



Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 6 / 2025, Vol. 8, Iss. 6 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

УДК 159.9.07

¹ **Посохова А.В.,**

¹ МИРЭА – Российский технологический университет

Психологические инварианты профессионализма лидеров

Аннотация: в работе обосновывается важность и значимость проблемы лидерства, связанной с необходимостью формирования и развития психологических инвариантов как личностно-профессиональных свойств лидеров. Отмечены связи между лидерством и руководством, между успешностью лидерской деятельности и профессионализмом лидера как субъекта сложной деятельности, связанной с руководством.

Раскрыто смысловое содержание понятия «психологические инварианты профессионализма». Описаны виды психологических инвариантов – общие и специальные, психологические инварианты личности и деятельности, которыми должен обладать лидер. Особо отмечены такие психологические инварианты лидеров как психология победителя и масштабность личности.

Показано, что психологические инварианты лидерства можно успешно развивать с помощью психологических методов и технологий.

Ключевые слова: лидер, лидерство, профессионализм, руководитель, инвариантность, психологические инварианты профессионализма, психологические инварианты лидерства

Для цитирования: Посохова А.В. Психологические инварианты профессионализма лидеров // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 6. С. 119 – 124.

Поступила в редакцию: 9 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 6 июня 2025 г.; Принята к публикации: 20 июля 2025 г.

¹ **Posokhova A.V.,**

¹ MIREA – Russian Technological University

Psychological invariants of leaders' professionalism

Abstract: the paper substantiates the importance and significance of the leadership problem associated with the need to form and develop psychological invariants as personal and professional properties of leaders. The links between leadership and management, between the success of leadership activities and the professionalism of the leader as a subject of complex activities related to management are noted.

The semantic content of the concept of «psychological invariants of professionalism» is revealed. The types of psychological invariants are described – general and special, psychological invariants of personality and activity that a leader should have. Such psychological invariants of leaders as the psychology of a winner and the scale of personality are especially noted.

It is shown that psychological invariants of leadership can be successfully developed with the help of psychological methods and technologies.

Keywords: leader, leadership, professionalism, manager, invariance, psychological invariants of professionalism, psychological invariants of leadership

For citation: Posokhova A.V. Psychological invariants of leaders' professionalism. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (6). P. 119 – 124.

The article was submitted: April 9, 2025; Approved after reviewing: June 6, 2025; Accepted for publication: July 20, 2025

Введение

Научные исследования и практика свидетельствуют, что лидерами становятся те, кто обладает превосходством над другими людьми, и это превосходство позволяет им управлять людьми, влиять на них, вести за собой. С психологической точки зрения данное превосходство выражается в существенно более высоком, по сравнению с другими людьми, уровне развития у лидеров вполне определенных лидерских качеств и умений. Данное положение является общим (за исключением случаев с ситуативными лидерами) и представляется убедительным. В то же время ориентация на него обуславливает возникновение ряда вопросов, ответы на которые важно получить для углубления представлений о психологической сущности лидерства. В частности, являются лидерские качества и умения, обеспечивающие превосходство, необходимыми и достаточными для всех видов лидерства? Существуют ли лидерские свойства (качества и умения), имеющие универсальный характер, позволяющие осуществлять лидерскую деятельность эффективно, независимо от видов лидерской деятельности и обстоятельств ее осуществления? Другими словами, существуют ли *инварианты* лидерских качеств и умений (инварианты лидерства)?

Материалы и методы исследований

Психологические исследования, связанные с проблемой лидерства, позволяют на эти вопросы ответить утвердительно, в том числе и относительно инвариантных лидерских качеств и умений. Поясним свою позицию.

Лидерская практика свидетельствует, что наибольших успехов добиваются лидеры, которые не только умеют использовать сложившуюся ситуацию, но и сами создают ее таким образом, чтобы это соответствовало целям их лидерской деятельности и их интересам. Для этого необходимо, в первую очередь, обладать высоким *профессионализмом* в своем деле. Именно в нем заложена возможность определения и формирования инвариантных лидерских качеств и умений.

Следует отметить, что проблема профессионализма лидеров (в основном политических) стала разрабатываться относительно недавно. Ее исходным основанием стало положение о том, что политическая деятельность сейчас стала деятельностью профессиональной, а следовательно, ее эффективность во многом определяется уровнем профессионализма ее субъектов (А.Р. Никифоров, А.П. Федоркина и др.) [5, 8]. Естественно, данное

положение распространялось и на лидеров как главных субъектов политического процесса. Психологи, политологи, социологи стали все больше говорить об успешных лидерах, как о «профессионалах своего дела», отмечая высокий уровень развития их личностно-профессиональных качеств и умений.

Результаты и обсуждения

Проблема профессионализма лидеров имеет следующее перспективное направление ее разработки. Оно связано с переносом имеющихся знаний по проблеме профессионализма на лидерскую деятельность и их адаптацией к объекту. Основанием для этого стал известный факт, что все реальные лидеры выполняют многочисленные управленческие функции, то есть являются руководителями. Это проявляется даже на уровне существующих представлений – при обсуждении проблемы лидерства часто можно встретить утверждения, что лидер «руководит массами», «под руководством лидера...», «...руководил процессами преобразований» и т.д. Другими словами, лидер – это всегда *руководитель*. Собственно, это следует из самого понятия «лидер».

Напомним, лидер – субъект, реально играющий центральную роль в целеполагании, планировании, выполнении, организации совместной деятельности и взаимоотношений. Руководитель – это субъект, осуществляющий руководство, а руководство – «деятельность, направленная на координацию усилий людей, при их совместном достижении определенной цели» [4]. В публикациях часто отмечается, что «руководство связано с лидерством, хотя полностью не идентично ему» (Е.С. Кузьмин, В.Е. Семенов и др.).

К сказанному следует добавить, что лидерство и руководство осуществляются с использованием практически одних и тех же средств воздействия, которые направлены на людей, на их сознание, поведение и отношения. И лидеры, и руководители используют убеждение, внушение, возможности психологического заражения, подражания, личный пример, свой авторитет и др. Кроме того, они оказывают влияние, транслируя свои признаваемые другими людьми преимущества. Аргументация может быть разной, а средства воздействия во многом одинаковые. Правда, не следует забывать, что руководители могут использовать еще административные и экономические меры воздействия, у лидеров таких возможностей существенно меньше.

В психологических исследованиях последнего времени было показано, что все профессионалы, независимо от сферы их деятельности, обладают так называемыми *психологическими инвариантами профессионализма* [1]. Они были сформулированы в обобщённой форме применительно к различным сферам профессиональной деятельности. Существенным является то, что удалось выявить и описать психологические инварианты профессионализма, характерные для руководителей. Поскольку любая лидерская деятельность, как уже подчёркивалось, непосредственно сопряжена с управлением и руководством, указанные инварианты в равной степени относятся и к лидерам.

Напомним, *инвариантность* – это особое свойство, проявляющееся в неизменности и независимости от чего-либо [7]. Инвариантность обеспечивает высокую степень стабильности и надёжности функционирования различных систем и процессов. В области психологии инвариантные характеристики были выявлены и описаны в ходе изучения личностно-профессиональных качеств специалистов высокого уровня, работающих в различных профессиональных областях.

Эмпирические данные указывают на то, что специалисты, независимо от специфики профессиональной сферы, обладают выраженным психологическим сходством. Это сходство проявляется в высоком уровне развития основных личностно-профессиональных качеств, сформированности фундаментальных психологических навыков, способности к самостоятельной мобилизации профессиональной и творческой активности, а также в характерных особенностях психической регуляции деятельности. Именно это отличает настоящих профессионалов.

Сходство видов и степени выраженности ключевых личностно-профессиональных качеств у высококвалифицированных специалистов позволило утверждать, что эти качества обладают инвариантностью – то есть не зависят от специфики осуществляемой профессиональной деятельности. Вышеуказанные характеристики были определены как психологические инварианты профессионализма. Помимо этого, профессионалы характеризуются устойчивостью к воздействию факторов, осложняющих выполнение деятельности: они обладают способностью к мобилизации внутренних ресурсов, обеспечивающих сохранение высокой эффективности функционирования в условиях неблагоприятной среды. Тем самым проявляется ещё один аспект инвариантности – независимость от внешних затрудняющих факторов.

Концепция устойчивости к влиянию внешней среды (в широком понимании – как совокупности

воздействий, преимущественно деструктивного характера) стала ключевым основанием для формулирования методологического принципа инвариантности. В рамках реализации этого принципа центральным является развитие функциональных компенсаторных и резервных возможностей личности, способных проявляться в профессиональной деятельности и нивелировать негативные влияния окружающей среды.

Формирование функциональных резервных возможностей компенсаторного типа осуществляется на основе принципа психологии труда, согласно которому «уровень знаний и умений, опредмеченных в живом труде при работе с техникой, должен быть выше уровня знаний, опредмеченных в самой технике» (Н.Д. Завалова, В.А. Пономаренко). Иными словами, субъект деятельности должен знать и уметь существенно больше, чем это необходимо для выполнения профессиональной деятельности в нормальных условиях, то есть в условиях, не осложнённых действием экстремальных факторов негативного характера. Эти дополнительные знания и умения являются резервными функциональными возможностями, которые подключаются в случае осложнения ситуации и являются гарантом стабильности деятельности.

Кроме того, профессионалам необходимо формировать гибкие навыки и умения, позволяющие быстро перестраиваться в зависимости от ситуации управления, что позволило бы выполнять две три разные задачи одновременно. Было обоснована необходимость усиления креативного компонента в деятельности, позволяющего решать дополнительные задачи эвристического характера.

Были даны определения психологическим инвариантам профессионализма [1].

Психологические инварианты профессионализма представляют собой ключевые качества и умения специалиста (в отдельных случаях – необходимые предпосылки), обеспечивающие устойчиво высокую результативность и надёжность профессиональной деятельности вне зависимости от её содержания и специфики. Эти инварианты проявляются не только в характеристиках деятельности, но и во внутренних мотивационных механизмах, способствующих активному личностному и профессиональному развитию субъекта, а также реализации его творческого потенциала.

Результаты эмпирических исследований позволили классифицировать психологические инварианты профессионализма на два типа:

- **общие** – универсальные характеристики, не зависящие от профессиональной специфики. К ним относятся: личностная сила, активность,

волевая устойчивость, развитая способность к антиципации, высокий уровень саморегуляции, креативность, самоэффективность, выраженные личностно-профессиональные стандарты, стабильная эффективность и надёжность функционирования;

- **специфические** – отражающие особенности конкретного вида профессиональной деятельности. Например, в профессиях типа «человек-человек» таким инвариантом выступает проницательность.

Современные исследования, основанные на методологическом принципе единства личности и деятельности, позволили дифференцировать психологические инварианты профессионализма на инварианты, относящиеся к личности, и инварианты, характеризующие саму деятельность.

Были определены *психологические инварианты профессионализма руководителей*, что имеет принципиальное значение для исследования феномена эффективного лидерства, поскольку лидерство по своей сущности предполагает выполнение управленческих функций. Профессионалом в сфере управления становится только тот, кто в полной мере обладает развитым набором общих психологических инвариантов. Отсюда вытекает, что формирование личностно-профессиональной компетентности лидеров и руководителей до уровня подлинного профессионализма должно осуществляться в комплексной, многоаспектной парадигме с приоритетным вниманием к развитию именно инвариантных характеристик. Иными словами, фундамент профессионального становления лидера заключается в систематическом развитии базовых инвариантов профессионализма.

У лидеров как субъектов управленческой деятельности можно выделить две взаимосвязанные группы психологических инвариантов профессионализма:

1. Инварианты профессионализма *личности лидера* (как руководителя):

Включают как универсальные, так и специфические качества, среди которых:

- выраженная личностная сила;
- ментальность победителя;
- волевые характеристики (целеустремлённость, настойчивость);
- масштабность личности;
- высокая конкурентоспособность;
- эмоциональная выразительность и способность влиять на эмоциональное состояние других;
- высокая самоэффективность;
- стрессоустойчивость и саморегуляция;
- адаптивность, гибкость мышления и поведения;

- чувствительность к инновациям и таланто-ориентированность;

- наличие развитых моральных ориентиров (честность, справедливость, надёжность, патриотизм и др.);

- психологическая компетентность.

2. Инварианты профессионализма *деятельности лидера* (как руководителя):

Отражают устойчивые и значимые характеристики управленческой деятельности:

- способность к целеполаганию;
- развитое прогностическое мышление;
- навыки стратегического и тактического планирования;
- способность принимать решения;
- умение осуществлять контроль;
- коммуникативные способности;
- психолого-педагогическая компетентность;
- способность создавать привлекательный образ идеи, проекта.

Многие из этих инвариантов можно развивать, используя современные психологические технологии, что открывает перспективы для целенаправленного формирования лидерского профессионализма.

Часть из отмеченных инвариантов профессионализма лидеров была в той или иной мере описана в литературных источниках. В то же время существуют лидерские инварианты, содержание которых было определено в последнее время и, в следствие этого, изучено недостаточно – это психология победителя и масштабность личности.

Настоящий лидер должен быть *победителем*. Победителей очень любят и ценят, им доверяют, прощают ошибки и промахи.

Главное у победителей – это сильный психологический настрой на победу, высокая уверенность в ней, отсутствие сомнений в успехе, высочайшая целеустремленность. С психологической позиции победитель – это индивид, обладающий устойчивой ориентацией на успех и способностью добиваться победы в различных жизненных и профессиональных ситуациях. Отличительной чертой таких людей является выраженное превосходство, придающее им силу и уникальность. Данное превосходство носит не только инструментальный характер, связанный с высоким уровнем освоения навыков и наличием необходимых ресурсов, но и выражено на уровне внутренне-психологической организации, формирующейся за счёт личностной устойчивости и силы духа.

Индивиды, обладающие «психологией победителя», отличаются выдающимися характеристиками в когнитивной, эмоциональной и волевой сфе-

рах, что позволяет им достигать не просто высоких, но принципиально новых, инновационных результатов. Они проявляют значительную устойчивость к манипулятивным воздействиям, направленным на индукцию тревоги, страха или панических реакций. Эту устойчивость усиливает сформированная, устойчивая и реалистичная самооценка, выступающая в качестве психологического защитного механизма, препятствующего внутренней девальвации, формированию чувства несостоятельности или ощущения «второсортности» под влиянием травмирующей информации.

Масштабность лидера является важным инвариантом его профессионализма. От этого свойства во многом зависит динамика и направленность лидерских достижений, возможности расширения сферы деятельности и выхода на новые уровни. Масштабность личности обуславливает способность к постановке и реализации сверхзадач, а также к прогрессивному личностно-профессиональному развитию, достигающему предельных, вершинных уровней – что критически важно для эффективного лидерства в условиях высокой ответственности и неопределённости. У лидеров с выраженной масштабностью доминирует мотивация достижения, представляющая собой либо проявление врождённой предрасположенности, либо результат становления устойчивой потребности в достижении значимых целей в процессе индивидуального развития. Наряду с этим, таким личностям присуща интенсивная мотивация к самореализации в избранной профессиональной области. Важной характеристикой их мотивационной структуры является высокая способность к самомотивации, обеспечивающая автономность и устойчивость целеполагания даже в условиях внешней неопределённости или дефицита поддержки.

Среди ключевых черт направленности личности у масштабных лидеров выделяются:

- повышенные личностные и профессиональные стандарты, демонстрирующие устойчивую динамику к постоянному усложнению и развитию;
- ярко выраженная склонность к инновационному мышлению и стремление к внедрению новаторских подходов;
- способность к формулированию и успешному решению задач предельной сложности;

- выраженная потребность в расширении сфер собственной деятельности и наращивании профессиональной компетентности;

- стойкий познавательный интерес к смежным и даже отдалённым областям знания, выходящим за пределы основной профессиональной специализации;

- доминирующая направленность на личностное развитие и стремление к постоянному самосовершенствованию;

- высокий уровень самооценки, характеризующийся реалистичностью и приближённостью к объективной самоидентификации.

Масштабность личности проявляется во многих аспектах, однако наиболее отчетливо – в контексте реализации лидерской функции. Именно в условиях лидерской деятельности особенно заметны такие черты, как опережающее мышление, способность к решению принципиально новых задач и выход за рамки собственной профессиональной специализации.

Проведённое исследование масштабности предпринимателей как одного из факторов их конкурентоспособности позволило получить систематизированное описание этой характеристики. На основе экспертной оценки был разработан обобщённый профиль масштабности как ключевого компонента предпринимательской эффективности. Сравнительный анализ параметров масштабных и конкурентоспособных предпринимателей выявил выраженную корреляцию между этими двумя феноменами, что подтверждает значимость масштабности личности как одного из условий высокой конкурентоспособности в бизнес-среде [3].

Выводы

В заключении обсуждения проблемы лидерских инвариантов, отметим, что личностно-профессиональное развитие лидеров должно осуществляться на основе развития инвариантов профессионализма личности и деятельности, которые создадут фундамент профессионализма лидеров. Эти личностно-профессиональные свойства являются главными для настоящих лидеров. В этом контексте проблема психологических инвариантов профессионализма приобретает ключевое значение в рамках общей исследовательской парадигмы психологии лидерства.

Список источников

1. Гайдамашко И.В., Зазыкин В.Г., Пугачева Е.В. Психологические инварианты профессионализма руководителей: монография. М.: Изд. центр РГУ нефти и газа (НИУ) им. И. М. Губкина, 2018. 259 с.
2. Зазыкин В.Г. К проблеме масштабности личности // Экономические и социально-гуманитарные исследования. 2014. № 1. С. 133 – 143.

3. Зазыкин В.Г., Посохова А.В. Масштабность предпринимателей как характеристика конкурентоспособности // *European social science journal*. 2017. № 12-2. С. 380 – 384.
4. Конюхов Н.И. Словарь-справочник по психологии. М.: Б. и., 1996. 154 с.
5. Никифоров А.Р. Политическая деятельность: эффективность, оптимальность, компетентность. М.: Альтекс, 2008. 276 с.
6. Пирогов А.И. Политическая психология учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по психологическим специальностям / Моск. открытый социал. ун-т. Москва: Трикта, Академический Проект, 2005. 362 с.
7. Словарь иностранных слов современного русского языка / сост. Т.В. Егорова. М.: «Аделант», 2014. 800 с.
8. Федоркина А.П. Политическая акмеология: учеб.-методическое пособие. Москва: Изд-во РАГС, 2006. 253 с.

References

1. Gaidamashko I.V., Zazykin V.G., Pugacheva E.V. Psychological invariants of professionalism of managers: monograph. Moscow: Publishing center of the Russian State University of Oil and Gas (National Research University) named after I.M. Gubkin, 2018. 259 p.
2. Zazykin V.G. On the problem of the scale of personality. *Economic and social-humanitarian studies*. 2014. No. 1. P. 133 – 143.
3. Zazykin V.G., Posokhova A.V. The scale of entrepreneurs as a characteristic of competitiveness. *European social science journal*. 2017. No. 12-2. P. 380 – 384.
4. Konyukhov N.I. Dictionary and reference book on psychology. M.: B. i., 1996. 154 p.
5. Nikiforov A.R. Political activity: efficiency, optimality, competence. M.: Alteks, 2008. 276 p.
6. Pirogov A.I. Political psychology: a teaching aid for students of higher educational institutions studying in psychological specialties. Moscow Open Social University. Moscow: Triкта, Academic Project, 2005. 362 p.
7. Dictionary of foreign words of the modern Russian language. compiled by T.V. Egorova. M.: "Adelant", 2014. 800 p.
8. Fedorkina A.P. Political acmeology: a teaching aid. Moscow: RAGS Publishing House, 2006. 253 p.

Информация об авторе

Посохова А.В., доктор психологических наук, профессор, SPIN-код: 9960-5403, МИРЭА – Российский технологический университет, aposoхова@mai.ru

© Посохова А.В., 2025