

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2020.62.48.002

Категория «зрелый менеджер» как социальная группа**Макарова Екатерина Вячеславовна**

Аспирант,

Государственный университет управления,
109542, Российская Федерация, Москва, просп. Рязанский, 99;
e-mail: ekaterinamakarova@inbox.ru**Аннотация**

В статье раскрываются специфические особенности категории «зрелый менеджер» как социальной группы, выявляются особенности становления и механизма формирования присущих данной социальной группе черт. Этап карьерного самоопределения остался позади, и, при прочих равных условиях, те карьерные устремления и мотивационные установки, которые были поставлены в более ранние периоды, были также либо достигнуты, либо не достигнуты и служат основой для последующего формирования внутренней неудовлетворенности или стагнации, так как на этом возрастном этапе происходит постоянная борьба между продуктивностью и стагнацией. Именно с этим приходится сталкиваться сегодня специалистам по управлению персоналом и руководителям: опытные, профессиональные, успешные специалисты утрачивают прежнюю мотивацию и не всегда могут самостоятельно сформировать новую. Возникает так называемый «кризис среднего возраста», от успешности преодоления которого во многом зависит дальнейшая карьера.

Для цитирования в научных исследованиях

Макарова Е.В. Категория «зрелый менеджер» как социальная группа // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2020. Т. 9. № 4А. С. 16-24. DOI: 10.34670/AR.2020.62.48.002

Ключевые слова

Кризис, зрелость, карьера, средний возраст, зрелый менеджер.

Введение

Психологические науки на протяжении многих лет, давая возрастную периодизацию развития личности, с различных сторон изучали вопрос зрелости. Период зрелости в разных классификациях неразрывно связан с понятием среднего возраста. Э. Эриксон говорил о том, что средний возраст предполагает необходимость ставить перед собой новые задачи, расширять горизонты, реализовывать уже накопленный опыт [Эриксон, 1996, 6-22]. Действительно, личность, достигшая определенного рубежа зрелости, как правило, уже имеет определенные достижения в построении отношений, сложившиеся связи, обладает определенным уровнем творческой самореализации.

Данная тема исследовалась довольно много, однако надо сразу обратить внимание на то, что проблема изучения данного понятия заключается в разносторонности вопроса и многообразии сфер и сторон личности, которые влияют на восприятие личности как зрелой и незрелой. В социально-психологическом контексте мы не рассматриваем возраст как один из критериев зрелости.

Основная часть

При изучении понятия зрелости становятся очевидными два направления рассмотрения характеристик, придающих личности черты зрелости. Это внутреннее состояние, внутренние способности к пониманию и оценке самого себя, способности к саморефлексии, осознанию своих сильных и, что важно, слабых сторон, а также способности воспринимать окружающую действительность. Обладание характеристиками из первой категории обеспечивает способность к влиянию на самого себя – к развитию, корректировке поведенческих особенностей и персональных черт. Вторая категория – принятие и своего рода «вписывание себя в действительность». Она напрямую влияет на построение здоровых социальных связей и социализацию в целом. Важно отметить, что симбиоз как раз и обеспечивает гармоничное существование индивида в социальной действительности. По сути, без первого нет и второго. Здравая оценка себя позволяет здраво соизмерять себя с окружающей действительностью и социальным окружением. Таким образом, можно говорить о том, что понятие «зрелость личности» лежит как нельзя более в поле социальной психологии.

Итак, когда мы говорим о зрелой личности, на ум приходят такие определения, как гармоничный, развитый, состоявшийся, разумный. Как бы то ни было, надо понимать, что подобное описание будет присуще некоему идеальному случаю, не встречающемуся в реальности. Иными словами, давая суммарное описание характеристик зрелой личности, мы будем понимать, что описываем идеального человека, идеальную личность, обладающую всеми качествами и признаками зрелости по максимуму. Поэтому также будем иметь в виду, что, экстраполируя данную модель на реальных людей, мы понимаем, что каждый человек всегда обладает слабыми и сильными сторонами. Некоторые из приведенных нами далее черт могут проявляться сильнее или слабее других. Соответственно, судить окончательно о зрелости или незрелости того или иного индивида можно только в контексте, по совокупности всех факторов и отдавая приоритет тем или иным чертам как ключевым (в зависимости от необходимости).

Также понятие зрелости напрямую связано с понятиями развития и становления. Зрелость не может рассматриваться как некое статичное состояние, она скорее представляется процессом самосовершенствования в стремлении обрести внутреннюю и внешнюю гармонию.

Кроме того, процесс обретения личностью зрелости является поступательным и берет начало в детстве. Ссылаясь на Э. Эриксона, можно сказать, что процесс становления личности (а следовательно, и процесс приобретения характеристик зрелости) основан на чувстве идентичности и на самоактуализации, где основной движущей силой является непрерывная работа над вопросом «кто я?», – на непрерывном процессе осознания себя в окружающей социальной действительности, на попытке здраво осознать себя, а также познать себя через сравнение себя с субъективной оценкой социального окружения [Там же].

А.Г. Маслоу в своих работах, говоря и анализируя наиболее выдающихся в истории личностях, старался обобщить и классифицировать их общие черты, придающие их характеру зрелость. Он также говорил о способности принимать себя и окружающих, об объективном восприятии и оценке действительности, ответственности в выполнении деятельности, способности давать независимое от других суждение, о чувстве социального и способности сопереживать и т. д. [Маслоу, 1999].

Чтобы выделить критерии оценки зрелости личности, необходимо отталкиваться от описанного нами портрета зрелой личности – гармоничной, развитой, состоявшейся, разумной.

Для понимания и принятия ценностей других, как мы уже сказали, необходима определенная степень открытости, которая невозможна без достаточной степени терпимости и толерантности. Демократический склад характера подразумевает отсутствие принижения значимости окружающих и, как следствие, принятие окружающих такими, какие они есть. Данное отношение к жизни сопряжено со сложным, комплексным мировоззренческим складом личности. Принятие влечет за собой уважение, уважение влечет сопереживание, возможность анализировать ситуацию с позиции не только себя, но и других ролей и в конечном счете более тонкое понимание мотивов и причинно-следственных связей в окружающем социуме. Фактически именно теплота в отношении с другими как базовая характеристика личности является основой актуального в настоящий момент понятия «эмоциональный интеллект», которое считается одним из важнейших понятий в сфере управления. Способность принимать жизненные взгляды, позиции, стремление понимать мотивы других индивидов открывают новые горизонты и способствуют более здравому соотнесению себя с социумом. Также из открытости в отношениях с другими проистекает гармоничность в близких отношениях и связях личности, так как данное понятие напрямую влияет на отсутствие стремления к подавлению партнера, узурпации его как личности и на склонность к получению любви в отсутствии желания чем-то делиться в ответ. Без данной характеристики невозможно построение здоровых, нетоксичных отношений в паре. Говоря о создании крепких отношений, партнерства, семьи, а также о целостности и способности отдавать, невозможно не упомянуть, что способность их построить сама по себе уже говорит о зрелости личности. Чтобы что-то отдавать, надо при этом иметь, чем делиться. Расщепленная личность, находящаяся в состоянии кризиса и внутреннего конфликта, не принесет во взаимоотношения что-либо ценное: она будет привносить деструктивность, проявлять агрессию, подавлять партнера.

Важным в понимании себя, своей природы и своего места в социуме является способность стараться видеть себя со стороны, т. е. самообъективация.

В данном случае следует упомянуть технику «Окно Джохари». Это техника, позволяющая людям лучше понять взаимосвязь между своими личными качествами и тем, как их воспринимают окружающие [Luft, Ingham, 1961]. В соответствии с методикой, у каждого человека имеются четыре зоны: открытая, слепая, спрятанная и неизвестная (рис. 1)

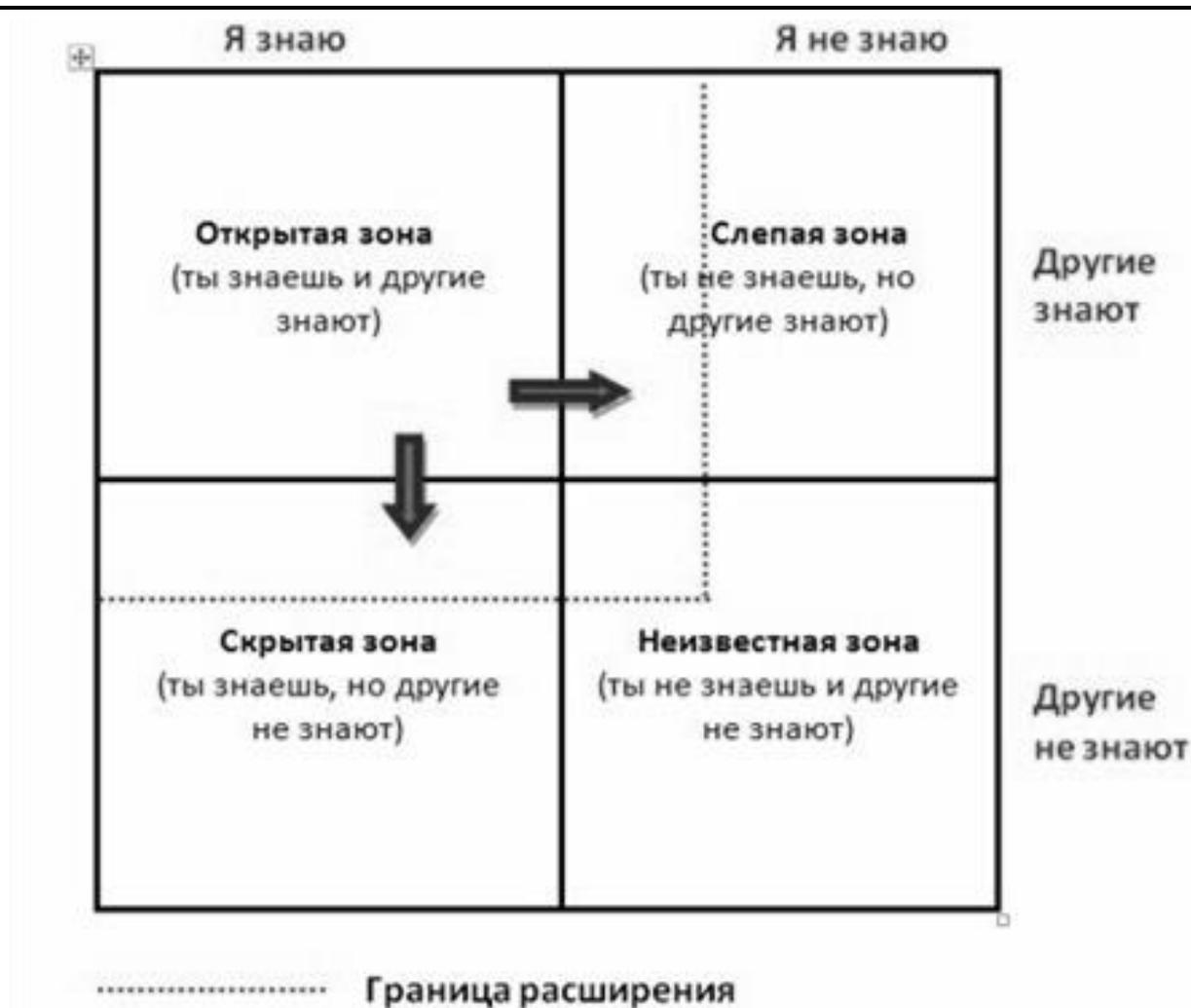


Рисунок 1. Окно Джохари

В процессе своей жизни человек, как правило, стремится расширить открытую зону и сузить остальные. Это позволяет ему быть более гибким и свободным, поскольку разнообразные занятия требуют различных качеств для успешной реализации. Критически важным для зрелой личности является соотношение того, что человек знает про себя и что про него понимает его окружение. Понимание себя коррелирует, в свою очередь, с тем, насколько здраво индивид способен оценивать других. Зная свои определенные недостатки, человек с меньшей вероятностью будет приписывать эти же недостатки другим людям. Одним из коррелятов самоидентификации, понимания себя являются чувство юмора и способность к самоиронии. Действительно, болезненное восприятие собственных недостатков исключает возможность философско-ироничного отношения, как и способность видеть юмор и иронию в отношении к другим без желания унижить или высмеять недостатки окружающих. Злой, саркастичный юмор в большей степени связан с желанием подчеркнуть более выражено наличие у других тех особенностей, наличие которых у самого индивида вызывает у него чувство фрустрации. Повышение собственной самооценки за счет других характерно для личностей токсичного склада, что несвойственно зрелым личностям.

В качестве важной характеристики зрелой личности хотелось бы еще раз обозначить способность и склонность к саморефлексии, т. е. к комплексному анализу самого себя.

Саморефлексия сама по себе является не целью, а скорее средством. Это процесс, к которому индивид может прибегнуть как к инструменту более глубокого анализа, классификации и структурирования той информации, которой он обладает о себе. Как известно, с любым объемом информации надо уметь работать. Сами по себе разрозненные данные не несут ценности. Залогом успеха является способность их объединить, структурировать, связать воедино, а также сделать определенные выводы на основании этой аналитической работы. И в случае с пониманием себя именно саморефлексия как процесс способна помочь проанализировать влияние своих сильных и слабых сторон на жизнь личности, на ее отношения с собой и окружающими, понять свои зоны роста и то, какие усилия необходимо приложить для достижения желаемого результата.

Таким образом, можно заключить, что зрелая личность обладает следующими характеристиками:

- 1) способностью анализировать себя в контексте выявления своих сильных сторон и здорового восприятия недостатков;
- 2) теплотой отношений с другими – способностью воспринимать окружение в контексте разности взглядов, ставя свои воззрения наравне с чужими;
- 3) эмоциональной безопасностью (принятием себя) – осознанием своих специфических черт;
- 4) саморефлексией – здравым осознанием себя, предубеждающим разрыв между ожидаемым и реальным;
- 5) реалистическим восприятием умений и задач – осознанием своего потенциала и здоровой оценкой рисков в процессе достижения поставленных задач, осознанием своих профессиональных умений и навыков;
- 6) самообъективацией – пониманием и юмором, способностью к самоиронии, ироничным восприятием себя в окружающем мире, способностью иронично относиться к собственному несовершенству (отличию себя от идеального образа «я»), проявлением юмора по отношению к себе;
- 7) единой философией жизни – наличием целостного представления о дальнейшей стратегии развития себя как личности и элемента социального окружения.

Одной из ведущих деятельностей зрелого человека являются овладение профессией и трудовая деятельность как таковая. Кризисы же, связанные с этой сферой жизни индивида, принято называть кризисами профессионального развития личности. Э.Ф. Зеер в своих работах писал аналогично и про кризисы профессионального становления личности, разделяя их на нормативные и ненормативные. Каждый из нормативных кризисов определяется особенностями профессионального развития личности на конкретном этапе и индивидуальным подходом к выполнению деятельности. В начале профессионального становления ведущую роль играют объективные факторы: освоение нового рода деятельности, новое социальное окружение и т. д. В дальнейшем же профессиональном становлении личности на передний план выходит значимость «Я-концепции» [Зеер, 2003]. Это растущие ожидания от себя, от обстоятельств, растущая потребность в достижении более высокого статуса, в самореализации, в признании. Иными словами, личность начинает продуцировать все больше поводов и создавать предпосылки к формированию кризисных ситуаций и внутренних конфликтов. Осуществление профессиональной деятельности на хорошем уровне приводит к тому, что личность перерастает свой функционал. На фоне предпосылок к формированию профессионального кризисного состояния можно также упомянуть, что период зрелости в профессиональном развитии личности, которому присущи окончательная профессионализация

и завершение становления индивидуального стиля деятельности, также характеризуется снижением уровня профессиональной активности личности, что создает предпосылки для стагнации в профессиональном развитии.

Основные закономерности в классификации профессиональных психологических кризисов зрелых менеджеров лежат в рассмотрении проблематики в широком смысле. Возрастной аспект понимается лишь как контекст, в рамках которого происходят значимые изменения, протекающие на протяжении карьерной деятельности и от одной стадии развития к другой. Любой следующий виток жизни – это потенциальный кризис, являющийся следствием радикального изменения реальности. В данном случае само понятие «кризис» носит не драматический оттенок, а скорее употребляется в контексте развития и прогресса как критический период напряжения, несущий с собой новые возможности. Каждый из возрастных периодов обладает своей спецификой и особенностями протекания. В современном обществе, не только с развитием медицины, но и с устареванием ранее установленных социальных рамок, возрастные ограничения и циклы также претерпевают существенные изменения, однако логика классификации зрелости, пусть и столь фиксированно в физиологическом возрасте, все же сохраняется неизменной.

Заключение

В современном мире карьерные мотивы и ориентиры формируются довольно рано. Институт профессионального и высшего образования переформатируется под современные нужды и способствует раннему профессиональному самоопределению молодых студентов. К моменту окончания университета студенты либо уже имеют определенную карьерную историю и заслуги, либо имеют представление о своих карьерных возможностях и профессиональной области применения.

Экономическая нестабильность в мире, бурное развитие информационных технологий эффективно способствуют созданию благоприятных условий для профессиональной самореализации амбициозных, талантливых и работоспособных молодых специалистов. Вместе с написанием хорошо составленного и презентабельного резюме молодые специалисты успешно формируют свои профессиональные установки. Мотивация на карьерное развитие – овладение профессиональной областью на уровне уверенного эксперта, дальнейшее профессиональное лидерство формируют потребность в признании своих достижений, уважении коллег и профессионального окружения, росте материального благосостояния и росте общего социального статуса личности. Проанализировав свои потребности и установки, можно умозрительно простроить свою карьеру на десятилетия вперед, разметить трех и пятилетки регулярными повышениями, оставаясь в одной организации или меняя организации, но неизменно прибавляя финансово и в уровне должности. По мере карьерного продвижения индивид планомерно получает удовлетворение своих амбиций не только в поле рабочей деятельности, но и двигаясь вверх по социальной лестнице – приобретая материальные индикаторы успешности, попадая в референтные социальные группы, обогащаясь культурно и получая интеллектуальное развитие через познание себя, мира и через установление новых социальных связей. Подобный сценарий карьерного пути обеспечивает нравственное, умственное и эмоционально стабильное развитие личности – способность все с большей ответственностью подходить к заботе о ближайшем окружении, укреплять значимые социальные связи, выстраивать партнерские отношения, что вписывается в определение

основного содержания периода зрелости и зрелости личности.

Для многих профессионалов в зрелом возрасте и в период профессиональной опытности достигнут «потолок» вертикальной карьеры, а объем знаний, умений и навыков «перерос» актуальный должностной статус. Все это ведет к формированию профессионального карьерного кризиса. Снижается общий уровень удовлетворенности своей жизнью, работой и социальным положением, формируется негативное восприятие компании-работодателя, возникает ощущение собственной недооцененности, тщетности стараний, неоправданности надежд и внутренних ожиданий и устремлений. Как следствие, индивид перестает видеть логический и ценностный смысл в каждодневной работе.

Понятие «зрелый менеджер» включает в себя совокупность характеристик зрелой личности и профессионально зрелого и опытного индивида как субъекта трудовой и управленческой деятельности, т. е. индивид, относящийся к категории зрелый менеджер как к социальной группе, обладает как характеристиками зрелой личности, так и характеристиками профессиональной зрелости личности: способностью анализировать себя в контексте выявления своих сильных сторон и здравого восприятия недостатков; теплотой отношений с другими – способностью воспринимать окружение в контексте разности взглядов, ставя свои воззрения наравне с чужими; эмоциональной безопасностью (принятием себя) – осознанием своих специфических черт; саморефлексией – здравым осознанием себя, предубеждающим разрыв между ожидаемым и реальным; реалистическим восприятием умений и задач – осознанием своего потенциала и здоровой оценкой рисков в процессе достижения поставленных задач; осознанием своих профессиональных умений и навыков; самообъективацией – здравым осознанием себя; юмором – способностью к самоиронии, ироничному восприятию себя в окружающем мире, способностью иронично относиться к собственному несовершенству (отличию себя от идеального образа «Я»), т. е. проявлением юмора по отношению к себе; единой философией жизни – наличием целостного представления о дальнейшей стратегии развития себя как личности и элемента социального окружения. Помимо данных черт, обязательных для сущностного наполнения понятия «зрелость», зрелый менеджер также обладает профессиональным опытом и экспертизой в управлении людьми, проектами или процессами. В данном случае только обладание солидным опытом не гарантирует менеджерской зрелости как таковой. Напротив, не обладая должной экспертизой и солидным опытом, индивид не может считаться зрелым менеджером в развернутом понимании.

Библиография

1. Груздева О.В., Вербианова О.М. Психология развития (возрастная). Красноярск, 2011. 182 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
3. Манукян В.Р. Субъективная картина жизненного пути и кризисы взрослого периода: автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2003. 22 с.
4. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 1999. 479 с.
5. Пергаменщик Л.А., Лепешинский Н.Н. Опросник «Шкалы психологического благополучия» К. Рифф: процесс и процедура адаптации // Психологическая диагностика. 2007. № 3. С. 73-96.
6. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Психология развития человека. Развитие субъективной реальности в онтогенезе. М., 2013. 395 с.
7. Эриксон Э. Детство и общество. СПб., 1996. 589 с.
8. Burkett C. Nuances of humor: understanding humor in psychology. URL: <https://blog.cognifit.com/humor/>
9. Erikson E. Identity and the life cycle: selected papers. New York, 1959. 171 p.
10. Luft J., Ingham H. The Johari Window: a graphic model of awareness in interpersonal relations // Human relations training news. 1961. Vol. 5. No. 9. P. 6-7.

The category “mature manager” as a social group

Ekaterina V. Makarova

Postgraduate,
State University of Management,
109542, 99 Ryazansky av., Moscow, Russian Federation;
e-mail: ekaterinamakarova@inbox.ru

Abstract

The article aims to reveal the specific features of the category “mature manager” as a social group and to identify the specific features of the development and the mechanism of the formation of traits inherent in this social group. The author of the article pays attention to the fact that the stage of career self-determination is left behind, and, other things being equal, those career aspirations and motivational attitudes that were set in earlier periods were also either have achieved or have not achieved and serve as a basis for the subsequent formation of internal dissatisfaction or stagnation, since at this age stage there is a constant struggle between productivity and stagnation. This is what HR professionals and managers have to deal with today: experienced, professional, and successful specialists lose their previous motivation and are not always able to form a new one on their own. Having carried out an analysis to reveal the specific features of the category “mature manager” as a social group and taking into account the specific features of the development and the mechanism of the formation of traits inherent in this social group, the author points out that the future career largely depends on the success of overcoming the so-called "midlife crisis".

For citation

Makarova E.V. (2020) Kategoriya “zrelyi menedzher” kak sotsial'naya gruppa [The category “mature manager” as a social group]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 9 (4A), pp. 16-24. DOI: 10.34670/AR.2020.62.48.002

Keywords

Crisis, maturity, career, middle age, mature manager.

References

1. Burkett C. *Nuances of humor: understanding humor in psychology*. Available at: <https://blog.cognifit.com/humor/> [Accessed 20/08/20].
2. Erikson E. (1993) *Childhood and society*. W.W. Norton & Company. (Russ. ed.: Erikson E. (1996) *Detstvo i obshchestvo*. St. Petersburg.)
3. Erikson E. (1959) *Identity and the life cycle: selected papers*. New York.
4. Gruzdeva O.V., Verbianova O.M. (2011) *Psikhologiya razvitiya (vozrastnaya)* [Developmental psychology]. Krasnoyarsk.
5. Luft J., Ingham H. (1961) The Johari Window: a graphic model of awareness in interpersonal relations. *Human relations training news*, 5 (9), pp. 6-7.
6. Manukyan V.R. (2003) *Sub"ektivnaya kartina zhiznennogo puti i krizisy vzroslogo perioda. Doct. Diss. Abstract* [The subjective picture of the path of life and adult life crises. Doct. Diss. Abstract]. St. Petersburg.
7. Maslow A.H. (1997) *Motivation and personality*. Pearson. (Russ. ed.: Maslow A.H. (1999) *Motivatsiya i lichnost'*. St. Petersburg: Evraziya Publ.)

8. Pergamenshchik L.A., Lepeshinskii N.N. (2007) Oprosnik "Shkaly psikhologicheskogo blagopoluchiya" K. Riff: protsess i protsedura adaptatsii [C. Ryff's Scales of Psychological Well-Being: the process of and the procedure for adaptation]. *Psikhologicheskaya diagnostika* [Psychological diagnostics], 3, pp. 73-96.
9. Slobodchikov V.I., Isaev E.I. (2013) *Psikhologiya razvitiya cheloveka. Razvitie sub"ektivnoi real'nosti v ontogeneze* [The psychology of human development. The development of subjective reality in ontogenesis]. Moscow.
10. Zeer E.F. (2003) *Psikhologiya professii* [The psychology of professions]. Ekaterinburg: Delovaya kniga Publ.