

УДК 316.4+124.1+061

Л. Б. Садовникова, д-р псих. наук, проф.

## ПСИХОСИНЕРГЕТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

*Варшавская академия управления при Президенте Польши, Варшава, Польша*  
*Российский государственный социальный университет, Москва, Россия*

---

УДК 316.4+124.1+061

Л. Б. Садовникова

### ПСИХОСИНЕРГЕТИКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ

*Варшавська академія управління при Президентові Польщі, Варшава, Польща*  
*Російський державний соціальний університет, Москва, Росія*

У статті розглянуті можливості застосування моделей психосинергетики в системі управління. Дослідження базується на змінах у концептуальній спрямованості й інтерпретації емпіричних даних, необхідності зіставлення індивідуально-психологічних якостей особистості працівника у галузі управління. Основою дослідження є концепція триєдності: реальність — заданість — оптимальність.

**Ключові слова:** психосинергетика, система управління, рівень підготовки фахівця управлінської сфери.

UDC 316.4+124.1+061

L. B. Sadovnikova

### PSYCHOSYNERGETICS IN THE SYSTEM OF MANAGEMENT

*The Warshava Academy of Management under support of President of Poland, Warshawa, Poland*  
*The Russian State Social University, Moscow*

The article is devoted to analysis of possibility of application of psychosynergetics models in the system of management. It is investigated transformations of conception of interpretation of empirical datas. Synthesis of individual psychological qualities and skills of a manager are necessary. Fundamental basis of investigation is the conception: reality — optimality — purposful orientation.

**Key words:** psychosynergetics, system of management, qualities and skills of a manager of the system of management.

Возникшие во вновь создаваемых управленческих структурах профессионально-экономические отношения ставят перед психологами задачу оказания научно-консультационной помощи управленцам разных уровней. При этом основная задача заключается в выявлении психологических предрасположенностей личности к специфике профессии управленца с целью эффективной психосинергетической деятельности, в создании «команды» совместно действующих профессионалов-управленцев с высоким уровнем коммуникативных отношений, поведение которых соответствовало бы требованиям возникающих управленческих ситуаций. Важным при этом является и этап психокоррекционной работы, что в целом предполагает повышение степени упорядоченности межличностных отношений и успешности деятельности всей управленческой системы. Практика показывает, что подобного рода работа способствует планированию карьеры и совершенствованию управленческой квалификации.

Проблема выявления людей, способных к управленческой деятельности, разработки конкретных рекомендаций по способам и методам получения наиболее полной информации о претенденте на управленческую должность с це-

лью его полной личностной отдачи и получения прибыли организации является крайне актуальной в наши дни.

Психологические тесты и их практическое использование являются ключом для решения проблемы подбора, расстановки и рационального использования управленческих кадров. Разработка и внедрение новых методов использования психодиагностических средств и их оперативное внедрение дадут (а в нашем случае уже дают) возможность психологам-практикам оказывать более действенную помощь в решении кадровых проблем.

Предлагаемые нами принципы обработки и использования данных, полученных в ходе психодиагностики, помогают не только определить психологическое состояние управленца или претендента на управленческую должность, но и предоставляют возможность соотнести степень его психологической готовности некой «оптимальности», дать прогноз успешности его профессионально-управленческой деятельности.

Основополагающим моментом наших разработок является изменение концептуальной направленности и интерпретации полученных эмпирических данных, что выражается в необходимости сопоставления индивидуально-пси-

хологических качеств личности управленца в предлагаемой концепции триединства: **реальность — заданность — оптимальность.**

На базе сформулированной нами психолого-философской концепции триединства разработан и апробирован в практике психодиагностики новый терминологический инструментарий:

— **интегрированная зона** — интегрированное двумерное пространство (поле, зона), ограниченное принципиальной графической разметкой (штриховкой) с определением и обозначением оптимально предпочтительных нижних и верхних пределов показателей факторов, черт и качеств личности управленца;

— **блочно-зональный принцип диагностики** — изучение психологической целостности личности, ее индивидуально-психологических составляющих, объединенных в единый смысловой блок (блок-фактор) в определенном исследуемом срезе подобранной секвентной группы;

— **блок-фактор** — скоррелированная секвентная группа индивидуально-психологических составных (единиц, элементов) тон- и штрих-факторов, объединенных в единый смысловой блок для исследования определенного среза психологической (относительной) целостности личности;

— **тон-фактор** — доминирующая (значимая, основная) личностная составная (единица, элемент) одной или множества секвентных групп блок-факторов;

— **штрих-фактор** — зависимая (не ярко выраженная) или взаимовлияющая характерологическая составная (элемент, единица) секвентной группы блок-фактора, подчеркивающая, дополняющая исследуемый психологический срез относительной целостности личности;

— **аутофактор** — аналитический показатель личностной составной (единицы, элемента), не совпадающий с зоной оптимальной модели;

— **модуляция профильно-характерологическая интегральная** — общий тестовый результат показателей индивидуальных особенностей личности, выраженный в виде некой графической кривой, синусоиды (колебания) в интегрированной зоне оптимальной модели управленца;

— **виртуальная** (либо экспертно-заданная) **модель**, построенная на основе ранжирования (выбора) экспертами наиболее значимых (на их взгляд) цифровых показателей каждого фактора для успешной управленческой деятельности.

### **Проблема интегральности психологических факторов**

В настоящее время для прогнозирования успешности управленческой деятельности уже недостаточным является знание только внешней ситуации или мотивации индивида. Личность управленца активна. И, на наш взгляд,

следует учитывать ее отношение к ситуации и требования, предъявляемые к ней управленческой реальностью и теми, с кем она находится в коммуникативных отношениях. Проблема интегральности деловых и личностных качеств, поставленная нами, была выдвинута Р. Кеттеллом еще в 1965 г. Она была связана с группировкой некоторых качеств личности. Аналогичные попытки группировки факторов предпринимались и другими исследователями: М. Nowakowska 1970, 1971; А. Franczek, 1980; К. Madsen, 1980; С. Hall, G. Lindzey, 1994; Z. Los, 1993 и др. [6–10].

«По каждой частной цели надлежало бы определить идеальное состояние, пути оптимизации — ступени приближения к нему, систему норм, на основе которых вырабатываются критерии оптимума» [2]. Бестужев-Лада отмечал еще в 80-е годы теперь уже прошлого века, что нормативные прогнозы в сфере управления носят объективный, но в то же время еще стихийный характер. Как известно, социальные, политические и экономические изменения на постсоветском пространстве еще острее обозначили проблему по работе с управленческим персоналом.

Как мы уже отмечали, определение факторов, позволяющих спрогнозировать успешность деятельности управленца, зависит от выявления особенностей его мотивационной сферы, от его умения переключать и направлять эмоции, от интеллектуальных и волевых качеств личности, от умения строить межличностные отношения, оценивать ситуацию и т. п. Большое значение имеет также умение соотносить свои силы, возможности, деловые и личностные качества с требованиями среды и ситуации. Самооценка личности и ее психодиагностика призваны, с одной стороны, помочь диагностируемой личности познать себя, определить свои потенциально-психологические склонности к управленческой деятельности, с другой, — спрогнозировать успешность деятельности претендента на конкретную управленческую должность.

На данном основании нами была разработана так называемая интегрированная зона «нормативного прогноза», ставшая одной из составных нововведенной концепции триединства (оптимальность — реальность — виртуальность) сопоставления моделей управленца нового типа. Она основана на том, что анализ результатов тестирования помогает делать определенные выводы о динамике формирования профессиональных способностей будущих управленцев, выделить ряд качеств, необходимых для успешной профессиональной деятельности, а также определить психологический (реальный) профиль эффективного управленца, соответствующего оптимальности интегрированной зоны.

Для этого, как показывает наша практика, одной из основных задач является проблема интегральности социально-психологических процессов и личностных качеств, необходимых управленцу для успешной деятельности. Выявление предельно допустимых границ, показывающих проявление психологически значимых качеств претендента на управленческую должность в некой интегрированной зоне оптимальной модели, возникло в процессе анализа сопоставления множества профессиограмм экспертных (заданных моделей) оценок, конкретных реальных людей. Нами было исследовано более полутора тысяч управленцев разных уровней. Работа по подбору управленческих кадров проводилась нами с 1986 по 2002 гг. на различных предприятиях, в разных экономических и политических системах и в разных странах: Молдова, Кишинев (Производственное обувное объединение «Зориле»), завод «Биотрон» НИИ растениеводства академии наук Молдавии; Россия: «Главтюменьгеология», Иртышская НГРЭ; Польша: Металлургический комбинат, Объединение шахт г. Катовице; ТЭЦ-1, ТЭЦ-2, «Лазермед», г. Бытом; СУ-1, Центральные энергосети г. Ополе и т. п.

#### **Проблема разработки эффективной психологической модели управленца**

Некоторыми психологами и социологами, занимающимися проблемами личности и менеджмента, неоднократно предпринимались и предпринимаются попытки по осуществлению эффективной модели личности и команды единомышленников (М. Мескон и др., 1995; В. К. Виллюнас, 1990; J. Moreno, 1960; Shaw, 1971; Г. М. Андреева, 1988; А. Л. Журавлев, В. Ф. Рубахин, 1976; Р. Л. Кричевский, 1985, 1993; А. Л. Свенцицкий, 1986; Р. Х. Шакуров, 1990; В. В. Щербина 1989–1998; Ю. В. Синягин, 1988–1995 и др.) [5].

Определенную теоретическую значимость представляют разработки, связанные с проблематикой нормативных подходов и диапазонов, выявлением некой оптимальности по исследованию поведения личности в конкретной ситуации.

Наши многолетние исследования по психодиагностике управленческих кадров, а также анализ конкретных научных разработок позволили сделать определенный вывод о том, что ни одна из систем интерпретаций результатов тестирования, ни одна из моделей эффективности деятельности управленческого персонала не является совершенной с точки зрения прогнозирования «успешности деятельности» в рамках организации и конкретной должности.

Возникшая на этой основе картина выкристаллизовалась еще и благодаря тому (как показывают наши исследования), что в современ-

ных условиях меняются и усиливаются требования к управленцу, появляются и умножаются новые группы факторов и качеств, которые становятся более востребованными для успешной профессиональной деятельности.

Специфика управленческой деятельности руководителя социалистического предприятия в конце 80-х годов (теперь уже прошлого столетия), наблюдавшаяся в системе жесткого планирования, требовала наличия всего лишь пяти психологических качеств: социальной смелости, морально-этического и волевого контроля, склонности к доминированию, мужественности [5, с. 76]. Результаты наших исследований последних лет показывают, что практически все характерологические особенности личности, диагностированные при помощи применяемых нами блоков тестов, являются важными и значимыми для успешной управленческой деятельности; то есть новые социально-экономические и политические отношения предъявляют все большие требования к психологическим составляющим личности.

#### **Построение оптимальной психологической модели управленца — интегральной профильно-характерологической модуляции**

Интегральная профильно-характерологическая модуляция (она же оптимальная модель управленца) представляет собой интегрированное двумерное пространство (интегрированная зона), ограниченное принципиальной графической разметкой (например, штриховкой) с определением и обозначением оптимально предпочтительных нижних и верхних пределов показателей факторов, черт и качеств личности управленца. Данная модуляция представлена в виде своеобразной графически вычерченной зоны, состоящей из коррелированных и интегрированных блок-тестов. Каждый блок-тест состоит из сгруппированных блок-факторов.

Предполагается, что полученные с помощью предложенных нами психодиагностических методов исследования (введение в практику интегральной психодиагностической модуляции) результаты будут соотноситься с какой-то точкой отсчета либо сравниваться между собой.

Можно говорить о двух типах диагноза. Один из них — констатирующий, который выявляет наличие или отсутствие признака. Данные об индивидуальных особенностях личности, получаемые при помощи этого метода, соотносятся с некой «нормой» или с каким-либо критерием (с психологическим нормативом) для выявления степени приближения к нему личностных качеств исследуемого и формулирования заключения о степени выраженности выявленных качеств. Второй тип позволяет находить место индивида или группы на «оси континуума» по степени выраженности тех или иных качеств.

Для этого требуется сравнение данных внутри анализируемой выборки, ранжирование испытуемых по степени «представленности» тех или иных показателей, введение критерия выделения высокого, среднего и низкого показателя (состояния или степени выраженности) изучаемых особенностей.

Предложенные нами иные принципы работы с управленческими кадрами построены на основе ранее полученного научно-эмпирического опыта, а также на основе суммарного графического багажа множества психологических профессиограмм диагностики управленцев всех уровней в период с 1984 по 2003 гг.

Следует отметить, что особенности предлагаемого нами метода заключаются в разработке и построении оптимальной профильно-характерологической модуляции (оптимальной психологической модели управленца) личности специалиста-управленца, призванного функционировать в ситуативно-нормативном режиме новых социально-экономических условий с учетом специфики деятельности конкретной организации.

При определении и разработке оптимальной профильно-характерологической модуляции учитывались такие компоненты, как способности (а возможно и талант) к профессионально-управленческой деятельности специалиста, выполняющего основные функции в организации, наличие личностных качеств и управленческих способностей, от которых зависит качество выполнения основных и вспомогательных функций специалиста-управленца на предприятии. Вместе с тем, разработанная оптимальная психологическая модель (в графическом ее исполнении) является своеобразным «нейтральным» полем, в интегрированном пространстве которого располагаются и соотносятся реальные и экспертно-заданные модели управленца.

При построении оптимальной профильно-характерологической модуляции (оптимальной модели управленца), в рамках которой предполагается и проводится исследование деятельности управленца, необходимо было учитывать определенный набор психологических составляющих. Например, некоторые из них связаны со способами реагирования на ситуации, возникающие в ходе профессиональной деятельности, стили решения управленческих проблем, которые зависят не только от профессиональных знаний, умений, навыков, но и от индивидуально-психологических качеств, предрасположенностей и особенностей личности и т. п.

Сгруппированные в блок-факторы основные качества личности, например, такие как: эмоциональность, направленность, коммуникативность, социальная зрелость, эрудированность, экстраверсия-интроверсия, мотивация, рациональность, организованность, умение строить

отношения, а также использовать стили решения управленческих проблем, — являются наиболее важными и значимыми для решения управленческих проблем.

Блок-тесты и блок-факторы наиболее значимых качеств, с точки зрения перспективности успешности управленческой деятельности, мы интегрировали в единую графическую систему — интегральную профильно-характерологическую модуляцию личности управленца.

Графически это обозначено принципиальной разметкой, представленной в виде уточненной предельно допустимой верхней и нижней границы показателя каждого конкретного фактора, соответствующего основным качествам профессионального управленца.

### **Виртуальная (экспертно-заданная) профильно-характерологическая модель**

Виртуальная профильно-характерологическая модель строится на основе ранжирования (выбора) экспертами наиболее значимых для успешной управленческой деятельности психологических составляющих; на каждом конкретном предприятии для построения виртуальной модели каждой конкретной управленческой должности отбирается отдельная группа экспертов. В группу экспертов психологом-исследователем включаются руководители высшего и среднего звена, начальник отдела кадров, специалисты, которые в большей степени связаны со спецификой деятельности оцениваемой должности.

Если исходить из того, что управленческая организация — группа единомышленников-лидеров с общей целью, вырабатывающая формы совместной деятельности, отождествляющая себя с системой ценностей и идеалов конкретной профессиональной группы, то экспертов может быть от 7 до 10. Используя представление каждого эксперта о степени выраженности предложенных психологом-исследователем качеств, представленных в конкретных единицах-стенах, построение виртуальной профильно-характерологической модуляции представляет в конечном итоге среднее арифметическое данных экспертов.

Итоговым результатом является нанесение графического изображения психодиагностических показателей виртуальной (экспертно-заданной) модели на интегрированную зону оптимальной профильно-характерологической модуляции (оптимальной психологической модели управленца).

### **Реальная профильно-характерологическая модель личности управленца**

Реальная модель претендента на управленческую должность строится по результатам тестирования каждой конкретной исследуемой

личности и представляет собой конкретную профильно-характерологическую модуляцию (психограмму). Данные блоков тестов выражены единичными корреляционными показателями от 1 до 10. На основе полученных показателей строится графическое изображение индивидуально-психологических особенностей тестируемого, которое наносится на пространство оптимальной модели.

Таким образом, претендент на управленческую должность получает информацию о своих конкретных психологических и профессионально-управленческих характеристиках, свидетельствующих о степени выраженности его умения владеть своими эмоциями, уровне коммуникативности, социальной зрелости, эрудиции, показателе экстраверсии-интроверсии, рациональности, организованности, умении строить отношения в системе лидер — партнер, степени владения различными стилями управления, стилями поведения в разного рода управленческих ситуациях.

Показатели тестов каждого исследуемого дают нам возможность получить информацию о деловых и личностных качествах конкретной личности, описать ее реальный психологический портрет. Подобные данные являются информацией для индивидуальной беседы с претендентом на управленческую должность или студентом факультета управления.

Одной из основных ценностей предлагаемого нами метода исследования является то, что его применение помогает наглядно сравнить уровень соответствия реальных диагностических данных конкретной личности с оптимальными требованиями, предъявляемыми к управленцу конкретной должности конкретного предприятия или организации.

#### **Сопоставление оптимальной модели с реальной и виртуальной моделью (сравнительный анализ)**

Разработанную нами оптимальную профильную модель можно, в принципе, применять как универсальную, комментируя результаты исследования любого теста, связанного с подбором психологически важных для той или иной профессии качеств. Использование блочно-зонной системы анализа результатов тестирования направлено на выявление личностей, имеющих предрасположенность к управленческой деятельности.

Качество принятия руководителем управленческого решения, адекватного возникшей ситуации, зависит, прежде всего, от его умения достаточно четко анализировать сложившуюся проблемную ситуацию и способности предвидеть последствия принимаемых решений.

Согласно теории D. MacClelland (1982), людям присущи три типа потребности: власти, успеха и

причастности (партиципации). Эти потребности в большей степени проявляются у управленцев, стремящихся к подобной деятельности. Потребность власти, например, выражается в желании оказывать воздействие на других. Чаще всего управленцы с таким качеством откровенны, энергичны, не боятся конфронтации и стремятся отстаивать первоначальные позиции. Для них главное — проявить свое личностное влияние, которое может стать основой лидерства.

Потребность успеха проявляется в удовлетворении от доведенной до конца работы. Такой тип личности управленца рискует умеренно, любит ситуации, при которых он может взять на себя личную ответственность за поиск решения проблемы.

Управленцы, для которых характерна потребность в причастности, заинтересованы в компании знакомых, оказании помощи другим и налаживании дружеских отношений.

Наши исследования не только доказывают вышесказанное, но, вместе с тем, во многом расширяют представление о том, насколько многограннее, сложнее и насыщеннее является деятельность современного управленца. Анализ результатов психодиагностических данных выявил закономерность, выраженную в том, что третья часть диагностируемой группы претендентов на управленческие должности, как правило, является профессионально малопригодной. Об этом свидетельствуют данные качеств и черт, не совпавших с оптимальной интегрированной зоной эффективной модели управленца. Подобные несовпадения названы нами «аутфакторами».

Результаты исследований, проведенных нами на 10 предприятиях Польши по тестам ОТУС свидетельствуют, во-первых, о влиянии индивидуально-психологических особенностей личности управленца на стиль управления и стиль решения управленческих проблем. Во-вторых, стили управления взаимосвязаны с управленческой ситуацией и требуют творческого подхода, основанного на специальных знаниях и наличии способностей к управленческой деятельности.

Аутфакторные показатели в тестах ОТУС свидетельствуют, например, о том, что управленцы госпредприятий и фирм Польши, а также студенты факультетов управления (Ополе, Катовице) при решении управленческих проблем проявляют «уход от ответственности, завышенную деловую направленность и экстрапунитивную реакцию». Студенты России в своих управленческих проявлениях в большей степени «фиксируются на проблеме». Студентам Польши в большей степени свойственны интрапунитивные реакции.

В принципе, ссылаясь на А. Анастаси [1], можно отметить, что главная цель нашего исследования заключалась как в выявлении гра-

ниц возможностей индивида, так и в том, чтобы помочь ему активно развиваться. «Любые тесты... следует использовать не для навешивания ярлыков, а для понимания самого индивида... Важной целью современного тестирования является содействие самосознанию и развитию личности» [1].

### Психокоррекционный блок

Следующим крайне важным этапом работы с управленцем является психокоррекционный блок, который мы представляем здесь в самом общем виде.

Основными задачами психокоррекционной работы с управленцами разных уровней являются следующие:

- 1) определение целей обучения или уровня объема знаний, необходимых конкретной группе управленцев;
- 2) проведение занятий на высоком научном, методическом и дидактическом уровне;
- 3) обязательная психодиагностическая работа, которая завершается, как минимум, индивидуальной беседой, связанной с результатами тестирования.

Основой работы с управленческими кадрами является формирование принципиального убеждения в том, что они являются ценнейшим капиталом, значимость которого необходимо постоянно повышать и поддерживать, инвестируя в обучение и другие формы профессионально-управленческого совершенствования. В процессе работы по отбору управленческих кадров мы учитываем, прежде всего, запросы фирмы, связанные с необходимостью углубления и расширения объема знаний, умений, навыков и тех индивидуально-психологических качеств личности, которые необходимы управленцам для достаточно грамотной и плодотворной профессиональной деятельности.

С этой целью создается возможность авансирования и более полного использования потенциала управленцев-менеджеров. Отбор, обучение и совершенствование управленческих способностей мы рассматриваем как единый неразрывный процесс, как систему. Различного рода фирмы и организации могут развивать способности управленческого персонала либо заниматься поиском талантов за пределами организации. Могут также делать то и другое одновременно. Однако, как утверждает Кеен (1989), одной из основных целей управления людьми является создание условий, при которых дремлющие до сих пор возможности работников разбужены и использованы, благодаря чему значительно возрастает их отдача в пользу организации. Перечисленные психодиагностические этапы работы с управленцем — это не только выявление способностей по освоенной ими умений и управленческих знаний, но и

использование еще до конца не исчерпанного богатства замыслов и заложенных у управленцев идей, которые касаются улучшения функционирования организации.

Применение активных методов обучения усиливает идентификацию обучающихся работников с организацией, благодаря чему люди лучше понимают цели и принципы ее деятельности. При этом идет работа по улучшению (совершенствованию) коммуникации с персоналом, особенно в том случае, если организуются совместные семинары управленцев и подчиненных, в процессе которых отрабатываются способы развязывания проблемных ситуаций или решение конкретных управленческих проблем. Проводимые нами занятия, помогают управленцам справляться без особых перенапряжений с каждой новой проблемой во вновь возникающей управленческой ситуации.

Основной целью психокоррекционной работы с управленческим персоналом является:

- создание атмосферы приобщения к достижению успехов организации;
- выработка атмосферы единой команды;
- совершенствование индивидуально-психологических качеств и управленческих способностей участников.

При этом методы обучения основаны на систематичности и плановости, заботе о том, чтобы полученные знания находили отдачу в результативности и эффективности труда управленческой организации.

Особое внимание обращается на планирование хода карьеры управленцев.

Мы строим наш курс психокоррекционной работы исходя из:

- определения потребностей и проблем, выявленных в ходе анализа деятельности организации в целом, отдельных ее подразделений либо конкретных работников;
- подбора соответствующих видов и методов обучения и определения того, чему надо учить и какие индивидуально-психологические качества совершенствовать;
- разработки специальных (оригинальных для каждой отдельной группы обучающихся) планов и программ (исходя из проблем и потребностей организации, а также пожеланий заказчика).

Оценкой уровня управленческой подготовленности являются результаты успешности деятельности фирмы или организации, которую возглавляет управленец либо группа управленцев, с которой мы работали.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Анастаси А. Психологическое тестирование. — М., 1982. — Кн. 1, 2.
2. Бестужев-Лада И. В. Нормативное социальное прогнозирование; возможные пути реализации целей общества. — М., 1987.

3. Гуревич К. М. Психологическая диагностика. — Бийск, 1993.

4. Садовникова Л. Б. Практикум по психодиагностике: Учебн. пособие. — М., 2004

5. Щербина В. В., Садовникова Л. Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. — Кишинев, 1989.

6. Los Zbigniew Interpretacja wyników badania rwesjonariuszem 16-PF R. B. Cattella. — Wrocław, 1993. — P. 57-103.

7. Maczynski Jerzy. Partycypacja w podejmowaniu decyzji. — Warszawa, 1996.

8. Nowakowska M. Poslka adaptacja 16-czynnikowego kwestionariusza osobowosciowego R. B. Cattella // Psychologia Wychowawcza. — 1970. — N 4.

9. Psychologia w pracy menedzera / Red. Barbary Kozusnik. — 1994.

10. Haber H. Leslaw Management. Zarys zarzadzania mala firma. — Krakow, 1993.

УДК 616.006-616.8-008.64-08

В. В. Степула, проф., С. Г. Бугайцов, д-р мед. наук, доц., С. В. Бондар, А. В. Заволока, И. И. Лукьяненко, А. Е. Супрун, Д. О. Цадзикидзе, В. Е. Максимовский, В. Д. Атанасов

## ПСИХОСИНЕРГЕТИЧЕСКАЯ МАКРОМОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ЖЕНЩИН, БОЛЬНЫХ РАКОМ МОЛОЧНОЙ ЖЕЛЕЗЫ, И ВОЗМОЖНОСТИ ПСИХОФИЗИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ПСИХОСОМАТИЧЕСКИХ РАССТРОЙСТВ У НИХ

*Одесский областной онкологический диспансер,*

*Одесский государственный медицинский университет, Одесса, Украина*

УДК 616.006-616.8-008.64-08

В. В. Степула, С. Г. Бугайцов, С. В. Бондар, А. В. Заволока, І. І. Лук'яненко, А. Є. Супрун, Д. О. Цадзикідзе, В. Є. Максимовський, В. Д. Атанасов  
ПСИХОСИНЕРГЕТИЧНА МАКРОМОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ЖІНОК, ХВОРИХ НА РАК МОЛОЧНОЇ ЗАЛОЗИ, І МОЖЛИВОСТІ ПСИХОФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПСИХОСОМАТИЧНИХ РОЗЛАДІВ У НИХ

*Одесский обласний онкологічний диспансер,*

*Одесский державний медичний університет, Одеса, Україна*

Обговорюються можливості застосування психосинергетичного макромодельовання психологічного стану пацієнтки при застосуванні розробленої у нашій клініці програми відновного лікування для жінок, хворих на рак молочної залози з психосоматичними розладами, що відкриває, на наш погляд, великі наукові та клінічні позитивні перспективи.

**Ключові слова:** рак молочної залози, програма відновного лікування, реабілітація, психосинергетична макромодель, синергетика.

UDC 616.006-616.8-008.64-08

V. V. Stepula, S. G. Bugaitsov, S. V. Bondar, A. V. Zavoloka, I. I. Lukyanenko, A. Ye. Suprun, D. O. Tsadzykidze, V. Ye. Maksimovsky, V. D. Atanasov  
PSYCHOSYNERGETIC MACROMODEL OF PSYCHOLOGICAL CONDITION OF PATIENTS WITH BREAST CANCER AND POSSIBILITY OF PSYCHOLOGICAL REHABILITATION OF PSYCHOSOMATIC DYSFUNCTIONS

*The Odessa regional oncology center,*

*The Odessa state medical university, Odessa, Ukraine*

The possibilities of psychosynergetic macrostimulation of psychological condition in patients with breast cancer are considered in the article. This program was developed in our oncology center as a new standard of psychosomatic disfunction treatment and rehabilitation. We think that this program will have some clinic and scientific prospects in a future.

**Key words:** breast cancer, psychological rehabilitation, psychosynergetic macromodel, synergetics.

Онкология — это та область медицины, в которой прослеживается тесная связь психогенного и соматогенного. Эти вопросы разрабатываются учёными-медиками уже не одно десяти-

летие прошлого и наступившего века [2; 3].

Современное состояние исследования вопросов психофизической реабилитации психологических расстройств у онкологических больных,