задачи:

- 1) определить базу эмпирического исследования;
- 2) сформировать эмпирическую выборку, адекватную цели и предмету исследования;
- 3) организовать процесс внедрение результатов исследования в практику.

Эмпирические задачи:

- 1) выделить психологические маркеры личностной зрелости руководителя «линейного» уровня;
- 2) определить типологические характеристики личностной зрелости руководителей «линейного» уровня (на примере организации здравоохранения);
- 3) провести сравнительный анализ когнитивных регуляторов личностной зрелости руководителей при каждом из выделенных типов личностной зрелости;
- 4) дать анализ субъектно-деятельностной детерминации личностной зрелости и практического интеллекта руководителя «линейного» уровня;

5) определить специфику взаимосвязей личностной зрелости и практического интеллекта руководителя «линейного» уровня; обосновать психологическую модель практического интеллекта руководителя «линейного» уровня;

6) выделить совокупность свойств и способностей, определяющих управленческий интеллект руководителя как оперативную форму практического интеллекта;

7) опираясь на психологическую модель практического интеллекта, проанализировать понятие «Управленческий интеллект».

Теоретико-методологические задачи:

1) проанализировать подходы, сложившиеся в теориях личности к интерпретации явления личностной зрелости, интеллекта и его частной формы – практического интеллекта, для выделения и обоснования проблемы исследования, его теоретико-методологических основ и выработки собственной исследовательской позиции;

2) провести методологически обоснованный анализ результатов проведенного эмпирического исследования, определить степень их научной новизны и теоретической значимости;

3) сформулировать положения, выносимые на защиту.

Прикладные задачи:

1) обосновать практическую значимость полученных в исследовании результатов;

2) разработать научно-исследовательские и практико-ориентированные рекомендации.

Методологические и теоретические основы исследования.

Методологическую основу исследования составили: общефилософские принципы социальной природы человека, взаимозависимости человека и деятельности; базовые положения общепсихологических методологий субъектного (К.А. Абульханова, В.В. Знаков, С.Л. Рубинштейн, С.К. Нартова-Бочавер и др.), субъектно-бытийного (З.И. Рябикина, Л.Н. Ожигова), субъектно-деятельностного (А.Л. Журавлев, А.Н. Леонтьев, Е.А. Климов, Б.А. Ясько и др.) подходов; единства деятельности, сознания и личности (А.Н. Демин, А.Н. Леонтьев, А.Г. Асмолов); структурно-динамического (К.К. Платонов) подхода, выступающего методологическим обоснованием психологического моделирования личности (Б.А. Ясько).

В работе использованы теоретические положения концепций личностной зрелости, представленные в русле гуманистических теорий личности (Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс и др.), субъектной, субъектно-деятельностной отечественных парадигм в психологии (К.А. Абульханова, Л.И. Дементий, А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, З.И. Рябикина, Н.Е. Харламенкова, С.К. Нартова-Бочавер и др.); концепции интеллекта, его видов и психологических механизмов формирования (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Д.В. Ушаков, М.А. Холодная; Дж. Менкес и др.).

В исследовании использованы **методы**: теоретический анализ психологических источников по исследуемой проблеме; методы психодиагностики опрос-

ного и бланочного типа, качественного и количественного анализа эмпирических данных; методы многомерной статистики. Обработка данных выполнена с использованием статистической программы SPSS-20.

Выделение психологических маркеров личностной зрелости руководителя «линейного» уровня проводилось по показателям, полученным с применением тестов: на темпоральную самооценку «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем» (адаптация теста В.А. Сониной, Дембо-Рубинштейн); Н. Холла «Эмоциональный интеллект»; Д. Роттера «Локус контроля»; Ю.М. Орлова «Опросник потребности достижений»; В. Прядеина «Многомерно-функциональная диагностика ответственности»; А.В. Карпова, В.В. Пономаревой «Опросник оценки рефлексивности личности». Сравнительный анализ когнитивных регуляторов личностной зрелости руководителей при каждом из выделенных типов личностной зрелости проводился с применением психодиагностических методов: «Типы мышления и уровень креативности» (Брунер); «Стиль принятия управленческих решений» (А.В. Карпов, Е.В. Маркова). Совокупность деятельностно-обусловленных качеств, характерных для каждого типа личностной зрелости и выделенных видов практического интеллекта, исследовалась по методикам: Я сам»; «Моя деятельность» (Вудкок, Френсис) и «Межличностное доверие» (А.Б. Купрейченко).

Эмпирическое исследование проводилось на базе многопрофильного лечебного учреждения – государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Краевая клиническая больница №2» министерства здравоохранения Краснодарского края. Выборку составили заведующие и старшие медицинские сестры отделений, всего 122 человека.

Достоверность и надежность результатов обеспечены детальным теоретическим анализом современных концепций и гипотез психологии личностной зрелости и интеллекта; соблюдением принципов и правил планирования эмпирического исследования; формированием репрезентативной выборки; взаимодополняемостью методов, подобранных в соответствии с целью и задачами исследования; применением количественного и качественного анализа эмпирических данных; систематической перекрестной проверкой результатов, полученных на различных этапах исследования, их последовательной апробацией.

Научная новизна результатов, полученных в исследовании.

Эмпирически обоснована дефиниция «Личностная зрелость руководителя» как особый вид психологической зрелости, определяемый психологическими маркерами в виде: темпорально устойчивой самооценки; сформированных рефлексивных способностей; устойчивой локализации субъективного контроля преимущественно по интернальному типу; развитого эмоционального интеллекта; социально ориентированной ответственности; выраженной мотивации достижений.

Доказано, что имеются различные сочетания психологических качеств, определяющих личностную зрелость руководителя, что обуславливает возможность типологизации этого явления в определенном популяционном сегменте. На примере субъектов управленческой деятельности в организации здравоохранения описаны четыре типа личностной зрелости руководителя «линейного»

уровня («Сформированная личностная зрелость»; «Личностная зрелость на основе развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте»; «Личностная зрелость с интернальной эго-центрированной ориентацией»; «Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира»).

Выделены когнитивные особенности каждого типа личностной зрелости:

– развитые рефлексивные способности, актуализируемые при анализе прошлой, текущей деятельности и делового общения; предметно-знаковый вид мышления; средний уровень креативности; ориентация в процессе принятия управленческих решений на партисипативные отношения с подчиненными и объективные, ситуативно выраженные особенности рабочей ситуации – при личностной зрелости первого типа;

– развитая рефлексия прошлой, текущей и будущей деятельности при средне-высоких показателях рефлексии общения; преимущественно предметно-образное мышление, средний уровень креативности, сочетающиеся с активным поиском решений в проблемной ситуации и либерализмом в проявлении власти – при личностной зрелости второго типа;

– развитая рефлексия будущей деятельности при недостаточно выраженных умениях оценивать результаты прошлой и актуальной деятельности, делового общения; знаково-символическое мышление, высокая креативность, сочетание директивности и продуцирования проблемной ситуации в принятии управленческих решений – при личностной зрелости третьего типа;

– сниженная рефлексия прошлой, актуальной деятельности и общения; образное мышление при среднем уровне креативности, сочетание либерализма по отношению к подчиненным и избегания проблемных ситуаций в деятельности – при личностной зрелости четвертого типа.

Введено понятие «Практический интеллект руководителя "линейного" уровня» – психологическое образование, формирующееся в результате интеграции когнитивных характеристик личности как субъекта управленческой деятельности, субъектно-деятельностных свойств, способностей, умений и качеств, маркирующих личностную зрелость руководителя.

Обоснована психологическая модель практического интеллекта «линейного» руководителя – конструкт, который включает инвариантное «ядро» и специфические для каждого типа личностной зрелости особенности.

Операционализировано понятие «Управленческий интеллект». Он рассматривается как оперативная форма практического интеллекта, образованная совокупностью свойств и способностей, обеспечивающих управление процессом совместной деятельности, участниками этого процесса (работниками, персоналом), собственным самосовершенствованием (самореализацией). Показано, что управленческий интеллект, как и практический интеллект руководителя «линейного» уровня, непосредственно взаимосвязан с личностной зрелостью в её типологических проявлениях. Выделены инвариантное «ядро» и специфические компоненты каждого конструкта управленческого интеллекта, соответствующие введенной модели практического интеллекта.

Теоретическая значимость работы. Проведена верификация концепций личностной зрелости введением понятия «Личностная зрелость руководителя»,

выделением типов личностной зрелости руководителя «линейного» уровня, подтверждена эвристичность субъектно-деятельностного подхода в психологии личности. Расширена применительная практика концепций практического интеллекта рассмотрением его устойчивых взаимосвязей с личностной зрелостью руководителя. Вводится в психологию личности понятие «Управленческий интеллект», показана его взаимосвязь с личностной зрелостью и практическим интеллектом субъекта управленческой деятельности.

Практическая значимость и внедрение результатов исследования.

Полученные результаты, установленная феноменология взаимосвязей личностной зрелости, практического интеллекта и его оперативной формы – управленческого интеллекта, применимы в практике психологического консультирования личности как субъекта управленческой деятельности. Установленные психологические маркеры основных видов управленческого интеллекта могут учитываться при организации психологической службы в организациях, в частности, в учреждениях здравоохранения, что подтверждается справками о внедрении результатов исследования в практику консультационной работы с персоналом ГБУЗ «ККБ №2», в курсе дополнительного образования (повышения квалификации) врачей по направлению «Общественное здоровье и организация здравоохранения» на факультете повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров Кубанского государственного медицинского университета. Сформированный пакет психодиагностических методик может быть рекомендован для применения в образовательном процессе по программам высшего образования и аспирантуры по направлению «Психология».

Положения, выносимые на защиту.

1. Личностная зрелость руководителя – это особый вид психологической зрелости, определяемый психологическими маркерами в виде: темпорально устойчивой самооценки; сформированных рефлексивных способностей; устойчивой локализации субъективного контроля преимущественно по интернальному типу; развитого эмоционального интеллекта; социально ориентированной ответственности; выраженной мотивации достижений. Личностная зрелость руководителя «линейного» уровня имеет четыре типа презентации, различающихся по структуре базовых психологических качеств: «Сформированная личностная зрелость» (1); «Личностная зрелость на основе развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте» (2); «Личностная зрелость с интернальной эгоцентрированной ориентацией» (3); «Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира» (4).

2. Личностная зрелость и практический интеллект руководителя – взаимозависимые психологические явления. Практический интеллект руководителя «линейного» уровня – это психологическое образование, формирующееся в результате интеграции когнитивных характеристик личности как субъекта управленческой деятельности, субъектно-деятельностных свойств, способностей, умений и качеств, маркирующих личностную зрелость руководителя.

3. Психологическая модель практического интеллекта – это конструкт, конструкт, который включает инвариантное «ядро» и специфические для каждого типа личностной зрелости особенности, что позволяет выделить четыре вида практического интеллекта:

- практический интеллект руководителя, обладающего сформированной личностной зрелостью (вид 1);
- практический интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью на основе развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте (вид 2);
- практический интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью с интернальной эго-центрированной ориентацией (вид 3);
- практический интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью, ориентированной на эмоциональное восприятие мира (вид 4).

4. Оперативной формой практического интеллекта руководителя «линейного» уровня является управленческий интеллект – совокупность свойств и способностей, обеспечивающих управление процессом совместной деятельности, участниками этого процесса (работниками, персоналом), собственным самосовершенствованием (самореализацией). Управленческий интеллект имеет четыре формы, соответствующие типам личностной зрелости и видам практического интеллекта: «Управленческий интеллект руководителя, обладающего сформированной личностной зрелостью»; «Управленческий интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью на основе развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте»; «Управленческий интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью с интернальной эго-центрированной ориентацией»; «Управленческий интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью, ориентированной на эмоциональное восприятие мира». В каждом компоненте управленческого интеллекта имеются инвариантные и специфические для его четырех форм психологические маркеры.

Апробация результатов исследования. Результаты исследований обсуждались на заседаниях кафедры управления персоналом и организационной психологии КубГУ, на методологическом семинаре аспирантов и соискателей КубГУ, а также на международных, всероссийских, региональных конференциях: «Личность и бытие: человек как субъект социокультурной реальности» (Краснодар, 2016); «Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова» (Москва, 2016); «Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития» (Москва, 2017); «Наука – Образование – Профессия: Системный личностно-развивающий подход» (Москва, 2019); «Социальные и культурные трансформации в контексте современного глобализма» (Грозный, 2019); «Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада» (Н. Новгород, 2019).

По теме диссертации опубликовано 13 работ, 5 из которых в научных изданиях, рекомендованных ВАК Министерства науки и высшего образования РФ, одна – в издании, размещаемом на платформах WoS, Scopus.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы (210 источников), приложений. Объем основного текста составляет 208 страниц. Эмпирические данные проиллюстрированы в 20 таблицах, 23 рисунках в виде гистограмм и схем.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во *введении* выделена проблема исследования, обозначена ее актуальность, сформулированы цель, объект, предмет, гипотезы; определены задачи, теоретико-методологические основы, методический аппарат, эмпирическая база. Рассмотрены: научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов; изложены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Психология личностной зрелости» в трех основных разделах анализируются источники, в которых рассматриваются: личностная зрелость в современных теоретико-методологических парадигмах психологии; проблема взаимосвязи интеллекта и его видов с личностной зрелостью субъекта; концепции стиля жизни («life-style»), самореализация личности как субъекта управленческой деятельности; психология личности руководителя; психология мышления, рефлексивных механизмов; личность руководителя в медицинском учреждении.

По результатам анализа научных публикаций делается *резюме*.

Психологическая зрелость является показателем сформированности психических процессов и состояний, характера, направленности и способностей, мотивационной сферы личности. В ней находит проявление личностный потенциал – интегральная характеристика уровня личностной зрелости.

Широкие границы «Я»; способность к теплым, сердечным социальным отношениям. эмпатия; самоприятие; развитая рефлексия, способность к самопознанию и самореализации; цельная жизненная философия; устойчивая иерархия мотивов, развитая ответственность – черты, характеризующие зрелую личность.

В контексте субъектно-бытийной парадигмы зрелая личность преобразует объективно существующие пространства, которые становятся бытийными пространствами личности, ее продолжением и частью.

Становление личностной зрелости непосредственно связано с формированием интеллектуальных способностей человека, формирующих разные виды интеллекта (общий, социальный, эмоциональный, вербальный, практический и др.). Среди них особое место занимают мышление, рефлексия, креативность.

В разнообразном потоке публикаций о психологии личностной зрелости, её интеллектуальных маркерах, отмечается слабая представленность исследований проблемы личностной зрелости современного руководителя. В этой связи можно предположить, что эвристичностью обладает концепция управленческого интеллекта (УИ), не получившая еще верификации в психологических исследованиях, несмотря на то что выделенный автором этой концепции Дж. Менкесом основной механизм формирования УИ – критическое мышление, имеет прямое отношение к предметным аспектам общей психологии и психологии личности.

Одним из психологических механизмов становления личностной зрелости является стратегия жизни, определяющая индивидуальный жизненный стиль человека. Многообразие верификаций категории индивидуального стиля сегодня

отражено в обосновании понятий: «индивидуальный стиль деятельности»; «индивидуальный стиль саморегуляции»; «когнитивный стиль»; «life-style» (жизненная модель «построения себя») и др. Для анализа индивидуальных качеств руководителя, обуславливающих его стилевые предпочтения, информативна концепция стилей принятий управленческих решений, устойчивого способа поведения руководителя в проблемной ситуации (А.В. Карпов и Е.В. Маркова).

Личностная зрелость обуславливает стремление человека к самореализации – осуществлению возможностей развития «Я» посредством собственных усилий, сотворчества, содейтельности с другими людьми, социумом и миром в целом (Л.А. Корастылева). Самореализация охватывает все сферы жизни человека, но наиболее очевидна она в профессиональной деятельности. Одним из аспектов профессиональной деятельности является управленческая деятельность – специфический социально-профессиональный контекст самореализации личности, развития психологических структур, формирующих ее личностную и социальную зрелость. Успех самореализации личности как субъекта управленческой деятельности обуславливается в значительной мере лидерским потенциалом руководителя, его лидерским стилем. Лидерство – не только организационный феномен, это и психологическое явление, активизация которого обуславливает как успех совместной деятельности, так и развитие личности субъекта управления (А.Н. Занковский). Интеллект, знания, умения, компетентность, информированность, доминантность, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, уверенность в себе, креативность, целеустремленность, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, общительность – далеко не полный перечень психологических качеств самореализующейся личности руководителя.

Предпринимаются попытки выделить наиболее типичные компоненты конструкта «личная зрелость руководителя». Среди них: способность к конструктивным отношениям; образ Я; самоуправление и саморазвитие; продуктивная активность и творчество; ответственная автономия; способность к вершинным переживаниям (А.С. Смельцова и М.А. Щукина); развитый эмоциональный интеллект (М. Кейтс; А.В. Карпов и др.). Выделяют лидерские способности, обусловленные уровнем развития эмоционального интеллекта: самосознание; самоконтроль; социальная чуткость; управление отношениями (О.В. Белоконь). Особое место в структуре факторов, обуславливающих личностную зрелость руководителя, занимают развитые познавательные способности: мышление и его виды (в частности, критическое и практическое мышление), креативность; рефлексия. Однако проблема интеллектуальных ресурсов руководителя в психологии изучена слабо. В этой связи допустимо предположение, что определенный вклад в исследование феноменологии личностной зрелости субъекта управленческой деятельности может внести анализ психологических структур управленческого интеллекта, определяющих систему отношений руководителя к делу, персоналу и к себе (Дж. Менкес). В тезаурусе субъектно-деятельностной парадигмы психологии личности управленческий интеллект может быть определен как система качеств, способностей, обеспечивающих управление совместной деятельностью,

людьми, включенными в этот процесс, собственным самосовершенствованием (самореализацией).

Проведенный обзор позволяет заключить: в разнообразном потоке публикаций о психологии личностной зрелости слабо представлены исследования личностной зрелости современного руководителя, в частности, наиболее многочисленного сегмента менеджмента – руководителя так называемого «линейного» уровня управленческой деятельности. Поиск эмпирически обоснованных маркеров этого явления, установление специфики их взаимосвязей с переменными, определяющими практический интеллект субъекта «линейного» менеджмента, может определенным образом заполнить эту нишу.

В целом проведенный анализ позволил сформулировать теоретические и методологические основы исследования. Оно базируется на теоретических положениях концепций личностной зрелости в гуманистических (Г. Олпорт, А. Маслоу, К. Роджерс и др.), субъектной, субъектно-деятельностной (К.А. Абульханова, Л.И. Дементий, А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, З.И. Рябикина, Н.Е. Харламенкова, С.К. Нартова-Бочавер и др.) парадигмах в психологии; концепций интеллекта, его видов и психологических механизмов формирования (В.Н. Дружинин, А.В. Карпов, Д.В. Ушаков, М.А. Холодная; Дж. Менкес и др.). Методологическую основу исследования составили принципы: субъектного, субъектно-деятельностного подходов (С.Л. Рубинштейн, К.А. Абульханова, В.В. Знаков, З.И. Рябикина и др.), единства деятельности, сознания и личности (А.Н. Леонтьев, А.Г. Асмолов), структурно-динамического (К.К. Платонов) подхода, выступающего методологическим обоснованием психологического моделирования личности (Б.А. Ясько).

Во второй главе («Концепция и организация эмпирического исследования») представлен дизайн исследования, в котором структурируется процесс проверки эмпирических гипотез.

Первая гипотеза проверялась последовательно на нескольких шагах исследования: проведение анализа психологических маркеров личностной зрелости руководителя «линейного» уровня; сравнительный анализ когнитивных регуляторов личностной зрелости руководителей при каждом из выделенных типов личностной зрелости. Рассматривались следующие психологические маркеры личностной зрелости: самооценка; эмоциональная сфера, эмпатия; потребность достижений; локус контроля; рефлексивность; ответственность. В психодиагностический пакет включены тесты: на темпоральную самооценку «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем» (адаптация теста В.А. Сониной, Дембо-Рубинштейн); Н. Холла «Эмоциональный интеллект»; Д. Роттера «Локус контроля»; Ю.М. Орлова «Опросник потребности достижений»; В. Прядеина «Многомерно-функциональная диагностика ответственности»; А.В. Карпова, В.В. Пономаревой «Опросник оценки рефлексивности личности»; «Типы мышления и уровень креативности» (Брунер); «Стиль принятия управленческих решений» (А.В. Карпов, Е.В. Маркова). В обработке полученных данных использовался метод кластеризации по К-средним, позволяющий установить количество кластеров, их отличия и персональный состав вошедших в каждый кластер испытуемых.

Исследование, направленное на подтверждение *второй* гипотезы, включало: анализ субъектно-деятельностной детерминации личностной зрелости и практического интеллекта руководителя «линейного» уровня; выделение специфики взаимосвязей личностной зрелости и практического интеллекта и обоснование психологической модели практического интеллекта руководителя «линейного» уровня. В психодиагностический пакет включены тесты: «Я сам»; «Моя деятельность» (Вудкок, Френсис); «Межличностное доверие» (А.Б. Купрейченко).

Проверка *третьей гипотезы* проводилось выявлением совокупности свойств и способностей, определяющих управленческий интеллект руководителя как оперативную форму практического интеллекта. Использовался метод иерархического кластерного анализа с выполнением дендрограмм, а также метод психологического моделирования. Проведенный анализ послужил основанием для операционализации понятия «Управленческий интеллект».

В отдельном параграфе (2.2) дана характеристика эмпирической базы и выборки, описаны примененные методики и методы анализа эмпирических данных.

Третья глава «Личностная зрелость и практический интеллект руководителя «линейного» уровня» включает четыре раздела. В параграфе 3.1 рассмотрены психологические маркеры личностной зрелости руководителя «линейного» уровня. Основные утвердившиеся в психологии качества, маркирующие достижение личностью психологической, социально-психологической зрелости, имеют в исследуемом популяционном сегменте уровень сформированности, позволяющий говорить в целом о руководителе «линейного уровня» в организации здравоохранения как о сложившейся, социально зрелой личности. Обработка данных, включавших 23 переменных, с применением метода кластерного анализа по К-средним с последующим дисперсионным анализом в статистике ANOVA показала наличие четырех кластеров, в которых сосредоточены показатели, достоверно различающиеся в сравнениях между выделенными группами (табл. 1).

Самый многочисленный по количеству включенных респондентов (36 чел.) *второй* кластер. В нем содержатся наиболее выраженные маркеры личностной зрелости. Обобщенные результаты позволяют описывать личность с такими качественными характеристиками психологических маркеров как обладателя высоких рефлексивных способностей, актуализируемых при анализе прошлой, текущей деятельности и делового общения, что обуславливает в целом высокий уровень рефлексивности; 80,6% (29 чел.) имеют выраженный интернальный locus контроля. Высоко выражены эмпатические способности, потребность достижений. Для респондентов этой группы характерна темпорально устойчивая самооценка; в показателях мотивационного, когнитивного и результативного компонентов содержательной сферы ответственности преобладают конструктивные маркеры: социоцентрическая мотивация; когнитивная осмысленность и предметная результативность. В целом сочетание обозначенных психологических качеств можно рассматривать как основание для определения этого вида личностной зрелости понятием «Сформированная личностная зрелость».

Таблица 1 – Средние (М) значения переменных, обусловивших выделение четырех видов (кластеров) личностной зрелости

переменные	кл.1	кл.2	кл.3	кл.4
	29 чел.	36 чел.	34 чел.	22 чел.
1) Рефлексия прошлой деятельности	34,2	42,6	37,0	33,8
2) Рефлексия текущей деятельности	35,2	43,2	38,0	34,5
3) Рефлексия будущей деятельности	46,1	39,6	36,0	31,0
4) Рефлексия общения	25,2	43,7	41,6	40,0
5) Общий уровень рефлексии	118,5	169,1	152,6	119,5
6) Локус контроля	16,0	15,7	14,3	15,0
7) потребность достижений	13,9	14,6	13,3	10,2
8) Интегральная самооценка «Я в прошлом»	7,1	6,4	5,9	6,3
9) Интегральная самооценка «Я в настоящем»	6,5	6,6	6,3	5,3
10) Интегральная самооценка «Я в будущем»	7,2	6,6	6,1	6,1
11) Эмоциональная осведомленность	8,9	11,2	14,3	15,8
12) Управление своими эмоциями	15,8	10,9	13,9	-0,4
13) Самомотивация	14,8	10,4	13,5	1,3
14) Эмпатия	3,2	15,9	13,6	5,8
15) Распознавание эмоций других людей	-0,7	10,5	14,6	15,7
16) Эмоциональный интеллект	42,0	58,9	70,0	38,2
17) Мотивация социоцентрическая	23,2	30,3	29,9	26,6
18) Мотивация эгоцентрическая	29,3	26,9	24,1	23,7
19) Когнитивная осмысленность	29,8	30,9	30,0	23,3
20) Когнитивная осведомленность	25,7	28,7	23,3	30,6
21) Результативность предметная	21,6	31,4	26,0	21,8
22) Результативность субъектная	30,5	27,1	28,9	18,8
23) Интегральный показатель ответственности	160,1	175,1	162,1	144,9

Второе место по количеству включенных наблюдений (34 чел.; 28,1%) занимает *третий* кластер. Личностная зрелость этого вида характеризуется высоким уровнем рефлексивности (73,5%; 25 чел.), эмоционального интеллекта (высокие показатели по *эмоциональной осведомленности* обнаружили 73,5% испытуемых; *эмпатии* – 50,0%; умения *распознавать эмоции других людей* – 82,4%). Для всех респондентов характерен высокий общий показатель ответственности на основе социоцентрической мотивации и когнитивной осмысленности, при этом в компоненте «Результативность» отражена эго-центрированная направленность на реализацию потребности личностного развития. Локус контроля представлен в равных долях интернальностью (55,9%) и экстернальностью (44,1%). Отмечается некоторая темпоральная неустойчивость самооценки, с тенденцией снижения в позиции «Я в прошлом» (M=5,9). Высокой потребностью достижений обладают 38,2% респондентов этого кластера, а остальные 61,8% имеет преимущественно средний уровень ее активности (M=13,3). В целом можно говорить, что испытуемые, включенные в третий кластер, при высоко развитых рефлексивных, эмоциональных способностях, преимущественно социоцентрической направленности ответственности, склонны к заниженной самооценке собственных достижений и успехов в прошедших жизненных периодах,

к амбивалентности, ситуативности локуса контроля, умеренным жизненным устремлениям. Этот вид личностной зрелости руководителей может быть определен как *«Личностная зрелость на основе развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте»*.

Психологические качества, определяющие специфику личностной зрелости руководителей, включенных в *первый* кластер (третий по численности, 29 чел.), характеризуются завышенной самооценкой в прошлом и будущем, при устойчиво средних показателях во временном отрезке настоящего; выраженной интернальностью локуса контроля (52,7%; 24 чел.); средне-высокими показателями потребности достижений ($M=13,9$); развитыми способностями рефлексии предстоящей, будущей деятельности, при менее выраженных умениях оценивать результаты прошлой и текущей деятельности, а также делового общения; сформированными способностями управлять собственными эмоциями и опираться на эмоциональную компетентность для самосовершенствования (компонент «Самомотивация»), при достоверно самом низком по выборке уровнем эмпатии ($M=3,2$; $p<0,05$). Высокий показатель выраженности личностной ответственности в этой среде руководителей обуславливается преимущественно активностью эго-центрированных маркеров в мотивационном и результативном компонентах, при социоцентрической направленности в когнитивном компоненте. Дано рабочее определение этого вида личностной зрелости: *«Личностная зрелость с интернальной эго-центрированной ориентацией»*.

Значительное количество достоверно более низких показателей анализируемых переменных обнаружено в данных по *четвертому* кластеру (22 чел.). Обладатели этого вида личностной зрелости демонстрируют склонность к эгоцентрированной ответственности по когнитивному компоненту; ответственность в обоих маркерах результативного компонента имеет ситуативный вид. Несмотря на то что определяется высокая выраженность ответственности по показателю «мотивация социоцентрическая», общий уровень ответственности, как интегративный показатель, квалифицируется ситуативным ее проявлением.

Способности рефлексии прошлой, текущей деятельности и общения снижены; рефлексия будущей деятельности имеет средний уровень выраженности. Самооценка обнаруживает тенденцию к темпоральной лабильности. Если интегральный показатель самооценки в прошлом и будущем значимо не различается и находится в диапазоне среднего уровня ($M=6,3$ и $6,1$ соответственно), то в позиции «Я в настоящем» она составила только 5,3 балла, что достоверно ниже, чем в других подгруппах ($p<0,05$).

Потребность достижений у 59,1% (13 чел.) имеет средний уровень, а 36,4% (8 чел.) не обнаружили стремлений к достижениям. Интернальность локуса контроля имеют 68,8% обладателей данного вида личностной зрелости. Специфичным маркером описываемого вида личностной зрелости можно рассматривать сформированные преимущественно на высоком уровне способности эмоционального восприятия мира. В целом отмеченные особенности позволили предложить рабочее определение данного вида личностной зрелости: *«Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира»*.

Сравнительный анализ когнитивных регуляторов личностной зрелости выделенных типов ЛЗ руководителей показал специфику их структуры (Табл. 2).

Таблица 2 – Средние значения ($M \pm \sigma$) переменных, маркирующих когнитивные регуляторы выделенных типов личностной зрелости

типы ЛЗ	виды мышления				креативность	стиль ПУР	
	I	II	III	IV		шкала 1	шкала 2
тип 1	11,2±1,8	6,6±1,38	10,6±1,42	5,6±1,68	7,9±2,08	95,8±7,4	114,3±6,9
тип 2	12,6±1,7	10,8±1,31	7,2±1,47	6,9±1,80	7,5±2,03	83,1±5,1	127,2±7,0
тип 3	7,7±1,00	7,6±1,32	9,7±1,03	10,4±1,27	10,2±1,37	111,0±8,6	130,0±4,2
тип 4	7,5±2,24	9,9±1,61	6,2±1,72	8,3±1,70	7,3±1,67	82,6±7,0	105,7±5,1

Примечание.

Виды мышления: I – предметное; II – образное; III – знаковое; IV – символическое; шкала 1 – «Властность»; шкала 2 – «Поведение в ситуации принятия решения». **Жирным** шрифтом выделены показатели по преобладающим видам мышления в каждом типе ЛЗ.

В структуре ЛЗ *первого* типа наиболее выражено предметно-знаковое, гуманитарное мышление и средний уровень креативности. В стиле управления ориентация на партисипативные отношения с подчиненными сочетается с ситуативно-зависимой формой принятия управленческих решений («*Ситуационный*» стиль ПУР).

Мышление обладателей ЛЗ второго типа характеризуется значительным преобладанием предметно-образного мышления и средними способностями креативности. В принятии решений руководитель стремится сочетать либерализм в проявлении власти с активным поиском решений в проблемной ситуации («*Реализаторский*» стиль ПУР).

Респонденты, включенные в третий вид ЛЗ, характеризуются высоким уровнем выраженности знаково-символического мышления и креативности; при выработке и реализации решений руководитель поэтапно распределяет задачи между подчиненными, но осуществляет жесткий контроль за их исполнением («*авторитарный*» стиль ПУР).

В группе респондентов четвертого типа ЛЗ наиболее выражено образное мышления при среднем уровне креативности. В стиле ПУР сочетаются либерализм по отношению к подчиненным и избегание проблемных ситуаций в деятельности («*Попустительский*» стиль ПУР).

Анализ субъектно-деятельностной детерминации личностной зрелости и практического интеллекта руководителя «линейного» уровня проведен по показателям самооценки психологической компетентности и межличностного доверия у субъектов. Примененная психодиагностическая методика позволяет не только определить самооценку собственной управленческой зрелости, характерную для представителей выделенных типов личностной зрелости, но и рассмотреть, насколько соответствует самооценка требованиям выполняемой деятельности. Для этого был введен дополнительный показатель «Индекс напряженности управленческих компетенций» ($И_{НУК}$), определяемый как разность сумм оценок

по тестам «Я сам» и «Моя деятельность». Положительный показатель ИНу_К рассматривался как стремление к завышенной самооценке управленческой компетентности.

Установлено факторное влияние ИНу_К на качества, определяющие личностную зрелость каждого типа. Например, при личностной зрелости первого типа при положительном значении ИНу_К психологическая компетентность руководителя находится под влиянием развитых качеств в виде рефлексии прошлой и будущей деятельности, рефлексии общения, темпоральной самооценки в прошлом, настоящем и будущем, эмоциональной осведомленностью. Установленное влияние ИНу_К на компонент ответственности «мотивация эгоцентрической направленности», несмотря на преобладание в группе социоцентрической мотивации, отражает специфические показатели по респондентам, имеющим отрицательный ИНу_К (58,3% от выборки), маркирующий стремление субъекта управленческой деятельности к самосовершенствованию (рис. 1).

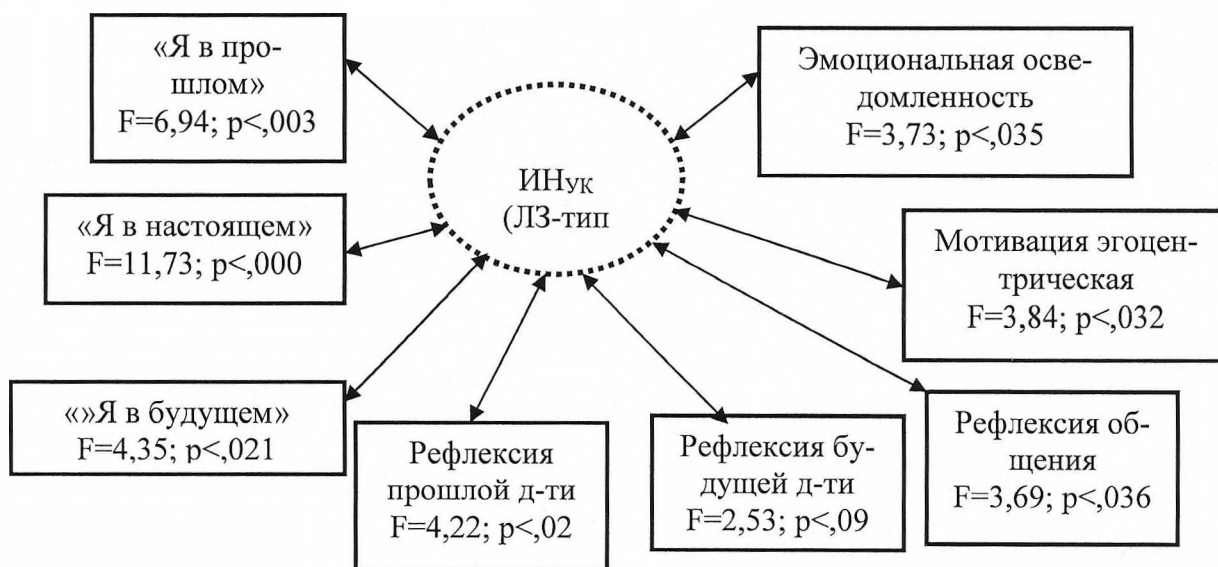


Рисунок 1. Факторное влияние качеств, определяющих личностную зрелость первого типа, на ИНу_К у субъектов личностной зрелости первого типа .

Сравнение «профилей» самооценки психологических компетенций руководителей с различными типами личностной зрелости показывает, что самые высокие оценки собственной психологической готовности к управленческой деятельности демонстрируют обладатели личностной зрелости с *интернальной эгоцентрированной ориентацией* (тип 3), опирающиеся преимущественно на *авторитарный* стиль принятия управленческих решений. Наиболее органичен, уравновешенный, с показателями на средне-высоком уровне по всем оцениваемым компетенциям, «профиль» респондентов, обладающих *сформированной личностной зрелостью* (тип 1) и ориентированных на *ситуационный* стиль принятия управленческих решений.

Исследование типологических особенностей межличностного доверия показало, что для обладателей ЛЗ первого и второго типов наиболее значимым аспектом доверия является *надежность* партнеров по деловому взаимодействию (рис. 2).

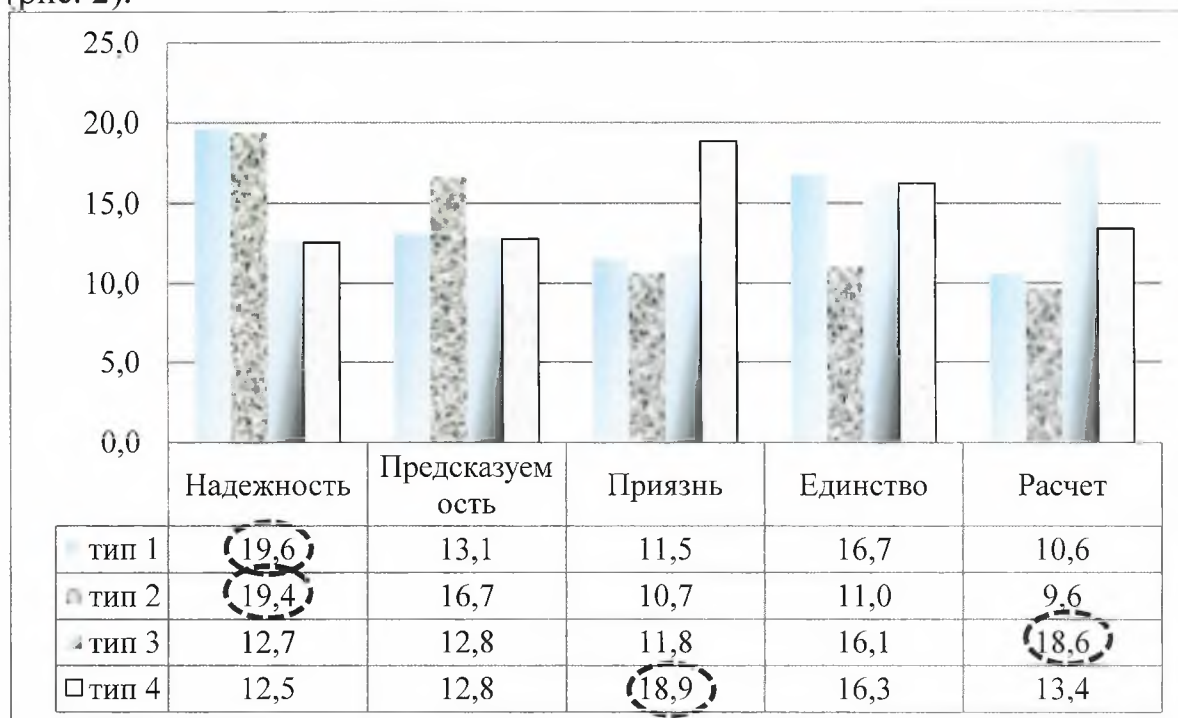


Рисунок 2. Показатели по параметрам доверия в позиции «Человек, которому доверяю» («Д») при разных типах личностной зрелости.

Но при ЛЗ первого типа этот компонент сочетается с незначительной разницей (Δ) показателей второго по выраженности компонента – «единство» партнеров по взаимодействию, что позволило отнести проявляемый ими вид доверия к типу «Понимающий людей» (А.Б. Купрейченко, 2002). Сочетание *надежности* и *предсказуемости* при выраженной разнице (Δ) показателей доверия и недоверия позволяет предположить, что у обладателей ЛЗ второго типа имеет место доверие по типу «Максималист». При личностной зрелости третьего типа сочетаются компоненты «расчет» и «единство», что дает основание отнести выражаемое субъектами доверие при взаимодействии с подчиненными к типу «Доверяющий по тождеству и расчету». Субъекты, обладающие личностной зрелости, ориентированной на эмоциональное восприятие мира, предпочитают регулировать взаимодействие с подчиненными не рациональной оценкой опыта делового общения, а уровнем *приязни*. Однако специфика деятельности отразилась на выраженности второго значимого компонента доверия – «единство», что в сочетании можно определить как «Эмоционально доверяющий» тип доверия.

Результаты проведенного анализа позволили перейти к проверке гипотезы о личностной зрелости и практическом интеллекте руководителя «линейного» уровня как взаимовлияющих психологических образования. Рассмотрена психологическая модель практического интеллекта как конструкт, в котором отражена интеграции когнитивных характеристик субъекта управленческой деятель-

ности (1), субъектно-деятельностных свойств, способностей, умений (2) и качеств, маркирующих личностную зрелость руководителя (3). Совокупность этих психологических характеристик имеет два вида репрезентации – инвариантную и специфическую для выделенных типов личностной зрелости (Схема 1).

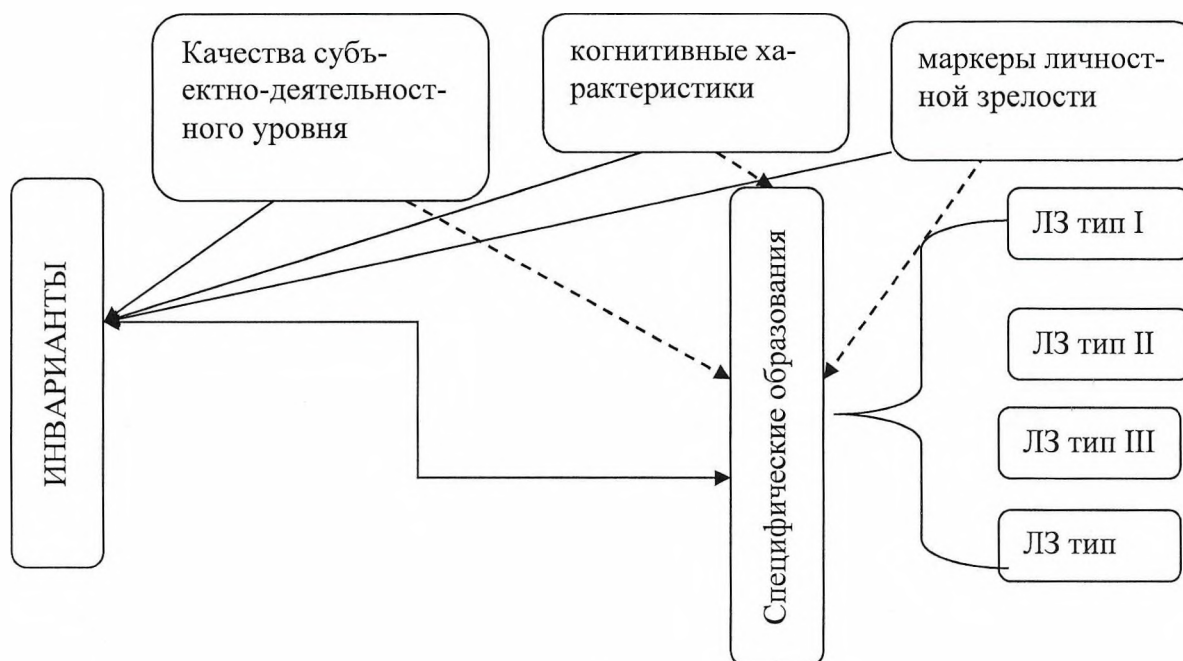


Схема 1. Структура психологической модели практического интеллекта руководителя «линейного» уровня.

Установленные типологические характеристики личностной зрелости, связаны с функционированием четырех видов практического интеллекта, имеющих специфические маркеры в рассматриваемой модели: **вид I** – практический интеллект руководителя, обладающего сформированной личностной зрелостью; **вид II** – практический интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью, основанной на развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте; **вид III** – практический интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью с интернальной, эго-центрированной ориентацией; **вид IV** – практический интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью, ориентированной на эмоциональное восприятие мира.

В завершающей части главы 3 рассматривается *управленческий интеллект* как оперативная форма практического интеллекта (схема 2).

Для выделения групп качеств, обуславливающих психологические предикторы основных компонентов управленческого интеллекта, был проведен иерархический кластерный анализ переменных, характеризующих основные виды практического интеллекта в конструктах (компонентах) управленческого интеллекта, предложенных Д. Менкесом (2008) и формулируемых нами в тезаурусе общей психологии и психологии личности: «управление процессом совместной деятельности» (I); «управление участниками процесса совместной деятельности (работниками, персоналом) (II)»; «управление собственным самосовершенствованием (III).



Схема 2. Инвариантные компоненты управленческого интеллекта руководителя «линейного» уровня.

Психологическая операционализация понятия «Управленческий интеллект» проведена в инвариантных качествах и специфических оперативных формах для каждого вида практического интеллекта (Схема 3).

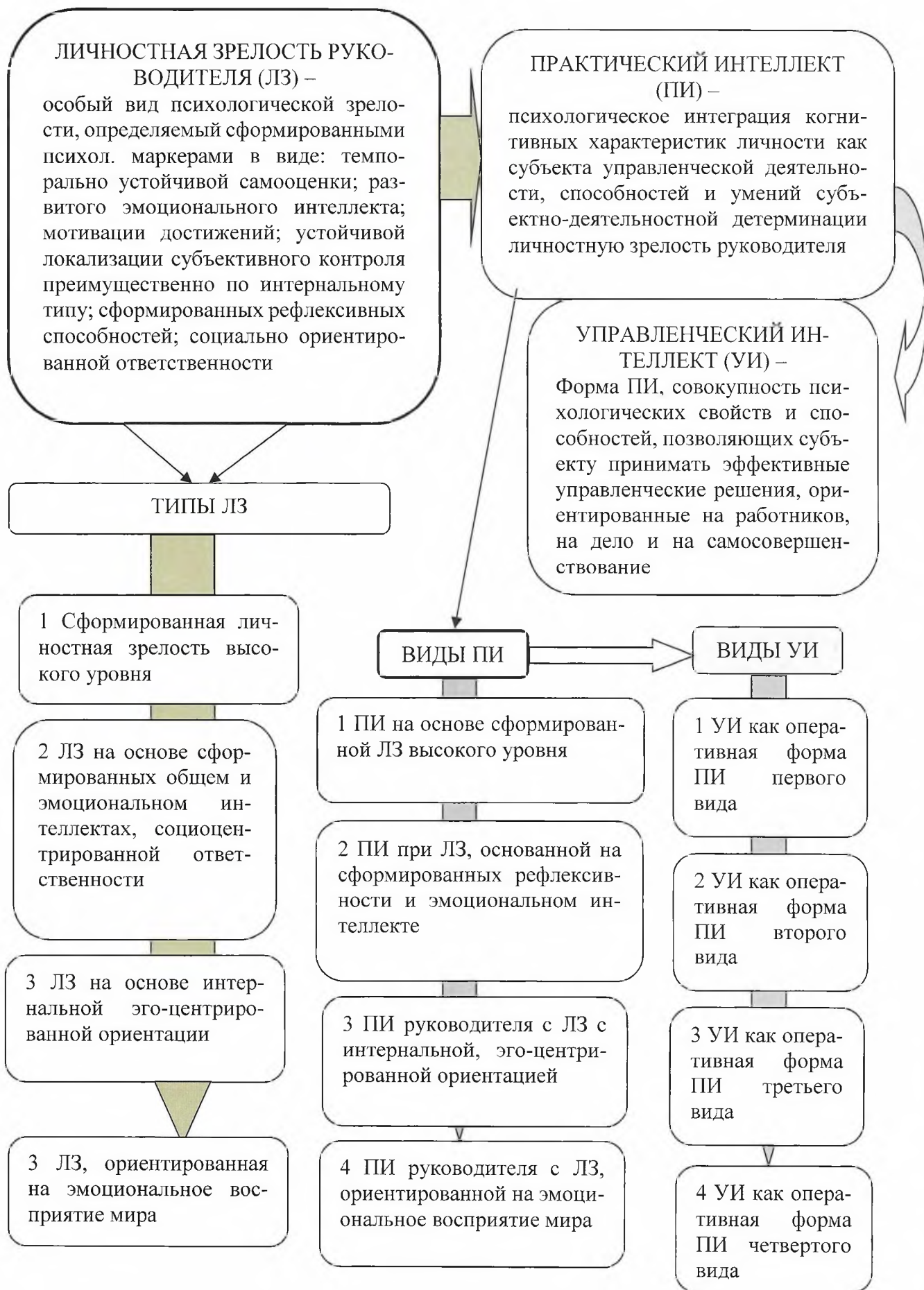


Схема 3. Взаимосвязь ЛЗ, ПИ и его оперативной формы – управленческого интеллекта руководителя «линейного» уровня

В разделе «Заключение» в выводах отмечается следующее.

Анализ первой эмпирической гипотезы позволил обосновать дефиницию «Личностная зрелость руководителя». Установлены четыре типа личностной зрелости руководителя «линейного» уровня: «Сформированная личностная зрелость»; «Личностная зрелость на основе развитых рефлексивности и эмоциональном интеллекте»; «Личностная зрелость с интернальной эго-центрированной ориентацией»; «Личностная зрелость, ориентированная на эмоциональное восприятие мира». Выделены когнитивные особенности каждого типа личностной зрелости.

При рассмотрении второй гипотезы обоснована связь личностной зрелости и практического интеллекта руководителя «линейного» уровня. Доказано, что каждому типу личностной зрелости соответствует определенный вид практического интеллекта. Предложена психологическая модель практического интеллекта «линейного» руководителя, имеющая инвариантное «ядро» и специфические для каждого типа личностной зрелости особенности. Инвариантное «ядро» и специфические особенности практического интеллекта, характерные для каждого типа личностной зрелости, структурируется тремя группами психологических качеств: когнитивные особенности (1); качества субъектно-деятельностной детерминации (2); качества, маркирующие личностную зрелость руководителя (3).

Проверка третьей гипотезы позволила операционализировать понятие «Управленческий интеллект» – совокупность свойств и способностей, обеспечивающих управление процессом совместной деятельности, участниками этого процесса (работниками, персоналом), собственным самосовершенствованием (самореализацией).

Выделено инвариантное «ядро» и специфические компоненты каждого конструкта, соответствующие типам личностной зрелости и видам практического интеллекта: «Управленческий интеллект руководителя, обладающего сформированной личностной зрелостью»; «Управленческий интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью, основанной на сформированных рефлексивности и эмоциональном интеллекте»; «Управленческий интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью с интернальной, эго-центрированной ориентацией»; «Управленческий интеллект руководителя, обладающего личностной зрелостью, ориентированной на эмоциональное восприятие мира».

Сравнительный анализ психологических свойств, способностей, конструирующих каждый вид управленческого интеллекта, позволяет говорить, что наиболее конструктивными являются формы управленческого интеллекта, основанные на первых двух типах личностной зрелости и соответствующих им видах практического интеллекта. В *управлении процессом совместной деятельности* субъекты имеют навыки решения проблем, развитое понимание особенностей управленческого труда, умения творческого подхода к деятельности, развитую рефлексивность, предметно-знаковое или предметно-образное мышление, сочетающееся с активной или оптимально выраженной креативностью. В *управлении участниками процесса совместной деятельности* субъекты демонстрируют способности руководить, умения влиять на окружающих, наладить групповую

работу, обучать, при взаимодействии с подчиненными ориентируется на их надежность, единство, предсказуемость. В *управлении процессом самореализации* субъекты опираются на четкие личные ценности и цели адекватную, темпорально устойчивую самооценку, способность управлять собой, стремление продолжать саморазвитие.

Управленческий интеллект, формирующийся при личностной зрелости третьего и четвертого типов, определяется менее конструктивными личностными качествами и самооценками субъектов. В *управлении процессом совместной деятельности* это отражено в значительной переоценке компетентностной готовности, в сниженных показателях отдельных видов рефлексии деятельности; в *управлении участниками процесса совместной деятельности* – в малопродуктивных стилях межличностного доверия, включающих «суррогатные» компоненты («расчет»; «приязнь»); в *управлении процессом самореализации* – во фрустрированности карьерных ожиданий, в темпорально неустойчивой самооценке.

В завершении диссертации предложены научно-исследовательские и практико-ориентированные рекомендации.

Основные результаты исследования представлены в следующих **публикациях автора**.

Статьи в научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. Остроушко, М.Г. К вопросу исследования структуры субъектности / М.Г. Остроушко // Научный журнал КубГАУ. 2011. № 74. С. 23-28.
2. Остроушко, М.Г. Ценностно-смысловая регуляция поведения личности в организации: теоретико-методологические основы анализа. / Б.А. Ясько, М.Г. Остроушко // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2015. - вып. 3 (162). - С. 174-180.
3. Ostroushko, MG. A medical career: barriers to professional identity / E. Mettini, BA Yasko, BV Kazarin, MG Ostroushko. // Bulletin of Russian State Medical University. 4, 2019. P. 90-92. DOI: 10.24075/brsmu.2019.055.
4. Остроушко, М.Г. Эмпирическая верификация концепции управленческого интеллекта как маркера личностной зрелости руководителя / М.Г. Остроушко // Южно-российский журнал социальных наук. Том 20. 2019. № 2. С. 136-151.
5. Остроушко, М.Г. Субъектно-деятельностная детерминация личностной зрелости «линейного» руководителя организации здравоохранения. / Б.А. Ясько, Б.В. Казарин, М.Г. Остроушко. // Южно-Российский журнал социальных наук. Том 21 – 2020 - № 1. С.135-156.

Публикации в других научных изданиях

6. Остроушко, М.Г. Психологические особенности реализации управленческих функций врачами «линейного» уровня менеджмента. / М.Г. Остроушко. // Евразийский Союз Учёных (ЕСУ). 2015. №12 (21). С. 108-111.
7. Остроушко, М.Г. Организационно-психологическое консультирование в формировании компетентностной готовности «линейного» руководителя учре-

ждения здравоохранения. / Б.А. Ясько, Г.А. Пенжоян, М.Г. Остроушко. // Психология развития человека как субъекта труда. Развитие творческого наследия Е.А. Климова. Материалы Международной научно-практической конференции. Москва, 12-15 октября 2016 г./ Под ред. Ю.П. Зинченко, А.Б. Леоновой, О.Г. Носковой. – М.: ООО «Акрополь», 2016. — Электронное издание— 1 CD (17 Mb). с. 223-230.

8. Остроушко, М.Г. Практико-ориентированный подход к определению психологических ресурсов управленческой компетентности руководителя «линейного» уровня. / М.Г. Остроушко. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. № 1 (22). 2016. С. 39-43.

9. Остроушко, М.Г. Организационно-психологические условия удовлетворенности трудом персонала учреждения здравоохранения / Б.А. Ясько, М.Г. Остроушко. // Институт психологии Российской Академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Том 2. № 2. С. 60-81. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://work-org-psychology.ru/>

10. Остроушко, М.Г. Психологический аспект формирования управленческих компетенций врача-руководителя в процессе дополнительного образования. / Б.А. Ясько, М.Г. Остроушко, Г.Ю. Модель. // Материалы XV Юбилейная международная научно-практическая конференция «Наука – образование – профессия: системный личностно-развивающий подход». Под общ. ред. Л.М. Митиной. – М.: Издательство «Перо», 2019. –559 с. С. 548-551.

11. Остроушко М.Г. Психологический аспект профессиональной адаптации врача-руководителя. / Б.А. Ясько, М.Г. Остроушко, Л.В. Камушкина. // Социокультурные проблемы современного человека : сборник материалов VI международной научно-практической конференции : в 2-х частях / под ред. О.А. Шамшиковой, Ю.М. Перевозкиной, Н.Я. Большуновой. – Новосибирск: Изд-во НГПУ, 2019. Часть 2. С. 44 – 52.

12. Остроушко М.Г. Управленческий интеллект: к проблеме психологической операционализации конструкта / Б.А. Ясько, М.Г. Остроушко. // Психология управления персоналом и социальное предпринимательство в условиях изменения технологического уклада. Всероссийская научно-практическая конференция (14–15 ноября 2019 г., Нижний Новгород): сборник статей / под общей ред. проф. Л.Н. Захаровой, доц. М.В. Прохоровой. – Н. Новгород: ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2019. С. 178-184.

13. Остроушко, М.Г. Самореализация и личностная зрелость субъекта управленческой деятельности: монография. / Б.А. Ясько, А.А. Лузаков, М.Г. Остроушко. – Краснодар: Просвещение-Юг, 2018. – 203 с. (авт. 62 с.)