

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТИПОЛОГИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ ВОЗМОЖНОСТЯМИ В КРИЗИС

AN EMPIRICAL STUDY OF THE TYPOLOGY OF MANAGERS IN MANAGING OPPORTUNITIES IN CRISIS

*Yu. Khamzina
T. Khamzin*

Summary: The article examines different types of leaders in terms of opportunity management during crises. Content analysis revealed 6 superordinate and 34 subordinate categories reflecting leaders' implicit models of crisis and crisis opportunity management. The empirical study confirmed the hypothesis of at least three distinct leader types in crisis opportunity management.

The manager-leader emerges as an anxious organizer focused on operational tasks (planning, team development), lacking confidence in success while uncovering team and personal growth opportunities during crises. The innovator-leader demonstrates emotional stability and advanced communication skills, driven by belief in actionable solutions to realize business opportunities. The visionary-leader appears as a risk-taking strategist who sets development directions while remaining minimally involved in operational management.

These three leader types create synergistic effects that transform crises from threats into development resources: visionaries set the direction, innovators lead change by realizing business opportunities, and managers organize work to enable personal and team growth opportunities.

Keywords: implicit crisis models; implicit models of opportunity management in crisis; leader types; opportunity management in crisis; opportunity management scenarios.

Хамзина Юлия Сергеевна

Аспирант, Тюменский государственный университет
y_pe@mail.ru

Хамзин Тимур Хамзович

Старший разработчик, ООО Сапиенс Солюшнс
timur.hamzin@gmail.com

Аннотация: Статья посвящена исследованию типов руководителей по управлению возможностями в кризис. По итогам контент-анализа выделено 6 суперординантных и 34 субординатные категории, которые отражают имплицитные модели кризиса и управления возможностями в кризис в представлениях руководителей. В эмпирическом исследовании подтвердилась гипотеза о существовании, как минимум, трех типов руководителей по управлению возможностями в кризис. Руководитель-менеджер - тревожный организатор, ориентированный на операционные задачи (планирование, развитие команды), он испытывает дефицит веры в успех, в кризис открывает командные и личные возможности. Руководитель-новатор - эмоционально устойчивый лидер с развитыми коммуникативными навыками, движим верой в силу действий и в кризис реализует бизнес-возможности. Руководитель-визионер - азартный стратег, определяющий направления развития, минимально вовлечен в операционное управление. Все три типа руководителя создают синергию, превращая кризис из угрозы в ресурс развития: визионеры - задают направление, новаторы - лидируют изменения, реализуя бизнес-возможности, а менеджеры - организуют работу, обеспечивая личные и командные возможности.

Ключевые слова: имплицитные модели кризиса; имплицитные модели управления возможностями в кризис; типы руководителей; управление возможностями в кризис; сценарии управления возможностями.

Введение

Внешние кризисы часто сопровождаются ограничением ресурсов, поэтому стимулируют руководителей искать новые пути развития, новые возможности. Одни руководители успешно адаптируются в кризис, расширяют бизнес и достигают новых высот, в то время как другие сталкиваются с неудачами. Качества и стили управления, которые делают руководителя успешным, исследуются уже более столетия. Однако, несмотря на длительную историю изучения, исследователям не удалось выявить универсальных качеств. Личностные и профессиональные качества, безусловно, являются важной частью потенциала руководителя, но они не гарантируют эффективность, особенно в условиях постоянно меняющейся среды.

Помимо личностных и профессиональных качеств, компетенций и стилей лидерства, внимание исследо-

вателей привлекают и имплицитные модели личности. Эти модели представляют собой структурированные знания, которые влияют на поведение и принятие решений, хотя сам человек может не осознавать их структуру и воздействие. Понимание и анализ имплицитных моделей открывают значительные перспективы для развития личности руководителя и его подготовки к эффективно управлению в кризис. Однако, как показывает анализ доступной литературы, имплицитные модели управления возможностями в кризис, до сих пор не были предметом глубокого изучения. Это делает исследования в данной области особенно актуальными и научно значимыми, поскольку они могут предложить новые подходы к антикризисному управлению.

Ранее, опираясь на работы Леонтьева Д.А., Эпштейна М.Н., Мадди С.Р., Брудного А.А., Доценко Е.Л. [1, 2, 3, 4, 5] мы выделили, как минимум, три сценария управления возможностями по имплицитным моделям руководите-

лей о кризисе и управлении возможностями в кризис.

В первом сценарии “Неизбежном” представления о доступных возможностях формируются на основе прошлого опыта, что ограничивает **руководителя с типом “Менеджер”** и делает многие потенциальные перспективы недоступными. Руководители ориентируются на текущее состояние, выбирая неизменность (по Мадди С. [3]), то есть опираются на прошлый опыт и сохраняют статус-кво, или остаются в рамках необходимого (по Леонтьеву Д.А. [1]). Их мышление можно охарактеризовать через принцип «Лучше синица в руках, чем журавль в небе». Как отмечается, «путь наименьшего сопротивления одновременно является и путем наименьшей реализации человеческих возможностей» [1, с. 12].

Во втором сценарии “Возможное” руководитель с типом “Новатор” ориентируется не только на прошлый опыт, но и на вероятности, включая даже маловероятные перспективы. Такие руководители стремятся к обучению, развитию и активно ищут новые возможности. Они проявляют инициативу и придерживаются принципа «не боги горшки обжигают». Эти руководители выбирают путь неизвестности (по Мадди С.) или стремятся к возможному, что соответствует истинно человеческому уровню (по Леонтьеву Д.А.). Розин М.В. называет таких руководителей «оппортунистами» [6] (от слова opportunity — возможность), поскольку они раскрывают потенциал не только для себя, но и для своих команд.

В третьем сценарии “Невозможное” руководитель с типом “Визионер” действует за пределами возможного, его выбор ничем не ограничен. Он руководствуется свободным творчеством и автономией (по Леонтьеву Д.А. [1]), следуя принципу «почему бы и нет». Вместо повторения прошлого опыта или движения в рамках вероятного, он создает новое, начиная с нуля. Это высшая форма самореализации - воплощение себя в чем-то уникальном, что другие считали невозможным. Таких руководителей Розин М.В. называет «визионерами» [6]. Их часто считают «сумасшедшими» или «горячими», но именно они обладают потенциалом преадаптивности [7], способны мыслить без ограничений и действовать там, где другие не видят шансов. Они руководствуются принципами «кто, если не я?» и «невозможное возможно», расширяя границы возможного. Как отмечается, «возможно только то, что мы воспринимаем как возможное» [8, с. 115]. Такие руководители меняют не только свою жизнь и жизнь своих команд, но и жизни людей, которые даже не знают об их существовании.

Цель данной статьи: проверить наличие предложенной типологии руководителей по имплицитным моделям управления возможностями в кризис и описать их структуру и особенности.

Организация исследования

Цель исследования: обосновать/опровергнуть выделенные типы руководителей по содержанию имплицитных моделей кризиса и управлению возможностями в кризис. Цель исследования конкретизирована в следующих задачах:

1. Реконструировать имплицитные модели кризиса и управления возможностями в кризисных ситуациях у руководителей
2. Выделить категориальную структуру имплицитных моделей кризиса и управления возможностями в кризис в представлениях руководителей
3. Выделить сходства и отличия имплицитных моделей по управлению возможностями в кризисных ситуациях разных типов руководителей.

Гипотеза исследования: Типы руководителей по управлению возможностями в кризис «менеджер», «новатор» и «визионер» представляют собой эмпирически различимые типы, характеризующиеся статистически достоверными различиями в имплицитных представлениях руководителей о кризисе и управлении возможностями в кризис.

Техника исследования: Для реконструкции имплицитных моделей кризиса и управления возможностями в кризис (предмет исследования) проводилось структурированное интервью. Использовался методологический прием фокусировки на предмете исследования. Участникам исследования трижды задавались схожие по содержанию вопросы, но адресованные к разным пластам реальности: к я-образу руководителя (наличное состояние), к образу руководителя-новатора, образцовый руководитель, проявивший высокую (образцовую) эффективность в преодолении кризиса (зона ближайшего развития) и к образу вымышленного руководителя-визионера, для которого не существует невозможного, он способен решать нерешаемые кризисные задачи (зона прорыва / форсайта). Более подробно методологический прием, структура опроса и процедурные особенности описаны в статье [9].

Сбор данных: Данные собраны в период с 09.10.2023 по 12.11.2024 года в период отраслевого кризиса, который начался на рынке недвижимости из-за резкого повышения ставки рефинансирования с 8,5% до 16% за короткий период с 15.08.2023 по 18.12.2023 года, что отрицательно отразилось на покупательской способности россиян из-за недоступности кредитов https://www.cbr.ru/hd_base/keyrate/ и повлекло заметное падение рынка недвижимости в России.

Выборка: Выборка представлена ответами 100 руководителей: женщины – 73 человека (73% выборки), мужчины – 27 человек (27% выборки).

Все руководители - представители крупной федеральной компании лидера рынка недвижимости из следующих стран: России, Казахстана и из 40 городов - Абакан, Актобе, Алматы, Альметьевск, Анапа, Архангельск, Барнаул, Белогорск, Брянск, Владивосток, Воронеж, Екатеринбург, Йошкар-Ола, Казань, Калининград, Калуга, Краснодар, Красноярск, Курган, Москва, Муром, Нижний Тагил, Новодвинск, Новосибирск, Омск, Ростов-на-Дону, Санкт-Петербург, Саратов, Стерлитамак, Сургут, Тамбов, Тобольск, Томск, Тюмень, Улан-Удэ, Ульяновск, Уфа, Ханты-Мансийск, Челябинск, Чита, Якутск.

Средний возраст руководителей составил 40,8 лет. Средний возраст мужчин - 39,6 лет, женщин - 41,3 лет. Большая доля руководителей (58%) находится в возрастной группе 36-45 лет. Распределение руководителей по возрастным группам: 26-30 лет – 6 чел. (6%), 31-35 лет – 13 чел. (13%), 36-40 лет – 30 чел. (30%), 41-45 лет – 28 чел. (28%), 46-50 лет – 15 чел. (15%), 51-55 лет – 5 чел. (5%), 56-60 лет – 1 чел. (1%), нет данных – 1 чел. (1%).

В исследовании принимали участие руководители разного звена управления: низший уровень менеджмента - 31 чел. (31%), проектный уровень менеджмента - 9 чел (9%), средний уровень менеджмента - 38 чел. (38%), ТОП-менеджмент - 22 чел. (22%).

Большую долю в исследовании составили руководители с управленческим стажем на последнем месте до 5 лет - 80%, свыше 5 лет - 19%, нет данных - 1%.

Обработка данных:

1. Выделены 6 суперординатных категории и 34 субординатные категории, из которых: теоретически заданы 3 суперординатные категории “Эмоции”, “Верования”, “Возможности”, выделено из ответов участников исследования 34 категории.
2. Описаны признаки каждой категории, чтобы минимизировать субъективность при кодировании полученных ответов.
3. Перед обработкой всех ответов проведено пилотное кодирование небольшой части данных (30% ответов).
4. С помощью трех искусственных интеллектов ChatGPT1-preview, Gemini и Microsoft 365 Copilot выполнено кодирование данных, сверка данных между собой и сплошная проверка всех результатов кодирования результатов, выполненных в нейросети ChatGPT1-preview. Составлена матрица кодирования/
5. Для статистической обработки данных и проверки гипотезы исследования проводилось сравнение частоты встречаемости категорий для разных типов руководителей (менеджер, новатор, визионер) использовался χ^2 Пирсона. Расчеты производились в программе Microsoft Excel. Далее

определялся уровень значимости χ^2 Пирсона по таблице критических значений [10, с. 359]

Результаты

1. Получено 1 600 уникальных ответов – ответы 100 респондентов на 16 вопросов.
2. Категории организованы в структуру (таблица 1).

Таблица 1.

Структура категорий.

Суперординатный уровень	Субординатный уровень
Эмоции, чувства и состояния	Тревога, Страх, Радость и гордость, Злость, Интерес, Спокойствие, Вдохновение, Азарт, Грусть и разочарование, Другие эмоции, чувства и состояния
Верования	Вера в возможности, Вера в силу действий, Вера в позитивное будущее, Вера в компанию, команду, людей, Вера в результат, успех, Вера в себя.
Качества и компетенции	Стратегическое мышление, Эмоциональные качества, Лидерство, Личностные характеристики, Коммуникативные компетенции, Уверенность (как качество)
Управленческие функции	Организация работы, Решения, Обучение и развитие, Анализ и планирование, Цель, Мотивация
Возможности	Командные возможности, Бизнес-возможности, Личностные возможности
Трудности	Командные трудности, Личностные трудности, Операционные и ресурсные трудности

3. Рассчитана частота встречаемости категорий для разных типов руководителей (таблица 2)

4. Осуществлена проверка гипотезы о существовании разных типов руководителей (“менеджер”, “новатор”, “визионер”) по предпочитаемым сценариям управления возможностями и выявлены статистически достоверные различия ($p < 0.001$) в частоте встречаемости категорий для разных типов руководителей. Критерий хи-квадрат:

	Значение	ст.св.	p-уровень значимости
Хи-квадрат Пирсона	967,3822	66	$p < 0.001$

5. Результаты суперординатной категории “Эмоции, чувства и состояния” (таблица 3)

Результаты показывают, что руководители отмечают, что в кризис испытывают самые разные эмоции, чувства и состояния, но чаще отмечались тревога, страх, радость и гордость и реже - грусть и разочарование, азарт и вдохновение

У руководителей-менеджеров самой частой по встречаемости оказалось состояние тревоги и эмо-

Таблица 2.

Частотный анализ суперординатных категорий по типам руководителей.

Суперординатные категории	Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Эмоции, чувства и состояния	Все категории	319	30	117	466	16,62%
Верования	Все категории	184	182	215	581	20,72%
Качества и компетенции	Все категории	185	324	249	758	27,03%
Управленческие функции	Все категории	311	218	119	648	23,11%
Возможности	Все категории	135	32	21	188	6,70%
Трудности	Все категории	68	2	93	163	5,81%
	Итого	1202	788	814	2804	100,00%

Таблица 3.

Суперординатная категория "Эмоции, чувства и состояния".

Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Категория "Тревога"	67	0	5	72	2,57%
Категория "Другие эмоции, чувства и состояния"	47	3	12	62	2,21%
Категория "Страх"	41	2	9	52	1,85%
Категория "Радость и гордость"	40	1	9	50	1,78%
Категория "Злость"	45	0	0	45	1,60%
Категория "Интерес"	20	1	24	45	1,60%
Категория "Спокойствие"	8	14	16	38	1,36%
Категория "Вдохновение"	12	9	14	35	1,25%
Категория "Азарт"	9	0	26	35	1,25%
Категория "Грусть и разочарование"	30	0	2	32	1,14%
Все категории	319	30	117	466	16,62%

Таблица 4.

Суперординатная категория "Верования".

Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Категория "Вера в возможности"	74	42	81	197	7,03%
Категория "Вера в силу действий"	42	48	18	108	3,85%
Категория "Вера в позитивное будущее"	30	35	35	100	3,57%
Категория "Вера в компанию, команду, людей"	20	34	26	80	2,85%
Категория "Вера в результат, успех"	6	17	35	58	2,07%
Категория "Вера в себя"	12	6	20	38	1,36%
Все категории	184	182	215	581	20,72%

ция страха, а самыми редкими - спокойствие и азарт. В то время, как у руководителей-новаторов отличается спокойствие. Для руководителей, которые были определены в исследовании, как визионеры, участники исследования среди наиболее частых эмоциональных состояний для них выделили: азарт и интерес, а самыми редкими по проявлению - злость (0 упоминаний), грусть и разочарование.

6. Результаты суперординатной категории "Верования" (таблица 4).

Среди самых частых ответов преобладают "Вера в возможности" (в 2 раза чаще, чем другие верования), "Вера в силу действий" и "Вера в позитивное будущее". Руководители-менеджеры чаще всего упоминают веру в возможности и реже упоминают веру в результат, успех и веру в себя. У руководителей-менеджеров вера в результат, успех упоминается реже, чем у других типов руководителей. Описывая руководителя-новатора, участники исследования говорили о нем, что такой руководитель верит в силу действий, верит в возможности. Вера в силу действий чаще встречаются именно у такого типа руководителя. Ру-

ководители-визионеры заметно выделяются верой в возможности. Другие категории верований достаточно часто представлены в ответах о руководителе-визионере.

7. Результаты суперординатной категории "Качества и компетенции" (таблица 5).

Среди качеств, которые руководители-менеджеры чаще всего отмечали у себя в кризис эмоциональные качества, реже - уверенность. У руководителей-новаторов выделяли эмоциональные качества, лидерство и коммуникативные компетенции, реже - уверенность. У руководителей-визионеров лидирует стратегическое мышление, достаточно редко упоминались коммуникативные компетенции.

8. Результаты по суперординатной категории "Управленческие функции" (таблица 6)

Участники исследования больше вспомнили свои

управленческие функции, чем смогли отметить управленческие функции, которые выполняли руководители-новаторы или руководители-визионеры. Самые частые функции, которые руководители-менеджеры выполняли в кризис - "Организация работы", "Обучение и развитие", "Анализ и планирование". Реже всего упоминались управленческие функции "Мотивация" и "Цель" (работа с целями). Функция "Организация работы", "Обучение и развитие" также лидирует и в ответах про руководителей-новаторов. У руководителей-визионеров же в отличие от других типов руководителей чаще отмечалась функция "Решения", "Цель" и реже "Организация работы".

9. Результаты по суперординатной категории "Возможности" (таблица 7)

В ответах руководителей-менеджеров чаще упоминались командные возможности и личностные возможности, которые были открыты в кризис. Для руководителя-новатора чаще упоминались бизнес-возможности.

Таблица 5.

Суперординатная категория "Качества и компетенции".

Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Категория "Стратегическое мышление"	39	40	99	178	6,35%
Категория "Эмоциональные качества"	42	74	27	143	5,10%
Категория "Лидерство"	26	74	32	132	4,71%
Категория "Личностные характеристики"	25	46	53	124	4,42%
Категория "Коммуникативные компетенции"	37	72	7	116	4,14%
Категория "Уверенность" (качество)	16	18	31	65	2,32%
Все категории	185	324	249	758	27,03%

Таблица 6.

Суперординатная категория "Управленческие функции".

Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Категория "Организация работы"	83	57	4	144	5,14%
Категория "Решения"	46	39	43	128	4,56%
Категория "Обучение и развитие"	71	40	11	122	4,35%
Категория "Анализ и планирование"	67	29	19	115	4,10%
Категория "Цель"	23	25	36	84	3,00%
Категория "Мотивация"	21	28	6	55	1,96%
Все категории	311	218	119	648	23,11%

Таблица 7.

Суперординатная категория "Возможности".

Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Категория "Личностные возможности"	35	6	11	52	1,85%
Категория "Командные возможности"	59	8	5	72	2,57%
Категория "Бизнес-возможности"	41	18	5	64	2,28%
Все категории	135	32	21	188	6,70%

Суперординатная категория "Трудности".

Субординатные категории	менеджер	новатор	визионер	Итого	Доля, %
Категория "Командные трудности"	32	0	41	73	2,60%
Категория "Личностные трудности"	21	2	22	45	1,60%
Категория "Операционные и ресурсные трудности"	15	0	30	45	1,60%
Все категории	68	2	93	163	5,81%

10. Результаты по суперординатной категории "Трудности" (таблица 8)

В ответах респондентов выделены следующие категории по частоте их упоминаний: командные трудности, личностные, операционные и ресурсные трудности. Командные трудности отмечены, как доминирующие для руководителей-менеджеров и руководителей-визионеров. Ответы по руководителям-новаторам не были классифицированы в данных категориях. Возможно, это связано с особенностью тестирования, так как в интервью участникам исследования задавался позитивный контекст о новаторах.

Обсуждение

Гипотеза о существовании разных типов руководителей по управлению возможностями подтвердилась. Выделено, как минимум, три типа руководителей по управлению возможностями: руководитель-менеджер, руководитель-новатор, руководитель-визионер.

Имплицитные представления руководителей о кризисе и управлении возможностями в кризис отражают качества и компетенции, управленческие функции, верования руководителей, эмоции, чувства и состояния, восприятие трудностей и возможностей в кризисных ситуациях. Ключевыми драйверами по управлению возможностями для всех типов руководителей становятся: вера в возможности, стратегическое мышление, организация работы и эмоциональные качества.

Качества и компетенции составили 27,03% всех ответов руководителей. Успешное управление в кризис требует сочетания стратегического мышления, эмоциональных качеств и лидерства. Именно стратегическое мышление (99 упоминаний) позволяет руководителям-визионерам видеть долгосрочные перспективы. А проявляемое лидерство, эмоциональные качества и коммуникативные компетенции позволяют руководителям-новаторам быть образцом для других и лидировать изменениями.

Управленческие функции, которые необходимо осуществлять в кризис, являются частью имплицитной модели кризиса и управления возможностями в кризис.

Управленческие функции составили 23,11% всех ответов руководителей. В кризис руководители (особенно менеджеры и новаторы) фокусируются на операционных функциях, таких как организация работы, анализ и планирование, обучение команды. Это отражает их роль в поддержании стабильности в условиях кризиса. Визионеры выделяются своей способностью принимать стратегические решения, что делает их ключевыми фигурами для инноваций и долгосрочных изменений и упускают операционное управление. Практически все руководители редко выделяли мотивацию, что может свидетельствовать с одной стороны, что в кризис роль мотивации себя и персонала снижается, потому что сам кризис подталкивает к действиям. Но с другой стороны, может говорить о недостатке данной компетенции у руководителей.

Верования составили 20,72% всех ответов руководителей. В кризисное время опорой для руководителя являются его верования. Кризис воспринимается как источник новых возможностей - вера в возможности упоминается 197 раз. Сочетание веры в возможности, веры в позитивное будущее, веры в результат и веры в силу действий дают руководителю опору для реализации возможностей.

Эмоции, чувства и состояния составили 16,62% всех ответов руководителей. Кризис и управление возможностями в кризис в представлениях руководителей отпечатались как эмоционально насыщенный период. Кризис вызывает смешанные эмоции – от страха и тревоги до интереса и вдохновения. Частые отрицательные эмоции, отмеченные руководителями – тревога, страх и злость, указывают на высокий уровень стресса и неопределенности, характерный для кризисных ситуаций. Однако кризис воспринимается не только как угроза, но и как возможность для роста и развития. На это указывают позитивные эмоции, которые отмечали руководители – радость и гордость, интерес, спокойствие, вдохновение, азарт. Уровень спокойствия выше у новаторов и визионеров, что может указывать на их способность сохранять хладнокровие в сложных ситуациях. Визионеры чаще испытывали азарт и интерес, что подчеркивает их склонность к риску и поиску новых решений. Эмоциональные паттерны отражают специфику задач руководителей. Тревога менеджеров связана с операционным

контролем, тогда как азарт и интерес визионеров поддерживает их стратегическую роль.

Кризис воспринимается, как время для реализации **новых возможностей** – в 6,7% ответах руководителей. Руководители чаще всего отмечали **командные возможности**, открытые в кризис. Под командными возможностями в ответах руководители упоминали: сплочение команды после кризиса, укрепление корпоративной культуры и отношений, развитие команды, рост команды (компетенции, кадровые перестановки). Чаще всего о командных возможностях упоминали руководители-менеджеры, что соответствует особенностями выполняемого функционала. Для руководителей-менеджеров кризис стал также временем для реализации **личностных возможностей**. Под личностными возможностями руководители отмечали рост собственной экспертизы, изменения в карьере, личностный рост. Но если для руководителей-менеджеров кризис – это время для реализации личностных и командных возможностей, руководители-новаторы используют это время для реализации **бизнес-возможностей**. Под бизнес-возможностями понимается открытие и развитие новых направлений или нового бизнеса, улучшение основных бизнес-процессов.

Эти данные свидетельствуют о важной закономерности: тип руководителя определяет его фокус внимания и приоритеты в кризисных условиях. *Руководители-менеджеры преимущественно концентрируются на внутренних возможностях (командных и личностных), что соответствует их операционной роли и ориентации на стабилизацию существующих процессов. В то время как руководители-новаторы используют кризис как катализатор для трансформации бизнеса и поиска новых рыночных возможностей.* Низкие показатели по категории “Возможности” у визионеров отражают не их значимость, а скорее ограничения метода (описание «идеального типа») и естественную редкость подобных кейсов в реальной бизнес-практике. Для более точных данных нужны исследования реальных руководителей-визионеров, а не гипотетических образов.

Категория “Трудности” составила 5,81% ответов респондентов. Полагаем, что визионеры чаще фиксируют трудности, так как работают с более амбициозными, «прорывными» задачами, чаще сталкиваются с сопротивлением изменениям и имеют более высокую планку ожиданий.

Обобщив все представленные данные, опишем каждый тип.

Руководитель-менеджер – это тревожный организатор, который верит в возможности и открывает личностные и командные возможности благодаря управленческим функциям – организация работы, обучению и

развитию, анализ и планирование. Ему не достает веры в результат и успех и веры в себя. Действия больше направлены на снятие тревоги, чем на достижение осмысленной цели.

Новаторы – это лидеры с развитыми эмоциональными качествами и коммуникативными компетенциями, они проявляются в спокойствии и умении не демонстрировать отрицательные эмоции, грамотно выстраивать коммуникации. Их подход к организации работы, обучению и развитию мотивирован верой в силу действий и в возможности, благодаря которым он открывает бизнес-возможности.

Визионеры – это азартные и решительные стратеги, которые верят в возможности и выбирают направления движения. Они меньше вовлечены в управленческие функции и работу с командой: они редко организуют работу, мотивируют команду и испытывают командные трудности.

Таким образом, визионеры задают стратегическое направление, новаторы лидируют, а менеджеры обеспечивают исполнение. Данный вывод согласуется с представлениями исследователей о стилях управления [11]. Эти признаки, представленные по частоте представленных категорий, дают понимание о зонах ближайшего развития руководителей и могут быть использованы для формирования программ развития руководителей. Ключевыми драйверами по управлению возможностями для всех типов руководителей становятся: вера в возможности, стратегическое мышление, организация работы и эмоциональные качества, именно эти характеристики рекомендовано диагностировать и развивать у руководителей для развития навыков управления возможностями.

Заключение

Внешние кризисы, сопровождающиеся ограничением ресурсов, стимулируют руководителей искать новые пути развития, однако успех зависит не только от личностных и профессиональных качеств, но и от неосознаваемых имплицитных моделей, влияющих на поведение и принятие решений.

Проведенное исследование подтвердило гипотезу о существовании трех типов руководителей – менеджера, новатора и визионера – различающихся подходами к управлению возможностями в условиях кризиса. Каждый тип демонстрирует уникальные паттерны поведения, верований и эмоциональных реакций, что отражается в их стратегиях преодоления кризисных ситуаций: менеджеры фокусируются на стабилизации, операционных функциях (организация работы, анализ) и реализации командных и личностных возможностей, но испытывают тревогу и недостаток веры в успех. Нова-

торы сочетают лидерство, эмоциональные и коммуникативные компетенции и реализуют бизнес-возможности. Визионеры выделяются стратегическим мышлением, азартом и ориентацией на долгосрочные решения, но редко вовлекаются в операционное управление.

Теоретическая значимость работы заключается в расширении понимания роли имплицитных моделей в антикризисном управлении, а также в верификации типологии, которая интегрирует концепции из психологии личности и менеджмента. Практическая ценность связана с описанием имплицитных моделей кризиса и управления возможностями в кризис, которое может быть использовано для разработки адресных программ развития руководителей, учитывающих их типологические особенности.

Одним из ограничений исследования является выборка, которая состояла преимущественно из руководителей рынка недвижимости, что может ограничивать обобщение результатов на другие отрасли. Кроме того, исследование проводилось в период отраслевого кризиса, что могло повлиять на эмоциональное состояние и ответы участников.

Для дальнейшего изучения данной темы можно предложить: провести аналогичное исследование в других отраслях, изучить долгосрочные последствия кризисов на поведение и эффективность руководителей разных типов, разработать и апробировать программы обучения, направленные на развитие ключевых качеств и компетенций для каждого типа руководителей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Леонтьев Д.А. Новые ориентиры понимания личности в психологии: от необходимого к возможному // Вопросы психологии. 2011. № 1. С. 3–27
2. Эпштейн М.Н. Философия возможного. – Изд-во «Алетейя», 2001.
3. Мадди С.Р. Словообразование в процессе принятия решений // Психологический журнал. – 2005. – Т. 26. – №. 6. – С. 87-101.
4. Брудный А.А. Пространство возможностей. Введение в исследование реальности. – 1999.
5. Доценко Е.Л., Хамзина Ю.С., Шаймарданова Е.В. Личность руководителя в пространстве возможного: психологическое осмысление // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2022. – №. 3. – С. 6-15.
6. Розин М. Стратегия чистого листа: Как перестать планировать и начать делать бизнес / Марк Розин. - 3-е изд., изм. и доп. - М.: Альпина Паблишер, 2023, - 340 с.
7. Асмолов А.Г., Шехтер Е.Д., Черноризов А.М. Преадаптация к неопределенности как стратегия навигации развивающихся систем: маршруты эволюции // Вопросы психологии. – 2017. – №. 4. – С. 3-26.
8. Леонтьев Д.А. К психологии возможного: антропологический, детерминистский, аксиологический и экзистенциальный контексты // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. – 2022. – Т. 12. – №. 2. – С. 111-121.
9. Хамзина Ю.С. Имплицитные представления руководителей о возможностях кризисных ситуаций (обоснование методики исследования) // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2024. – №. 4. – С. 108-117.
10. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. – 2004.
11. Хамзина Ю.С. Сила трансформационного лидерства // Вестник Омского университета. Серия «Психология». – 2022. – №. 2. – С. 41-46.

© Хамзина Юлия Сергеевна (y_pe@mail.ru), Хамзин Тимур Хамзович (timur.hamzin@gmail.com).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»