

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2025, Том 13, № 5 / 2025, Vol. 13, Iss. 5 <https://mir-nauki.com/issue-5-2025.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/31PSMN525.pdf>

5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Матвеева, И. П. Профессионально-управленческая роль личности в современном обществе: социально-психологический анализ / И. П. Матвеева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2025. — Т. 13. — № 5. —

URL: <https://mir-nauki.com/PDF/31PSMN525.pdf>.

For citation:

Matveeva I.P. The professional and managerial role of personality in modern society: a socio-psychological analysis.

World of Science. Pedagogy and psychology. 2025;13(5): 31PSMN525. Available at:

<https://mir-nauki.com/PDF/31PSMN525.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 331.1

Матвеева Инна Петровна

ОАНО ВО «Московский психолого-социальный университет», Москва, Россия

Доцент кафедры «Организационной психологии и психологии труда»

Кандидат социологических наук

E-mail: n-mazureu@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2438-5852>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=986537

Профессионально-управленческая роль личности в современном обществе: социально-психологический анализ

Аннотация. Авторы рассматривают вопрос о сущности и значении профессионально-управленческой роли личности. Актуальность исследования обусловлена тем, что исполнение профессионально-управленческой роли в современном мире предполагает не только качественное осуществление управленческой миссии, но и включенность в социальные и психологические аспекты деятельности и жизни коллектива, то есть личность управленца рассматривается как многогранная. Цель данной работы — проведение социально-психологического анализа профессионально-управленческой роли личности с точки зрения внутренних и внешних требований, возникающих в условиях современного общества.

В статье представлены результаты анализа исследований современных авторов, которое показывает, что управление в рамках организации производится относительно различных явлений и процессов, которые составляют деятельность предприятия или оказывают воздействие на его судьбу. Установлено, что ключевыми профессионально-управленческими ролями личности являются руководитель, управленец, администратор, организатор, каждая из которых имеет свои особенности. Авторами приведены результаты анкетирования, респондентами которого стали студенты высших учебных заведений, которые считают, что эффективное управление в рамках организации требует наличия большого количества личностных и профессиональных качеств. Сделан вывод, что при реализации профессионально-управленческих ролей каждый сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые обусловлены как социальными преобразованиями, так и спецификой работы с людьми, которые имеют персональные особенности, сформированный характер, что требует их учета и нахождения индивидуального подхода. Это дает понять, что профессионально-управленческая роль личности сложна, а потому справиться с ее исполнением способен лишь человек, обладающий необходимыми компетенциями и заинтересованностью в этом.

Ключевые слова: менеджер; управление; предприятие; актуальные вызовы; персонал; контроль; личностные и профессиональные качества; руководитель

Введение

Достижение и обеспечение высокого качества выполнения работ, производства товаров и оказания услуг требует грамотного управления и четкой организации труда всех сотрудников организации. Во все времена на роль руководителя рассматривали людей, которые могут привести организацию и коллектив к успеху. Безусловно, для этого необходимо быть незаурядной личностью. На сегодняшний день стало очевидным, что такие требования и качества, как компетентность, адаптивность, умение работать в команде, стремление и способность к саморазвитию предъявляются работодателями ко всем кандидатам на какую-либо должность, а значит управленец должен обладать гораздо большим количеством мягких и жестких навыков (softskills и hardskills) по сравнению с рядовыми сотрудниками. В этой связи возникает вопрос о сущности и значении профессионально-управленческой роли личности. Она представляет собой совокупность функций, осуществляемых человеком в ходе реализации своих должностных обязанностей, построенных вокруг управления различными ресурсами организации. Каждый руководитель ежедневно сталкивается с необходимостью решать множество задач, связанных с различными направлениями деятельности, особенно, если управленческая команда отсутствует, и всеми ролями занимается один человек. Это сложный процесс, который предполагает наличие у специалиста высокой физической и психологической выносливости, и в то же время повышает его конкурентоспособность и востребованность на рынке труда за счет приобретения опыта и способностей.

Актуальность исследования обусловлена тем, что исполнение профессионально-управленческой роли в современном мире предполагает не только качественное осуществление управленческой миссии, но и включенность в социальные и психологические аспекты деятельности и жизни коллектива, то есть личность управленца рассматривается как многогранная.

В ходе обзора и анализа научно-исследовательской литературы были изучены работы современных авторов, которые рассматривали данный вопрос.

Анализ теоретических материалов показал, что управление в рамках организации производится относительно различных явлений и процессов, которые составляют деятельность предприятия или оказывают воздействие на его судьбу. Е.Е. Арефьева, У.Д. Загорнякова, Д.К. Иваницкий, В.О. Беккер отмечают, что к ним относится: персонал, ресурсы, риски, количество и качество товаров, издержки, бюджет, производительность, каналы сбыта и многое другое [1; 2]. Отправной точкой для принятия решения является волеизъявления лица, осуществляющего управление, а потому он должен уметь брать на себя ответственность и внимательно просчитывать каждый шаг.

К описанию деятельности менеджера в современной литературе нередко применяют термин «искусство» [3]. Это свидетельствует о сложности и многогранности данного труда. Любому менеджеру свойственно наличие профессионально значимых качеств, которые, как обращает внимание А.Ю. Душаев, с одной стороны являются условием начала выполнения должностных обязанностей, а с другой — его продуктом, так как со временем происходит их улучшение [4].

Прогнозирование является одним из аспектов деятельности менеджера и выполняет множество функций от осуществления общей оценки того или иного процесса на предприятии до рассмотрения возможных рисков и аккумуляции опыта, на основе которого могут быть сделаны выводы касательно какой-либо ситуации. Его основной целью является установление

актуальных условий и показателей, оказывающих влияние на обстановку на рынке на кратко-, средне- и долгосрочный период. В зависимости от направления деятельности предприятия, его масштаба, специфики выпускаемого товара, производства, выполняемых работ или предоставляемых услуг специалисту необходимы определенные методы, позволяющие решить имеющиеся задачи, например, социологический опрос, анализ других рынков, изучение различных прогнозов [5]. Менеджер, занимающийся этим, должен быть незаурядной личностью, обладать умением составлять объективную оценку, принимать управленческие решения, в том числе, иногда ориентируясь на свою интуицию. Для получения наибольшего эффекта решения не должны быть типичными, однообразными, принятыми без должного внимания ко всем деталям или при игнорировании важных факторов.

И.С. Грузинова, А.С. Соболева отмечают, что каждое управленческое решение может кардинально изменить статус, репутацию и узнаваемость предприятия, так как будучи довольно смелым и требующим для реализации дополнительных вложений, оно впоследствии способно стать проводником в мир новых возможностей [6]. Е.Э. Удовик, П.В. Корабельников подчеркивают, что одной из разновидностей управленческих решений являются стратегические, которые при своей ориентированности на длительный срок могут быть с высокой долей вероятности подвергнуты воздействию внешних факторов. Для их претворения в жизнь должен быть соблюден ряд принципов, часть из которых связана с личностью управляющего лица — умение находить баланс между научным обоснованием, традиционными приемами и креативностью, инновационными техниками, в том числе, в условиях нехватки времени [7].

Другим направлением работы личности в рамках выполнения профессионально-управленческой роли является контроль, который затрагивает все этапы производственного процесса. Без него также невозможно принятие решений, качественное прогнозирование и внесение изменений в соответствующие документы. Результаты контроля должны быть известны сотрудникам организации, так как это позволит им чувствовать себя в большей степени включенными в жизнь организации, а также замотивирует их к осуществлению развития профессионализма и компетентности, в том числе, чтобы впоследствии избежать допускаемых ошибок [8].

Отдельно стоит отметить особенности управления персоналом, которое будучи малоэффективным и неграмотно организованным может привести к дестабилизации и разрушению коллектива и компании. На менеджера в данном случае ложится множество задач, которые для своего решения требуют не только профессиональных, но социальных, коммуникативных навыков. Ему необходимо уметь поддерживать корпоративный дух, создавать систему стимулирования, оценивать работу сотрудников, раздавать информацию, касающуюся их трудовых функций, помогая им и корректируя их действия при необходимости [9]. Личность управляющего лица должна быть привлекательна для сотрудников, ему необходимо иметь подход ко всему персоналу, поскольку контроль требует объективной обратной связи [10; 11].

Позитивный настрой к руководству со стороны трудовых кадров и наоборот, благоприятный психологический климат внутри коллектива способствуют обеспечению слаженности и единения в действиях, в совокупности приводящих к достижению целей организации.

Одним из важнейших, но неочевидных и не всегда применяемых методов работы с персоналом является инвестирование в их профессиональный рост. В настоящее время это нужно для выживания и нахождения компании на высоких позициях в условиях большой конкуренции [12]. Менеджер должен не только направлять сотрудников на курсы повышения квалификации, но и прислушиваться к их профессиональным стремлениям и интересам, что также является способом сохранения их мотивации.

Цель данной работы — проведение социально-психологического анализа профессионально-управленческой роли личности с точки зрения внутренних и внешних требований, возникающих в условиях современного общества.

Методы

Для достижения указанной цели было принято решение о применении ряда методов:

- Теоретические: обзор и анализ научно-исследовательской литературы. В процессе работы были отобраны и изучены статьи, отвечающие следующим критериям: опубликованы на русском языке в научных электронных библиотеках с 2020 по 2025 год; тематика определяется словами «роль личности руководителя», «управленческая роль», «управление персоналом», «управленческое решение», «личность менеджера», «профессионально значимые качества». Впоследствии были определены позиции авторов, выделены основные подходы к вопросу и сделаны выводы.
- Эмпирические: анкетирование. Цель исследования — определение видения будущих специалистов касательно личности лица, исполняющего профессионально-управленческую роль в современном мире. Сбор эмпирических данных проводился во втором семестре 2024–2025 учебного года. Респондентами стали 110 обучающихся Московского психолого-социального университета, Московского университета имени С.Ю. Витте и Государственного университета просвещения в возрасте от 18 до 22 лет мужского и женского пола (2–4 курс). Вопросы были размещены на платформе Яндекс Формы, 2 из них были общего типа (наименование факультета и курс), 3 на определение позиции студентов, и 1 необязательный открытый вопрос.

Результаты

В ходе эмпирического исследования была проведена работа со студентами, в результате чего были получены данные, касающиеся их видения личности лица, исполняющего профессионально-управленческую роль в современном мире.

На вопрос «Какими личностными качествами обязательно должен обладать менеджер?» были даны следующие ответы: требовательность к себе и другим сотрудникам (100 %), стремление к продвижению по карьерной лестнице, амбициозность (100 %), развитое критическое мышление (90 %), стрессоустойчивость (90 %), инициативность и решительность (76,4 %), развитый интеллект (восприятия, мышления, эмоциональный, творческий) (60 %), адекватная оценка своих и чужих способностей (50 %), коммуникабельность (50 %), быстрая адаптация к изменениям (46,4 %).

На вопрос «Какими профессиональными качествами должен обладать менеджер в первую очередь?» студенты ответили: знание особенностей конкретной отрасли и рынка, факторов, влияющих на спрос и предложение (50 %), организаторские способности, навыки составления плана работы (18,2 %), умение грамотно распределять ресурсы организации и задачи среди персонала (16,4 %), умение заинтересовать сотрудников и вовлечь их в процесс (15,4 %).

Далее необходимо было выяснить, могут ли, по мнению обучающихся, гибкость, адаптивность и опыт минимизировать последствия пробелов в профессиональных знаниях. Утвердительный ответ дали 72,7 % студентов, а с противоположной точкой зрения согласилось 27,3 % анкетированных.

В завершение анкетирования студентам было предложено высказать предположения об актуальных вызовах и проблемах современности, стоящих перед лицами, занимающими управленческие должности. Респонденты отнесли к ним: высокая степень неопределенности, связанная со внедрением инноваций и искусственного интеллекта, политическими и экономическими изменениями, а также переменами внутри конкретной отрасли; работа в удаленном или дистанционном режиме, когда живой диалог с сотрудниками отсутствует; большое количество малокомпетентных специалистов на рынке труда, что приводит к высокой конкуренции за квалифицированные кадры и необходимости обеспечения выгодных условий для их привлечения и удержания; необходимость достижения высокой работоспособности и производительности сотрудников без риска получения их профессионального и эмоционального выгорания; нежелание ряда сотрудников обучаться новому и негативное отношение к каким-либо изменениям, затрагивающим их обязанности.

Обсуждение и заключение

Ключевые профессионально-управленческие роли, значимость которых подтверждается многими исследователями и их основные характеристики:

- **Руководитель:** несет ответственность за правильное и целесообразное разделение функций между сотрудниками таким образом, чтобы все задачи были решены, а члены коллектива были удовлетворены своей деятельностью и ее результатами. В рамках данной роли менеджер должен быть хорошо проинформирован как о рабочих процессах, так и о взаимоотношениях между специалистами и их настроении, поскольку лишь в благоприятной психологической атмосфере они будут замотивированы, дисциплинированы и уверены, что при необходимости они получают поддержку со стороны начальства. Таким образом, профессионально-управленческая роль «руководитель» в первую очередь связана с управлением персоналом.

- **Организатор:** на основе текущего и стратегического планирования, наличия и состояния ресурсов, внутренних и внешних обстоятельств определяет или разрабатывает наиболее подходящую организационную структуру предприятия и создает должностные инструкции, распоряжения. Исходя из имеющихся данных, а также сведений, получаемых по результатам осуществляемого контроля, он принимает решения, направленные на поддержание взаимосвязей, обеспечение эффективности деятельности. Профессионально-управленческая роль «организатор» главным образом связана с сохранением и усовершенствованием всех трудовых процессов как в целом по предприятию, так и выполняемых отдельными работниками.

- **Администратор:** имеет в своем ведении ресурсы, несет ответственность за реализацию разработанных планов, а также проверяет процесс работы сотрудников. Такая деятельность отличается постоянством, а также нередко — отработанным порядком действий по сравнению с другими ролями, но лишь при условии, что не изменятся внешние обстоятельства, что повлечет переработку нормативной документации. Таким образом, профессионально-управленческая роль «администратор» привязана к ресурсам и контролю.

- **Управленец:** определяет миссию и цели предприятия, подумывает план его развития, в том числе запасной, на основе видения его перспектив, сочетая это с активным сотрудничеством с другими специалистами, которые оцениваются менеджером как обладающие высоким потенциалом и способные привнести какую-то новую и полезную идею. Таким образом, профессионально-управленческая роль «управленец» является наиболее творческой, а также требующей навыков анализа, прогнозирования и готовности к работе в нестабильной или кризисной ситуации.

Проведенное исследование показало, что молодое поколение считает, что эффективное управление в рамках организации требует наличия большого количества личностных и профессиональных качеств, поскольку менеджер должен быть не только мастером своего дела, и гуманной личностью. При этом многие из них уверены, что одними из важнейших характеристик являются адаптивность, гибкость и опыт, которые в некоторых случаях могут иметь большую значимость, чем знания, не подкрепленные умением оперативно принимать управленческие решения в самых непредвиденных ситуациях. При реализации профессионально-управленческих ролей каждый сталкивается с рядом проблем и вызовов, которые обусловлены как социальными преобразованиями, так и спецификой работы с людьми, которые имеют персональные особенности, сформированный характер, что требует их учета и нахождения индивидуального подхода. Это дает понять, что профессионально-управленческая роль личности сложна, а потому справиться с ее исполнением способен лишь человек, обладающий необходимыми компетенциями и заинтересованностью в этом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арефьева, Е.Е. Роль управленческого учета для организации / Е.Е. Арефьева, У.Д. Загорнякова // Управленческий учет. — 2025. — № 1. — С. 200–206.
2. Иваницкий, Д.К. Сущность управления коммерческой организацией / Д.К. Иваницкий, В.О. Беккер // Вектор экономики. — 2021. — № 11(65) — URL: https://vectoreconomy.ru/images/publications/2021/11/economicsmanagement/Ivanitsky_Bekker.pdf.
3. Селивоник, Р.Т. Менеджер как человек и личность / Р.Т. Селивоник, Н.В. Полховская // Экономика. Наука. Инноватика: IV Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием, Донецк, 26 апреля 2024 года. — Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2024. — С. 249–251.
4. Душаев, А.Ю. Современные требования к профессионально важным качествам личности менеджера / А.Ю. Душаев // Вестник Академии управления и производства. — 2024. — № 3. — С. 356–364.
5. Карманов, А.С. Роль прогнозирования в принятии управленческих решений / А.С. Карманов // Информационно-ресурсное обеспечение образовательного процесса в средней и высшей школе: проблемы и перспективы: Сборник научных трудов. — Саратов: Издательство "Саратовский источник", 2025. — С. 213–219.
6. Грузинова, И.С. Управленческое решение и его роль в управленческой деятельности / И.С. Грузинова, А.С. Соболева // Актуальные исследования. — 2021. — № 52(79). — С. 45–48.
7. Удовик, Е.Э. Сущность и особенности стратегического управления. Принципы стратегического управления / Е.Э. Удовик, П.В. Корабельников // Научные дискуссии в условиях мировой глобализации: новые реалии: Материалы VI Международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 26 августа 2022 года. — Ростов-на-Дону: Издательство Феникс+, 2022. — С. 285–288.
8. Романова, К.М. Управленческий контроль: сущность, виды, роль в управлении организацией / К.М. Романова // Конкурентоспособность территорий: Материалы XXIV Всероссийского экономического форума молодых ученых и студентов. В 4-х частях, Екатеринбург, 27–30 апреля 2021 года. Том Часть 2. — Екатеринбург: Уральский государственный экономический университет, 2021. — С. 42–44.

9. Коломоец, А.С. Основные проблемы современного стратегического развития в управлении персоналом, разработка мероприятий в сфере управления персоналом / А.С. Коломоец // Стратегия научно-технологического развития России: проблемы и перспективы реализации: сборник статей Международной научно-практической конференции, Петрозаводск, 12 апреля 2020 года. — Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 2020. — С. 20–22.
10. Небродовская-Мазур, Е.Ю. Изучение механизмов и феноменов межличностных отношений в современной социальной психологии / Е.Ю. Небродовская-Мазур // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12, № 4. — EDN KRSIVB.
11. Небродовская-Мазур, Е.Ю. Социально-психологические основания ценностных ориентаций студенческой молодежи / Е.Ю. Небродовская-Мазур, И.П. Матвеева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12, № 2. — С. 73. — EDN FHPFEG.
12. Сидоренко, Д.Н. Проблема управления персоналом в системе сбалансированных критериев управления на предприятии / Д.Н. Сидоренко, В.К. Романович // Актуальные исследования. — 2025. — № 25-2(260). — С. 90–94.

Matveeva Inna Petrovna

Moscow Psychological and Social University, Moscow, Russia

E-mail: n-mazureu@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2438-5852>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=986537

The professional and managerial role of personality in modern society: a socio-psychological analysis

Abstract. The authors consider the question of the essence and significance of the professional and managerial role of a personality. The relevance of the research is due to the fact that the performance of a professional and managerial role in the modern world presupposes not only the qualitative implementation of the management mission, but also involvement in the social and psychological aspects of the team's activities and life, that is, the personality of the manager is considered as multifaceted. The purpose of this work is to conduct a socio-psychological analysis of the professional and managerial role of an individual in terms of internal and external requirements that arise in modern society.

The article presents the results of an analysis of research by modern authors, which shows that management within an organization is carried out in relation to various phenomena and processes that make up the company's activities or affect its fate. It has been established that the key professional and managerial roles of a personality are the head, the manager, the administrator, the organizer, each of which has its own characteristics. The authors present the results of a survey conducted by university students who believe that effective management within an organization requires a large number of personal and professional qualities. It is concluded that when implementing professional and managerial roles, everyone faces a number of problems and challenges that are caused both by social transformations and by the specifics of working with people who have personal characteristics and a shaped character, which requires taking them into account and finding an individual approach. This makes it clear that the professional and managerial role of a person is complex, and therefore only a person with the necessary competencies and interest in it can cope with its performance.

Keywords: manager; management; enterprise; current challenges; personnel; control; personal and professional qualities; head