

1) курсанты с высоким уровнем духовно-нравственного развития (7 %);

2) курсанты с достаточным уровнем духовно-нравственного развития (55 %);

3) курсанты с недостаточным уровнем духовно-нравственного развития (35 %);

4) курсанты с низким уровнем духовно-нравственного развития (3 %).

Анализ полученных в констатирующем эксперименте данных позволил сделать вывод о том, что уровень духовно-нравственного развития курсантов зависит, в основном, от его сформированности в семье и во время обучения в школе. Тем не менее вузы обладают широким потенциалом для духовно-нравственного развития курсантов.

Проведенный анализ психолого-педагогической литературы показал, что деятельность по оптимизации процесса духовно-нравственного развития курсантов вузов ФСИН России может быть организована на основе программы, представляющей собой совокупность

базового и дополнительного компонентов образования, специально подчиненных целям духовно-нравственного развития этих лиц. Единство базового и дополнительного компонентов в духовно-нравственном развитии курсантов в образовательном процессе поможет создать реальные предпосылки для осуществления индивидуально-творческого подхода, компенсирует отсутствие в учебных программах тех или иных ценностей, значимых для духовно-нравственного роста курсанта, содействуя тем самым самоактуализации и самореализации личности будущего специалиста УИС.

Литература

1. Воспитание и развитие личности учащихся образовательных учреждений МВД России. М.: МВД России, 1998.

2. Вступительное слово министра юстиции РФ А.В. Коновалова на научно-практической конференции по вопросам реформирования УИС // Реформирование УИС: теоретический проект/под общ. ред. А.А. Реймера. М.: Рязань: Академия ФСИН России, 2009.

3. Федорова Е.М. Духовно-нравственный аспект профессиональной культуры работника УИС // Закон и право. 2006. № 11. С. 90–91.

Проблема качества жизни в трудовой деятельности

Аннотация: в статье рассматриваются теоретико-психологические вопросы подходов к эмпирическому исследованию качества жизни в трудовой деятельности. Изучены вопросы субъективного и объективного качества жизни в зависимости от условий труда, отношений в трудовом коллективе, специфики трудовой деятельности, ее

нормативно-юридическом обеспечении.

Ключевые слова: трудовая деятельность, качество жизни, удовлетворенность работой, удовлетворенность жизнью, качество организационной жизни, мотивация трудовой деятельности.

Summary: in article teoretiko-psychological questions of approaches to em-

Т.Н. Савченко, Г.М. Головина

pirical research of quality of a life in labour activity are studied. Questions of subjective and objective quality of a life depending on working conditions, relations in labour collective, specificity of labour activity, its is standard-legal maintenance are studied.

Keywords: *labour activity, quality of a life, satisfaction work, satisfaction a life, quality of an organizational life, motivation of labour activity.*

Удовлетворенность жизнью до сих пор остается недостаточно изученной как в теоретическом, так и в эмпирическом плане, несмотря на то, что она давно и систематически исследуется в зарубежной и отечественной психологии [2, 3, 4, 5, 9, 10, 11]. В настоящей работе исследуется общая удовлетворенность жизнью, удовлетворенность различными сторонами жизни (в основном, профессией и «качеством организационной жизни»).

В нашем исследовании предполагается, что удовлетворенность работой и удовлетворенность жизнью положительно взаимосвязаны. Понятие «удовлетворенность жизнью» объединяет в себе несколько понятий [15], и одно из них — это ценности, которые, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности в форме личностных ценностей, являющихся одним из источников мотивации поведения. Как правило, для личностных ценностей характерна высокая осознанность, они отражаются в сознании в форме ценностных ориентаций и служат важным фактором социальной регуляции взаимоотношений людей и поведения индивида [8].

Для определения удовлетворенности жизнью интегрировались три подхода к ее определению.

Первый основан на сопоставлении реальных и идеальных структур субъективных представлений людей о качестве жизни (КЖ). Степень соответствия субъективных оценок реального и желаемого качества жизни респондента свидетельствует о субъективном качестве жизни (СКЖ) [17].

Второй основан на включении общей удовлетворенности жизнью в структуру оцениваемых респондентами параметров качества жизни. В таком случае удовлетворенность жизнью может интерпретироваться посредством других параметров качества жизни. В третьем подходе удовлетворенность определяется с помощью специальных опросников.

В прикладных исследованиях изучалась удовлетворенность жизнью и работой различных профессиональных групп: менеджеров, служащих МВД и работников сферы обслуживания.

Актуальность проблемы достаточно высока, так как социологические опросы показывают, что удовлетворенность респондентов своим окружением на рабочем месте, самой работой и ожидаемыми реакциями коллег варьируются в достаточно широких пределах, поэтому необходимы индивидуализированные программы расстановки и повышения квалификации персонала. Такие программы обеспечили бы людям продвижение по службе и дали бы им возможность заняться тем, что они считают для себя важным. Благодаря этим программам различные организации получают более удовлетворенных и успешных работников, а также возможность развивать и использовать для всеобщего блага их таланты. Именно этой проблеме, а точнее, изучению удовлетворенности человека своей работой и фак-

торов, влияющих на качество трудовой деятельности, посвящено данное исследование.

Если соотнести результаты зарубежных исследований с литературой по этому вопросу, то станет ясно, что большинство людей хочет работать в окружении, ориентированном на развитие и позволяющем приобретать новые знания, разнообразить деятельность, отвечать за себя и пользоваться поддержкой коллег. Они стремятся применять на практике свои способности и не хотят рутин. Данных, свидетельствующих о желании вовсе избежать работы, мало. Люди заинтересованы в том, чтобы развиваться и приносить пользу, чтобы их таланты получали признание и вознаграждение. Между тем устройство многих организаций не позволяет выявлять таланты сотрудников и поддерживать их развитие, рост и нововведения.

Разрыв между стремлениями и возможностью их осуществить приводит к выраженной фрустрации и потере мотивации у персонала. Чтобы его преодолеть, необходима более дифференцированная и специализированная программа развития организаций, кадровой политики и индивидуальной поддержки.

В профессиональной сфере в первую очередь необходимо понять, что обязательным, действительно ключевым компонентом управления является стимуляция развития сотрудников и разработка механизмов, обеспечивающих ответственность руководителей за развитие персонала.

Для определения отношения к профессиональной деятельности и ожиданий от нее могут использоваться «Эдинбургские опросники» [12], которые позволяют:

1) выявить интересы конкретного лица (в рамках какой-либо задачи или сферы деятельности), которые можно использовать для усиления мотивации его деятельности на рабочем месте;

2) определить индивидуальные паттерны компетентности и ожиданий, которые препятствуют выполнению важных видов деятельности;

3) определить препятствия эффективной деятельности, связанные с внешней средой или внутриорганизационным климатом;

4) найти способы, поднимающие ответственность руководителя за активную деятельность на его участке и за эффективное использование специальных знаний, творческих способностей и энтузиазма подчиненных;

5) помочь каждому заинтересованному сотруднику понять, как работает организация и какова его роль в ней, а также сформировать у него представление о таких понятиях, как участие, передача полномочий, управление и ответственность;

6) помочь людям заново определить для себя те виды работы, в которых они могут найти личное удовлетворение;

7) создать основу для планирования индивидуальных программ профессионального роста.

В целях развития организации групповые данные можно использовать как основу для коллективного обсуждения долговременных последствий групповых ценностей, восприятий и ожиданий как для отдельных людей, так и для группы в целом. В частности, их можно использовать при анализе такой темы, как поддержка важных направлений деятельности (например, инноваций или эффективного управления). Такое

же применение могут найти данные о приоритетах, способах восприятия и обстановке в организации. Руководители могут использовать групповые данные для определения проблем, решать которые нужно на групповой основе, если это способствует повышению мотивации у работников. Членов коллектива можно ознакомить с полученными данными, чтобы растормозить, изменить и затем снова зафиксировать соответствующие установки, способы восприятия и ожидания. Эти данные можно использовать и как средство выявления препятствий (как внутренних, так и внешних по отношению к организации), стоящих на пути успешной работы, после чего руководители могут приступить к устранению этих препятствий.

Если руководитель, собрав с помощью опросников данные о том, насколько важны для сотрудников перечисленные в них виды деятельности, заполнит опросники таким образом, чтобы указать, насколько важно для любого человека, исполняющего свою работу, быть включенным в каждый из упомянутых видов деятельности, то обнаружившиеся расхождения между личными предпочтениями и требованиями роли могут оказаться чрезвычайно информативными.

И, наконец, данные, полученные с помощью «Эдинбургских опросников», могут помочь руководителям и подчиненным задуматься о важнейших проблемах роста и развития организаций, которыми, к сожалению, пренебрегали в прошлом. Эти проблемы касаются не только руководителей, ибо критерии, по которым руководитель отчитывается как перед подчиненными, так и перед

своим начальством, будут существенно влиять на эффективность его работы и на эффективность организации в целом. Работа руководителя, в первую очередь, должна быть направлена на реализацию компетентности подчиненных, на то, чтобы они чувствовали себя — и в действительности были — сильными и способными, чтобы они занимались новаторской деятельностью и принимали меры, гарантирующие достижение значимых целей, чтобы они эффективно сотрудничали, выявляли затаенные опасения и препятствия и справлялись с ними, а также обретали контроль над внешними и внутренними социальными силами, сдерживающими развитие организации. Руководитель должен нести ответственность именно за эти виды деятельности, а не за то, чтобы не допускать ошибок или представлять на рассмотрение руководству безупречные планы.

Нами было проведено исследование на **выявление факторов, определяющих качество трудовой деятельности и влияющих на качество жизни** (работа выполнена Н.В. Гритчиной под руководством Т.Н. Савченко).

Для реализации цели необходимо было решить следующие задачи:

1. Провести теоретический анализ исследований по удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью.
2. Проанализировать, какие условия труда и организационный климат предпочитают респонденты; выявить предпочитаемый ими вид работ.
3. Выявить факторы, наиболее влияющие на удовлетворенность трудом.
4. Выявить определенную взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью жизнью.

Была выдвинута гипотеза исследования: существует значимая взаимосвязь между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью.

Одна из проблем, с которыми сегодня сталкивается менеджмент, заключается в необходимости найти способ эффективного стимулирования высокой производительности труда персонала, повышения его удовлетворенности работой, заинтересованности в ней и приверженности организации. Способствовать развитию персонала — одна из важных задач руководителя. А рост компетентности неразрывно связан с системой ценностей. Поэтому далее хотелось бы остановиться на том, какими путями можно обеспечить более ясное понимание подлинных ценностей, а также развитие и практическое применение различных компонентов компетентности.

Одно из ключевых понятий в этой области — «развивающая среда». В такой среде люди имеют возможность стремиться к интересующим их целям и в процессе их достижения развивать свою компетентность. Они общаются с другими людьми, которые демонстрируют мышление, чувства и поведение, свойственные компетентному работнику. Они имеют возможность подражать этим людям, а также получают от них поддержку в развитии новых видов компетентности.

Термином «удовлетворенность работой» обозначается совокупность позитивных и негативных чувств и установок, связанных с работой. Она зависит от многих обстоятельств, имеющих отношение к работе, начиная с того, какое место отведено для парковки, и заканчивая тем чувством востребованности

наших возможностей, которое дает нам исполнение ежедневных обязанностей. Удовлетворенность работой зависит и от личностных факторов, в том числе от возраста, состояния здоровья, стажа, эмоциональной стабильности, социального статуса, предпочтений, связанных с использованием свободного от работы времени, а также от семейных и прочих социальных связей. Наше отношение к должностным обязанностям связано и с тем, насколько полно работа оправдывает связанные с ней ожидания и соответствует нашей мотивации труда. Структура организации, стиль руководства и мотивация персонала — все это влияет на производительность труда и на удовлетворенность работой.

А.Л. Журавлев считает, что ведущими мотивами принадлежности к коллективу являются содержательно интересная работа и привлекательные качества самого коллектива [11]. Реорганизовав работу и улучшив условия труда, менеджмент может и увеличить его производительность, и повысить удовлетворенность персонала своим положением. Труд можно реорганизовать таким образом, чтобы он вполне удовлетворял потребность персонала в достижениях, самоактуализации и профессиональном росте. Содержание работы можно обогатить так, чтобы отчетливее стали видны ее принципиально важные характеристики и появилось больше стимулов выполнять ее как можно лучше.

К индивидуальным особенностям, влияющим на удовлетворенность работой, относятся, среди прочих, возраст, пол, когнитивные способности, эмоциональная стабильность и умение адаптироваться, производственный опыт лю-

дей, возможность использования ими всего имеющегося у них арсенала знаний и навыков, соответствие требований работы их способностям (т. е. конгруэнтность работы), организационная справедливость, а также должностной уровень.

На производительность труда и удовлетворенность работой влияет целый ряд факторов: личностные особенности, социальный и психологический климат, мотивация персонала, стиль руководства, физические условия работы и др. Поэтому многие организационные психологи полагают, что оценка совокупной удовлетворенности работой, возможно, не будет источником адекватной информации о полном спектре позитивных и негативных чувств, которые работники испытывают по отношению ко всем аспектам производственной ситуации. Что-то может удовлетворять их, а что-то — нет. Например, вам может нравиться ваша работа, и вы хорошо чувствуете себя в своем офисе, но при этом вы не симпатизируете своему боссу и не в восторге от социальной политики, существующей в компании. Измеряя общее отношение к работе (общую удовлетворенность или неудовлетворенность ею), невозможно выявить эти различия. Именно поэтому психологи сосредоточились на измерении отдельных (конкретных) аспектов, или граней, удовлетворенности работой. Некоторые из этих аспектов были рассмотрены в описываемом исследовании.

В исследовании были опрошены 53 человека (35 женщин и 18 мужчин) — менеджеры среднего звена московских частных компаний, образование высшее. Каждый из этих менеджеров имеет подчиненных и определенную зону

ответственности, в рамках которой он принимает самостоятельные решения и несет за них ответственность.

Нами были выбраны следующие методики: 1. «Эдинбургские опросники» (Джон Равен) [12]; 2. Опросник «Удовлетворенность жизнью» Дайнера (адаптирован Лео-онтьевым).

Наше исследование мы постарались провести на выборке, аналогичной той, с которой работал Дж. Равен.

Анализ результатов исследования проводился с помощью методов факторного, кластерного анализа, критерия Манна-Уитни, регрессионного анализа, метода математического моделирования.

Анализ результатов исследования. В результате проведенного исследования установлено, что хорошая оплата труда — самая важная из особенностей, которыми должно обладать рабочее место. Вслед за этим идут гарантии сохранения рабочего места и приятная обстановка в офисе.

68 % опрошенных хотят иметь возможность продолжить профессиональное обучение. Следовательно, представление о том, что люди «боятся перемен», оказалось сомнительным. Возможно, они боятся внезапных изменений, которые вводятся руководством без консультаций с сотрудниками, когда у сотрудников нет возможности как-то откорректировать их последствия, способные создать реальные проблемы.

Подавляющее большинство наших респондентов указывает, что для них важно иметь работу, которая держит их в хорошей интеллектуальной форме. При этом только половина опрошенных считает, что имеет работу, которая позволяет им держать себя в хорошей ин-

теллеktуальной и физической форме. Эти данные можно использовать как свидетельство потребности в создании развивающей среды на рабочем месте.

Менее половины респондентов указывают на то, что для них важно, чтобы работодатель позволил им брать на себя ответственность за выработку самостоятельных решений, что различия во мнениях должны обсуждаться открыто, что с ними следует консультироваться и принимать во внимание их мнение. Самые редкие требования таковы: чтобы тебя считали человеком, озабоченным благосостоянием организации, способным достигать высоких стандартов в работе, а также чтобы начальник позволял брать на себя ответственность. По этому поводу нельзя не высказать опасения, что дефицит этих ценностей может угрожать экономическому развитию предприятий.

В результате исследования мы обнаружили, что материальные блага и комфортные условия, созданные для работы на предприятии, являются наиболее значимыми составляющими, влияющими на удовлетворенность условиями труда.

В результате проведенного исследования мы получили, что у одних респондентов удовлетворенность жизнью обусловлена удовлетворенностью работой, а у второй категории удовлетворенность жизнью больше зависит от других, не связанных с работой факторов.

Статистический анализ позволил провести структуризацию опросника Равена «Качество трудовой деятельности» [12]. Практически во всех опросниках, входящих в его состав, были выделены инвариантные факторы и по степени важности, и по степени удовлетворенности: активность, стабильность, профес-

сиональная компетентность, профессиональный рост, получение удовлетворения от работы.

Данные корреляционного анализа указывают на наличие корреляционной зависимости между удовлетворенностью жизнью и следующими переменными:

- удовлетворенность оплатой труда;
- удовлетворенность условиями работы;
- выполнение высококачественной работы;
- оказание помощи людям.

Результат корреляционного анализа показал, что существует статистически значимая положительная корреляция между удовлетворенностью трудом и практически всеми (за небольшим исключением) переменными, вошедшими в опросник «Качество трудовой деятельности». Следовательно, удовлетворенность по этим параметрам влияет на удовлетворенность трудом.

С помощью корреляционного анализа выявлена статистически значимая положительная корреляция между удовлетворенностью трудом и удовлетворенностью жизнью. Таким образом, подтверждается гипотеза, выдвинутая в начале исследования.

В результате применения кластерного анализа к результатам опросников «Качество трудовой деятельности» и «Субъективное качество жизни» респонденты разделились на 4 класса.

В 1-й кластер попали менеджеры с низкой удовлетворенностью жизнью и еще более низкой удовлетворенностью трудом. Удовлетворенность условиями труда, выполняемым видом работы, организационным климатом и общими вопросами у них также ниже среднего

уровня. Значит, данные респонденты имеют низкое общее психологическое состояние, определяющееся их личностными особенностями, системой отношений к различным сторонам своей жизни, а также низкой психологической адаптивностью.

Во 2-й кластер попали менеджеры со средним уровнем удовлетворенности трудом и уровнем удовлетворенности жизнью чуть ниже среднего. Возможно, для этих людей удовлетворенность жизнью связана с удовлетворенностью трудом.

В 3-й кластер попали респонденты, достаточно высоко оценивающие свою удовлетворенность жизнью, но при этом удовлетворенность трудом у них отмечается на среднем уровне. Возможно, эти менеджеры имеют работу, не соответствующую их уровню притязаний, и велика вероятность их перехода на другое, более значимое место работы.

В 4-й кластер вошли менеджеры, вполне удовлетворенные своим трудом, при том, что их уровень удовлетворенности жизнью существенно ниже. Уровень их удовлетворенности условиями труда, куда входят такие важные переменные, как зарплата, стабильность, защищенность, несколько ниже уровня удовлетворенности видом работы, организационным климатом и общими вопросами. Скорее всего, у представителей этой группы удовлетворенность жизнью больше зависит от других, не связанных с работой факторов. Количество людей в каждом кластере равноценно, исключение составляет последний класс — он самый малочисленный.

Целью дальнейших исследований было обнаружение причинно-следственной связи между удовлетворенно-

стью трудом и удовлетворенностью жизнью. Также в дальнейшем возможен поиск новых возможностей опросника «Качество трудовой деятельности», например, исследование влияния несоответствия между стремлениями и возможностями на внутригрупповые конфликты.

Сопоставление удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью в нашей стране ранее не проводилось. Исследовательская работа по выявлению факторов, определяющих качество трудовой деятельности и влияющих на качество жизни, проводится впервые.

В ходе исследования выявилось, что у опрошенных менеджеров существует выраженная ориентация на хорошую зарплату и стабильность рабочего места при сравнительно низкой заинтересованности в создании продукта, изобретении новых продуктов, поиске лучших путей осмысления своей деятельности или лучших способов ее организации, возможности влиять на принятие решений в организации или в достижении более высоких стандартов. Однако обнаруживается и значительный незадействованный потенциал: многие люди ищут возможности овладеть новыми навыками, привнести разнообразие в свою жизнь, исполнять высококвалифицированную работу, чувствовать, что они действительно создают нечто полезное. Половина респондентов отмечают, что для них крайне важно чувствовать, что они делают что-то стоящее.

Полученные данные могут дать основание и для нескольких более общих выводов. Есть мнение, что люди хотят иметь не столько интересную работу, сколько деньги и досуг. Результаты исследова-

ния не подтверждают эту идею: большинство людей хочет выполнять приятную, приносящую удовлетворение, заслуживающую внимания работу, а досуг имеет для них меньшую важность. Однако из этих данных следует и то, что такая работа должна быть разнообразной и творческой, а также включать в себя общение с коллегами в процессе достижения общей цели. Люди хотят видеть результаты своей работы и принятых ими решений. Следовательно, существует настоятельная потребность в усовершенствовании систем обратной связи. Полученные данные также предполагают, что разнообразная, удовлетворяющая работа, к которой стремится человек, должна давать ему возможность проявлять свои многочисленные таланты и в то же время избегать ситуаций, которые ему неприятны. Необходимы и средства, обеспечивающие ему возможность совершенствоваться в профессиональной сфере и получать признание за свои достижения.

Несмотря на то что лишь немногие респонденты выразили интерес к творческой деятельности и существует мнение, что поддерживать такую деятельность не слишком важно, хочется высказать беспокойство относительно общего уровня поддержки такой деятельности и мер, направленных на повышение ее полезности и эффективности.

Таким образом, данные, полученные в результате опроса, могут применяться в достаточно широком диапазоне. Руководители могут использовать их при решении задач размещения и развития персонала, а также задач общего организационного развития.

На уровне отдельного индивида анализ таких данных позволяет оценить:

- индивидуальные предпочтения человека в профессиональной сфере;
- удовлетворение, которое он хочет получать от своей работы;
- типы поведения, которых он старается придерживаться, степень удовлетворенности имеющимися у него возможностями вести себя подобным образом, а также препятствия, которые мешают ему делать то, что он хочет;
- индивидуальную мотивацию для решения отдельных задач.

Эти данные можно использовать для помощи тем, кто отвечает за размещение и развитие персонала. Они позволяют получить дополнительную информацию по оптимальному размещению сотрудников в соответствии с их мотивацией, по извлечению выгоды из имеющихся в распоряжении организации талантов и мотивации людей, а также по расстановке сотрудников на такие должности, где для них откроется возможность развить необходимые виды компетентности, мотивацию и соответствующие ожидания. Эти данные можно также использовать для выявления качеств, формирующихся в процессе накопления профессионального опыта.

На уровне группы анализ данных, собранных с помощью «Эдинбургских опросников», может помочь в определении того, что должна делать организация для высвобождения того потенциала творческих способностей, специализированных знаний, лидерства и энтузиазма, которые находятся в ее распоряжении. Также данные дают возможность оценить потенциал организаций в развитии способностей своего персонала и способности руководителей использовать знания, энтузиазм и инициативу своих подчиненных.

Следующее направление исследованй касалось **особенностей выраженности компонентов субъективного качества жизни** (на примере сотрудников МВД и работников сферы обслуживания).

Целью этой работы стало сравнение структур субъективного качества жизни и выраженности его компонентов у различных профессиональных групп (данная работа проводилась Ю. Власовой под руководством Г.М. Головиной).

Были выдвинуты следующие гипотезы исследования:

1. Существует взаимосвязь между компонентами субъективного качества жизни, в том числе между субъективным экономическим благополучием (СМБ), удовлетворенностью жизнью и уверенностью в себе.

2. Существуют различия в структурах удовлетворенности жизнью различных профессиональных групп.

3. Существуют различия между профессиональными группами в оценках понятий КЖ (в том числе субъективного экономического благополучия).

Компоненты СКЖ близки к личностным ценностям. В образовании личностных ценностей и ориентации личности, которая проявляется в отношении личности к обществу, участвуют: структура потребностей, мотивов, целей, идеалов, интересов, убеждений и мировоззрений человека.

В поведении человека можно выделить две функционально взаимосвязанные стороны: побудительную и регулятивную. Регулятивная сторона обеспечивает гибкость и устойчивость поведения в различных условиях. Регуляция поведения реализуется посредством различных психических проявлений, таких

как ощущения, восприятие, внимание, мышление, память, речь, способности, темперамент, характер, эмоции. Побудительная сторона обеспечивает активность и направленность поведения. Описание этой стороны поведения связано с понятием мотивации.

Понятие мотивации употребляется в двух смыслах: 1) мотивация — это система факторов, вызывающих активность организма и определяющих направленность поведения человека, сюда включаются такие образования, как потребности, мотивы, намерения, цели, интересы, стремления; 2) мотивация — это характеристика процесса, обеспечивающего поведенческую активность на определенном уровне, другими словами — мотивирование.

В начале мы подробно рассмотрим понятие мотивации в первом значении.

Наиболее важным из мотивационных понятий является понятие «потребность». Потребность — это состояние нужды в чем-либо. Потребности есть у всех живых существ. Они активизируют организм, направляют его на поиск того, что в данный момент ему необходимо. Основными характеристиками потребностей выступают: а) сила; б) периодичность возникновения; в) способы удовлетворения; г) предметное содержание потребностей (то есть совокупность тех объектов, с помощью которых данная потребность может быть удовлетворена).

Еще одно понятие, описывающее мотивационную сферу человека, — это мотив. Мотив — это предмет, который выступает в качестве средства удовлетворения потребности. При одной и той же потребности мотивами наблюдаемого поведения могут выступать различные предметы. Мотивы есть только

у человека. Замечено, что потребность сама по себе не может быть мотивом поведения, так как потребность способна породить только ненаправленную активность организма. А направленность и организованность поведения обеспечивается лишь мотивом — предметом данной потребности. Мотивы, в отличие от потребностей, потенциально осознаваемы. Цель — осознаваемый результат, на который направлено поведение. Это ожидаемый результат деятельности человека. Цель, в отличие от мотивов и потребностей, связана с кратковременной памятью.

Потребности, мотивы, цели — основные составляющие мотивационной сферы человека [1].

Итак, каждая из потребностей может быть реализована во многих мотивах; каждый мотив может быть удовлетворен различной совокупностью целей.

Можно выделить несколько параметров, характеризующих мотивационную сферу человека:

1) развитость характеризует качественное разнообразие мотивационных факторов;

2) гибкость описывает подвижность связей, существующих между разными уровнями организации мотивационной сферы (между потребностями и мотивами, мотивами и целями, потребностями и целями);

3) иерархизированность — это характеристика ранговой упорядоченности строения каждого из уровней организации мотивационной сферы, взятого в отдельности.

В плане воздействия создание мотивов можно обозначить как мотивирование. Мотивирование — это процесс побуждения к деятельности и общению

для достижения личных целей или целей организации. Другими словами, мотивировать — значит создать влечение или потребность, побуждающие нас действовать с определенной целью. Потребность выступает как внутренний, а цель — как внешний аспект мотивации. Под мотивами в этом случае обычно понимают активные движущие силы, определяющие поведение человека. Мотивировать людей — значит затронуть их важные интересы, создать им условия для реализации себя в процессе жизнедеятельности [16].

Понимание многообразия мира профессий и возможность сориентироваться в нем обеспечивает многопризнаковая психологическая классификация профессий [1]. В основе ее структуры лежит рассмотрение конкретного трудового поста как одной из форм существования профессий, содержащего такие компоненты, как предмет труда, цели труда, средства труда, профессиональную среду. В данной классификации выделяется пять сфер профессиональной деятельности. Это сфера деятельности, связанная с живой природой («человек — природа»), сфера деятельности, связанная с техникой и неживой природой («человек — техника»), сфера «человек — человек», а также сфера деятельности, связанная с социальными системами («человек — знаковая система») и художественная сфера деятельности («человек — художественный образ»). Предметная область труда в данной классификации рассматривается во взаимосвязи с целями деятельности, предопределяющими различные действия с конкретным предметом труда (гностические, преобразующие, изыскательные и др.) и со средствами труда: функциональными

(специфическими средствами субъекта труда, такими как речь, мимика, жесты, мысленные образы и др.); вещественными (разнообразная техника, инструменты, информационные модели, документы и др.); а также с условиями труда (бытовые, опасные, морально ответственные и др.).

Так, профессиографические описания профессий, сгруппированные на основе многопризнаковой психологической классификации профессий, позволили дать обобщенные психологические характеристики разнотипных профессионалов. Нас интересуют характеристики типа «человек — человек». Представители данного типа профессий (терапевт, следователь, менеджер, педагог, дирижер, консультант, руководитель организации или отдела, социальный работник, дипломат и другие специалисты) должны обладать рядом профессионально важных качеств (ПВК), которые обеспечивают успех в работе. Это интерес к человеку, «душеведческая направленность ума, наблюдательность к проявлениям чувств, ума и характера человека, к его поведению, умение или способность мысленно представить, смоделировать именно его внутренний мир...», чувство ответственности за другого человека, умение его слушать и услышать, обеспокоенность судьбами людей, терпение и снисходительность к различным нестандартным проявлениям поведения, внешнего облика, образа мыслей, а также умение осуществлять позитивное формирующее воздействие на поведение людей. Наряду с этими качествами им необходимы познавательная активность в разнообразных областях науки, техники, искусства, спорта и т. п., развитая речь (четкость, связность, по-

нятность, содержательность, удобный для слушателя темп), выразительная мимика и пантомимика, адекватный условиям деятельности имидж, нестандартность мышления (творческий характер) и эмоционально-волевая саморегуляция, огромная выдержка, способность не выходить из себя. Также необходимо сочетание доброты и отзывчивости с принципиальностью и требовательностью к себе и другим.

Противопоказаниями к выбору данного типа профессий являются погруженность в себя, равнодушие к людям, отсутствие признаков бескорыстного интереса к человеку, замкнутость и др.

Но даже при ориентации на эти характеристики необходимо учитывать конкретную специфику деятельности каждого специалиста, относящегося к данному типу профессий.

Особый, самостоятельный интерес представляет проблема мотивации трудовой и, в частности, профессиональной деятельности. Очевидно, что значимость мотивации будет наиболее ярко проявляться в профессиях так называемого экстремального профиля — в деятельности пожарных, военных, летчиков, милиционеров, спасателей и т. д., где мотивация выступает одним из условий безопасности, является компонентом структуры психологической готовности, мобилизации в сложных условиях, служит предпосылкой успешности обучения и освоения деятельности [1, 4, 10].

Тем не менее, несмотря на важность изучения мотивации, в настоящее время существует весьма ограниченное количество работ, посвященных собственно проблеме профессиональной мотивации экстремальной деятельности и, в частности, недавно возникшей профессии спа-

сателя. Необходимость ее изучения заключается в профессиональной специфичности реализации общих мотивов: так, в условиях конкретной деятельности мотив, например, «избегания» может существовать только в виде конкретных целей — избегания опасности, перегрузок, материальных взысканий, потери уважения товарищей и т.д., т.е. определяться конкретными, профессионально-специфичными формами активности и поведения в зависимости от особенностей условий и организации деятельности. Работы, отражающие профессиональную специфику мотивации [1, 6], позволяют развести понятия общетрудовой мотивации, определяющей неспецифическую направленность на труд вообще и основные мотивационные ориентиры личности, и собственно профессиональную мотивацию, характеризующую совокупность побуждений к определенной конкретной профессии и формирующуюся под влиянием содержания задач, условий и организации деятельности.

Анализ литературы показал, что в настоящее время для оценки профессиональной мотивации используются преимущественно методики, направленные на диагностику общетрудовой мотивации, в которых не учитывается специфика конкретной профессии. Такой подход не позволяет в полной мере раскрыть содержание и характерные отличия профессиональной мотивации к деятельности в разных профессиях [1].

Основные принципы исследования должны определяться спецификой решаемых задач, и прежде всего изучения содержательно-структурных и динамических аспектов профессиональной мотивации в связи с влиянием характеристик деятельности (возможно, экстре-

мальной), критериев профессионализации и индивидуально-психологических особенностей личности специалиста [7, 10]. Комплексный подход к изучению и содержательных, и динамических особенностей мотивационной сферы, и их взаимовлияния требовал применения в исследовании принципов системного подхода, предполагающего изучение феномена как целостного образования, рассматриваемого во множестве внешних и внутренних отношений.

Согласно положениям системного подхода мотивация рассматривалась как многомерная по содержанию подсистема личности, характеризующаяся многоуровневым и иерархическим строением, что определило необходимость изучения содержательных и структурных аспектов мотивации в их динамике. Задачей исследования в рамках такого подхода являлось не только изучение особенностей профессиональной мотивации, но и выявление взаимоотношений между отдельными ее элементами и другими структурами личности.

Исследование Ю.В. Бессоновой [1] «Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности» было построено на предположении, что, невзирая на сходство лежащих в основе различных видов профессиональной деятельности потребностей, процесс целеполагания будет различаться в условиях разных форм деятельности, что позволяет изучить профессиональную специфичность целей, условий и организационных особенностей конкретной деятельности.

Для исследования личностных особенностей применялись многофакторный опросник личности Р. Кеттелла (16 PF) и методика оценки уровня субъ-

ективного контроля личности (УСК), модифицированная Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной и А.М. Эткингом. Диагностика мотивационной сферы специалистов-спасателей производилась с помощью совокупности методик изучения общетрудовой мотивации и специализированной методики диагностики профессиональной мотивации спасателей. Исследование мотивации включало оценку степени выраженности мотивации достижения успеха и мотивации избегания неудачи, для чего использовались методики Т. Элерса — «Диагностика мотивации стремления к успеху» и «Диагностика мотивации избегания неудач», а так же «Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» Ф. Потемкиной для изучения структуры и основной направленности мотивационной сферы.

Изучение мотивационной сферы спасателей позволило дифференцировать степень выраженности их общетрудовой и профессиональной мотивации. Общетрудовая мотивация спасателей характеризуется высоким по сравнению с тестовыми нормами уровнем выраженности «мотивации избегания неудач», мотивационных установок «ориентации на результат труда» и «альтруизм», в то время как уровень мотивационных установок «ориентация на власть» и «на деньги» ниже среднестатистического значения.

К наиболее значимым профессиональным мотивам спасателей относятся стремления «к познанию», «к общению», «к безопасности» и «к профессиональному успеху». Ведущими целями профессиональной деятельности спасателей является «достижение высокого

социального статуса», «самопознание», «личностное совершенствование», «профессиональное совершенствование», «достижение высоких профессиональных результатов».

Установлено, что успешность деятельности связана не с одним ведущим мотивом, а с их совокупностью; выраженность мотивов, входящих в нее, значимо отличается у наиболее и наименее успешных специалистов.

Полученные в исследовании данные подтверждают наличие взаимосвязи между некоторыми личностными особенностями и степенью выраженности отдельных мотивационных компонентов. Наиболее тесная взаимосвязь с мотивацией к деятельности спасения обнаружена для таких личностных особенностей, как конкурентность, интеллект, творческая направленность, тревожность, психическая напряженность, эмоциональная устойчивость, волевой самоконтроль, нормативность поведения, интернальность общая, в сферах межличностных отношений и неудач. Общие закономерности, характеризующие особенности взаимосвязи общетрудовой мотивации и личностных особенностей, заключаются, во-первых, в высокой значимости показателей интернальности. Так, наиболее достоверные результаты корреляции обнаружены между показателями общетрудовой мотивации и интернальности, причем различается влияние на мотивацию отдельных видов интернальности — наибольшее количество корреляций обнаружено со шкалами «интернальность в области неудач», «интернальность в области межличностных отношений» и «интернальность в области здоровья», и в меньшей степени — с показателями «об-

щая интернальность» и «интернальность в области достижений». Во-вторых, было обнаружено, что противоположные по содержанию мотивационные компоненты связаны с различными личностными особенностями, что свидетельствует об их самостоятельном значении.

В исследовании было выявлено, что содержание и уровень значимости профессиональной мотивации, в отличие от общетрудовой, связаны с более широким спектром личностных особенностей, что свидетельствует об усилении личностной обусловленности по мере конкретизации вектора «мотив — цель». Помимо взаимосвязей с характеристиками эмоционально-волевой сферы и особенностями межличностного взаимодействия («конкурентность», «экспрессивность», «смелость в социальных контактах»), отмечается корреляция компонентов профессиональной мотивации с «нормативностью поведения» и, особенно, с «напряженностью». Взаимосвязь с показателями интернальности, в отличие от общетрудовой направленности, снижается. Полученные результаты позволяют считать, что профессионально важные качества, такие как «эмоциональная устойчивость», «волевой контроль» и «интернальность», оказывают влияние на характер всей мотивационной сферы специалистов, а конкретная направленность (профессионально-специфичные цели, выбор способов их достижения) связаны с иными личностными особенностями.

Установлено, что в ходе профессионализации усиливается личностная обусловленность профессиональной мотивации, характер которой меняется на каждом этапе становления специалиста. На раннем этапе профессионали-

зации наибольшее значение принадлежит общительности, смелости в сфере социальных контактов, радикализму в поведении, напряженности; характер мотивации опытных специалистов связан с эмоциональной устойчивостью, волевым самоконтролем, интеллектом, творческой направленностью, а также интернальностью общей, в области неудач и межличностных отношений.

Полученные в исследовании результаты служат доказательством того, что примененный для изучения профессиональной мотивации подход конкретизации вектора «мотив — цель» позволяет выявить особенности не только содержания, но и проявления мотивационных компонентов, а также отразить профессиональную специфику мотивации спасателей, что способствует, наряду с исследованием общетрудовой мотивации, наиболее полной характеристике мотивационной сферы специалистов, выявлению особенностей, связанных с экстремальностью условий деятельности, и специфических отличий мотивации представителей разных профессий, в том числе экстремального профиля деятельности.

Еще более специфическими бывают компетенции. В книге Лайда и Сайна Спенсеров «Компетенции на работе» предлагаются методы, определяющие компетенции, которые позволяют спрогнозировать эффективное выполнение работы или успех в жизни и не содержат в себе половых или социально-экономических факторов [18].

Компетенция — базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и (или) наилучшему исполнению работы. Характеристика «базовое качество» означает,

что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и при выполнении различных рабочих задач. «Причинное отношение» означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение работы. Компетенция действительно прогнозирует хорошее или плохое исполнение, которое измеряется при помощи конкретного критерия или стандарта.

Компетенции объединяются в кластеры, состав которых, как нам кажется, и определяет не только хорошее исполнение работы, но и наибольшую удовлетворенность ею. В нашем исследовании мы выделили следующие кластеры компетенций.

Кластер «Помощь другим и их обслуживание» включает намерение удовлетворить потребности другого человека, приспособиться к его интересам, заботам и потребностям, а также работу над удовлетворением этих потребностей.

Кластер «Межличностное понимание» подразумевает желание понять других людей. Это способность внимательно слушать и понимать не высказанные или частично высказанные мысли, чувства и заботы других. Межличностное понимание можно также назвать: сопереживанием (эмпатией), умением слушать, восприимчивостью по отношению к другим, информированностью о чувствах других, диагностическим пониманием.

Кластер «Ориентация на обслуживание клиента» предполагает желание помочь или услужить другим, удовлетворить их потребности. Ориентация на обслуживание клиента также называется:

ориентацией на помощь и обслуживание, фокусом на потребностях клиента, партнерскими отношениями с клиентом, фокусом на конечном пользователе, вниманием к удовлетворению клиента.

Кластер «Воздействие и оказание влияния» выражает намерение убедить, уговорить, повлиять или впечатлить окружающих с целью заставить их поддерживать планы говорящего; также может выражать желание оказать определенное воздействие или влияние на других.

Выделенные нами кластеры содержат различные компетенции. Все они отражают какой-либо аспект зрелости индивидуума по отношению к другим и к работе. Эти компетенции контролируют эффективность исполнения индивидуумом работы, если дело касается непосредственных трудностей и давления со стороны среды, поддерживают эффективность других компетенций по отношению к окружающей среде. Такими компетенциями являются: самоконтроль, гибкость, преданность компании, уверенность в себе.

Самоконтроль позволяет человеку поддерживать исполнение в стрессовых или враждебных условиях.

Гибкость дает человеку возможность адаптировать свои намерения к непредвиденным обстоятельствам.

Преданность компании способствует соотносению человеком своих действий и намерений с планами организации, в которой он работает.

Уверенность в себе позволяет человеку исполнять работу в сложных условиях.

Опишем данные компетенции более подробно. Самоконтроль есть способность человека держать эмоции под контролем и сдерживать негативные дей-

ствия в случае соблазна, при встрече с сопротивлением или враждебностью со стороны окружающих либо при работе в стрессовых условиях.

Гибкость есть способность адаптироваться и эффективно работать в разнообразных ситуациях с отдельными людьми или группами; это способность понимать и ценить различные, в том числе противоположные, точки зрения на проблему, адаптировать подход по мере изменения требований ситуации и менять или легко принимать изменения в своей организации или рабочие требования. Гибкость позволяет исполнителю адаптировать другие навыки и компетенции к потребностям ситуации. Основа гибкости — способность объективно воспринимать ситуацию, включая точки зрения других людей. Гибкость также называют: адаптируемостью, способностью меняться, объективностью восприятия, способностью оставаться объективным, сопротивляемостью.

Преданность компании представляют собой способность и готовность индивидуума строить свое поведение в соответствии с потребностями, приоритетами и целями компании, действовать таким образом, чтобы продвигать цели компании или удовлетворять ее потребности. Иногда оказывается, что преданность компании подразумевает, что ее цели ставятся выше индивидуальных целей или профессиональных приоритетов.

Компетенция «Уверенность в себе» — это вера человека в собственные способности выполнить задание. Сюда входит выражение человеком уверенности в ситуации борьбы с трудными обстоятельствами, в достижении решений или формировании мнений и в конструктив-

ной работе над неудачами. Уверенный в себе человек обладает:

- решительностью;
- независимостью;
- сильной Я-концепцией;
- готовностью взять ответственность на себя.

Стандартное поведенческое описание уверенности в себе таково: человек принимает или выполняет решения, несмотря на несогласие с ними других людей; преподносит себя в убедительной или впечатляющей манере; выражает уверенность в своих суждениях или умениях; четко и уверенно выражает свою позицию в конфликтах с подчиненными.

Так как компетенция «Уверенность в себе» присуща большинству профессий, относящихся к типу «человек — человек», мы выбрали ее в качестве личностной характеристики наших профессиональных групп.

Понятие уверенности затрагивалось многими отечественными психологами, но школы изучения уверенности в российской психологической науке не сложилось. Исследования уверенности стали междисциплинарными, поскольку связаны с экономикой, политикой и другими сферами жизни человека. На Западе интерес к этим проблемам возрос и устойчиво удерживается в связи с их высокой значимостью для понимания механизмов принятия решения. Исследования, направленные на изучение этих механизмов, заняли прочное место в зарубежной науке, поскольку в современном мире возросли психологические нагрузки на человека в силу необходимости для его жизни и деятельности принимать ответственные решения, связанные с дефицитом или избытком информации. Это характерно для боль-

шинства видов сложной профессиональной деятельности (руководителей, предпринимателей, юристов, военачальников, врачей, педагогов и т. д.).

Среди современных определений психологического содержания понятия «уверенность в себе» (личностная уверенность) в отечественной литературе наиболее проработанными теоретически и экспериментально являются подходы В.Г. Ромека и В.В. Высоцкого: уверенность в себе — это принятие своих действий, решений, навыков как правильных и уместных (т. е. принятие себя). В качестве ведущих личностных детерминант уверенности выявлены мотивация достижений, волевой самоконтроль и тревожность, а в качестве социально-психологических — принятие себя, инициатива и смелость в социальных контактах [13].

Для проведения эксперимента использовались три опросника:

- опросник «Субъективное качество жизни» (разработанный в ИП РАН), включающий материальное благополучие и удовлетворенность жизнью в структуру параметров качества жизни (оцениваемых по 10-балльной шкале), которые являются наиболее значимыми для каждой группы респондентов (выделено 20 наиболее значимых параметров);

- эмоциональный опросник Дайнера, в котором предлагается ответить на вопрос: «Насколько счастливым или несчастливым Вы себя обычно чувствуете?»;

- опросник уверенности в себе Ромека, содержащий три шкалы: «Уверенность в себе», «Социальная смелость» и «Инициатива в социальных контактах».

Испытуемые. Работники МВД и работники сферы ресторанного сервиса.

В эксперименте приняли участие 52 человека в возрасте от 23 до 40 лет.

Субъективное качество жизни оценивалось как степень соответствия реальных понятий идеальным (ценностям) в представлении респондентов (усредненная сумма отклонений между оценками).

Для анализа данных использовались методы непараметрической статистики (критерий Манна-Уитни), корреляционный, кластерный и факторный анализ.

Корреляционный анализ данных обобщенной выборки показал значимые положительные корреляции общей удовлетворенности жизнью с материальным благополучием. Кластерный анализ объединил в один кластер материальное благополучие, профессию, работу, питание и отдых.

Далее сравнивались построенные с помощью факторного анализа семантические структуры удовлетворенности жизнью работников МВД и работников сферы обслуживания, которые содержат понятия качества жизни, общую удовлетворенность жизнью, а также ощущение счастья.

Оказалось, что реконструированные факторные пространства удовлетворенности жизнью работников МВД и работников сферы ресторанного сервиса интерпретируются с помощью одинаковых факторов, поэтому была построена факторная модель по обобщенной выборке. Выделились следующие факторы: первый — субъективное экономическое благополучие (профессия, работа, питание); второй — когнитивная оценка жизни (общая удовлетворенность жизнью, самоуважение и уважение окружающих, духовные ценности); третий — эмоциональная оценка жизни (параметры, связанные

со счастьем); четвертый — образование; пятый — спорт, здоровье; шестой — инициатива в социальных контактах и уверенность в себе.

Сравнение двух выборок (критерий Манна-Уитни) по уровню оценок жизненных реалий выявило значимые различия в оценках образования, работы, отдыха и питания — ниже оценки работников сферы обслуживания.

Сравнение двух выборок по уровню стремления к идеалу, наоборот, не выявило значимых различий в оценках понятий профессии и образования, а также в самоуважении и уважении окружающих, отдыхе, жилье, любви. Соответственно уровень отклонений оценок стремления к идеалу от жизненных реалий в образовании, работе, отдыхе является значимым.

Обращает на себя внимание тот факт, что декларируемый и определенный по критерию СКЖ уровни удовлетворенности своей жизнью сотрудников МВД и работников сферы обслуживания значимо не отличаются и являются достаточно высокими.

Объяснение этого факта, возможно, лежит в том, что на общую удовлетворенность оказывают влияние такие черты личности, как самоуважение, уверенность в себе и инициатива в социальных контактах. Эти качества присущи работникам сферы обслуживания. Если учесть, что в выборке работников сферы обслуживания люди более молодые, чем в выборке работников МВД, а личностная компетенция помогает достижению целей и удовлетворению запросов стремления к идеалу, то идеал будет достигнут.

Основные выводы. В результате решения поставленных задач гипотезы исследования подтвердились лишь час-

точно. Выявлена взаимосвязь компонентов субъективного качества жизни, в том числе субъективного экономического благополучия, с удовлетворенностью жизнью и уверенностью в себе. Субъективное экономическое благополучие определяется понятиями «стабильность» и «материальный достаток».

Выявлены значимые различия между профессиональными группами в выраженности таких компонентов СКЖ, как образование, работа, отдых.

Существенных различий в структурах удовлетворенности жизнью (профилях) профессиональных групп не выявлено. Возможно, это объясняется тем, что анализируемые нами группы принадлежали к одному типу профессий и соответствующих ему компетенций.

Таким образом, в данной работе проанализировано соотношение качества трудовой деятельности и субъективного качества жизни, проведена адаптация «Эдинбургских опросников» [12] и структуризация этих опросников с помощью факторного анализа. Построены пространства удовлетворенности жизнью и удовлетворенности качеством трудовой деятельности сотрудников различных профессиональных сфер.

Литература

1. Бессонова Ю.В. Психологические особенности профессиональной мотивации деятельности // Проблемы экономической психологии. М.: ИП РАН, 2004. С. 113–137.
2. Головина Г.М., Савченко Т.Н. Влияние экономического фактора на субъективное качество жизни // Проблемы экономической психологии. Т. 1 / под ред. А.Л. Журавлева, А.Б. Купрейченко. М.: ИП РАН, 2004. С. 527–545.
3. Удовлетворенность жизнью и стили поведения // Материалы Всерос. съезда Российского психологического общества. СПб.: Рос. психол. о-во, 2003.

4. Головина Г.М., Савченко Т.Н. Методы исследования качества жизни // Материалы II Всерос. науч. конф. по психологии Российского психологического общества. Рн/Дону: Рос. психол. о-во, 1997. С. 145–146.

5. Головина Г.М. Структура показателя общей удовлетворенности жизнью // Качество жизни: критерии, оценки. Отечественный и зарубежный опыт. М., 2002. С. 17–19.

6. Головина Г.М., Савченко Т.Н. Система показателей и методы оценки качества жизни. М.: ИПРАН, 2001.

7. Деркач А.А., Засыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях (психолого-акмеологические основы). М.: МААА, 1998.

8. Егорова М.С. Психология индивидуальных различий. М., 1997.

9. Железнов Ю.Д., Абрамян Э.А., Новикова С.Т. Человек в природе и обществе. М., 1999.

10. Жуков Ю.М. Ценности как детерминанты принятия решения. Социально-психологический подход к проблеме // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. М., 1976.

11. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: ИПРАН, 2003.

12. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: пер. с англ. М.: Когито-Центр, 2003.

13. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. СПб.: Речь, 2003.

14. Савченко Т.Н. Динамика качества жизни и психологический статус // Методы исследования психологических структур и их динамики. М.: ИПРАН, 1999. С. 38–53.

15. Савченко Т.Н., Головина Г.М. Экология человека: теоретическое и экспериментальное исследование качества жизни. М.: ИПРАН, 1996.

16. Савченко Т.Н., Соколов Е. Мотивация и удовлетворенность жизнью // Методы исследования психологических структур и их динамики. М.: ИПРАН, 2001.

17. Савченко Т.Н., Головина Г.М. Восприятие экологической опасности // Тр. ИПРАН. М.: ИПРАН, 1997.

18. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. М.: HIPPO, 2005.

Законность как социальная ценность

А.И. Пригожин

Аннотация: в статье проведен анализ подходов к пониманию законности как основополагающей социальной ценности. Подробно рассмотрено соотношение понятий «закон» и «право» в структуре законности. Определены основные угрозы укреплению законности в современном обществе.

Ключевые слова: законность, право, легизм.

Summary: this paper analyzes approaches to understanding law as fundamental social values. Discussed in detail relations between the concepts law and the right in the structure of law. The main threats to the rule of law in modern society.

Keywords: laws, regulations, legalism.

Давайте предположим, что кто-то из сильных лидеров России (а больше некому!) действительно решится на модернизацию. Завтра или послезавтра. Ему придется распаковать это слово-контейнер. Объяснить, что у него там. Иначе говоря, предложить государству и обществу ценностно самоопределиться, вывести их из цивилизационного обморока, из бессознательного зависания между вариантами будущего.

Структура законности

Прочное дно этого контейнера образует исходная ценность любой модернизации — законность. Тут не о чем спорить: другой базы модернизация не имеет. Законность — это ценность