

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КАПИТАЛ МЕНЕДЖЕРА ПРОЕКТА

*Ермолаева М.В. (ФГБОУ Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Москва, Россия)
mar-erm@mail.ru*

*Лубовский Д.В. (ФГБОУ Московский государственный психолого-педагогический университет, Москва, Россия)
lubovsky@yandex.ru*

իտրվալյազման ամս.' 12.07.2019

գրիխունիան ամս.' 16,08.2019

լրիազրույան ընդունան ամս.' 13.09.2019

В данной статье проанализированы возможности применения подходов и теоретических моделей, разработанных в современной позитивной психологии, для исследования психологического капитала менеджеров проектов. Анализ современных исследований показал применимость подхода к исследованию процветания и пятифакторной модели «PERMA», предложенных М. Селигманом, к изучению психологического капитала менеджеров проектов. Проанализированы средства, используемые успешными менеджерами проектов, для формирования позитивных отношений в группе, вовлеченности, позитивных эмоций. Обсуждаются возможности применения полученных выводов при подготовке менеджеров проектов в условиях широкого распространения проектных методов в современном российском высшем образовании.

Ключевые слова: *психологический капитал, менеджеры проектов, процветание, модель «PERMA».*

Актуальность. В последнее десятилетие в индустрии, бизнес-менеджменте и в сфере информационных технологий широко распространилась организация деятельности в форме проектных заданий. В связи с широким распространением проектной деятельности возникает необходимость исследования профессионально важных качеств менеджеров проектов. С начала 2000-х годов в исследованиях управления применяется понятие психологического капитала, предложенное в контексте позитивной психологии. В последнее десятилетие позитивная психология сменила ориентиры с исследований аутентичного счастья на изучение психологических предпосылок процветания. Проблема настоящего исследования заключается в том, как применяются теоретические модели современной позитивной психологии в исследованиях психологического капитала.

Цель данного исследования – изучение возможностей применения пятифакторной модели «PERMA», предложенной М. Селигманом [] в исследованиях психологического капитала менеджеров проектов. Гипотеза исследования заключается в предположении о перспективности применения данной модели в

исследованиях психологического капитала менеджеров проектов. Метод исследования - теоретический анализ современных исследований менеджмента проектов в русле позитивной психологии.

Результаты исследования. Понятие психологического капитала (PsyCap) возникло в русле современного подхода к исследованию позитивного организационного поведения. В данном подходе исследователи и практики стремятся оценить ресурсы персонала и руководства в целях повышения эффективности работы предприятия. Ф. Лютанс описал позитивное организационное поведение как «практическое применение позитивно-ориентированных сильных сторон человеческих ресурсов и психологических способностей» [4, р. 59]. В исследованиях психологического капитала рассматриваются ресурсы (качества, состояния, модели поведения), которые позволяют сотруднику организации повышать субъективное благополучие, удовлетворенность трудом, мотивацию, сопротивляться стрессу и профессиональному выгоранию. Психологический капитал выступает в качестве совокупности таких ресурсов [4, 5, 6]. Его рассматривают как позитивное психологическое состояние человека, включающее параметры самооэффективности, оптимизма, видение перспективы, жизнестойкость.

Существенные изменения, произошедшие за последнее десятилетие в позитивной психологии, заключаются в смене ориентиров с исследований аутентичного счастья на исследования процветания [8]. Процветание, по М. Селигману, представляет собой процесс оптимального функционирования человека, группы или организации, а позитивная психология может быть определена как наука о создании условий для процветания людей, групп и организаций. В таком понимании позитивная психология может быть успешно применена не только для изучения менеджмента проектов, но и для исследования психологического капитала руководителей проектов.

Классик позитивной психологии М. Селигман [8] предложил пятифакторную модель «PERMA», в которой психологическое благополучие рассматривается как совокупность положительных эмоций (P), вовлеченности в деятельность (E), позитивных отношений с другими (R), смысла или осмысленности (M), а также достижений (A). Особенность понимания положительных эмоций в данной модели состоит в том, что счастье и удовлетворенность жизнью рассматриваются не как конечные цели, а как факторы благополучия. Вовлеченность рассматривается как условие пребывания в состоянии «потока», когда время пролетает незаметно, после чего мы оглядываемся назад на то, насколько увлекательным или полезным было занятие. Для понимания отношений в данной модели характерно, что добрые поступки, общение с другими людьми и совместное переживание радости, гордости или смысла обеспечивают глубокие и прочные чувства благополучия. Смыслом в данной модели названо чувство того, что каждый человек - часть чего-то гораздо большего или служит большей цели, чем он сам. Для понимания достижений в

модели «PERMA» существенно, что в отношении таких целей как деньги, слава, победа или мастерство, которые мы преследуем ради них самих, необходима рефлексия на то, приносят ли они положительные эмоции, более прочные отношения или смысл.

Сопоставление модели «PERMA» и параметров психологического капитала, выделенных Ф. Лютансом, показывает, что они во многом совпадают или взаимно дополнительные. Таким образом, модель может быть использована для исследования психологического капитала руководителей проектов. В исследовании М. Берга и Дж. Карлсена [2], посвященном поощрению и развитию положительных эмоций в проектных группах, были получены данные с использованием глубинных интервью трех опытных менеджеров проектов. Примерные вопросы интервью были следующими: «Что характеризует успешную проектную команду?», «Какие наиболее важные инструменты лидерства Вы используете для успешного руководства вашей проектной командой?», «Как Вы поощряете и развиваете позитивный смысл в своей проектной команде?», «Как Вы поощряете и расширяете положительные эмоции в вашей проектной команде?», «Как Вы поощряете и развиваете позитивные отношения в вашей проектной команде?» и «Как Вы опишете свои сильные стороны?» Теоретической основой исследования выступила концепция процветания и модель «PERMA», предложенная М. Селигманом.

Исследование показало, что менеджеры проектов используют различные средства для поддержания положительных эмоций, создания позитивных отношений и смыслообразования в зависимости от своих личностных особенностей и индивидуальных предпочтений, менее увеличения положительных эмоций от процесса работы, уделяя им большее внимание, чем эмоциям в связи с результатом. Такими средствами могут быть готовность менеджера понять своих сотрудников, юмор и шутки для создания позитивного настроения в начале рабочего дня, поддержание комфортной атмосферы в группе за счет ощущения командности, создания интереса и вовлеченности благодаря расширению прав и возможностей сотрудников, широкое использование положительной обратной связи. Доверие со стороны менеджера в сочетании с ответственностью повышает вовлеченность участников команды в работу.

Позитивные отношения с сотрудниками, устанавливаемые менеджером группы, создают благоприятный климат и тем самым способствуют успешной работе группы в целом. Смысл и цели работы над проектом, которые могут быть охарактеризованы как позитивное целеполагание, представляют собой важнейший аспект руководства проектной группой. Так, по данным М.Ф. Стегера и Б. Дж. Дика [8], существует корреляция между позитивным целеполаганием и лидерством. Лидеры влияют на атмосферу в своей организации за счет того, что владение сотрудниками информацией о целях и смысле повышает воспринимаемую важность достижения цели. Лидеры влияют на атмосферу в своей организации; они задают

цели, видение конечного результата и тем самым вдохновляют сотрудников внести свой вклад. Позитивный смысл в работе может быть получен из знания себя и того, как работа осуществляется в конкретном организационном контексте, и в то же время знания о том, чего можно достичь [8]. По данным М. Берга и Дж. Карлсена [2], менеджеры проектов для развития позитивных отношений используют, в зависимости от своих предпочтений, неформальные встречи без заранее составленной программы, где участники проектной группы могут говорить о чем угодно, развивают сотрудничество, делегируя задачи, применяют коучинговый стиль руководства и подчеркивают возможность обратиться к ним в любое время по любому вопросу. Для решения проблем, возникающих в ходе работы над проектом, многие менеджеры используют элементы мозгового штурма, тем самым поддерживая креативность сотрудников.

Для позитивного смыслообразования менеджеры заботятся о других, сами служат примером, то есть используют принципы аутентичного руководства [1]. В условиях, когда менеджер находится под перекрестным давлением заказчиков и своего руководства, а бюджет проекта жестко ограничен, ему необходимо все представлять в правильном свете и не быть мелочным. Такое поведение менеджера производит впечатление мудрости и тем самым способствует позитивному смыслообразованию. Менеджеры подчеркивают, что сами переживают насыщенность позитивным смыслом и передают ее другим, подчеркивая возможности и ресурсы сотрудников, работая в тесном контакте с коллегами, обедая вместе с ними, давая почувствовать, что они всегда рядом. Один из участников исследования М. Берга и Дж. Карлсена подчеркивает: «Самое главное, чтобы вы наслаждались своей повседневной работой: это означает хорошее настроение, товарищество, хорошее сотрудничество и то, что вы преуспеваете в работе, которую делаете» [2, с. 9]. Конечно, для позитивного смыслообразования необходимы четко поставленные сроки и ясно обозначенные цели проекта. Наконец, менеджеры отмечают, что для них важнейшим условием позитивного смыслообразования выступает значимость выполняемой работы как для организации, так и для общества в целом.

Обсуждение результатов. Очевидно, что выявленные исследователями средства поддержания и развития позитивных эмоций, отношений и смыслообразования содействуют высокой вовлеченности как менеджера проекта, так и его сотрудников. Эта же совокупность средств позволяет преобразовать мотивацию достижения от направленности на конечный результат к мотивированности процессом работы в команде, что выступает существенным условием успеха совместной деятельности. Для современной позитивной психологии управления существенна также ориентация на сильные стороны лидера, которые выступают как преимущества его «фирменного» стиля руководства. П. Линли [3] определяет сильные стороны как «уже имеющиеся способности к

определенному способу поведения, мышления или чувства, которые являются подлинным и заряжают энергией их обладателя; они дают возможность оптимально действовать, развиваться и исполнять» [3, р. 9]. По мнению М. Селигмана [8], использование руководителем «фирменных» сильных сторон может быть полезно по нескольким причинам: во-первых, чувство владения собой и подлинности; во-вторых, сила побуждения продолжать использовать свои сильные стороны; в-третьих, ускоренное обучение, переживание большей радости, мотивация и энтузиазм; и в-четвертых, ощущение наполненности новой энергией при использовании «фирменных» сильных сторон.

Выводы. Новые подходы в современной позитивной психологии перспективны для исследований психологического капитала менеджеров проектов. Концепция процветания, предложенная М. Селигманом, позволила преодолеть ограниченность предшествующей теории аутентичного счастья, которая была нацелена на оценку удовлетворенности жизнью и, вследствие этого, мало применима в исследованиях менеджмента проектов и психологического капитала менеджеров. Проанализированные нами исследования показали применимость модели «PERMA» в исследованиях психологического капитала. Правоммерно утверждать, что данная модель применима и в подготовке менеджеров проектов (на курсах повышения квалификации, в программах переподготовки и т.д.) для развития у них компонентов психологического капитала. Проектные методы обучения, широко распространенные в современном российском высшем и последипломном образовании, открывают широкие возможности целенаправленного формирования психологического капитала будущих менеджеров проектов как предпосылки успеха в их дальнейшей профессиональной деятельности.

Литература

1. **Avolio B.J., Luthans F., Walumbwa F.O.** Authentic leadership: Theory building for veritable sustained performance. Working paper: Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln, 2004. 104 p.
2. **Berg M.E., Karlsen J.T.** How project managers can encourage and develop positive emotions in project teams. *International Journal of Managing Projects in Business*, 2014, vol. 397, no. 3, pp. 449-472.
3. **Linley P.A.** Average to A+: Realizing strengths in yourself and others. Coventry, CAPP Press, 2008. 292 p.
4. **Luthans F.** Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths // *Academy of Management Executive*. 2002. Vol. 16. Pp. 57-72.
5. **Luthans F., Luthans L.K., Luthans B.C.** Positive psychological capital: Beyond human and social capital // *Business Horizons*. 2004. Vol. 41 (1). Pp. 45-50.

6. **Luthans F., Vogelgesang G.R., Lester P.B.** Developing the Psychological Capital of Resiliency // Human Resource Development Review. 2006. March. Vol. 5. N 1. Pp. 25-44.
7. **Steger M.F., Dik B.J.** Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work. In^ Linley, P.A., Harrington, S. and Garcea, N. (eds) Oxford handbook of positive psychology and work. New York, Oxford University Press, 2010. Pp. 131-142.
8. **Seligman, M.E.P.** (2011) Flourish. A new understanding of happiness and well-being: and how to achieve them. London, Nicholas Brealey Publishing, 2011. 368 p.

PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF PROJECT MANAGER

*Ermolaeva M. V. (Moscow State Technical University N. Eh. Bauman,
Moscow, Russia)*

*Lubovsky D. V. (Moscow State University of Psychology and Education,
Moscow, Russia)*

This article analyzes the possibility of using approaches and theoretical models developed in modern positive psychology to study the psychological capital of project managers. The analysis of modern research has shown the applicability of the approach to the study of prosperity and the five-factor model "PERMA", proposed by M. Seligman, to the study of the psychological capital of project managers. The means used by successful project managers to form positive relationships in the group, involvement, positive emotions are analyzed. The article discusses the possibility of applying the findings in the preparation of project managers in the conditions of widespread project methods in modern Russian higher education.

Key words: *psychological capital, project managers, flourish, PERMA model.*