

УДК / UDC 378.147

DOI 10.35231/18186653_2021_2_272

Исследование влияния стиля мышления на продуктивность профессиональной деятельности руководителей

А. С. Галченко

*Северо-Западный Институт Управления
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Введение. В статье рассматриваются различные стили мышления; выявляется влияние профессиональной деятельности руководителей на формирование различных стилей мышления; исследуется влияние стиля мышления на продуктивность профессиональной деятельности руководителей.

Материалы и методы. Теоретические методы: анализ и обобщение научной литературы. Исследование стиля мышления и его влияние на продуктивность деятельности руководителя. Эмпирические методы исследования: наблюдение за деятельностью руководителей, анкетирование, метод самооценки с использованием компьютерных технологий – автоматической системы комплексной акмеологической диагностики (АСКАД) для исследования стиля мышления.

Опросник, включенный в систему АСКАД основывается на концепции психологов А. Харрисона и Р. Брэмсона, адаптированный А.А. Алексеевым и Л.А. Громовой. Система АСКАД – это оригинальная методика, которая определяет модели поведения и соответствующие стили мышления; обучает, выделяет сильные и слабые стороны, и дает рекомендации по направлению развития в соответствии со стилем мышления.

Результаты исследования. Результаты исследования показали, что стиль мышления развивается и формируется в процессе профессиональной деятельности. Для продуктивных руководителей в направлении научно-исследовательской деятельности были характерны идеалистический стиль и аналитический стили мышления; у продуктивных руководителей, работающих на производстве доминировали аналитический и реалистический стили мышления; у руководителей коммерческих структур преобладали прагматический и реалистический стили мышления.

Обсуждение и выводы. Исследование влияния стиля мышления на продуктивность профессиональной деятельности руководителей.

Ключевые слова: стиль мышления, руководитель, продуктивность.

Для цитирования: Галченко А.С. Исследование влияния стиля мышления на продуктивность профессиональной деятельности руководителей // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2021. – № 2. – С. 272–287. DOI 10.35231/18186653_2021_2_272

Research of the influence the style of thinking on the productivity of professional activity of managers

Anna S.Galchenko

*The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. The article examines different styles of thinking; reveals the influence of professional activity of managers on the formation of different styles of thinking; examines the influence of the style of thinking on the productivity of professional activity of managers.

Materials and methods. The automated system of complex acmeological diagnostics (ASCAD) was used to determine the style of thinking and study its impact on the productivity of managers. The questionnaire included in the ASKAD system is based on the concept of psychologists A. Harrison and R. Bramson, adapted by A. A. Alekseev and L. A. Gromova. The structure of the ASCAD includes the diagnosis and analysis of the thinking style.

Research results. The results of the research showed that the style of thinking develops and is formed in the course of professional activity. The idealistic style of thinking prevailed among the managers of the research and development; the analytical and realistic styles of thinking dominated among the managers working in production; the heads of commercial departments had more developed pragmatic and realistic styles of thinking.

Discussion and conclusions. The results of the study demonstrate the successful application of acmeological technologies for monitoring and developing the components that make up polyprofessional competence, both in educational and professional project activities, which indicates the importance of these technologies for effective scientific and professional integration. The investigated technologies can be recommended to universities that train project-oriented specialists, as well as to project-oriented organizations to improve the efficiency of the project teams, as well as for the personal and professional development of the participants of these teams.

Key words: thinking style, manager, productivity.

For citation: Galchenko A.S. (2021) Issledovanie vliyaniya stilya myshleniya na produktivnost' professional'noj deyatel'nosti rukovoditelej [Research of the influence the art of thinking on the productivity of professional activity of managers]. Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal. 1. pp. _____. (In Russian). DOI 10.35231/18186653_2021_2_272

Введение

Современные условия работы и вызовы, с которыми руководители сталкиваются в условиях нового времени, все чаще требуют объединения усилий нескольких людей для совместного решения задач. Руководитель должен уметь создавать и совершенствовать команды, способные оперативно выявлять проблемы, проявлять изобретательность, настойчивость и показывать высокую результативность работы. Когда руководителю не удастся превратить коллектив в квалифицированную, сплочённую и результативную команду, его работа становится непродуктивной и сопровождается рядом трудностей.

Для продуктивных руководителей характерны следующие черты: четкое выполнение поставленных задач, сплоченность и гармоничные отношения в коллективе, создание условий для развития своих сотрудников.

Важными показателями профессиональной компетентности являются индивидуальный стиль деятельности и соответствующий ему стиль мышления [13]. Под стилем деятельности понимается «индивидуально своеобразная система психологических свойств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей типологически обусловленной индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности» [1].

Стиль мышления представляет собой систему, включающую в себя интеллектуальные стратегии, приемы, навыки и операции, к которым личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей (от системы ценностей и мотиваций до характерологических свойств) [1].

Обзор литературы

Научной базой к изучению стилей мышления был подход А. Харрисона и Р. Брэмсона, который в свою очередь основывался на исследовании философских систем познания действительности, выполненных известным методологом и специалистом по теории систем Уэстом Чёрчменом [17]. Пять основных эпистемологических моделей, описанных У.Черчменом, послужили основной причиной выделения пяти стилей мышления, выбранных в концепции А.Харрисона и Р. Брэмсона. Параллельно с работой А. Харрисона и Р. Брэмсона, американский философ Ю.Бачлер также описал пять типов методологии философских исследований, которые коррелировались с типологией У.Черчмена [16,17,18].

Учитывая вышесказанное, концепция А.Харрисона и Р.Брэмсона базируется на теории познания (гносеологии), являющейся, достаточно прочной и универсальной.

А.А. Алексеев и Л.А. Громова адаптировали подход А. Харрисона и Р. Брэмсона, изложенной в труде "The art of thinking". Они сохранили оригинальный опросник для выявления стилевого интеллектуального профиля, принципы оценки и содержательную интерпретацию результатов, вместе с тем учли языковые и культурные различия.

А.А. Алексеев и Л.А. Громова также учли результаты российских исследований индивидуальных особенностей мышления когнитивных стилей и стилей деятельности, опираясь на работы Б. М. Теплом, В. С. Мерлина. Е. А. Климова, И. М. Палея, Ю. Н. Кулюткина, и др.

Понятие продуктивной деятельности описывает в своих трудах В.Г. Зазыкин. В.Г. Зазыкин отметил и перечислил признаки, которые имеют акмеологическое значение, и по которым можно оценивать деятельность руководителей как продуктивную. Он выделил три уровня продуктивности руководителей: продуктивный, малопродуктивный и непродуктивный [6,7].

Деятельность продуктивных руководителей должна по основным критериям отличаться высокими показателями качества, производительностью и позитивными социально-личностными характеристиками, а также преследовать положительные социально-значимые цели, развивать специалиста как личность и сохранять его здоровье.

Деятельность малопродуктивных руководителей, не отличается высокими показателями качества и производительностью, а также не преследует социально-значимые положительные цели. Непродуктивной в акмеологии признается деятельность, которая характеризуется низкими показателями производительности и качества, а также не преследует положительные социально-значимые цели [6,7].

В.Н. Софьина отмечает, что в качестве основных факторов продуктивности профессиональной деятельности руководителей рассматривает: профессиональную компетентность; опыт и стаж профессиональной деятельности; конфигурацию личностно-профессиональных качеств и характерологических особенностей; развитость системы профессионально важных качеств; умение формировать команды и работать в них [13].

Основная характеристика стилей мышления:

- **Синтетический стиль:** происходит от греческого synthesis — соединение, сочетание, составление, то есть процесс построения из различных элементов, комбинирование идей (часто противоположных), позиций, взглядов - именно то, что более всего нравится делать Синтезаторам. Синтезаторы питают интерес к теориям (преимущественно собственным) часто весьма сложным и абстрактным для других.

Обладатели синтетического стиля мышления чувствительны к противоречиям в рассуждениях других, имеют повышенный интерес к парадоксам и конфликтам идей. Зачастую заинтересованы в возникновении конфликтов, могут их провоцировать, задавая острые, неожиданные вопросы с целью выяснения исходных посылок и позиций другой стороны, не любят спокойствия и стабильности, активно ищут новизны и перемен, что приводит к некоторой оппозиции. Считают, что конфликты — это источник развития и движения вперед.

Вместе с тем, критически мыслящие, они обычно имеют оригинальное, творческое мышление, позволяющее им видеть недостатки и фиксировать ошибки. Умеют быть внутри профессиональных знаний и критически оценивать их с внешней позиции. Внимательны и замечают логические ошибки и просчеты коллег. Любят парадоксы и логические противоречия, затевают конфликты и споры в коллективе, не потому, что

агрессивны, а потому, что для них важно обнаружить имеющиеся несоответствия и/или разрывы в деятельности.

Синтезаторы эффективны в своевременном выявлении имеющихся ошибок и неэффективны, если коллектив лихорадит от бесконечных конфликтов; если необходимо наладить стабильные и надежные деловые отношения; если необходимо проявить осторожность и воздержаться от слишком большого и неоправданного риска [1,12].

- **Идеалистический стиль:** идеалисты обладают стратегическим подходом к решению проблем, способны формулировать цели и находить пути решения сложных задач, опираясь на интуицию.

Идеалисты умеют организовать коллег в хорошо работающую команду, используя и развивая потенциал каждого сотрудника. Четко ставят цели и контролируют выполнение поставленных задач. Оказывают своевременную помощь и поддержку коллективу, делая акцент на мотивы и ценности коллег, что обеспечивает успех в работе.

Идеалисты способны воспринимать самые разнообразные идеи - это помогает им выслушивать взгляды коллег, и при решении рабочих вопросов и проблем максимально эффективно находить решения, ассимилируя различные взгляды. Идеалисты являются хорошими дипломатами, заботясь о социально-психологическом климате в коллективе.

Идеалисты эффективны в улаживании конфликтов; во время переговоров, когда необходимо вызвать доверие со стороны партнеров; в решение сложных проблем и особенно когда необходимо воодушевить, мотивировать коллектив. При этом им довольно сложно дается принятие непопулярных решений [1].

- **Прагматический стиль:** прагматикам свойственно сотрудничество, они легко и с энтузиазмом включаются в процесс коллективного принятия решений, проявляя интерес к быстрому достижению целей. Вместе с тем, поведение прагматиков трудно предугадать, к решению любых проблем они подходят с позитивной установкой, стремясь обернуть в свою пользу сложившиеся обстоятельства. Прагматический стиль мышления позволяет быть людям гибкими и адаптивными в своем поведении,

уберегая их от чрезмерной серьезности и драматизации в подходе к проблемам.

Прагматики обладают хорошо развитыми навыками общения – это помогает им завоевывать расположение людей. Они новаторы и любят высокую скорость, насыщенность и напряженность в деятельности. Обладают огромной энергией, умеют рисковать и являются отличными борцами в условиях кризиса.

Прагматики самостоятельны и не любят подчиняться ни общим правилам или нормам, ни какому-либо лидеру или начальнику. Их часто не любят за изменчивость и приспособляемость, однако в работе быстрее других предвидят изменения и стремятся к получению конкретных практических результатов.

Прагматики эффективны в условиях развития, когда нужно начать новый проект; в условиях риска и противоборства; при жестких ограничениях во времени и когда необходимо быстро принять решение при отсутствии достаточной информации. Прагматики неэффективны в условиях монотонности и регулярности в работе, жесткого авторитарного управления, давлении и сверхконтроле.

- **Аналитический стиль:** характеризуется систематическим, всесторонним рассмотрением вопроса, проблемы, процесса или объекта в иных аспектах, измерениях, функциях, количество и последовательность которых задается объективными критериями, сформулированными на базе определенной теории [1]. Аналитикам свойственен логичный, последовательный и методичный стиль принятия решений. Они ориентированы на теорию, стараются собрать как можно больше информации, и разрабатывают подробный план решения проблем.

Аналитики любят оперировать цифровыми данными и количественными характеристиками в своей работе, стремясь опираться на документы и инструкции. Работают тщательно, ответственно, последовательно, продумывая детали.

Стремятся к высокому профессионализму, ценят знания, серьезно относятся к обучению и постоянному саморазвитию. Они тщательно планируют свои действия и принятое ими решение можно считать взвешенным и обоснованным.

Аналитики не любят рисковать, они ориентируются на стабильность и постоянство. В переговорах стараются влиять своей логикой, способны долго и рассудительно убеждать с какой целью они приняли именно это решение. В конфликтных ситуациях способны проявить упорство и до конца отстаивать свою позицию.

Аналитики эффективны при принятии ответственного решения; в работе над важными проектами, требующими высокой компетентности и профессионализма; при работе с большими массивами данных, разработке инструкций, составлении справочных таблиц и классификаций. Аналитики неэффективны в условиях недостатка информации о проблеме, постоянных изменений, напряженности и конфликта.

- **Реалистический стиль:** характеризуется конкретностью и установкой на достижение определенного результата. Реалисты ориентированы на конкретные обстоятельства, предпочитают вести дела опираясь на практику и соблюдая дисциплину в работе. Доверяют мнению опытных специалистов и уделяют много внимания контролю.

Ведут переговоры в простой, деловой манере, в качестве аргументов приводят цифры и факты, давая возможность оппоненту самостоятельно принять решение, основываясь на объективных с их точки зрения данных.

Методы и материалы

В исследовании использовались теоретические и эмпирические методы, такие как: анализ и обобщение научной литературы; исследование стиля мышления и его влияние на продуктивность деятельности руководителя с помощью оригинальной методики, определяющей модели поведения и соответствующие им стили мышления.

В целях определения стиля мышления и исследования его влияния на продуктивность деятельности руководителей использовалась автоматизированная система комплексной акмеологической диагностики (АСКАД). Система включает тестирующие и аналитические модули, которые позволили провести статистическую обработку данных и сделать графический вывод результатов [4].

Методика, используемая системой АСКАД, основывается на концепции психологов А. Харрисона и Р. Брэмсона (США), выделяющей пять стилей мышления, описанных выше, а также их комбинации.

Данная концепция легко поддается автоматизации, обладает хорошей разрешающей способностью, позволяющей надежно дифференцировать (с учетом степени выраженности) пять чистых стилей и большинство их комбинаций. Это позволило разработать опросник для диагностики стилей мышления, адаптированный А.А. Алексеевым и Л.А. Громовой, и включить его в систему АСКАД, максимально сохраняя все достоинства методики и облегчая анализ и обработку результатов.

Система АСКАД включает в себя диагностику стиля мышления; анализ особенностей деятельности в зависимости от стиля мышления; обучение эффективным моделям делового общения, с учетом особенностей стиля мышления; контроль усвоения материала.

В ходе исследования определялся и анализировался стиль мышления трех групп: руководителей производственных отделов фармацевтических компаний, руководители коммерческих отделов фармацевтических компаний, и третья группа объединила руководителей отделов фармацевтических компаний, работающих в направлении научно-исследовательской деятельности, а также руководителей исследовательских отделов профильных научно-исследовательских институтов.

Выборка составила 174 человека, в том числе 61 руководителей отделов коммерческих структур, 55 руководителей, работающих на производстве, и 58 руководителей научно-исследовательского направления.

Результаты исследования

Результаты мониторинга стилей мышления руководителей разных направлений представлен на рисунке 1.



Рис.1 Результаты исследования стилей мышления руководителей

Значимые различия в данных группах согласно t-критерию Стьюдента, на уровне $\alpha = 0,01$ у продуктивных руководителей наблюдались в следующих параметрах: у руководителей научно-исследовательского направления преобладал идеалистический и аналитический стиль мышления; у руководителей, работающих на производстве доминировали аналитический и реалистический стили мышления; у руководителей коммерческих структур были более развиты прагматический и реалистический стили мышления

Обсуждение и выводы

Анализ результатов исследования показал, что стиль мышления развивается и формируется в процессе профессиональной деятельности. Различия в структуре стилей мышления обусловлены профессиональной

спецификой решаемых руководителями задач. Также исследование показало, что стиль мышления оказывает влияние на продуктивность профессиональной деятельности руководителей.

Руководителям в области научно-исследовательской деятельности необходима настойчивость при отстаивании своих позиций в области разработок и уверенность в осуществлении новых идей. По роду своей деятельности перед ними стоят сложные, многокомпонентные задачи. Они часто работают в условиях неопределенности и поиска новых идей, при этом они могут мотивировать и воодушевлять коллектив, что позволяет им эффективно находить решения поставленных задач, создавать гармоничные отношения в коллективе и развивать сотрудников. Также для них характерен системный подход в рассмотрении различных рабочих вопросов. В своей работе они много работают с документами, собирают и анализируют сложную информацию, рассматривая и разрабатывая стратегии развития. Свои решения они принимают на основе точных данных, продумывая и анализируя все возможные варианты развития. Соответственно у них доминируют идеалистический и аналитический стиль мышления.

Руководителям, работающих на производстве свойственно опираться на документы, СОПы и инструкции. В своей работе они проявляют ответственность, последовательность, педантичность и аккуратность в деталях. В задачи данных руководителей входит составление годовых и оперативных планов хозяйственной деятельности предприятия, технический контроль и экспертиза технической документации, контроль за состоянием и эксплуатацией оборудования, разработка плановых мероприятий по оптимизации работ, рациональному использованию ресурсов (в том числе квалифицированных кадров), выявлению резервов, предупреждению потерь и непроизводительных расходов. Как показало исследование продуктивным руководителям свойственен аналитический и реалистический стиль мышления, что позволяет им эффективно справляться с поставленными задачами.

В область задач руководителей коммерческой структур входит анализ рынка, участие в маркетинговых исследованиях и мероприятиях, продвижение препаратов на фармацевтическом рынке, разработка имиджа

компании и бренда, заключение контрактов с клиентами и установление надежных, доверительных отношений с партнерами. Именно в связи с этими особенностями у продуктивных руководителей доминируют реалистический и прагматический стиль мышления.

Реалисты лучше остальных действуют в хорошо определенных ситуациях с понятной целью, прагматики быстро и эффективно заключают сделки, более ориентированы на получение прибыли.

Еще одним важным результатом исследования стало заключение, что стиль мышления оказывает влияние на продуктивность профессиональной деятельности руководителей. Для продуктивных руководителей, в зависимости от исследуемой группы, были характерны аналитический, идеалистический, реалистический и прагматический стили мышления. Непродуктивные руководители отличались синтетическим стилем мышления вне зависимости от характера деятельности. Для синтезаторов естественна ситуация напряженной дискуссии и спора, что приводит к деструктивному влиянию на рабочую деятельность и коллектив.

Список литературы

1. Алексеев А. А., Громова Л. А. Поймите меня правильно или книга о том, как найти свой стиль мышления, эффективно использовать интеллектуальные ресурсы и обрести взаимопонимание с людьми // СПб.: Экономическая школа, 1993. – 352 с.
2. Баласанян А. С., Софьина В.Н. [и др.] Анализ развития профессиональной компетентности руководителей и специалистов с использованием информационных технологий // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова: 2009–2010. Т. 15. С. 10–13.
3. Баласанян А.С. Акмеологический мониторинг развития профессиональной компетентности руководителей: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2011. 24 с.
4. Галченко А.С., Габова М.П., Катушонок И.Ю., Софьина В.Н. Психолого-акмеологические технологии личностно-профессионального развития студентов и руководителей в проектной деятельности // Научное мнение. – 2018. – № 12. – С. 48-53.
5. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. – М.: Луч, 1993. – 32 с.
6. Зазыкин В.Г. Деятельность специалистов в особых условиях: Психолого-акмеологические основы. – М.: РАГС, 1994. – 267 с.
7. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Акмеологические проблемы профессионализма. – М.: НИИВО, 1993. – 48 с.
8. Колношенко В.И., Колношенко О.В. Проблема лидерства в современном менеджменте // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2015. № 1. С. 84–95.
9. Кузьмина Н.В. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: моногр // СПб.: Евразийский открытый институт, 2008. – 376 с.
10. Кузьмина Н. В., Софьина В. Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности в вузе. СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2012. 200 с.
11. Макарова М.Е., Куликова Т.Н., Галченко А.С., Софьина В.Н. Исследование развития профессионально важных качеств у руководителей различных направлений // Научное мнение. – 2020. – № 10. – С. 27–34
12. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности // Питер. 2003. 224 с.
13. Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности студентов в системе учебно-научно-профессиональной интеграции: моногр. – СПб.: Сев.-Зап. ин-т упр. РАНХиГС. – 2015. – 180 с.
14. Софьина, В. Н., Науменко П.А. Стиль мышления как отражение своеобразия профессионального менеджмента // Современные технологии обучения: материалы междунар. конф. – СПб., 1999. – С. 139–140.

15. Хлыстунов Д. А., Софьина В. Н., Меленевская О. Ю., Белеванцева М. П. Мониторинг развития стиля мышления студентов в системе среднего профессионального и высшего образования // УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ. № 11. 2014
16. Buchler J. The concept of method. N.-Y.: Columbia University Press, 1961
17. Churchman C.W. Challenge to reason. N.-Y.: Mc Graw Hill, 1968, ch. 14;
18. Harrison A.F., Bramson R.M. The art of thinking... P. 22-23 P. 34-36 P. 42-43.

References

1. Alekseev A. A., Gromova L. A. Pojmite menya pravil'no ili kniga o tom, kak najti svoj stil' myshleniya, effektivno ispol'zovat' intellektual'nye resursy i obresti vzaimoponimanie s lyud'mi [Don't get me wrong or a book about how to find your own style of thinking, effectively use intellectual resources and gain mutual understanding with people]. SPb.: Ekonomicheskaya shkola, 1993. – 352 s. (In Russian).
2. Balasanyan A. S., Sof'ina V.N. [i dr.] Analiz razvitiya professional'noj kompetentnosti rukovoditelej i specialistov s ispol'zovaniem informacionnyh tekhnologij [Analysis of the development of professional competence of managers and specialists using information technologies]. Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova: 2009–2010. T. 15. S. 10–13 (In Russian).
3. Balasanyan A.S. Akmeologicheskij monitoring razvitiya professional'noj kompetentnosti rukovoditelej [Acmeological monitoring of the development of professional competence of managers]. avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Sankt-Peterburg, 2011. 24 s. (In Russian).
4. Galchenko A.S., Gabova M.P., Katushonok I.YU., Sof'ina V.N. Psihologo-akmeologicheskie tekhnologii lichnostno-professional'nogo razvitiya studentov i rukovoditelej v proektnoj deyatel'nosti [Psychological and acmeological technologies of personal and professional development of students and managers in project activities]. Nauchnoe mnenie. – 2018. – № 12. – S. 48-53. (In Russian).
5. Derkach, A.A., Kuz'mina, N.V. (1993) Akmeologiya: puti dostizheniya vershin professionalizma [Acmeology: ways to achieve the heights of professionalism]. Moscow: Luch. 32 p. (In Russian).
6. Zazykin, V.G. (1994) Deyatel'nost' specialistov v osobyh usloviyah: Psihologo-akmeologicheskie osnovy [Activities of specialists in special conditions: Psychological and acmeological foundations]. Moscow: RAGS. 267 p. (In Russian).
7. Zazykin V.G., Chernyshev A.P. Akmeologicheskie problemy professionalizma [Acmeological problems of professionalism]. M.: NIIVO, 1993. – 48 s. (In Russian).

8. Kolnoshenko V.I., Kolnoshenko O.V. Problema liderstva v sovremennom menedzhmente // Nauchnye trudy Moskovskogo gumanitarnogo universiteta. 2015. № 1. S. 84–95. (In Russian).

9. Kuz'mina, N.V. (2008) Akmeologiya kachestva professional'noj deyatel'nosti specialista [Acmeology of the quality of professional activity of a specialist]. Sankt-Peterburg: Evrazijskij otkrytyj institut – Eurasian Open Institute. 376 p. (In Russian).

10. Kuzmina N. V., Sofyina V. N. Akmeologicheskaya kontseptsiya razvitiya professional'noi kompetentnosti v vuze [Acmeological concept of development of professional competence of higher education institution]. SPb. : Publishing house of "Center of strategic researches" [Izd-vo NU "Tsentraznaya strategicheskikh issledovaniy"], 2012. 200 p. (In Russian).

11. Makarova, M.E., Kulikova, T.N., Galchenko, A.S., Sof'ina, V.N. (2020) Issledovanie razvitiya professional'no vaznykh kachestv u rukovoditelej razlichnykh napravlenij [Research of the development of professionally important qualities in leaders of various directions]. Nauchnoe mnenie – Scientific opinion. Vol. 10. P. 27-34. (In Russian).

12. Samoukina N.V. Psihologiya professional'noj deyatel'nosti [Psychology of professional activity]. Piter. 2003. 224 s.

13. Sof'ina, V.N. (2015) Akmeologicheskaya koncepciya razvitiya professional'noj kompetentnosti studentov v sisteme uchebno-nauchno-professional'noj integracii [Acmeological concept of development of students' professional competence in the system of educational, scientific and professional integration]. Sankt-Peterburg: RANHiGS. 180 p. (In Russian).

14. Sof'ina, V. N., Naumenko P.A., Stil' myshleniya kak otrazhenie svoeobraziya professional'nogo menedzhmenta [Style of thinking as a reflection of the originality of professional management]. Sovremennye tekhnologii obucheniya: materialy mezhdunar. konf. – SPb., 1999. – S. 139–140. (In Russian).

15. Hlystunov D. A., Sof'ina V. N., Melenevskaya O. YU., Belevanceva M. P. Monitoring razvitiya stilya myshleniya studentov v sisteme srednego professional'nogo i vysshego obrazovaniya [Monitoring the development of students ' thinking style in the system of secondary professional and higher education]. UPRAVLENCHESKOE KONSUL'TIROVANIE. № 11. 2014 (In Russian).

16. Buchler J. The concept of method. N.-Y.: Columbia University Press, 1961

17. Churchman C.W. Challenge to reason. N.-Y.: Mc Graw Hill, 1968, ch. 14;

18. Harrison A.F., Bramson R.M. The art of thinking... P. 22-23 P. 34-36 P. 42-43.

Об авторе

Галченко Анна Сергеевна, аспирант, Северо-Западный Институт Управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0002-2268-674X, e-mail: Anne-g@yandex.ru

About the authors

Anna S. Galchenko, Postgraduate, The North-Western Institute of Management of the Russian Federation Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint Petersburg, Russian Federation, ORCID ID: 0000-0002-2268-674X, e-mail: Anne-g@yandex.ru

Поступила в редакцию: 20.05.2021

Received: 20 May 2021

Принята к публикации: 15.06.2021

Accepted: 15 June 2021

Опубликована: 30.06.2021

Published: 30 June 2021