

Психологические критерии оценки моделей неакадемического интеллекта лидера

Е. В. Белова

*Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевича,
Санкт-Петербург, Российская Федерация*

Введение. Практика создания долгосрочно преуспевающих организаций показывает ключевую роль личности лидеров, их создавших. Актуальность исследования интеллекта лидера обусловлена практической востребованностью в разработке программ выявления и сопровождения развития инновационных лидеров на различных этапах жизненного цикла организаций. Критический анализ проблемы интеллекта лидеров показывает рост публикаций по данной теме. При этом количество публикаций не решает проблему моделирования интеллекта инновационных лидеров, так как отсутствует системно-психологическое воззрение на данную проблему. В этой связи целью исследования является критический анализ существующих моделей интеллекта лидера с помощью разработанных на основе системного подхода психологических критериев оценки данных моделей.

Материалы и методы. Материалами исследования стали публикации зарубежных и отечественных авторов, в которых в явном виде предложена модель неакадемического интеллекта лидера, а также труды разработчиков системного подхода отечественной психологии. Использованы теоретические методы исследования: теоретический анализ, сравнение и обобщение материалов, их систематизация и системное описание неакадемических моделей интеллекта на основе разработанных психологических критериев оценки.

Результаты. Обобщены системные принципы Б. Ф. Ломова, специфические особенности психики как сложной системы, описанные В. А. Ганзеном, свойства системы, выделенные А. Г. Асмоловым. На основе системного подхода разработаны психологические критерии оценки моделей неакадемического интеллекта лидера: многозначность, функциональная структура, системообразующий фактор, изменчивость. Критерий многозначности основывается на принципах многоплановости (многоаспектности) и множественности отношений Б. Ф. Ломова, третьем принципе (многообразия) В. А. Ганзена и принципе множественности описания А. Г. Асмолова. Следствием из первого критерия является второй – критерий функциональной структуры. Он базируется на идеях структурности, многоуровневости и иерархичности Б. Ф. Ломова и А. Г. Асмолова, а также идее полифункциональности и полиструктурности В. А. Ганзена. Третий критерий – системообразующего фактора, выводится из принципа системной детерминации Б. Ф. Ломова и свойства целостности по А. Г. Асмолову. Четвертый критерий – изменчивость, основан на свойстве взаимосвязи со средой, отмеченным А. Г. Асмоловым, свойствах динамичности и адаптивности по В. А. Ганзену и принципе развития Б. Ф. Ломова. С помощью данных критериев осуществлен критический анализ моделей социального, эмоционального, практического, эстетического, культурного, духовного, лингвистического интеллекта лидера.

Обсуждение и выводы. Концептуально разработанными можно считать такие модели неакадемического интеллекта, как социальный, эмоциональный, практический, культурный. С точки зрения критерия многозначности неакадемические формы интеллекта следует рассматривать как психические адаптационные механизмы личности лидера, интегрирующие всю психику на решение задач определенного типа при взаимодействии с определенным аспектом реальности. Второй критерий оценивает функциональность структуры неакадемических форм интеллекта (Р. Стернберг ближе всех подходит ее пониманию). Критерий системообразующего фактора предполагает необходимость учитывать как объективные, так и субъективные показатели успеха. Для проверки влияния неакадемических форм интеллекта на успешность деятельности лидера не существует единых объективных и субъективных критериев оценки. Четвертый – это критерий изменчивости, который предполагает, что неакадемический интеллект лидера надо рассматривать в контексте развития его личности с учетом изменений организации, которые происходят на разных этапах ее жизненного цикла. Диагностика неакадемического интеллекта лидера организации предполагает учет системы ценностей лидера и направлена на выявление индивидуального профиля неакадемического интеллекта лидера как соотношения видов неакадемического интеллекта, представляющего собой механизм воплощения ценностей лидера в реальности.

Ключевые слова: интеллект лидера, социальный интеллект, эмоциональный интеллект, практический интеллект, эстетический интеллект, культурный интеллект, духовный интеллект, лингвистический интеллект, управленческий интеллект, психологические критерии оценки моделей неакадемического интеллекта лидера, критерий многозначности, критерий функциональной структуры, критерий системообразующего фактора, критерий изменчивости.

Для цитирования: Белова Е. В. Психологические критерии оценки моделей неакадемического интеллекта лидера // *Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина.* – 2024. – № 4. – С. 308–333. DOI: 10.35231/18186653_2024_4_308. EDN: TRLEJY

Psychological Criteria for Evaluating Models of Leader's Non-Academic Intelligence

Elizaveta V. Belova

*The Bonch-Bruевич Saint Petersburg State University of Telecommunications,
Saint Petersburg, Russian Federation*

Introduction. The practice of creating long-term successful organizations shows the key role of the personality of the leaders who created them. The relevance of the leader's intelligence research is due to the practical relevance in the development of programs for identifying and supporting the development of innovative leaders at various stages of the life cycle of organizations. A critical analysis of the problem of leaders' intelligence shows an increase in the number of publications on this topic. At the same time, the increase in the number of publications does not solve the problem of modeling the intelligence of innovative leaders, because there is no systemic psychological view of this problem. In this regard, the purpose of the study is a critical analysis of existing models of leader intelligence using psychological criteria for evaluating these models developed on the basis of a systemic approach.

Materials and methods. The materials of the study were publications by foreign and domestic authors, in which a model of non-academic intelligence of a leader is explicitly proposed, as well as the works of developers of a systematic approach to domestic psychology. Theoretical research methods were used: theoretical analysis, comparison and generalization of materials, their systematization and systematic description of non-academic models of intelligence based on the developed psychological evaluation criteria.

Results. The system principles of B. F. Lomov, the specific features of the psyche as a complex system described by V. A. Ganzen, and the properties of the system highlighted by A. G. Asmolov are summarized. Based on a systematic approach, psychological criteria for evaluating models of non-academic intelligence of a leader have been developed: ambiguity, functional structure, system-forming factor, variability. The criterion of ambiguity is based on the principles of multidimensionality (multidimensional) and multiplicity of relations by B. F. Lomov, the third principle (diversity) by V. A. Ganzen and the principle of multiplicity of description by A. G. Asmolov. The consequence of the first criterion is the second criterion, the criterion of functional structure. This criterion is based on the ideas of structurality, multilevelness and hierarchy of B. F. Lomov and A. G. Asmolov, as well as the idea of polyfunctionality and polystructure of V. A. Ganzen. The third criterion is the system-forming factor. This criterion is derived from the principle of systemic determination by B. F. Lomov and the integrity property according to A. G. Asmolov. The fourth criterion is variability, based on the property of interrelation with the environment, noted by A. G. Asmolov, the properties of dynamism and adaptability according to V. A. Ganzen and the principle of development of B. F. Lomov. With the help of these criteria, a critical analysis of the models of social, emotional, practical, aesthetic, cultural, spiritual, and linguistic intelligences of the leader was carried out.

Discussion and conclusion. Conceptually developed models of non-academic intelligence can be considered as: social, emotional, practical, cultural intelligence. From the point of view of the criterion of ambiguity, non-academic forms of intelligence should be considered as mental adaptation mechanisms of the leader's personality, integrating the entire psyche to solve problems of a certain type when interacting with a certain aspect of reality. The second criterion evaluates the functionality of the structure of non-academic forms of intelligence. R. Sternberg comes closest to understanding the functional structure. The criterion of a system-forming factor implies the need to take into account both objective and subjective indicators of success. To check the influence of non-academic forms of intelligence on the success of a leader's activity, there are no uniform objective and subjective evaluation criteria. The fourth criterion is the criterion of variability, which suggests that the non-academic intelligence of a leader should be considered in the context of the development of his personality, taking into account the changes in the organization that occur at different stages of its life cycle. Diagnostics of the non-academic intelligence of the leader of an organization involves taking into account the value system of the leader and is aimed at identifying the individual profile of the non-academic intelligence of the leader as a ratio of types of non-academic intelligence, which is a mechanism for embodying the values of the leader in reality.

Key words: leader's intelligence, social intelligence, emotional intelligence, practical intelligence, aesthetic intelligence, cultural intelligence, spiritual intelligence, linguistic intelligence, managerial intelligence, psychological criteria for evaluating models of leader's non-academic intelligence, criterion of ambiguity, criterion of functional structure, criterion of system-forming factor, criterion of multi-valued.

For citation: Belova, E. V. (2024) Psixologicheskie kriterii ocenki modelej neakademicheskogo intellekta lidera [Psychological Criteria for Evaluating Models of Leader's Non-Academic Intelligence]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A. S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*, No. 4. Pp. 308–333. (In Russian). DOI: 10.35231/18186653_2024_4_308. EDN: TRLEJY

Введение

В политике и бизнесе существует практическая востребованность в создании долгосрочно преуспевающих организаций. Большинство теоретиков и практиков, решающих данную проблему отмечают ключевую роль личности лидера как главного фактора создания и развития долгосрочно преуспевающих организаций¹ [8; 11; 13; 14]. В этой связи существуют программы поиска и подготовки талантливых инновационных лидеров. В частности, у нас в стране уже более пяти лет проводится конкурс «Лидеры России».

Отметим, что в последние годы в России и за рубежом наблюдается рост научных публикаций, в которых предприняты попытки выделить ключевой фактор личности лидеров преуспевающих организаций. Одним из таких факторов в научной литературе, рассматривающей проблему организаций, является интеллект² [28; 29]. Несмотря на то что интеллект исследуется более ста лет [9; 23], в том числе и как интеллект лидера [8], данный вопрос остается актуальным. За последние годы количество публикаций на эту тему возросло: только за последние пять лет в e-library по тематике «интеллект лидера» можно найти более пятисот публикаций.

При этом особенностью последних лет является, во-первых, новое прочтение старых концепций отдельных видов так называемого «неакадемического» интеллекта, в частности эмоционального и социального [21; 22; 24; 27; 30]. Термин «неакадемический интеллект» часто применяют для того, чтобы подчеркнуть его отличие от академического, психометрического интеллекта, который измеряется известными тестами IQ. Данная форма аббревиатуры стала настолько популярной, что неакадемические формы интеллекта стали обозначаться аналогично: EQ (эмоциональный интеллект), CQ (культурный интеллект), SQ (духовный интеллект). Парадоксальным является то, что в этих обозначениях интеллект исчез, остался только коэффициент. Отметим, что за последние пять лет в e-library большая часть публикаций по теме интеллекта лидера рассматривает такую его форму, как эмоциональный интеллект.

¹ Ильин В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015. 311 с.; Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2006. 584 с.; 38. Основы менеджмента / под ред. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Дело, 1997. 704 с.

² Ильин В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015. 311 с.

Можно предположить, что показатели данного интеллекта более наглядно проявляются как в самодиагностике, так и в социальных ситуациях принятия решений лидером. Тогда как социальный интеллект требует оценки более долгосрочной динамики ситуации в целом. Влияние эмоционального интеллекта на успешность деятельности быстрее и нагляднее обнаруживается как самим лидером, так и наблюдателем.

Во-вторых, рост за последние десять лет публикаций, в которых представлены новые виды неакадемического интеллекта лидера (эстетический, культурный, духовный, лингвистический и др.), что можно объяснить включенностью практиков бизнеса в поиск факторов их собственного успеха. При этом именно данные новые формы интеллекта в том или ином виде определяются ими как ключевой фактор собственного успеха [18]. Это можно объяснить тем, что именно за последние десять лет термины «социальный интеллект», «эмоциональный интеллект», «практический интеллект» (в меньшей степени) стали общеупотребительными, что позволяло самим практикам бизнеса верифицировать в собственной мыследеятельности данные теоретические конструкты и изобретать новые концепции неакадемического интеллекта как фактора своего успеха. С другой стороны, популяризация данных терминов ведет к обесцениванию самих понятий и затрудняет дифференциальную диагностику данных феноменов.

Отметим, что еще в 90-е гг. XX в. в биографиях инноваторов бизнеса, например Б. Гейтса¹, важность интеллекта в определении их успеха подразумевалась, но сам интеллект и его параметры четко не были представлены. При этом достижения успеха характеризовались лидерами как связанные с теми навыками, которые сейчас относят к показателям неакадемических форм интеллекта, а также имеют отношение к дивергентному, латеральному мышлению. Отсюда интерес у лидеров таких компаний, как Microsoft и Apple к головоломкам как инструменту подбора одаренного персонала².

¹ Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли («Business @ The Speed of Thought»). М.: Эксмо Пресс, 2000. 480 с.; Гейтс Б. Дорога в будущее. М.: Русская редакция, 1996. 312 с.

² Паундстоун У. Достаточно ли вы умны, чтобы работать в Google. Коварные вопросы, головоломки в стиле дзэн, предельно сложные задачи и другие сбивающие с толку приемы, которые применяют на собеседованиях и которые очень полезно знать, если вы хотите получить работу и найти свое место в новой экономике. М.: Карьера Пресс, 2012. 400 с.; Паундстоун У. Как сдвинуть гору Фудзи? Подходы ведущих мировых компаний к поиску талантов. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 272 с.

Итак, существование и значимость неакадемического интеллекта признается теоретиками и практиками как ведущий фактор успеха лидеров. Однако разнообразная трактовка одного и того же вида неакадемического интеллекта разными теоретиками и появившаяся в последние годы тенденция добавления для объяснения успеха организации новых видов неакадемического интеллекта практиками не решают проблему концептуализации феномена неакадемического интеллекта как фактора успеха лидера и вносят путаницу в операционализацию данного понятия. Разрешение данного противоречия предполагает переход на более высокий методологический уровень системного описания интеллекта лидеров. Однако на первом этапе реализации системного описания интеллекта лидеров необходимо уточнить психологические критерии оценки разнообразных моделей неакадемического интеллекта лидеров.

Целью исследования является критический анализ существующих моделей неакадемического интеллекта лидера на основе разработанных психологических критериев оценки данных моделей с позиции системного подхода.

Обзор литературы

Проблема интеллекта в психологии лидерства изучалась в период, когда доминировал подход с позиции личных качеств, который в научной литературе обозначается как конкурентный подход. Учитывая умственный характер деятельности лидеров, исследователи предполагали, что существует очевидная прямая зависимость между успешностью деятельности лидера и его интеллектом в той форме, которую позже стали называть академической. Исследованию академического интеллекта у лидеров способствовало, что в это время становились популярными тесты на интеллект. Однако эмпирические исследования показали, что данная связь хотя и существует, но она слабая.

Так, в частности, причину данной слабой положительной корреляции определил Е. Гизелли, выявив нелинейную зависимость успешности деятельности от уровня развития интеллекта [8; 9]. Если обобщить попытки содержательно определить причины данной нелинейной связи, то можно выделить два направления объяснения. К первому направлению можно отнести концепции опосредованной связи интеллекта с успеш-

ностью деятельности. Так, в концепции промежуточного фактора Ф. Фидлера и А. Лейстера связь между уровнем развития интеллекта лидера и успехом его деятельности опосредована опытом лидера, влиянием последователей, решаемыми заданиями. По А. В. Карпову опосредующими факторами выступают также стаж и опыт лидера¹, по С. А. Маничеву – влияния креативности и сложности самой деятельности. В. В. Белов [7] объясняет данную нелинейную связь тем, что интеллект лидера является структурным компонентом организационной одаренности как системное качество, которое связано со своими элементами неаддитивно, эмерджентно.

Второе направление объяснения успеха лидера связано с разработкой моделей неакадемических форм интеллекта, которые можно поделить условно на модели первой и второй волны. Модели первой волны представлены социальным [21; 22; 31], эмоциональным², практическим³ [26]. Как подчеркивают М. А. Холодная⁴ и Р. Стернберг [26], данные модели появились как ответ на несостоятельность академической модели интеллекта в объяснении успеха деятельности.

Модели второй волны появились как развитие уже неакадемического подхода в трактовке интеллекта лидера практиками бизнеса и представлены в форме эстетического [17], духовного [16], культурного⁵ и других типов интеллекта. Данную группу моделей интеллекта объединяет имплицитное понимание психологического содержания неакадемического интеллекта. При этом не дана ни четкая структура данных форм неакадемического интеллекта, ни психологическое обоснование данной структуры, а сами предложенные формы интеллекта авторы определяют, исходя из собственного практического опыта.

Итак, представители первой волны неакадемического интеллекта делают акцент на его структуре, с опорой на психометрическую парадигму с учетом той научной школы, к которой

¹ Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2006. 584 с.

² Гулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. 512 с.; Гулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 304 с.; Гулман Д. Эмоциональный интеллект. М.: АСТ; Владимир: ВКТ, 2009. 478 с.; Гулман Д. Деструктивные эмоции. Минск: Попурри, 2005. 672 с.

³ Талеб Н. Н. Рискная собственная шкура: Скрытая асимметрия повседневной жизни. М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2024. 384 с.

⁴ Холодная М. А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2019. 334 с.

⁵ Ливермор Д. Культурный интеллект. Почему он важен для успешного управления и как его развить. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2023. 352 с.

они принадлежат. Представители второй волны определяют неакадемический интеллект исходя из практики своего личного опыта, основываясь на самонаблюдении.

Не акцентируя внимание на различиях идей разных авторов в трактовке неакадемического интеллекта, можно определить данные формы интеллекта как способствующие адаптации, решению задач, в разных аспектах реальности. Ценность данных моделей в том, что их можно обобщить для создания интегральной концепции интеллекта успешных лидеров.

Можно заметить, что в структуру различных неакадемических форм интеллекта представители первой волны, хотя и с разной значимостью, включали компоненты психики, не связанные с когнитивной сферой: эмоциональной, мотивационной и поведенческой. Однако осталось без внимания объяснение необходимости задействования некогнитивных сфер личности в структуре и проявлении социального, эмоционального и практического интеллекта. В основном представители второй волны постулируют существование эстетического, культурного, духовного, лингвистического интеллекта, как определяющего фактора практического успеха в конкретной сфере деятельности при решении конкретной задачи, т. е. рассматривают интеллект с позиции реальной среды, в которой действует лидер.

В описании практического интеллекта, в отличие от социального и эмоционального, акцент делается на функциональном аспекте. Большинство авторов концепций социального и эмоционального интеллекта предлагают их структуру, и на этой основе разрабатывают диагностические тесты. Разработчик концепции практического интеллекта Р. Стернберг [25; 26] выделяет так называемые «субтеории»: компонентов, опыта и контекста. Данные элементы объясняют взаимосвязь между интеллектом и «внутренним миром отдельной личности (механизмами мышления, которые определяют разумное поведение); опытом или ролью перемен в жизни отдельного человека, выступающих как связующее звено между внутренним и внешним миром; внешним миром отдельной личности, или использованием когнитивных механизмов в повседневной жизни для того, чтобы добиться функциональной адаптации к окружающей обстановке» [25, с. 93].

Эстетический интеллект П. Браун [17] трактует, как способность понимать, интерпретировать, выражать чувства, возни-

кающие в связи с объектом и переживанием. При этом акцент в проявлении эстетического интеллекта П. Браун делает на визуальные, аудиальные, кинестетические аспекты объекта, его эстетические характеристики: т. е. то, что, по Б. И. Додонову [19], называется эстетическим переживанием. Для передачи миссии, идеи, видения компании руководителями П. Браун отмечает важность понятий «хороший вкус» и «код бренда», в то же время не сравнивая эмоциональный и эстетический интеллект. Однако отметим, что, содержательно эстетический интеллект может быть отнесен к эмоциональному интеллекту. Раскрывая тему эстетического интеллекта, П. Браун противоречит своему же определению данного понятия, внося в содержание данного термина и ценностные аспекты. Тем не менее, сама модель эстетического интеллекта является практически востребованной в продвижении бренда и компаний, в частности специалистами в сфере маркетинга, связей с общественностью и рекламы.

Д. Ливермор на базе изучения моделей академического, эмоционального, социального, практического типов интеллекта предлагает концепцию культурного интеллекта¹ как способности эффективно действовать в ситуациях межкультурного взаимодействия. Д. Ливермор описывает структуру культурного интеллекта, выделяя четыре компонента: мотивационный, когнитивный, поведенческий и метакогнитивный компоненты. Хотя сама идея интеграции различных форм интеллекта является конструктивной, выделение именно таких четырех компонентов не опирается на психологическую, теоретико-методологическую основу. Ценность данной концепции в том, что она была разработана для практиков бизнеса, лидеров организаций.

Духовный интеллект [16] Дж. Боулби раскрывает через субъективное переживание счастья, радости. Работа Боулби представляет собой не развернутую научную концепцию интеллекта лидера, а «терапевтическое руководство» к обретению психологического благополучия. Психологическое содержание интеллекта в данной работе не представлено. Данная книга пользуется популярностью, что свидетельствует о том, что появление частных форм неакадемического интеллекта – это «дань моде». Однако, важно отметить запрос обще-

¹ Ливермор Д. Культурный интеллект. Почему он важен для успешного управления и как его развить. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2023. 352 с

ства на понимание стратегий жизненного пути, возможности реализации экзистенциальных потребностей (свободы, счастья) и значимости субъективных критериев оценки жизненного успеха, в том числе и лидеров.

Лингвистический интеллект по П. Борзакьелло [15] – не психологический феномен, связанный с адаптацией, а набор компетенций, умений и навыков успешного ведения переговоров, управления конфликтами. Аналогичная идея, только с акцентом на невербальные средства коммуникации, представлена в работе «Кинетический интеллект»¹.

Дж. Менкес² критикует традиционные способы диагностики интеллекта (тесты, профессионально ориентированное интервью и др.) и предлагает собственную методику оценки руководителей. При этом им рассмотрены три ключевых параметра управленческого интеллекта: концептуальное мышление (умение работать с большим объемом информации, улавливать причинно-следственные связи, оценивать риски), понимание социального и эмоционального контекста работы, открытость к развитию (обратной связи, критике). Дж. Менкес определяет в неявном виде важность для решаемых задач разных неакадемических форм интеллекта. Однако в данной модели нет согласования управленческого интеллекта с другими видами неакадемического интеллекта. При этом содержательно список предложенных умений не отличается от известных в психологии менеджмента наборов менеджерских умений, известных как *soft skills* [8]. Более того, данная форма неакадемического интеллекта концептуально не проработана с точки зрения системного подхода, принятого в психологии.

Следовательно, новые формы неакадемического интеллекта (эстетический, культурный, духовный, лингвистический, кинестетический, управленческий) появляются как ответ на практический запрос общества и бизнеса. Данные понятия неточны, не раскрывают психологической сущности интеллекта.

Ближе всего к системному описанию интеллекта из концепций первой волны подошел Р. Стернберг. Однако, и у него отсутствует связь между функциональным и структурным описанием интеллекта. Из концепций второй волны можно

¹ Дементьев М. А. Кинетический интеллект. М.: АСТ, 2024. 240 с.

² Менкес Дж. Управленческий интеллект: отличительная особенность успешного руководителя. М.: Эксмо, 2008. 349 с.

отметить, что П. Браун рассматривает эстетический интеллект с аксиологической позиции, что можно интерпретировать как поиск системообразующего фактора в форме ценностей лидера, компании. Д. Ливермор, обобщив традиционные формы неакадемического интеллекта, в своей концепции предложил структуру культурного интеллекта, которая с психологической точки зрения наиболее близка системному описанию.

Таким образом, обобщенная характеристика существующих моделей неакадемического интеллекта отчетливо свидетельствует о необходимости раскрытия психологического содержания неакадемических форм интеллекта на базе системного подхода. Однако, если системный подход широко применяется в психологии для исследования различных феноменов психики, то целенаправленной разработки данного подхода, с учетом всей полноты его принципов применительно к исследованию интеллекта лидеров нет.

Материалы и методы

Материалами исследования стали публикации зарубежных и отечественных авторов, в которых в явном виде предложена модель неакадемического интеллекта лидера, а также труды разработчиков системного подхода отечественной психологии. Использованы теоретические методы исследования: теоретический анализ, сравнение и обобщение материалов, их систематизация и системное описание неакадемических моделей интеллекта на основе разработанных психологических критериев оценки.

Результаты

Для разработки психологических критериев оценки моделей интеллекта лидера перспективным является опора на системный подход, основоположником которого в отечественной психологии является Б. Ф. Ломов. Им было выделено шесть принципов системного подхода в психологии [20]: многоплановость или многоаспектность, многокритериальность, многоуровневость или иерархичность, множественность отношений, системной детерминации и развития.

Первый принцип системного подхода требует рассмотрения явления в нескольких планах (или аспектах): как ка-

чественной единицы, системы, имеющей свои специфические закономерности; как части своей видо-родовой макроструктуры, закономерностям которой явление подчиняется; в плане микросистем, закономерностям которых оно тоже подчиняется; в плане его внешних взаимодействий, т. е. вместе с условиями его существования. Второй принцип системного подхода Б. Ф. Ломов говорит о необходимости четкого выделения критерия (параметров), по которому мы будем изучать систему. Третий принцип требует рассматривать систему психических явлений как многоуровневую, иерархически построенную структуру, которая включает ряд подсистем, обладающих различными функциональными качествами. Б. Ф. Ломов выделяет три основные неразрывно взаимосвязанные подсистемы: когнитивную (в которой реализуется функция познания), регулятивную (обеспечивающую регуляцию деятельности и поведения), коммуникативную (формирующуюся и реализующуюся в процессе общения человека с другими людьми). В свою очередь, каждая из этих подсистем может быть разделена на еще меньшие подсистемы: так, когнитивная система включает сенсорно-перцептивный, «представленческий» и речемыслительный уровни. Четвертый принцип говорит о множественности тех отношений, в которых существуют психические явления. Этот принцип создает необходимость разработки системной многомерной классификации свойств человека, в том числе и психологических. Системные свойства могут быть разделены на моносистемные и полисистемные. Первые раскрываются через анализ некоторой одной определенной системы (социальной или биологической). Вторые требуют исследования многих и часто при этом различных по сути систем, в которые включен индивид. Пятый принцип системного подхода требует системного понимания детерминации психических явлений. Линейный детерминизм, который критикует Б. Ф. Ломов, это стремление представить причины и следствия в виде одномерной цепочки, например обуславливая психику исключительно биологическими или социальными факторами (или диадой «биологическое-социальное»). Это представление, взятое из классической механики, наиболее отчетливо выступает в бихевиористских концепциях. Многомерность психики как системы, множественность уровней ее строения

требуют применения такой же многоплановой, многоуровневой, многомерной детерминации, включающей явления разных порядков. Шестой принцип системного подхода требует рассматривать явления в их развитии. Многоплановость исследования психических явлений, их многомерность и многоуровневый характер, сочетание свойств различного порядка, сложное строение детерминации могут быть раскрыты только тогда, когда система рассматривается в развитии [20].

В. А. Ганзен [18], применяя системный подход, определяет психику человека как сложный объект, который обладает рядом специфических особенностей.

Во-первых, почти все целостные объекты психологии это объекты, недоступные для непосредственного наблюдения, следовательно, исследовать их можно только опосредовано, через внешние проявления (например через поведение). Во-вторых, большинство объектов психологии не обладает отчетливыми пространственными признаками, границы психических явлений размыты, поэтому нельзя построить их описание на основе пространственной структуры. В-третьих, в силу многообразия проявлений психики объектами целостного исследования являются как компоненты психики (психические процессы, функции, состояния, свойства), так и психика в целом, личность. Как целостные образования изучаются группы и коллективы и т. д. В психологической литературе существует большое разнообразие в формировании классификаций сфер психического: выделяют два компонента в целом (низшие и высшие психические функции, поведенческий и гностический компонент интеллекта, полюсы индивидуальных стилей, тенденций и потенциалов, «человек-среда»). Вторую группу составляют работы, в которых как целое анализируются отдельные подсистемы или характеристики психики (сознание, личность, интеллект, деятельность). В этих работах число выделяемых компонентов больше двух и предпринимаются попытки установления отношений между ними. Следующую группу составляют работы, в которых с целостных позиций рассматриваются организм, психика, личность или человек. В отдельную группу можно отнести работы прикладного характера, использующие в той или иной степени средства кибернетики, синергетики и математики. В-четвертых, все целостные объекты психологии – динамические системы,

непрерывные в континууме пространства и времени. Большой подвижностью, изменчивостью обладает сознание. В-пятых, психика полифункциональна и полиструктурна, т. е. организация психики динамическая и функциональная, а не статичная и структурная. Происходит «пересечение» компонентов психики, что вызывает трудность определения структур, реализующих конкретную функцию. В-шестых, психика высокоадаптивна. Субъективное пространство и время чрезвычайно переменчивы. Индивидуальность и переменчивость – общие характерные признаки психических образований, так же как гибкость процессов интеграции и дифференциации ее компонентов.

Обобщая идеи первопроходцев системного подхода, А. Г. Асмолов¹ [5; 6] отмечает, что можно выделить параметры систем, которые принимаются представителями самых разных направлений системных исследований: целостность, структурность, взаимосвязь со средой, иерархичность, множественность описания. Целостность – несводимость любой системы к сумме образующих ее частей и невыводимость из какой-либо части системы ее свойств как целого. Структурность подразумевает связи и отношения элементов системы, которые упорядочиваются в некоторую структуру, определяющую поведение системы в целом. Взаимосвязь системы со средой, которая может иметь закрытый (не изменяющий среду и систему) или открытый (преобразующий среду и систему) характер. Иерархичность подразумевает, что каждый компонент системы может рассматриваться как система, в которую входит другая система, т. е. каждый компонент системы может быть одновременно и элементом (подсистемой) данной системы, и сам включать в себя другую систему. Множественность описания определяет систему как сложный объект, который не может быть сведен только к какой-то одной картине, одному отображению, что предполагает для полного описания системы сосуществование множества разных ее отображений. Наряду с этими общими характеристиками А. Г. Асмолов выделяет и ряд более специфичных характеристик, например целеустремленность сложных технических, живых и социальных систем, их самоорганизацию, т. е. способность менять свою собственную структуру и т. п.

¹ Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа: учебник для вузов. М.: Академия, 2002. 416 с.

Несмотря на то, что в данных подходах представлены три разных варианта определения основ системной методологии в психологии: Б. Ф. Ломов предлагает рассматривать вопрос через принципы, В. А. Ганзен – через специфические особенности психики как сложной системы, А. Г. Асмолов – через свойства системы, – все они по сути описывают схожие ключевые характеристики системы. Сравним характеристики системы, которые представлены в работах Б. Ф. Ломова, В. А. Ганзена, А. Г. Асмолова (см. табл.).

Таблица

Сравнение характеристик системы, по Б. Ф. Ломову, В. А. Ганзену, А. Г. Асмолову

Характеристики системы	Авторы системных воззрений в психологии		
	Б. Ф. Ломов	В. А. Ганзен	А. Г. Асмолов
Критериальность	+		
Многоплановость (многоаспектность)	+		
Многообразие проявлений		+	
Множественность описания			+
Множественность отношений	+		
Структурность			+
Иерархичность (многоуровневость)	+		+
Полифункциональность и полиструктурность		+	
Системная детерминация	+		
Целостность			
Взаимосвязь со средой			+
Развитие (изменения)	+		
Динамичность		+	
Адаптивность		+	
Недоступность для наблюдения (опосредованность)		+	
Отсутствие четких пространственных признаков		+	

Как видно из табл., характеристики системного подхода пересекаются, но есть специфичные акценты их толкования, которые с учетом цели статьи рассматриваться не будут. Отметим, что идеи Б. Ф. Ломова, В. А. Ганзена, А. Г. Асмолова взаимосвязаны и взаимодополняемы. Отличия объяснимы тем, что разные авторы в силу своего собственного научного мировоззрения смотрят на понятие «система» по-разному. Б. Ф. Ломов и А. Г. Асмолов описывают системный подход «эндогенно»: т. е. от самой психики, ее сложности и структуры. В. А. Ганзен подходит к определению

психики «экзогенно», с точки зрения проблемы наблюдателя, отмечая среди характеристик психики как ее недоступность для непосредственного наблюдения, так и отсутствие четких пространственных границ. Для разработки психологических критериев оценки моделей интеллекта, необходимо учесть в формулировках принципов оба взгляда: «эндогенный» и «экзогенный». Отметим, что важность понимания как исследователь мыслит, значит, как создает теорию и определяет явление, т. е. индивидуальных особенностей мышления исследователя, отмечал еще первопроходец отечественного системного подхода, автор тектологии как науки о всеобщей организации, А. А. Богданов [12].

Необходимость разработки психологических критериев оценки моделей неакадемического интеллекта лидеров с точки зрения системного подхода обоснована принципом критериальности по Б. Ф. Ломову. Обобщим системные идеи Б. Ф. Ломова, В. А. Ганзена, А. Г. Асмолова в виде четырех психологических критериев оценки неакадемических форм интеллекта лидера.

Первый критерий – многозначности. Основывается на принципе многоплановости (многоаспектности) Б. Ф. Ломова и третьем принципе (многообразия) В. А. Ганзена. У А. Г. Асмолова данный критерий раскрывается как принцип множественности описания. Более того, Б. Ф. Ломов отмечает еще принцип множественности отношений. Первый критерий подразумевает возможность описания интеллекта через закономерности проявления и отдельных познавательных процессов (микроуровень), и личности лидера (макроуровень), и отдельных сфер личности (мезоуровень), что позволяет учесть принцип многоплановости Б. Ф. Ломова. Данный критерий, согласно принципу многообразия В. А. Ганзена, предполагает возможность проявления интеллекта в разных планах (социальный, эмоциональный, практический и др. формы). Кроме того, могут наблюдаться множественные связи между разными формами интеллекта, что соответствует принципу множественности отношений Б. Ф. Ломова. Все эти «эндогенные» особенности позволяют исследователю описывать интеллект в разных дизайнах, отвечающих его методологической установке, что соответствует идее множественности описания, по А. Г. Асмолову. Следовательно, применительно к изучению интеллекта лидеров первый критерий является базовым, из него выводятся остальные.

Следствием первого критерия является второй – критерий функциональной структуры. Он базируется на идеях структурности, многоуровневости и иерархичности Б. Ф. Ломова и А. Г. Асмолова, а также идее полифункциональности и полиструктурности В. А. Ганзена. Подчеркнем, что структурность подразумевает связи и отношения элементов системы, которые упорядочиваются в некоторую структуру, определяющую поведение системы в целом. Иерархичность (многоуровневость) – частное проявление структурности, отражающее уровневое отношения элементов системы. Однако такое понимание структуры рассматривает явление в статике. Динамичная трактовка структуры определена в понятии «функциональная структура», которые были рассмотрены П. К. Анохиным [1; 2; 3; 4], В. А. Ганзеным [18], а также, как отмечает В. В. Белов [7], А. К. Астафьевым и Р. А. Зобовым, В. П. Зинченко и Н. Д. Гордевой (применительно к действию), В. А. Мильманом. Отметим, что В. А. Ганзен в системном описании психики подчеркивал, что элементы системы представлены не как морфологические образования, а в виде системных механизмов, которые, взаимодействуя между собой, позволяют системе достигать ожидаемого конечного результата [18].

В. В. Беловым [7] обобщены разные точки зрения на понимание функциональной структуры применительно к организационной одаренности и выделены следующие особенности функциональной структуры: элементами этой структуры являются психологические механизмы; психологические механизмы взаимосвязаны между собой; они организованы по иерархическому принципу; в процессе функционирования личности как самодетерминирующейся, саморазвивающейся системы эти механизмы могут переходить друг в друга; элементы подчинены конечному результату и только в совокупности обеспечивают возможность существования личности как самодетерминирующейся, саморазвивающейся системы.

Следовательно, уже В. А. Ганзен считал правомерным использовать термин «функциональная структура» для раскрытия системных механизмов психических явлений. При этом В. В. Белов отмечает, что отличительной особенностью функциональных структур является динамический, стадийный характер, т. е. возможность взаимопереходов элементов структуры. Примени-

тельно к интеллекту лидеров можно говорить о том, что соотношение разных форм интеллекта может быть функциональным: изменение их соотношений дает новую структуру (функция задает структуру) и приводит к различным результатам поведения для внешнего исследователя, наблюдающего доминирование определенной формы интеллекта, например в тестах.

Третий критерий – системообразующего фактора – выводится из принципа системной детерминации Б. Ф. Ломова и свойства целостности по А.Г. Асмолову. Дизайн функциональной структуры определяется самой деятельностью лидера, которая регулируется целью, задаваемой извне (требованиями среды) или изнутри (личными смыслами лидера). Применительно к неакадемическому интеллекту лидера ни одна из форм не может рассматриваться как системообразующая форма. Все они являются проявлением личности лидера, осуществляющего организационную деятельность и применяющего интеллект для решения определенных задач в определенных условиях с определенной целью. При этом системная детерминация подразумевает возможность многокритериальной оценки успеха деятельности как по объективным, там и по субъективным параметрам.

Четвертый критерий – изменчивость, отражающий отношение системы и окружающей среды. А. Г. Асмолов¹ [5] рассматривает закрытый (не меняющий среду или систему) и открытый (преобразующий среду и систему) варианты взаимосвязи со средой, тогда как В. А. Ганзен [18] подчеркивает динамичность и адаптивность психических систем. Динамические системы, непрерывные в континууме пространства и времени отличаются подвижностью, изменчивостью. Высокая адаптивность психики достигается за счет индивидуальности и вариабельности, гибкости процессов интеграции и дифференциации ее компонентов, т. е. функциональной структуры. Б. Ф. Ломов [20] в шестом принципе системного подхода требует рассматривать явления в их развитии, подчеркивая, что все остальные принципы (многоплановость, многомерность и многоуровневость, сложное строение детерминации) могут быть раскрыты только тогда, когда система рассматривается в развитии. Применительно к неакадемическому интеллекту

¹ Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа: учебник для вузов. М.: Академия, 2002. 416 с.

лидера необходимо рассматривать динамику развития интеллекта как проявление развития личности, взаимодействующей реальностью. Данный критерий позволяет понять генезис системообразующего фактора, соотношение поддерживающих и преобразующих механизмов развития интеллекта лидера.

На основе разработанных психологических критериев осуществим оценку моделей неакадемического интеллекта, которые применимы к лидерам. С точки зрения критерия многозначности, разнообразие моделей неакадемического интеллекта косвенно подтверждают идею многоплановости. Ряд исследователей неакадемических видов интеллекта, например Р. Стернберг [25], обращают внимание на пересечение характеристик разных видов неакадемического интеллекта. Сами авторы моделей неакадемического интеллекта отмечают влияние на успех лидера психических характеристик, не относящихся к когнитивной сфере, и, как уже отмечалось, включают в структуру своей модели эмоциональные, мотивационные, поведенческие, коммуникативные компоненты. С учетом того, что критерий многозначности не применяется авторами моделей, закономерность подобного взаимодействия остается без объяснений, что затрудняет и определение непротиворечивой структуры неакадемического интеллекта.

С точки зрения критерия многозначности интеллект следует рассматривать как психический механизм личности лидера, интегрирующий всю психику на решение задач определенного типа при взаимодействии с определенным аспектом реальности. В этой связи разные формы неакадемического интеллекта не противоречат, а дополняют друг друга, обеспечивая адаптацию к различным аспектам реальности. Так, социальный интеллект – проявление механизма интеллекта в системе «субъект-социальная ситуация», эмоциональный интеллект – в системе «субъект-эмоциональные аспекты социального взаимодействия», практический интеллект – в системе «субъект-реальная среда деятельности», культурный интеллект – «субъект-субъекты в культурных аспектах реальности», эстетический интеллект – «субъект-эстетические аспекты реальности» и т. д.

Отметим, что вопрос соотношения, например эмоционального и социального интеллекта может быть решен именно с помощью первого критерия. Актуализация той или иной

формы интеллекта происходит исходя из субъективной оценки значимости того или иного аспекта реальности. Так, эмоциональный интеллект – частный случай социального интеллекта, способствующий адаптации к эмоционально-оценочному компоненту социального взаимодействия. Социальный интеллект же является механизмом приспособления к социальной ситуации в целом, в том числе к ее морально-этической стороне. С точки зрения первого критерия модели социального и эмоционального интеллекта представляют разные «эндогенные» подходы исследователя к пониманию того, какая сфера личности будет ведущей в решении задач, позволяющих адаптироваться либо к социальной ситуации в целом, либо к отдельному ее аспекту. Отсюда, когда авторы моделей неакадемического интеллекта описывают влияние данного интеллекта на успех действия лидера в реальной ситуации, они вынуждены упоминать и некогнитивные сферы личности.

Второй критерий – функциональной структуры, применительно к интеллекту лидера подразумевает функциональность структуры интеллекта: в зависимости от задач определенные типы неакадемического интеллекта и их соотношение выходят на первый план. В известных моделях неакадемического интеллекта критерий функциональной структуры не учитывается: отображается только структура интеллекта или элементы структуры, но не его функциональная сущность. Р. Стернберг [25], определяя структуру интеллекта и выделяя его функциональные связи с разными аспектами реальности, приближается к идее функциональной структуры неакадемического интеллекта. Однако данная структура рассматривается отдельно от личности.

Третий критерий – системообразующего фактора, должен проявляться в «полезном приспособительном результате» по П. К. Анохину [1; 2; 3; 4]. Применительно к деятельности лидера это проявляется в возможности и необходимости учитывать как объективные, так и субъективные показатели успеха¹ [10]. Данные показатели частично отражены в концепции духовного интеллекта [16] в форме субъективных показателей (счастье), а в концепции эстетического интеллекта [17] – в форме объективных показателей (популярность бренда). Так,

¹ Фрезе М. Основатели эффективных компаний. Психологический анализ и практические рекомендации для предпринимателей. Харьков: Гуманитарный центр, 2006. 332 с.

Н. Талеб подчеркивает важность морального аспекта в реализации цели лидерами¹. Л. Нэш и Г. Стивенсон [10] отмечают необходимость учета не только объективных, но и субъективных показателей успеха в исследованиях лидерства: счастье (ощущение полноты жизни, удовлетворенность жизнью), достижение (сознание собственной ценности на фоне других), значимость (сознание того, что вы изменили жизнь близких в лучшую сторону), наследие (сознание того, что ваши ценности и достижения стали примером для других). Кроме того, данный критерий частично учитывается тогда, когда производится сравнение характеристик неакадемических форм интеллекта в группах успешных и неуспешных лидеров, дается описание высокоэффективных организаций или идет речь о жизненном пути лидеров и воплощении их идей и ценностей. Однако, критерии успешности разнообразны, что затрудняет сравнение результатов исследований о связи неакадемических форм интеллекта с успешностью деятельности лидеров.

Четвертый критерий – изменчивость, предполагает, что неакадемический интеллект лидера надо рассматривать в контексте развития его личности. При этом функциональная структура неакадемического интеллекта изменчива. Данные изменения определяются развитием самой личности, в том числе, во взрослом периоде. Так, применительно к этому периоду, Р. Стернберг [25] упоминает такую значимую индивидуально-психологическую особенность личности, как «мудрость», влияющую на стиль решения тех или иных задач. Важно учитывать и закономерности развития собственно интеллекта. Так, закономерности развития эмоционального и социального интеллекта подчиняются общим законам, определенным еще Ж. Пиаже [10]. В частности, развитие данных форм интеллекта связано с процессом децентрации. Применительно к лидеру организации критерий изменчивости позволяет соотносить развитие неакадемического интеллекта с изменением организации, которое происходит на разных этапах ее жизненного цикла². В контексте организационного развития изменение неакадемического интеллекта успешного лидера может происходить по механизму адаптации к среде

¹ Талеб Н. Н. Рискую собственной шкурой: Скрытая асимметрия повседневной жизни. М.: Колибри, Азбука-Аттикус, 2024. 384 с.

² Емельянов Е. Н., Поварницына С. Е. Психология бизнеса. М.: АРМАДА, 1998. 511 с.

или ее преобразования. В этой связи К. Кристенсен¹ выделяет «поддерживающие» и «подрывные технологии», осуществляемые лидерами в организациях. Применительно к развитию личности данные механизмы рассмотрены в теории А. Г. Асмолова² как тенденция к сохранению и тенденция к изменению. Однако критерии развитости интеллекта у взрослых, как и способы их диагностики, остаются дискуссионными. Частично это объяснимо тем, что все формы неакадемического интеллекта на своем последнем, высшем этапе развития связаны с системой ценностей личности, проявлением индивидуальности. Система ценностей лидера, его индивидуальность, по-видимому, оказывает влияние не столько на степень выраженности неакадемических форм интеллекта, сколько на качественные характеристики индивидуального профиля неакадемического интеллекта, который представляет собой уникальное сочетание неакадемических форм интеллекта, отражающих степень согласованности ценностей. Данный индивидуальный профиль неакадемического интеллекта представляет собой механизм воплощения ценностей лидера в реальности.

Обсуждение и выводы

Таким образом, обобщая результаты исследования, можно прийти к следующим выводам:

1. С позиции системного подхода осуществлена оценка моделей неакадемического интеллекта, которые применимы к лидерам: социального, эмоционального, практического, культурного, эстетического, духовного, лингвистического видов интеллекта лидера. Установлено, что некоторые модели неакадемического интеллекта были разработаны практиками бизнеса с опорой на свой личный опыт. Ценность данных моделей в том, что они отражают индивидуальные особенности лидеров, которые позволили ими достичь успеха в бизнесе. Концептуально разработанными можно считать такие модели неакадемического интеллекта как: социальный, эмоциональный, практический, культурный интеллект.

2. На основе обобщения системных принципов Б. Ф. Ломова, специфических особенностей психики как сложной си-

¹ Кристенсен К. М. Дилемма инноватора. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. 237 с.

² Асмолов А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа: учебник для вузов. М.: Академия, 2002. 416 с.

стемы, описанных В. А. Ганзена, свойств системы, выделенных А. Г. Асмолова, разработаны психологические критерии оценки моделей неакадемического интеллекта лидеров: многозначность, функциональная структура, системообразующий фактор, изменчивость. Критерий многозначности основывается на принципах многоплановости (многоаспектности) и множественности отношений Б. Ф. Ломова, третьем принципе (многообразия) В. А. Ганзена и принципе множественности описания А. Г. Асмолова. Применительно к изучению интеллекта лидеров первый критерий является базовым, из него выводятся остальные. Следствием первого критерия является второй – критерий функциональной структуры. Данный критерий базируется на идеях структурности, многоуровневости и иерархичности Б. Ф. Ломова и А. Г. Асмолова, а также идее полифункциональности и полиструктурности В. А. Ганзена. Третий критерий – системообразующего фактора, выводится из принципа системной детерминации Б. Ф. Ломова и свойства целостности по А. Г. Асмолову. Четвертый критерий – изменчивость, основан на свойстве взаимосвязи со средой, отмеченным А. Г. Асмоловым, свойствах динамичности и адаптивности по В. А. Ганзену и принципе развития Б. Ф. Ломова.

3. С точки зрения первого критерия, многозначности, неакадемические формы интеллекта следует рассматривать как психические адаптационные механизмы личности лидера, интегрирующие всю психику на решение задач определенного типа при взаимодействии с определенным аспектом реальности. В этой связи, разные формы неакадемического интеллекта не противоречат, а дополняют друг друга, обеспечивая адаптацию к различным аспектам реальности.

4. Второй критерий – функциональной структуры, применительно к интеллекту лидера подразумевает функциональность структуры интеллекта: в зависимости от задач определенные типы неакадемического интеллекта и их соотношение выходят на первый план. В известных моделях неакадемического интеллекта критерий функциональной структуры не учитывается. Р. Стернберг ближе всех подходит пониманию функциональной структуры, определяя структуру интеллекта и выделяя его функциональные связи с разными аспектами реальности. Однако данная структура рассматривается отдельно от личности.

5. Третий критерий – системообразующего фактора, применительно к деятельности лидера проявляется в необходимости учитывать как объективные, так и субъективные показатели успеха. Однако критерии успешности деятельности лидера разнообразны, в связи с этим возникает необходимость уточнения этих критериев.

6. Четвертый критерий – изменчивость, который предполагает, что неакадемический интеллект лидера надо рассматривать в контексте развития его личности с учетом изменений организации, которые происходят на разных этапах ее жизненного цикла.

7. Диагностика неакадемического интеллекта лидера организации предполагает учет системы ценностей лидера и направлена на выявление индивидуального профиля неакадемического интеллекта лидера как соотношения видов неакадемического интеллекта, представляющего собой механизм воплощения ценностей лидера в реальности.

Список литературы

1. Анохин П. К. Избранные труды: Кибернетика функциональных систем. – М.: Медицина, 1998. – 400 с.
2. Анохин П. К. Методологическое значение кибернетических закономерностей // Материалистическая диалектика и методы естественных наук. – М., 1968. – С. 547–587.
3. Анохин П. К. Системогенез как общая закономерность эволюционного процесса // Бюллетень экспериментальной биологии и медицины. – 1948. – Т. 26. – Вып. 2. – № 8. – С. 81–99.
4. Анохин П. К. Теория функциональной системы // Успехи физиологических наук. – 1970. – Т. 1. – № 1. – С. 19–54.
5. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. – М.: Смысл, 2007. – 528 с.
6. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 768 с.
7. Белов В. В. Организационная одаренность. – СПб.: Астерион, 2008. – 400 с.
8. Белов В. В., Белова Е. В., Корзунин В. А. Психодиагностика способностей к управленческому лидерству. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2015. – 223 с.
9. Белов В. В., Белова Е. В. Конкурентный подход в психологии управленческого лидерства // Управленческое консультирование. – 2015. – № 6 (78). – С. 125–137.
10. Белова Е. В. Формирование системного мышления и лидерских компетенций у студентов и аспирантов технических вузов: монография. – СПб., 2018. – 198 с.
11. Бланшар К., Керью Д., Паризи-Керью Ю. Одноминутный менеджер строит высокоэффективную команду. – Минск: Попурри, 2012. – 160 с.
12. Богданов А. А. Всеобщая организационная наука (Тектология). – М.: Ленанд, 2023. – 688 с.
13. Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления. – М.: Олимп-Бизнес, 2004. – 395 с.

14. Бойетт Дж. Г., Бойетт Дж. Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи крупнейших предпринимателей. – М.: Олимп-бизнес, 2004. – 368 с.
15. Борзакелло П. Магия слов. Используйте силу лингвистического интеллекта, чтобы управлять реальностью. – М.: Бомбора, 2024. – 320 с.
16. Боулби Д. Духовный интеллект. Как SQ помогает обойти внутренние блоки на пути к подлинному счастью. – М.: Политиздат, 2024. – 320 с.
17. Браун П. Эстетический интеллект. Как его развивать и использовать в бизнесе и жизни. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 320 с.
18. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1984. – 175 с.
19. Додонов Б. И. Эмоциональная направленность и корреспондирующие свойства личности // Вопросы психологии: издается с 1955 года / ред. А. А. Смирнов, О. А. Конопкин. – 1974. – № 6. – С. 50–59.
20. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука, 1999. – 349 с.
21. Лунева О. В. Развитие исследований социального интеллекта в историческом контексте // Наука. Культура. Общество. – 2016. – № 3. – С. 124–137.
22. Лунева О. В. Проблема соотношения социального и эмоционального интеллектов // Вестник Российского Университета Дружбы Народов. Серия: Психология и педагогика. – 2009. – № 4. – С. 31–36.
23. Малышева Л. В. Модели интеллекта: 100 лет развития. – М.: МОДЭК, 2006. – 280 с.
24. Савенков А. И. Социальный интеллект как проблема психологии одаренности и творчества // Психология: Журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 2. – № 4. – С. 94–101.
25. Практический интеллект / Р. Дж. Стернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
26. Стернберг Р. Интеллект успеха. – Минск: Попурри, 2015. – 400 с.
27. Ушаков Д. В. Социальный интеллект как вид интеллекта // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследование / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – С. 11–28.
28. Филюнович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 3–24.
29. Филюнович С. Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 328 с.
30. Шабанов С., Алешина А. Эмоциональный интеллект. Российская практика. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 432 с.
31. Kosmitzki, C., John, O. P. The implicit use of explicit conceptions of social intelligence // Personality & Individual Differences. – 1993. – Vol. 15. – P. 11–23.

References

- Anokhin, P. K. (1998) *Izbrannyye trudy: Kibernetika funktsional'nykh system* [Cybernetics of Functional Systems]. Moscow: Meditsina. (In Russian).
- Anokhin, P. K. (1968) Metodologicheskoye znachenie kiberneticheskikh zakonomernostey [Methodological significance of cybernetic laws]. *Materialisticheskaya dialektika i metody yestestvennykh nauk – Materialistic dialectics and methods of the natural sciences*. Moscow. Pp. 547–587. (In Russian).
- Anokhin, P. K. (1948) Sistemogenez kak obshchaya zakonomernost' evolyutsionnogo protsessa [Systemogenesis as a general pattern of the evolutionary process]. *Byulleten' e`k-sperimental'noj biologii i mediciny` – Bulletin of Experimental Biology and Medicine*. Vol. 26. Issue. 2. No. 8. Pp. 81–99. (In Russian).
- Anokhin, P. K. (1970) Teoriya funktsional'noy sistemy [Theory of the functional system]. *Uspekhi fiziologicheskikh nauk – Successes of physiological sciences*. Vol. 1. No. 1. Pp. 19–54. (In Russian).
- Asmolov, A. G. (2007) *Psikhologiya lichnosti: kul'turno-istoricheskoye ponimaniye razvitiya cheloveka* [Personality psychology: cultural and historical understanding of human development]. Moscow: Smysl. (In Russian).

6. Asmolov, A. G. (1996) *Kul'turno-istoricheskaya psikhologiya i konstruirovaniye mirov* [Cultural-historical psychology and the construction of worlds]. Moscow: Institut prakticheskoy psikhologii. Voronezh: MODEK. (In Russian).
7. Belov, V. V. (2008) *Organizatsionnaya odaronnost'* [Organizational talent]. Saint Petersburg: Asterion. (In Russian).
8. Belov, V. V., Belova, Ye. V., Korzunin, V. A. (2015) *Psikhodiagnostika sposobnostey k upravlencheskomu liderstvu* [Psychodiagnosics of managerial leadership abilities]. Saint Petersburg: LGU im. A. S. Pushkina. (In Russian).
9. Belov, V. V., Belova, Ye. V. (2015) Konkurentnyy podkhod v psikhologii upravlencheskogo liderstva [Competitive Approach in Management Leadership Psychology]. *Upravlencheskoye konsul'tirovaniye – Management Consulting*. No. 6 (78). Pp. 125–137. (In Russian).
10. Belova, Ye. V. (2018) *Formirovaniye sistemnogo myshleniya i liderских kompetentsiy u studentov i aspirantov tekhnicheskikh vuzov* [Formation of systemic thinking and leadership competencies among students and graduate students of technical universities]. Monography. Saint Petersburg. (In Russian).
11. Blanshar, K. Ker'yu, D., Parizi-Ker'yu, YU. (2012) *Odnominutnyy menedzher stroit vysokoeffektivnyuyu komandu* [One-minute manager builds high-performance team]. Minsk: Popurri. (In Russian).
12. Bogdanov, A. A. (2023) *Vseobshchaya organizatsionnaya nauka (Tektologiya)* [General organizational science (Tectology)]. Moscow: Lenand. (In Russian).
13. Boyyett, Dzh. G., Boyyett Dzh. T. (2004) *Putevoditel' po tsarstvu mudrosti: luchshiyey idey masterov upravleniya* [A Guide to the Kingdom of Wisdom: The Best Ideas from Masters of Management]. Moscow: Olimp-Biznes. (In Russian).
14. Boyyett, Dzh. G., Boyyett, Dzh. T. (2004) *Putevoditel' po tsarstvu mudrosti: luchshiyey idey krupneyshikh predprinimateley* [A guide to the realm of wisdom: the best ideas from the biggest entrepreneurs]. Moscow: Olimp-biznes. (In Russian).
15. Borzak'yello, P. (2024) *Magiya slov. Ispolzuyte silu lingvisticheskogo intellekta, chtoby upravlyat' real'nost'yu* [Magic of words. Use the power of linguistic intelligence to control reality]. Moscow: Bombora. (In Russian).
16. Boulbi, D. (2024) *Dukhovnyy intellekt. Kak SQ pomogayet obytoy vnutrenniye bloki na puti k podlinnomu schast'yu* [Spiritual intelligence. How SQ helps bypass internal blocks on the way to true happiness]. Moscow: Politizdat. (In Russian).
17. Braun, P. (2022) *Esteticheskyy intellekt. Kak yego razvivat' i ispol'zovat' v biznese i zhizni* [Aesthetic intelligence. How to develop it and use it in business and life]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber. (In Russian).
18. Ganzen, V. A. (1984) *Sistemnyye opisaniya v psikhologii* [System descriptions in psychology]. Leningrad: Izd-vo LGU. (In Russian).
19. Dodonov, B. I. (1974) *Emotsional'naya napravlennost' i korrespondiruyushchiye svoystva lichnosti* [Emotional orientation and corresponding personality properties]. *Voprosy psikhologii: izdayetsya s 1955 goda – Questions of psychology: published since 1955* / eds. A. A. Smirnov, O. A. Konopkin. No. 6. Pp. 50–59. (In Russian).
20. Lomov, B. F. (1999) *Metodologicheskkiye i teoreticheskkiye problemy psikhologii* [Methodological and theoretical problems of psychology]. Moscow: Nauka. (In Russian).
21. Luneva, O. V. (2016) *Razvitiye issledovaniy sotsial'nogo intellekta v istoricheskom kontekste* [Development of social intelligence research in a historical context]. *Nauka. Kul'tura. Obshchestvo – Science. Culture. Society*. No. 3. Pp. 124–137. (In Russian).
22. Luneva, O. V. (2009) *Problema sootnosheniya sotsial'nogo i emotsional'nogo intellektov* [The problem of the ratio of social and emotional intelligence]. *Vestnik Rossiyskogo Universiteta Druzhby Narodov. Seriya: Psikhologiya i pedagogika – Bulletin of the Peoples' Friendship University of Russia. Series: Psychology and Pedagogy*. No. 4. Pp. 31–36. (In Russian).
23. Malysheva, L. V. (2006) *Modeli intellekta: 100 let razvitiya* [Intelligence models: 100 years of development]. Moscow: MODEK. (In Russian).
24. Savenkov, A. I. (2005) *Sotsial'nyy intellekt kak problema psikhologii odarennosti i tvorchestva* [Social intelligence as a problem of psychology of giftedness and creativity]. *Psikhologiya: Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki – Psychology: Journal of the Higher School of Economics*. Vol. 2. No. 4. Pp. 94–101. (In Russian).

25. Sternberg, R. Dzh., Forsayt, Dzh. B., Khedland, Dzh. i dr. (2002) (eds.) *Prakticheskiy intellekt* [Practical Intelligence]. Saint Petersburg: Piter. (In Russian).
26. Sternberg, R. (2015) *Intellekt uspekha* [Intelligence of success]. Minsk: Popurri. (In Russian).
27. Ushakov, D. V. (2004) *Sotsial'nyy intellekt kak vid intellekta* [Social intelligence as a type of intelligence]. *Sotsial'nyy intellekt: Teoriya, izmereniye, ssledovaniya* [Social intelligence: Theory, measurement, research]. Eds. D. V. Lyusin, D. V. Ushakov. Moscow: Institut psikhologii RAN. Pp. 11–28. (In Russian).
28. Filonovich, S. R. (2003) *Teorii liderstva v menedzhmente: istoriya i perspektivy* [Theories of Leadership in Management: History and Prospects]. *Rossiyskiy zhurnal menedzhmenta – Russian Journal of Management*. No. 2. Pp. 3–24. (In Russian).
29. Filonovich, S. R. (1999) *Liderstvo i prakticheskiye navyki menedzhera: 17-modul'naya programma dlya menedzherov «Upravleniye razvitiyem organizatsii». Modul' 9* [Leadership and practical skills of the manager: 17-module program for managers "Organization development management." Module 9]. Moscow: INFRA-M. (In Russian).
30. Shabanov, S., Aleshina, A. (2019) *Emotsional'nyy intellekt. Rossiyskaya praktika* [Emotional intelligence. Russian practice]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber. (In Russian).
31. Kosmitzki, C., John, O. P. (1993) The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality & Individual Differences*. Vol. 15. Pp. 11–23.

Информация об авторе

Белова Елизавета Васильевна – кандидат психологических наук, доцент, Санкт-Петербургский государственный университет телекоммуникаций им. проф. М. А. Бонч-Бруевич, Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID ID: 0000-0001-9346-9761, e-mail: limax3@yandex.ru

Information about the author

Elizaveta V. Belova – Cand. Sci. (Psychol.), Assistant Professor, Bonch-Bruевич Saint Petersburg State University of Telecommunications, Saint Petersburg, Russian Federation ORCID ID: 0000-0001-9346-9761, e-mail: limax3@yandex.ru

Поступила в редакцию: 08.11.2024
Принята к публикации: 20.11.2024
Опубликована: 28.12.2024

Received: 08 November 2024
Accepted: 20 November 2024
Published: 28 December 2024