

Институт психологии РАН
Российское психологическое общество
Московский государственный университет
им. М. В. Ломоносова
Тверской государственный университет

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Международная
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

15 и 16 октября 2015 года
г. Москва



Издательство
«Институт психологии РАН»
Москва – 2015

УДК 159.928
ББК 88
С ??

Все права защищены. Любое использование материалов данной книги полностью или частично без разрешения правообладателя запрещается

С ?? Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии: Сборник материалов международной научно-практической конференции (Москва, 15–16 октября 2015 года). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 475 с.
ISBN 978-5 УДК 159.928
ББК 88

В сборнике представлены материалы по вопросам развития психологии труда, инженерной психологии и организационной психологии в России и мире в целом, показаны проблемы и перспективы теоретических и практических исследований по этим направлениям.

Круг тем, охваченных авторами, включает вопросы повышения профессионализма и развития инновационного потенциала будущих профессионалов; использования метакогнитивного анализа индивидуально-личностных и социально-психологических детерминант эффективности и безопасности профессиональной деятельности; регуляции и совладания с неблагоприятными психическими состояниями в профессиональной деятельности, в том числе в кризисных ситуациях и экстремальных условиях; повышения качества управленческого взаимодействия, влияния внутренних и внешних факторов управленческой деятельности на поведение руководителей.

В представленных материалах психологи ставят перед собой новые гуманистические задачи: как помочь профессионалу построить новые жизненные перспективы, оценить достигнутое и открыть новые личностные смыслы своей деятельности как основы всей своей жизнедеятельности.

Материалы будут полезны для представителей органов управления, руководителей и работников предприятий и организаций, научных, предпринимательских и банковских кругов, профессорско-преподавательского состава, аспирантов и студентов психологического профиля, практикующих психологов, консультантов, а также всех интересующихся данной проблематикой.

Материалы конференции публикуются в авторской редакции.

© ФГБУН Институт психологии РАН, 2015

ISBN 978-5

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

<i>Т. Ф. Базылевич, М. А. Фомин</i> ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ СУБЪЕКТОЦЕНТРИРОВАННОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА	13
<i>В. В. Барабанщикова, Г. И. Марусанова</i> ПРОБЛЕМА ПРОКРАСТИНАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ	16
<i>Т. В. Бугайчук</i> К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА	22
<i>Е. В. Дробышевская</i> СПЕЦИФИКА ДОВЕРИЯ У УЧАЩИХСЯ ТВОРЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ	26
<i>А. Н. Елизаров</i> ГУМАНИТАРНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ ПОСТИЖЕНИЮ ТАЙНЫ ЛЮБВИ	29
<i>Л. И. Еремينا</i> РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ЭТАПЕ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИИ	33
<i>М. М. Кашапов</i> ДИНАМИКА НАДСИТУАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ ПЕДАГОГА НА СТАДИЯХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ	36
<i>А. И. Кулакова</i> ФОРМИРОВАНИЕ ОСОЗНАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА В ПЕРИОД ОБЩЕГО ОБУЧЕНИЯ	42
<i>Е. А. Магазева, Т. В. Малютина</i> ЦЕННОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ВРАЧА	45
<i>И. А. Мотовилина</i> ДИНАМИКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ	50
<i>А. А. Орлова</i> ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА БУДУЩЕГО В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ	53
<i>Ю. А. Полещук</i> ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ	61
<i>Ю. В. Постылякова</i> РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПЕРЕЖИВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ	65

<i>Д. М. Рамендик</i>	О ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЯХ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ БИОЛОГОВ И ПСИХОЛОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ	69
<i>О. В. Рунец</i>	ИССЛЕДОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ	72
<i>М. В. Селезнева</i>	ЛИЧНОСТЬ ОФИЦЕРА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ	77
<i>Д. Н. Супрун</i>	ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ В ЛИЧНОСТНОМ РАЗВИТИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ ОВД.	83
<i>В. А. Толочек, В. Г. Денисова, С. В. Шпитонков</i>	ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ И ПЕРИОДИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ	87
<i>А. К. Юрчинская</i>	ХАРАКТЕР ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ С ЭМПАТИЙНЫМИ ТЕНДЕНЦИЯМИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ	90
<i>А. П. Якунин</i>	СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОДРОСТКАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РОЛЕЙ ВЗРОСЛОГО ЧЕЛОВЕКА	93

**Раздел 2
ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ
И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

<i>М. М. Абдуллаева</i>	СЕМАНТИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ОБЪЕКТОВ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ	99
<i>М. С. Алексеевко, Д. В. Гандер</i>	ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ В ДВУХЧЛЕННЫХ ЭКИПАЖАХ СОВРЕМЕННЫХ ВОЗДУШНЫХ СУДОВ.	102
<i>М. В. Бадалова</i>	МЫСЛИТЕЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА КАК ФАКТОР РЕШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ	106
<i>С. А. Барсукова</i>	ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ НРАВСТВЕННОЙ СФЕРЫ РАБОТНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ	112
<i>В. В. Белик</i>	ПОЛНОТА АКТУАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ СРЕДЫ КАК ФАКТОР ВНУТРИПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ СУБЪЕКТОВ	114
<i>Т. Н. Березина</i>	ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОГЕННЫХ ФАКТОРОВ ДЛЯ ПРОФЕССИИ ЛЕТЧИК-КОСМОНАВТ	116

<i>С. С. Бубнова</i>	ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	122
<i>А. А. Гостев, А. Г. Фомин</i>	ОСОБЕННОСТИ МЕНТАЛИТЕТА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ КРИЗИСОВ: ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ	124
<i>А. А. Грачев</i>	МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИДЕАЛЬНОГО РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА.	130
<i>А. А. Дьячук</i>	ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕЖИВАНИЯ ВРЕМЕНИ И УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	133
<i>Т. А. Жалагина, Ю. Ю. Гудименко</i>	ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ.	139
<i>И. В. Морозова</i>	ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ, ПОВЫШАЮЩИХ ОПАСНОСТЬ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ.	145
<i>О. С. Осипова, Н. В. Сахарова</i>	ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	149
<i>Ю. В. Пошехонова</i>	МЕТАКОГНИТИВНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ	153
<i>Ю. А. Сапрыкина</i>	ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННО-ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВОГО СТАТУСА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СТРАХОВОЙ ОТРАСЛИ	158
<i>Е. В. Харитонова</i>	ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ В РУССКОМ МЕНТАЛИТЕТЕ: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ	162
<i>А. В. Чемякина</i>	РЕГУЛЯТИВНАЯ ФУНКЦИЯ РЕФЛЕКСИВНОСТИ И ИНТЕРНАЛЬНОСТИ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НЕГАТИВНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ	167
<i>Л. В. Черемошкина</i>	ДЕФОРМАЦИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД.	173
<i>Е. Н. Чуева</i>	ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЕЙ И РАБОТНИКОВ АППАРАТОВ СУДОВ.	175
<i>А. М. Шевелёва</i>	ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ	184

<i>Е. Г. Шубникова</i>	
РАЗРАБОТКА БАЗОВЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ	190

**РАЗДЕЛ 3
ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ:
ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ**

<i>Т. Д. Азарных</i>	
ДЕПРЕССИВНЫЕ СОСТОЯНИЯ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ МЕНЕДЖМЕНТА	199
<i>Н. Е. Водопьянова</i>	
РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ СУБЪЕКТАМ ТРУДА ПОДВЕРЖЕННЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ	202
<i>К. М. Гайдар, О. П. Малютина</i>	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ.	208
<i>Л. Д. Желдоченко, Т. И. Шимко</i>	
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ	211
<i>А. Ю. Киворкова, А. Г. Соловьев*</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ВНУТРИСЕМЕЙНОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ К СПЕЦИФИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ЖЕН ВОЕННОСЛУЖАЩИХ)	216
<i>Я. А. Корнеева, Н. Н. Симонова</i>	
РЕСУРСЫ ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ ВАХТОВОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ АРКТИКИ	219
<i>Л. Н. Котлярова</i>	
ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА АДАПТАЦИЮ НАЧИНАЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЮРИСТОВ	227
<i>С. А. Котова</i>	
ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ	232
<i>А. С. Кузнецова, М. А. Титова</i>	
ЭФФЕКТИВНАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ КАК ДИФФЕРЕНЦИРУЮЩАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ УСПЕШНЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ	238
<i>И. А. Курапова</i>	
ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИИ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА К ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ	242
<i>А. А. Нестерова</i>	
ВКЛАД ЗАЩИТНО-СОВЛАДАЮЩИХ СТРАТЕГИЙ ПОВЕДЕНИЯ В ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА В СИТУАЦИИ ПОТЕРИ РАБОТЫ: РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ	247
<i>О. К. Труфанова</i>	
ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ВРАЧЕЙ И МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР РЕАНИМАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ	251

**РАЗДЕЛ 4
ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

<i>Л. Н. Аксеновская</i>	
ТЕХНОЛОГИЯ СОТЕРИНГА КАК ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ: АНТИЧНАЯ ПРАКТИКА «ЗАБОТЫ О СЕБЕ» И «КУЛЬТУРА СЕБЯ» В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	259
<i>Н. С. Бабиева</i>	
МОДЕЛИРУЮЩИЙ МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ	261
<i>Е. Г. Бердникова</i>	
ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОСТРАНСТВЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	265
<i>Р. А. Березовская</i>	
СУБЪЕКТНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ	270
<i>М. С. Бреус</i>	
ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ В СВЯЗИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ ПЕРСОНАЛА	276
<i>Е. И. Буданова, Н. В. Еркин</i>	
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ	278
<i>В. А. Буров</i>	
КОГНИТИВНЫЕ РЕСУРСЫ ЭКОНОМИКИ	283
<i>А. Н. Воронин, А. Б. Старикова</i>	
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОУЧИНГА РУКОВОДИТЕЛЕЙ С ПОМОЩЬЮ ПСИХОЛИНГВИСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ И АНАЛИЗА ДИСКУРСА.	286
<i>Н. Г. Воскресенская</i>	
ПЕРСПЕКТИВНОСТЬ МЕДИАОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГО ПРОЦЕССА БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТИ	288
<i>С. В. Гуцыкова</i>	
ЛИДЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	292
<i>Л. А. Жигун</i>	
ФУНКЦИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНЫЕ И ЛИЧНОСТНЫЕ РАЗЛИЧИЯ МОТИВОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ	296
<i>С. В. Жолудева</i>	
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОТРУДНИКОВ	303
<i>Занковский А. Н.</i>	
ОТ ТОЛЕРАНТНОГО ЛИДЕРСТВА К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ	307

<i>Л. Н. Захарова, В. Ю. Власкин</i> Ценностная готовность военнослужащих срочной службы к работе в условиях организационной культуры современного предприятия	312
<i>Т. В. Зотова</i> Современные тенденции в развитии методологии и методов профессионального психологического отбора персонала	318
<i>О. М. Иванова, Т. Л. Крюкова</i> Личностные факторы стресса и копинга у муниципальных служащих	323
<i>Е. В. Камнева</i> Психологические предпосылки коррупцирующего поведения	329
<i>К. В. Карпинский, Т. В. Гижук</i> Психическая регуляция карьеры и профессиональная успешность личности	335
<i>А. А. Карпов</i> Специфика процесса внимания в организации управленческой деятельности	339
<i>А. В. Карпов</i> Эмоциональный интеллект как детерминанта управленческой деятельности	347
<i>Т. Г. Киселева</i> Социально-психологические детерминанты лидерства и социальной одаренности	353
<i>О. А. Кондрашихина</i> Способность к конструктивной активности как фактор адаптации личности в условиях организационных изменений	359
<i>Е. Д. Короткина</i> Психология командообразования в организации	364
<i>А. Н. Лебедев, О. В. Гордякова</i> Психологические основы проектно-маркетингового подхода к организации совместной деятельности в бизнесе	368
<i>С. А. Литвина</i> Направленность личности в общении и эффективность процесса общения как содержательные характеристики компетентности «клиентоориентированность» (на материале Группы компаний «XXX»)	371
<i>Т. Н. Лобанова</i> Трудовая мотивация молодых сотрудников нового поколения	379
<i>А. М. Молокостова</i> Парасоциальные связи: источники формирования и критерии зависимости	385

<i>Ю. Е. Мужичкова</i> Личная социальная ответственности как условие реализации корпоративной социальной ответственности	389
<i>В. Б. Никишина, И. И. Никишин</i> Норма и патология организации: клинико-психологический подход	394
<i>Е. А. Палт</i> Особенности стилей делового общения менеджеров (в крупной международной компании)	397
<i>О. А. Пикулёва</i> Влияние внутренних и внешних факторов управленческой деятельности на самопрезентационное поведение руководителей	402
<i>В. И. Пищик, М. Н. Ванюшанник</i> Особенности покупательского поведения поколений	405
<i>С. А. Преснякова</i> Факторы организационной приверженности сотрудников коммерческих предприятий	408
<i>Е. С. Ребрилова</i> Динамика психологического контракта субъектов труда в российских организациях	411
<i>О. И. Самосват, В. Б. Никишина</i> Социальное одобрение как цель коммуникативного поведения подростков в социальных сетях	415
<i>Л. В. Тарабакина</i> Групповая рефлексия в организации: технологии и методологические подходы	417
<i>С. В. Шпитонков</i> Корпоративное обучение в управлении карьерой менеджера: позитивные эффекты	421
<i>В. А. Холмогоров, Е. И. Кузьмина</i> Самозффективность в зеркале коллективного субъекта	423
<i>Б. А. Ясько</i> Организационная идентичность как системная психологическая характеристика организации: теоретическое обоснование конструкта	429

Раздел 5 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНЖЕНЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ЭРГОНОМИКИ

<i>А. Ю. Акимова</i> Гендерные особенности представлений о доверии и недоверии человека технике (на примере водителей автомобилей)	439
<i>Б. И. Беспалов</i> Подход к диагностике «юзабилити» интерфейсов с позиций деятельностной теории инструментальных актов	442

<i>Б. Б. Величковский</i> ОСОБЕННОСТИ КОГНИТИВНОГО КОНТРОЛЯ КАК ФАКТОР ВОЗНИКНОВЕНИЯ ФЕНОМЕНА ПРИСУТСТВИЯ В ВИРТУАЛЬНОЙ СРЕДЕ	447
<i>М. В. Гаража</i> ПСИХОДИАГНОСТИКА ОПЕРАТИВНОЙ ГОТОВНОСТИ ВОДИТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДЕЙСТВИЯМ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОПУСКА К УПРАВЛЕНИЮ ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ	450
<i>А. Г. Гузий, А. М. Лушкин, Ю. А. Майорова</i> РИСК ДЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПОЛЕТОВ, ОБУСЛОВЛЕННЫЙ УТОМЛЕНИЕМ ЭКИПАЖА	454
<i>Е. А. Карпова</i> ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ЕГО РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ	460
<i>О. Г. Носкова</i> АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ЭРГНОМИКИ	463
<i>А. А. Обознов, Ю. В. Бессонова, Д. Л. Петрович</i> КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ. . .	467
<i>Е. Д. Чернецкая, А. А. Обознов</i> КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ЧЕЛОВЕКО-МАШИННОГО КОМПЛЕКСА У ОПЕРАТОРОВ АТОМНОЙ СТАНЦИИ	471

Раздел 1

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Т. Ф. Базылевич, М. А. Фомин

**ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕТОДОЛОГИИ
СУБЪЕКТОЦЕНТРИРОВАННОЙ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА**

Московский государственный университет технологий и управления
(МГУТУ), кафедра психологии и педагогики,
Национальный центр психоакмеологии индивидуальности, Москва

Теоретико-методологические проблемы психологии труда и организационной психологии за последнее десятилетие развиваются с акцентом на новый взгляд в построении субъектной психологии. Аналитические представления о необходимости подбора человека под психограмму профессии (с подробным перечнем необходимых для труда функций, умений и навыков) слишком часто не оправдывают себя в вариативных метаморфозах развития мира. Особая роль в сонастройке науки к реалиям этих изменений принадлежит главенствующему закону человекознания: внешние (часто социальные причины) влияют на поведение и психику через призму внутренних условий субъекта психической деятельности. При этом, внутренние условия включают – в качестве «жестких» звеньев – структуру индивидуальности, которая всегда целостна (Рубинштейн, 1996; Базылевич, Ломов, 1996; Базылевич, 1994–2015).

Представленное сообщение анализирует имплицитный и эксплицитный прирост достижений психологии труда и организационной психологии и в целом – практической психологии – под давлением теоретико-методологических открытий субъектоцентрированной психологии. В сообщении мы подчеркнем лишь основные прорывы в осмыслении данной сферы фундаментальных научных знаний.

Во-первых, очевидность интеграции свойств разных уровней психики в активном поведении, в труде сделала необходимым системный анализ психического и физиологического – как две стороны одной «живой медали». Стало аксиоматичным понимание того факта, что изменение организации одной стороны влечет за собой изме-

нение в другой. В решение вопросов психологии труда вошел анализ «вертикального среза» многоуровневых свойств индивидуальности [2, 3], где индивидные и общеличные свойства стали изучаться в «жестких» звеньях функциональных систем [1]. Целостнообразующим фактором их строения и регуляции стали индивидуально-стабильные, конституциональные, природные, генотипические особенности, фиксируемые в поведении и деятельности.

Имплицитный этап начал типологического познания задатков психологии труда (1956–1968 гг.) связан здесь с выделением проблем биологических основ индивидуально-психологических различий. Стали известными научные исследования К. М. Гуревича, Е. М. Борисовой, М. К. Акимовой, В. Д. Небылицына, где раскрывались каузальные связи свойств нервной системы с индивидуализацией труда ткачих, жонглеров, летчиков [2, 6]. Получаемые конкретные материалы опровергали сложившиеся аналитические концепции, которые вычленили (весьма субъективно) в задатках труда лишь отдельные анатомо-физиологические признаки и их несистематизируемые ситуативные психологические проявления. Наконец-то наступил конец попыткам дифференцировать личности, например, на объективные и субъективные (Бине и др.), экстраверты и интроверты (Юнг), рационалисты и эмпирики (Джемс), шизотимы и циклотимы (Кречмер), висцеротоники, соматотоники, церебротоники (Шелдон), холерики, меланхолики, сангвиники, флегматики (Гиппократ, Павлов).

Прорыв в типологическом познании сделан работами школы Б. М. Теплова–В. Д. Небылицына, рассмотревшей поведение как неразложимый сплав генотипа с фенотипом, доказывая, что только углубленные экспериментальные исследования могут дать конкретную информацию сначала – о свойствах нервной системы, а затем – в отдаленном будущем – об их типичных сочетаниях, характеризующих типы человека. Уже пилотажные исследования индивидуально-стабильных, конституциональных, природных, генотипичной особенностей индивида столкнулись с невозможностью прямого наложения «картины» физиологических свойств на психологию личности и индивидуальности (Небылицын, Русалов, Теплов).

Эксплицитный этап становления дифференциальной психофизиологии (1968–1998 гг.) связан с отчетливым осознанием учеными и практиками потребности в типологическом познании: стали включаться типологические эксперименты в академические исследования по психологии труда. Так – были получены корреляции показателей свойств нервной системы и результативности длительной непрерывной деятельности. Появилось понимание того факта, что общепсихологические законы реализуются в трудовой деятельности через приз-

му свойств индивида и личности. Были продолжены исследования типологических особенностей человека (Голубева, Малых, Русалов), но существенно расширился системный анализ условий, механизмов и факторов включения синдромов свойств в функциональные системы (Базылевич, 1998 и др.).

В академических системных исследованиях индивидуальности доказательно выявлено, что целостность, применительно к проблемам индивидуальных различий в психологии труда, целесообразно изучать через «системообразующие факторы», детерминирующие интегративность характеристик человека, типичность его поведения (Базылевич, Ломов, 1984–1996 и др.).

Рефлексивный этап развития типологического познания (1998–2005) связан с пересмотром технологий экспериментальных исследований – традиционный поиск ортогональных свойств нервной системы и их психологических проявлений дополняется изучением реальности целостной индивидуальности в аспекте системной субъектоцентрированной парадигмы (Базылевич, 1998, 2005). Созданные психотехнологии существенно расширили сферу практической реализации типологических законов. Прорабатывались такие социально-значимые проблемы, как критериально-ориентированное тестирование оптимальности психического развития профессионала (Акимова, Базылевич, Борисова, Гуревич), психогенетика поведения и деятельности (Егорова, Малых), своеобразие и психокоррекция структуры целостной индивидуальности: при действии малых доз радиации после аварии на ЧАЭС, при ишемической болезни сердца, в ходе переделки навыка [2, 4].

Для типологического познания институционального этапа (2004–2015 гг.) для ее современных форм – дифференциальной психологии и психофизиологии – характерна: субъектоцентрированность, практическая направленность типологического квазиэксперимента. Открываются «смежные» области наук на стыке акмеологии, психологии труда, экологической психологии, психологии безопасности, социальной психологии (Базылевич, Бутылин, Выставкина, Колядина, Хакимзанова). Открыт Национальный центр психоакмеологии индивидуальности.

В целом ряде исследований и монографий доказательно подчеркнуто, что именно индивидуальность – если она сформирована дисгармонично – является предиктором деструкций и деформаций человеческого фактора в трудовой деятельности [2, 3, 4]. Отсюда разрабатываются особые субъектоцентрированные способы реабилитации человека в психологии труда. Возросла социальная потребность реализации законов субъектной психологии в общественной

практике. Открылся федеральный центр психоакмеологии индивидуальности.

Сегодня можно констатировать, что психическое развитие человека в современном обществе, переходящем от эпохи «масс» к эпохе индивидуальностей, в значительной мере определяется знаниями в области дифференциальной психологии и психофизиологии, фиксирующей фундаментальные законы целостности типологических свойств человека как личности, как индивидуальности и как субъекта психической деятельности. Очевидно, проработка проблем типологического познания имеет не только теоретическое, но и практическое значение в развитии субъектоориентированной психологии труда и эргономики.

Литература

1. *Базылевич Т. Ф.* Введение в психологию целостной индивидуальности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
2. *Базылевич Т. Ф.* Дифференциальная психология и психофизиология: ключевые идеи. Сер. «Научная мысль». Инфра-М, 2013.
3. *Базылевич Т. Ф.* Психофизиология и психология высших достижений личности. Сер. «Научная мысль». Инфра-М, 2013.
4. *Базылевич Т. Ф.* Дифференциальная психология. Инфра-М, 2015.
5. *Базылевич Т. Ф., Ломов Б. Ф. В. Д.* Небылицын и развитие дифференциальной психофизиологии // В. Д. Небылицын. Избранные труды. М.: Педагогика, 1990. С. 5–24.
6. *Небылицын В. Д.* Проблемы психологии индивидуальности. М.–Воронеж, 2000.

В. В. Барабанщикова, Г. И. Марусанова

ПРОБЛЕМА ПРОКРАСТИНАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРАКТИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова

Профессиональная деятельность является одним из основополагающих аспектов жизни современного человека. Труд объединяет в себе не только процесс создания необходимых обществу благ, товаров, услуг и источник материального обеспечения существования индивида, но и форму становления личности субъекта трудовой деятельности и основу для профессионально-личностного, социаль-

ного, интеллектуального, творческого, духовного развития специалиста (Климов, 1988).

На сегодняшний день экономическое пространство представляется ведущей областью функционирования государства. Для продуктивного существования в условиях жесткой конкуренции организация нуждается в рабочей силе, обладающей как можно более высокой квалификацией, максимально развитыми профессиональными способностями и выраженной мотивационной направленностью на решение специальных задач, поставленных руководством. Реализация производственной политики максимизации прибыли при минимуме затрат предполагает грамотное управленческое взаимодействие с кадровыми ресурсами, направленное на повышение эффективности трудовой деятельности сотрудников, формирование у них внутренней потребности в профессиональном самосовершенствовании и заинтересованности в успешном продвижении общего дела.

На фоне первостепенной значимости обеспечения оптимального выполнения профессионально-должностных обязанностей особую актуальность приобретает изучение психологических особенностей феномена прокрастинации в трудовой деятельности – поведенческой стратегии откладывания реализации предписанных рабочих задач (Барабанщикова, Каминская, 2013) [1].

Несмотря на то, что по некоторым данным хроническим проявлениям прокрастинации на сегодняшний день подвержены 15–20 процентов совершеннолетнего и, соответственно, в большинстве своем работающего населения (Harriott, Ferrari, 1996), 95 процентов из которого хотят избавиться от склонности затягивать с реализацией планов (O'Brien, 2002), настоящий феномен до сих пор остается слабо изученным.

В нынешнее время в данной области присутствует ряд неизученных аспектов и нераскрытых противоречий, что обуславливает значимость проблемы прокрастинации в психологической науке. Особую актуальность исследование особенностей стратегии «отодвигания» запланированных дел имеет для психологии труда и организационной психологии, поскольку с профессиональной деятельностью неразрывно связан самый длительный этап жизненного пути практически любого современного человека.

Феномен прокрастинации в профессиональной деятельности: проблемы и перспективы исследования

Несмотря на высокую актуальность исследования прокрастинации, как своего рода детерминанту различных аспектов трудовой деятельности, среди которых продуктивность работы специалиста, его

субъективная удовлетворенность трудом и даже профессиональное здоровье, данный феномен крайне слабо изучен в контексте психологии труда и организационной психологии.

Во-первых, существующие исследования феномена прокрастинации в профессиональной деятельности, представленные в психологической литературе на сегодняшний день, крайне малочисленны, редки и охватывают очень узкий круг специальностей.

В наиболее общем виде можно выделить следующие профессии, на примере которых изучались проявления данного феномена в трудовой деятельности. Так, например, причины прокрастинации исследовались на материале спортивных администраторов (Parsons, Soucie, 1988); временная перспектива и прокрастинация на рабочем месте раскрывались по данным менеджерского звена (Gupta, Hershey, Gaur, 2012); взаимосвязь прокрастинации с профессиональным стрессом рассматривалась у членов проектных групп – специалистов в сфере IT (Барабанщикова, Каминская, 2013) [1].

В качестве отдельного большого кластера респондентов можно выделить работников сферы образования:

- у вузовских преподавателей прокрастинация рассматривалась во взаимосвязи с уровнем стресса (Van Wyk, 2004) и удовлетворенностью трудом (Mohsin, Ayub, 2014);
- у школьных учителей исследовались особенности педагогической прокрастинации и причины ее возникновения (Seo, 2012);
- у административных работников университетов и колледжей прокрастинация изучалась в связи с уровнем самооценки и наличием склонности к перфекционизму (Ying et al., 2012);
- на материале завучей и директоров школ раскрывались механизмы влияния стратегий принятия решений и стилей руководства на выраженность прокрастинации (Ugurlu, 2013).

Отсутствие четкого научно обоснованного понимания того, каким образом прокрастинация проявляется в труде различного характера, сильно затрудняет осуществление дальнейших продуктивных разработок в данной области. Существует острая необходимость разграничения особенностей проявления феномена прокрастинации у представителей профессий различных типов, например, в соответствии с классификацией Е. А. Климова (Климов, 1988). Можно предположить, что данный феномен будет по-разному проявляться в деятельности работников технономических, биономических, сигнономических, артономических и социономических специальностей из-за множества факторов, среди которых специфика характера работы и весь спектр особенностей самой профессии с одной стороны,

и набор индивидуальных личностных черт субъекта труда с другой.

В подобном ключе разница в характеристиках проявления прокрастинации, исходя из различных направлений деятельности, была показана на материале студентов различных специальностей: технических, гуманитарных (Romero, 2013).

Следует отметить, что большая часть опубликованных на сегодняшний день исследований раскрывают различные аспекты академической прокрастинации и проведены на выборках студентов и учащихся (Барабанщикова, Каминская, 2013) [1].

Во-вторых, крайне актуальным выступает изучение проявлений так называемой «активной» прокрастинации в контексте профессиональной деятельности. В настоящий момент имеющиеся в психологической науке исследования раскрывают особенности данного конструкта только в академической среде (Chu, Choi, 2005 [4]; Choi, Moran, 2009 [3]; Demeter, Davis, 2013 [5]; Seo, 2012 и др.).

Термин «активная прокрастинация» был введен в науку относительно недавно, в 2005 году, для выделения особого типа психологической склонности к откладыванию дел «на потом», характеризующейся принятием осознанного решения задержать выполнение задания и предпочтением работать в напряженной обстановке в сжатые сроки (Chu, Choi, 2005) [4].

Так, прокрастинация разделяется на пассивную (в традиционном понимании данного термина) и активную. Было получено, что в деятельности индивидов активная прокрастинация обратно пропорциональна пассивной (Seo, 2013). Поведение активных «прокрастинаторов» в большей степени схоже с поведением людей, не склонных к прокрастинации, то есть, несмотря на наличие некоторого промедления в выполнении поставленных задач, они зачастую завершают работу в срок (Gafni, Ger, 2010). За счет возможности непрерывного изменения приоритетов в решаемых задачах люди, склонные к активной прокрастинации, могут быть более успешными в условиях колоссального темпа и динамики современной жизни (Chu, Choi, 2005) [4].

Существует ряд исследований, в разной степени подтверждающих положительную взаимосвязь активной прокрастинации с высокими результатами деятельности (Takizawa, 2012; Demeter, Davis, 2013 [5]; Lee, 2013; Klim, Seo, 2013 и др.).

В качестве критики данной концепции отмечается, что активная прокрастинация выступает деструктивной стратегией решения задач, при этом высокая производительность труда демонстрируется в сочетании с низкой внутренней мотивацией, уклонением от соблюдения имеющихся правил выполнения заданий и выбором неэффективных стратегий работы (Cao, 2012). По другим данным активные прокрас-

тинаторы, наоборот, обладают более высокой и устойчивой мотивацией в сочетании с внутренним локусом контроля (Seo, 2013). Еще одна группа исследований свидетельствует о том, что не существует принципиальных различий в результатах труда между пассивными прокрастинаторами, людьми, склонными к активной прокрастинации, и теми, кто не демонстрирует привычки откладывать запланированные дела (Seo, 2012).

Наличие данного рода противоречий еще раз подтверждает актуальность осуществления исследований феномена активной прокрастинации в труде профессионалов.

На сегодняшний день в психологической науке существует единственный психодиагностический инструмент, направленный на изучение специфики сознательной стратегии откладывания запланированных дел: опросник «Новая шкала активной прокрастинации» – «New active procrastination scale» (Choi, Moran, 2009) [3].

Проведение адаптации и валидации данного опросника на российской выборке является значимым по ряду причин. В частности, актуальность обусловлена практически полным отсутствием самостоятельных русскоязычных методик, предназначенных для диагностики особенностей феномена активной прокрастинации. Авторами настоящей статьи с 2014 года ведется работа по созданию русскоязычного варианта Новой шкалы активной прокрастинации с согласия основного ее разработчика, J. N. Choi, профессора кафедры организационного поведения и управления персоналом Сеульского национального университета. Отличительной чертой работы станет ее апробация на выборке профессионалов (оригинальный вариант шкалы конструировался на материале студентов).

Авторами из разных стран были предприняты шаги по адаптации данной методики на выборках студентов в Южной Корее (Shin, 2013) и Бразилии (Gouveia, Pessoa, Coutinho et al., 2014). Последняя работа, однако, опубликована на португальском языке, что затрудняет ее распространение в мировом научном сообществе.

В-третьих, в то время как в зарубежной психологии наличествует определенное количество исследований прокрастинации в трудовой деятельности, в отечественной науке, наоборот, эта проблема практически не освещена. Единственное на сегодняшний день отечественное научное исследование данного конструкта в труде профессионалов опубликовано В. В. Барабанщиковой и Е. А. Каминской (феномен прокрастинации рассматривается во взаимосвязи с уровнем профессионального стресса на материале IT-специалистов) [1].

Помимо этого, актуальность осуществления отечественной научной разработки вопроса феномена прокрастинации в труде специ-

алистов обусловлена тем, что проблема проявления феномена прокрастинации в профессиональной деятельности на постсоветском пространстве нуждается в особо специфичном изучении. Имеющиеся зарубежные исследования не могут быть достаточными для отечественной психологии, так как вряд ли являются в полной мере пригодными для преломления на российскую выборку из-за выраженных межкультурных различий. В качестве основных управленческих инструментов менеджера в нашей стране отмечаются перераспределение и мобилизация – важным качеством российского управленца является умение четко изложить направление деятельности и мотивировать подчиненных сосредоточить все силы на его разработке, после чего одним краткосрочным рывком достичь наивысшего результата (Прохоров, 2002) [2]. По некоторым данным, в России большинство организаций зачастую функционируют в режиме перманентного аврала, вместо того, чтобы работать системно. Так, «нормальными» условиями существования большинства отечественных компаний выступают своего рода «застой», чередующиеся периодами авральных трудовых «подвигов». Вполне вероятно, что в подобных условиях феномен прокрастинации в деятельности специалистов будет функционировать по-особому и приобретет специфические характеристики.

В-четвертых, актуальным является научно обоснованные выделение и разработка стратегий преодоления проявлений прокрастинации в трудовой деятельности и методов саморегуляции поведения, наиболее эффективных в отношении данного феномена в работе представителей различных профессий, поскольку основная масса существующих в настоящий момент публикаций носят лишь рекомендательный, общий характер и являются скорее публицистическими, чем научными.

Таким образом, в качестве наиболее общих перспектив для дальнейшего исследования особенностей феномена прокрастинации в профессиональной деятельности, как психологической стратегии откладывания выполнения должностных задач, можно выделить следующие аспекты: во-первых, раскрытие механизмов проявления данной психологической стратегии в профессиях разного типа; во-вторых, разработку адекватных методов и методик диагностики феномена прокрастинации в труде специалистов; в-третьих, выделение научно обоснованных методов совладания с проявлениями психологической стратегии отсрочки выполнения профессиональных задач в трудовой деятельности; в-четвертых, проведение теоретического анализа новейших источников информации по проблеме прокрастинации в профессиональной трудовой деятельности глубиной в 5–10 лет.

Литература

1. Барабанщикова В. В., Каминская Е. О. Феномен прокрастинации в деятельности членов виртуальных проектных групп // Национальный психологический журнал. 2013. № 2 (10). С. 43–51.
2. Прохоров А. П. Русская модель управления. М.: Журнал Эксперт, 2002. 376 с.
3. Choi J. N., Moran S. V. Why not procrastinate? Development and validation of a new active procrastination scale // The Journal of Social Psychology. 2009. № 149 (2). P. 195–211.
4. Chu A. H. C., Choi J. N. Rethinking procrastination: positive effects of “active” procrastination behavior on attitudes and performance // The Journal of Social Psychology. 2005. № 145 (3). P. 245–264.
5. Demeter D. V., Davis S. E. Procrastination as a tool: exploring unconventional components of academic success // Creative Education. 2013. № 4 (7). P. 144–149.

Т. В. Бугайчук

К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМООПРЕДЕЛЕНИИ СТУДЕНТОВ ВУЗА

ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный педагогический университет
им. К. Д. Ушинского», Ярославль

Превращение индивида в профессионала относится к категории фундаментальных научных проблем, непреходящая актуальность которой определяется высокой значимостью профессиональной деятельности и для общества, и для каждого индивида.

Согласно концепции профессора Ю. П. Поваренкова, в основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации; вопрос состоит в том, с чем и с кем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную профессию, тот или иной стиль профессиональной деятельности, и какие жизненные задачи он решает посредством профессии [4].

В настоящее время профессиональная идентичность отражает характеристику субъекта, выбирающего и реализующего способ профессионального взаимодействия с окружающим миром и обретение смысла самоуважения через выполнение этой деятельности. Профессиональная идентичность предполагает функциональное и экзистенциальное сопряжение человека и профессии. Это включает

понимание и принятие своей профессии, принятие себя в профессии, принятие ценностей профессионального сообщества [3].

Существует точка зрения, согласно которой термин «профессиональная идентичность» дублирует другие устоявшиеся в отечественной психологии понятия, такие как профессиональное самосознание, профессиональное самоопределение, профессионализация, профессиональное саморазвитие и др. Безусловно, между всеми этими понятиями существует определенная близость, но в тоже время каждое из них имеет свою содержательную основу.

Отсюда, соотнесем понятия профессиональной идентичности и профессионального самоопределения, но первоначально рассмотрим профессиональное самоопределение более подробно.

Методологические основы для анализа проблемы самоопределения личности были определены С. Л. Рубинштейном [6], который, решая проблему детерминации поведения, рассматривал соотношение внешней и внутренней обусловленности активности человека. Эта внутренняя обусловленность, через которую преломляются внешние воздействия, и является ключом к пониманию самоопределения. По С. Л. Рубинштейну, самоопределение личности – это самодетерминация. Именно активное самоопределение, выражающееся в реальных действиях, ведет к формированию и развитию тех внутренних условий, которые создают возможности для развития личности, формирования предпосылок увеличения уровня профессиональной пригодности, дальнейшего самоопределения. Идеи С. Л. Рубинштейна отражаются и в работах авторов, изучающих профессионального самоопределения. Л. Г. Дикая при анализе профессиональной деятельности выделяет такую форму детерминации в процессе самоопределения как саморегуляция [1]. По Е. А. Климову, профессиональное самоопределение – содержательный процесс, имеющий свое развитие. Показателями этого развития являются изменения в сфере таких важнейших параметров личности, как ее профессиональная направленность и профессиональное самосознание [2]. Н. С. Пряжников профессиональное самоопределение исследует как самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности [5].

Как отмечает Ю. П. Поваренков, фиксация понятия функциональной системы профессиональной идентичности задает новый ракурс изучения идентичности и позволяет выделить особые формы социально-психологической активности, ориентированные на достижения заданного уровня профессиональной идентичности. Содержание данной активности, названной профессиональной идентификацией, раскрывается через операциональную подструктуру функциональной

системы и обнаруживает тесную связь с другими составляющими профессионального развития человека: профессиональным самоопределением, профессиональной самооценкой, профессиональной деформацией [4].

Все вышесказанное сочетается и представлениями Л. Б. Шнейдер о профессиональном самоопределении и идентификации. Она проводит сопоставление этих понятий, где профессиональная идентичность рассматривается ею как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества [7].

Итак, профессиональная идентичность – это определенный качественно положительный результат профессионального самоопределения личности.

Пронаблюдаем процесс профессионального самоопределения, а именно особенности становления профессиональной идентичности в период обучения в вузе, опираясь на наше диссертационное исследование, проводимое под руководством Ю. П. Поваренкова [3].

Процесс профессиональной идентичности студентов педагогического вуза осуществляется поэтапно через последующую смену учебно-академической, учебно-профессиональной, профессиональной идентичности. Переход от одного вида идентичности к другому происходит на основе кризисов идентичности. Динамика профессиональной идентичности проявляется в гетерохронности кризисов идентичности, в различных связях с качествами личности и взаимодействием с критериями эффективности деятельности. Общая динамика профессиональной идентичности в период обучения в вузе проявляется в том, что со 2 по 4 семестр отмечается учебно-академическая идентичность, с 4 по 6 семестр выделяется кризисный период идентичности, с 6 по 8 семестр определяется учебно-профессиональная идентичность, с 8 по 10 семестр вновь наблюдается кризис идентичности, ведущий к становлению профессиональной идентичности, но уже в период самостоятельной работы.

Также для уточнения общей динамики нами была определена связь профессиональной идентичности и ее параметров с личностными характеристиками, интеллектуальными характеристиками и успеваемостью. Выявились, что ведущий параметр профессиональной идентичности – принятие профессии – значимо коррелирует с такими личностными характеристиками, как теплота, импульсивность, смелость, экстраверсия, во 2 семестре и смелость – в 6 семестре. В 8 семестре выделяется личностное качество, коррелирующее со всеми параметрами профессиональной идентичности, – это воображение,

оно является ведущим на данном этапе обучения в вузе и влияет на формирование профессиональной идентичности. В 6 семестре отмечена обратная взаимосвязь принятия профессии и профессиональной идентичности с успеваемостью и с уровнем умственного развития; это скорее всего говорит о том, что студенты, обладающие более высоким уровнем умственных способностей, адекватнее оценивают ситуацию своего профессионального развития, соотносят свои способности с тем уровнем требований, который предъявляется к профессии педагога. Данная корреляция подтверждает кризис идентичности в 6 семестре.

Таким образом, процесс становления профессиональной идентичности, т. е. процесс профессионального самоопределения в период обучения в вузе носит неравномерный характер, специфические особенности формирования которого необходимо учитывать при составлении учебных и образовательных программ в высшей школе для успешного формирования профессиональной идентичности в период профессионального обучения.

Литература

- Дикая Л. Г. Деятельность и функциональное состояние: активационный компонент деятельности // Психологические проблемы профессиональной деятельности. М., 1991. С. 93–111.
- Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. 512 с.
- Мищенко Т. В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: дис. ... канд. псих. наук. Ярославль, 2005.
- Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества. Сборник научных трудов. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2003. С. 154–163.
- Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 1996. 256 с.
- Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. С-Петербург: Питер, 2000. 720 с.
- Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность и память: опыт генетической реконструкции // Мир психологии. 2001. № 1. С. 64–78.

СПЕЦИФИКА ДОВЕРИЯ У УЧАЩИХСЯ ТВОРЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, г. Гомель

На современный этап развития общества характеризуется высокой требовательностью к личности. Образовательный процесс в учебных заведениях, на всех уровнях подготовки, включает не только развитие общих и специальных способностей, но и этических, нравственных качеств, которые в будущем составляют профессиональный потенциал личности специалиста. Одной из таких базисных личностных характеристик является доверие как интегративно-психологический феномен. В современной науке доверие рассматривается не только с морально-этических позиций, но и как сложное социально-психологическое явление, которое играет одну из ключевых ролей в жизни общества, выполняя связующую функцию между людьми, социальными группами.

Чем бы, не занимался человек, он сталкивается с необходимостью выстраивания доверительных отношений как основы для реализации собственных потенциалов, это подчеркивают в своих исследованиях ряд авторов (А. Маслоу, А. Адлер, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл и др.). В то же время в современном мире все более злободневной становится социальная проблема доверия между государствами, различными социальными группами, доверия в семье, между отдельными людьми, что отмечено многими исследователями (Т. П. Скрипкина, И. В. Антоненко, А. Б. Купрейченко).

Согласно Т. П. Скрипкиной, доверие представляет собой сложный психологический феномен, проявляющийся в виде ценностной установки-отношения к себе и другим людям, который обеспечивает целостность и устойчивость личности, предполагает самопринятие, определяет отношение личности к себе и другим людям [4, с. 98].

Сегодня возрастает мера социальной свободы для активной, творческой личности и возрождается ориентация на ценностно-смысловое раскрытие индивидуальности. Важна психологическая готовность человека к возможным изменениям, когда главным становится не количество знаний, что само по себе важно, а способность решать проблемы в непредвиденных, нестандартных ситуациях (творчество, новаторство и т. д.). Это, в свою очередь, позволяет говорить об актуализации проблемы человеческой неповторимости связанной проблемой творчества, креативности [2, с. 54].

В условиях социального образа жизни ведущей ценностью является личность человека. Проблема использования человеческого потенциала является одним из факторов человеческого прогресса, развития личности и общества в целом. На этапе подготовки (обучения) личность учащегося, обучающегося по выбранной специальности (в том числе творческой) претерпевает определенные изменения. В ситуации сверх насыщенной информационной среды у современного человека появляется соблазн «пробежать взглядом произведения искусства, приспособить его к современным нуждам, не утруждая себя дополнительной работой души». Будучи невостребованными, не подвергнутыми тому нравственному самоконтролю и очищению, к которому направляет нас искусство, духовные потенции человека скудеют, что способствует формированию нетворческой личности.

Феномен проявления человеком творческих способностей, выражающихся в принятии нестандартных, оригинальных решений, всегда привлекал внимание отечественных и зарубежных ученых (Е. П. Торранс, Д. П. Гилфорд, А. Тэйлор, Дж. Рензулли, Р. Стернберга и др.). Творческая личность – это понятие, которое обозначает сторону жизни человека, систематически получающего новые решения в профессиональной деятельности и в жизни. Творческая личность характеризуется не просто высоким уровнем креативности, но особой жизненной позицией человека, его отношением к миру, к смыслу осуществляемой деятельности.

Доверительные отношения – малоизученная область человеческих взаимоотношений. Актуальность исследования специфики доверия у учащихся творческих специальностей объясняется проблематичностью формирования доверия на этапе подготовки (обучения) личности юношеского возраста, обучающегося творческой специальности в современных социокультурных условиях. Сегодня мы все чаще сталкиваемся с проявлениями, традиционно связанными с понятием психологического отчуждения в юношеском возрасте. Проблема требует психологического анализа, так как доверительные отношения выступают основой для самораскрытия и самореализации.

Данное исследование имеет комплексный характер, оно строится в трех направлениях: 1) изучение доверительных отношений: которое реализуется с помощью стандартизированных и адаптированных методов (методика «Оценка доверия к себе» Т. П. Скрипкиной; методика «Шкала межличностного доверия» Дж. Б. Роттера (адаптированная С. Г. Достоваловым); методика оценки круга доверительного общения Т. П. Скрипкина) и авторских процедур обследования (контент-анализ сочинений «Доверие в контексте индивидуальной жизненной истории», позволяющий раскрыть особенности понимания

(наделяемого смысла) испытуемыми понятия «доверие»; опросник исследования уровня доверия к миру (Е. В. Дробышевская); 2) изучение индивидуально-психологических особенностей: с использованием методики определения жизненной удовлетворенности (так как доверие рассматривается как условие формирования всех форм отношений, оцениваем насколько учащиеся удовлетворены жизнью); 3) изучение творческих способностей: с использованием методики исследования творческого потенциала [5, с. 94].

Практическая значимость исследования заключается в возможности продуктивного использования полученных данных о специфике доверия в социально-психологическом сопровождении учащихся творческих специальностей, на основе владения информацией по данной проблеме у названной категории лиц.

Л. С. Выготский определяет творчество как ту деятельность, «которая создает нечто новое, все равно, будет ли это созданное творческой деятельностью какой-либо вещь внешнего мира, или известным построением ума или чувства, живущим и обнаруживающимся только в самом человеке» [1, с. 61]. Проблема творческой личности – это не только проблема психологическая, но и проблема гуманитарная и социокультурная. Через реализацию творческого потенциала идет, с одной стороны, всестороннее развитие человека, а с другой – развитие общества, так как процесс творческой самореализации предполагает в конечном итоге общественно значимый результат.

Доверие является метаотношением, т. е. таким отношением, которое является обобщением совокупности отношений субъекта к объекту и является самостоятельным отношением более высокого уровня. Единая онтологическая форма психического бытия доверия уже была прослежена в категориях: психическое явление – психическое образование – высшая психическая функция – функциональный психический орган (А. А. Ухтомский, Н. А. Бернштейн, Л. С. Выготский, А. В. Запорожец, В. П. Зинченко, А. Н. Леонтьев, А. Р. Лурия и др.) [3, с. 74]. Она только требует своего содержательного наполнения. Ведь взаимодействуют в межличностном общении не функциональные органы, а конкретные люди. И в процессах социальной перцепции они постигают друг друга и значение доверия для межличностного взаимодействия.

Данный многокомпонентный подход к исследованию доверия у учащихся творческих специальностей, выделение психологических особенностей позволит нам более полно и по-новому охарактеризовать такой психологический феномен как доверие в современных социокультурных условиях. И тем самым даст возможность построить целенаправленную психологическую работу, направленную на разви-

тие у них доверия в различных сферах жизнедеятельности как в учебной среде в частности, так и в целом в обществе.

Литература

1. Выготский Л. С. Психология искусства / Под ред. М. Г. Ярошевского. М.: Педагогика, 1987. 344 с.
2. Галин А. Л. Психологические особенности творческого поведения. Новосибирск: НГУ, 2001. 71 с.
3. Зинченко В. П. Психология доверия. 2-е изд. Самара: Изд-во СИОКПП, 2001. 104 с.
4. Скрипкина Т. П. Психология доверия. М.: ИЦ «Академия», 2000. 264 с.
5. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. 490 с.

А. Н. Елизаров

ГУМАНИТАРНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ ПОСТИЖЕНИЮ ТАЙНЫ ЛЮБВИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный гуманитарный университет имени М. А. Шолохова», Москва

Под гуманитарной технологией мы имеем в виду систематизацию, соорганизацию, упорядочение в пространстве и во времени компонентов целенаправленной коллективной сознательной деятельности людей (труда) на основе современного гуманитарного знания. Среди компонентов знаковой среды целенаправленной коллективной сознательной деятельности людей (труда) применительно к анализу переживания любви заслуживает внимания идея тайны. Тайна бывает глубокая, непостижимая, непроницаемая, сокровенная, мистическая. Разгадывая тайну, человек достигает зрелости, усиливает связь с природой, обретает покой и мудрость. Стремление к разгадке тайны может быть поставлено как направленность личности, как духовность, психологическая детерминанта и критерий социально-психологической адаптации (см. стихотворение И. А. Бунина «Геймдалл искал родник божественный»). Человек постмодерна стремится остановить время в чрезвычайно быстро меняющейся социокультурной реальности, обрести идентичность, получить признание за счет причастности к тайне [1, с. 61].

Е. А. Батюта и Е. В. Белоусова пишут о том, что стремится он это делать, обращаясь к древней культурной традиции [Там же]. М. Чиксентмихайи указывает на этот путь к счастью (обращение к древней культурной традиции) как на возможный, но не оптимальный в современных условиях жизни [6].

В. В. Знаков пишет об экзистенциальной тайне – атрибуте и опыта субъекта, и ситуации, в которую он попадает [3]. «Приобщение к таким тайнам позволяет субъекту включиться в какой-то иной, условно говоря, более глубокий и одновременно более возвышенный уровень бытия» [Там же]. Этот опыт соответствует добродетели новой позитивной психологии «Трансцендентность (духовность)» [5, с. 206]. Человек выходит за пределы собственной личности, соединяясь с чем-то большим и гораздо более долговечным, чем он сам, – с человечеством, эволюцией, Божественным началом, Вселенной [там же].

В нашем анализе феномена любви мы обращаемся к разрабатываемой нами концепции о четырех формах существования эмоции (по степени ее осознанности): 1) эмоция (на уровне бессознательного); 2) чувство (минимально осознанная эмоция – только осознание эмоции); 3) переживание (эмоция в составе субъективной картины мира или его фрагмента, то есть эмоция, погруженная в чувственную ткань сознания); 4) отношение – образный компонент (чувственная ткань) дополнен понятийным (значения и смыслы) и волевым (действия) [2, с. 26]. Эти четыре формы существования эмоции соответствуют четырем уровням осознанности явления (в данном случае – эмоции) [там же].

В самом общем виде мы определяем любовь как психическое отражение, первичной формой существования которого является эмоция. Высшей же формой психического отражения в этом случае будет субъективное отношение личности. Б. Ф. Ломов в качестве одного из главных измерений субъективного отношения личности указывает на степень его устойчивости [4]. Устойчивость формируется и развивается в процессе развития: если примитивные отношения ребенка изменчивы и неустойчивы, то по мере его все более полного включения в социальные связи они приобретают черты устойчивости [там же]. Мы сейчас ведем речь о любви взрослого человека, чьи отношения обладают чертами устойчивости. В обозначенной выше цепочке развития психического отражения от эмоции к отношению можно указать на два перехода, в которых может возникать (но, порой, и не возникать) тайна, определяющая социальную ситуацию развития: 1) переход от чувства к переживанию; 2) переход от переживания к отношению как к потенциально высшей форме психического отражения. Рассмотрим эти две формы, начиная со второй, поскольку в этом случае тайна наиболее заметна, очевидна.

Психическое отражение некоторого объекта нашло свое выражение сначала в эмоции, затем эта эмоция стала осознанной, затем она стала не только осознаваться, но и восприниматься как часть некоторого образа. И с этого момента психическое отражение испытывает интерференцию со стороны устойчивых субъективных отношений личности, которые, в силу своей устойчивости, стремятся утвердиться в качестве своего рода «надстройки» над формирующимся уникальным образом уникального объекта. Человек отдает себе отчет в любви, и в силу этого, благодаря интерференции со стороны устойчивых субъективных отношений, сформировавшихся в прошлом, он уже якобы знает и что это за объект (прилагая к нему прежде сформировавшиеся значения и смыслы), и что ему следует делать по отношению к этому объекту. Такое развитие любви, как психического отражения, изгоняет тайну. Но если человек сдержит себя и в плане придания объекту значений и смыслов, сформировавшихся в его прошлом, и в плане обдумывания и осуществления действий по отношению к объекту отражения, если он позволит себе задержаться на этапе созерцания, когда и чувство есть, и соответствующий ему образ есть, но значений и смыслов как бы еще нет, обдумывания и осуществления действий по отношению к объекту как бы еще нет, то возникает пространство тайны, которое способно порождать и новые смыслы, и новые действия.

Теперь обратим внимание на первый переход – от чувства к переживанию. На этапе переживания эмоция погружена в чувственную ткань сознания – является частью субъективной картины мира или его фрагментов, включая субъекта, других людей, пространственное окружение, временную последовательность событий. И эмоция эта связана чаще всего с каким-либо фрагментом субъективной картины мира – собой, другим человеком, каким-либо элементом жизненного пространства или времени. Человек может в какой-либо ситуации, любить себя, другого человека, элемент жизненного пространства, будь то цех или библиотека, верстак или письменный стол, тот или иной элемент времени: время отдыха, общения с друзьями и близкими или время труда. Во всех этих случаях эмоция, исполняющая роль «стержня» любви, будучи системообразующим фактором, является, тем не менее, частью субъективной картины мира или его фрагментов. Но если попробовать задержаться на этапе перехода от чувства к переживанию, благодаря созерцанию, обнаружится «зазор», который делает возможным тайну. Чувство можно ощутить отдельно от остального, что относится к чувственной ткани сознания. Благодаря этому возможны: 1) генерализация чувства; 2) перенос его на других людей и объекты, элементы жизненного пространства

и времени. Человек может полюбить не только себя, но и кого-то другого, или, наоборот, начнет любить не только кого-то другого, но и себя. Подобным образом: 1) человек может полюбить себя не только в какой-либо одной ситуации, но и в других ситуациях; 2) к любимым элементам жизненного пространства или времени могут прибавиться новые элементы. Например, человек, который любит труд, может полюбить отдых или общение с друзьями и близкими; человек, любящий гараж, может полюбить библиотеку.

Таким образом, предлагаемая технология помогает постичь тайну в двух измерениях любви: 1) на этапе перехода от чувства к переживанию; 2) при развитии на основе переживания субъективного отношения личности. В последнем случае субъективное отношение личности возникает в процессе самоопределения. Психологическим механизмом адаптации при этом является созерцание, возникающее благодаря интерпретации психолога.

Литература

1. Батюта Е. А., Белоусова Е. В. Признание как приобщение к тайне: ритуально-магические механизмы поиска идентичности современного потребителя // Известия Уральского федерального университета. Серия 3: Общественные науки. 2014. Т. 128. №2. С. 55–62.
2. Елизаров А. Н. Уровни и формы психического отражения во взаимодействии организма с окружающей средой // Человек и окружающая среда: Материалы Международной научно-практической конференции 18 сентября 2013 г., г. Уфа / Редакционная коллегия: С. И. Галяутдинова (отв. ред.), М. И. Воловикова, И. Н. Нурлыгаянов. Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. С. 24–26.
3. Знаков В. В. Непостижимое и тайна как атрибуты экзистенциального опыта // Психологические исследования: электронный научный журнал. 2013. Т. 6. №31. С. 1. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 23.02.2015).
4. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
5. Селигман Мартин Э. П. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. Пер. с англ. М.: София, 2006. 368 с.
6. Чиксентмихайи М. Поток: Психология оптимального переживания. Пер. с англ. 2-е изд. М.: Смысл–Альпина нон-фикшн, 2012. 461 с.

Л. И. Еремина

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ЭТАПЕ ОСВОЕНИЯ ПРОФЕССИИ

ФГБОУ ВПО «Ульяновский государственный педагогический университет имени И. Н. Ульянова», г. Ульяновск

Современная высшая школа призвана готовить своих выпускников к жизни и профессиональной деятельности, для которой характерны конкурентоспособность, профессионализм, высокие требования к качеству труда. Воспитание самостоятельности, развитие творческих способностей, формирование навыков самообразования – важнейшие цели нашей школы сегодня. В сложной социокультурной ситуации существует противоречие между растущими требованиями к личности и деятельности специалиста и фактическим уровнем готовности (мотивационной, теоретической и практической) выпускника вуза к выполнению своих профессиональных функций. Разрешение этого противоречия требует от системы образования решения целого ряда проблем: преобразования целей, совершенствования содержания и технологий образования, обновления организационных форм и методов в профессиональной подготовки.

Взяв за основу парадигму взаимодействия профессии и личности отечественных психологов (К. А. Абульханова-Славская, В. Д. Шадриков, Е. А. Климов и др.), которая заключается в признании факта влияния профессии на личность и изменении личности в ходе профессионального развития, мы рассмотрим один из этапов профессионализации, как процесса формирования личности профессионала, этап освоения профессии.

Креативность характеризуется нами как общая универсальная способность к творчеству, в той или иной степени свойственная каждому человеку. Креативность определяется не только уровнем развития творческого мышления, создающего нечто новое, оригинальное, но, по мнению К. Роджерса, прежде всего способностью к самосовершенствованию, самоактуализации как проявлению человеком своей внутренней сущности и индивидуальности. Креативность развивается и проявляется в деятельности. Следовательно, целенаправленно организуя деятельность студентов в процессе профессиональной подготовки, мы можем развивать способность к творчеству.

Ведущую роль в успешном прохождении основных этапов профессионального развития играет система подготовки студентов. В этой цели в вузе разработана и реализуется программа по развитию кре-

ативности студентов, включающая в себя три этапа: диагностический, «обучающий» и «практический».

На 1 курсе обучения студентов в вузе ведущим является диагностический этап (первый срез) реализации программы, осуществляется организация жизнедеятельности и обучение творческому взаимодействию студентов в учебной группе в форме игровых тренинговых занятий творческой направленности, нацеленных на совместное творчество, оказывается содействие в решении индивидуальных проблем.

На 2 курсе организуются ситуации позитивного раскрытия креативности студентов, также осуществляется стимулирование творческой самостоятельности студентов через самоуправление, продолжается обучение творческому взаимодействию в учебной группе через совместную творческую деятельность. При прохождении производственной практики студенты выполняют задания творческой направленности.

В дальнейшем на 3 курсе преобладает «обучающий» этап, включающий авторский учебный курс «Интерактивные технологии креативного самовыражения личности», по окончании которого студенты проходят производственную практику, на которой выполняют специальные творческие задания. На данном этапе осуществляется диагностика уровня развития творческих способностей студентов (промежуточный срез).

На 4 курсе студенты участвуют в тренинге «Развитие креативности студентов», используют полученный объем знаний, умений и навыков в практической деятельности в период прохождения производственной практики.

На 5 курсе, «практический» этап, студенты выполняют специальные задания творческой направленности в процессе прохождения производственной практики, которая позволяет им углубить знания, полученные в ходе изучения учебного курса, приобрести опыт самостоятельного творческого взаимодействия в учебной группе, раскрыть в более полном объеме творческий потенциал студентов. На данном этапе проводится итоговый срез уровня развития креативности студентов.

Рассмотрим в качестве примера игровое тренинговое занятие творческой направленности на взаимодействие студентов в микрогруппах (работа в командах), тренинг «Развитие креативности студентов» и систему заданий творческой направленности.

Игровое тренинговое занятие направлено на развитие творческого мышления, формирование опыта творческого взаимодействия, чувства «Мы» и умения работать в команде, стимулирование творческой активности студентов, и включает в себя следующие упражнения

творческой направленности на взаимодействие студентов в микрогруппах: «Урок мышления», «Генератор случайных букв», «Рассказ из головоломок», «Скрепки», «Загадочное животное», «Собери рассыпанные стихи», «Забавные вопросы», «Оригинальное использование предметов», «Придумай образ героя».

Задачами тренинга «Развитие креативности студентов» являются развитие мотивации к творчеству, формирование навыков командной творческой работы, использование творческих возможностей при решении жизненных проблем, осознание собственных стратегий и преодоление барьеров, мешающих проявлению креативности. Тренинг состоит из трех этапов: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап: целевые ориентации (задачи тренинга), знакомство и первичное сплочение группы, принятие коллективных решений по поводу проведения тренинга, входная диагностика. Особенностью данного этапа является принятие норм и правил работы в группе.

Основной этап: психолого-педагогические аспекты понятия «креативность» и творческого процесса; методы стимулирования креативности; комплекс упражнений практического содержания на развитие творческого мышления, творческого воображения, упражнения на взаимопонимание и командное творчество, упражнения на преодоление барьеров и на развитие личностных креативных качеств и др.

Заключительный этап: итоговая экспресс-диагностика, рефлексия, подведение итогов, защита творческих проектов.

В процессе проведения тренинга используются такие формы тренинговых процедур, как: игры, игровые ситуации, ритуалы, групповые дискуссии, анализ конкретных ситуаций, проективное рисование, психогимнастика, музыкальная психотерапия, психотехники (релаксация, медитация, аутогенная тренировка). Постоянная систематическая обратная связь дает максимальный развивающий эффект.

Творчество, по словам Я. А. Пономарева (1976), несомненно, проявляется при самостоятельном решении всякого рода «головоломок» человеком любого уровня развития. Взяв за основу идею А. Я. Пономарева о двух типах задач, мы выделяли следующие виды индивидуальных творческих заданий:

- 1) первая группа – задания, которые можно решить с помощью специально разработанных технологий: задания на моделирование, задания на проектирование, задания экспериментально-исследовательские;
- 2) вторая группа – задания, где важную роль играют импровизация и интуиция: задания на развитие творческого мышления, зада-

ния на развитие творческого воображения, задания на развитие артистизма и изобретательности.

Отметим, что на протяжении всего обучения студентам оказывается содействие в решении индивидуальных проблем и обучение решению проблем, также творческая жизнедеятельность учебной группы и образовательное пространство вуза как сфера социальных отношений выступают источником просвещения, стимулирования творческой активности, направленной на самообразование и профессиональное развитие. Анализ результатов исследования показал, что наблюдается значительный рост уровня развития креативности студентов. Зафиксированная положительная динамика дает основание для вывода о результативности разработанной нами программы развития креативности студентов в процессе профессиональной подготовки.

Таким образом, специально организованная деятельность способствует успешному развитию креативности студентов. Освоение необходимых студенту умений и навыков профессиональной деятельности опирается на имеющиеся у него способности (в том числе и творческие), одновременно развитие определенной способности происходит в процессе овладения соответствующих ей умениями и навыками.

М. М. Кашапов

ДИНАМИКА НАДСИТУАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ ПЕДАГОГА НА СТАДИЯХ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ*

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль

В связи с изменениями в современной системе образования выдвигаются новые требования к уровню профессиональной подготовки педагогов. Существенный вклад в решение проблем профессионализации представлен в трудах В. А. Бодрова, Л. Г. Дикой, Э. Ф. Зеера, Е. А. Климова, Б. Ф. Ломова, С. А. Маничева, А. К. Марковой, А. В. Карпова, А. А. Обознова, Ю. П. Поваренкова, В. Д. Шадрикова и др. Важнейшим условием становления профессионала является развитие активности, инициативности, способности творчески мыслить и находить нестандартные решения. Среди профессионально важных

качеств учителей начальных классов ряд исследователей большое внимание уделяют формированию педагогического мышления (ПМ) (Г. Г. Гранатов, Н. Н. Деменева, Е. В. Беляева, А. А. Орлов, Н. Г. Хакимова и другие).

Проведенная нами работа была направлена на исследование динамики надситуативного мышления педагогов на стадиях профессионализации [1–4]. Для реализации данной цели исследования определены задачи: 1. Охарактеризовать взаимосвязи ПМ учителей с особенностями их личности (творческими способностями, самооценкой профессиональных позиций, субъективным контролем). 2. Выявить различия в изменении профессионально важных качеств учителей начальных классов и учителей средней школы на этапе профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала. 3. Определить структуру базовых профессионально важных качеств учителей начальных классов с различным уровнем квалификации (на стадиях адаптации, развития и реализации профессионала).

Гипотеза: динамика профессионально важных качеств учителей начальных классов характеризуется качественными преобразованиями уровневых характеристик ПМ, что находит отражение в изменении самоотношения учителя к своим профессиональным позициям и связано с развитием его творческих способностей и локусом контроля личности.

Методы и методики исследования: эмпирические – констатирующий эксперимент, психодиагностические методики (Опросник на выявление ситуативного/надситуативного уровня педагогического мышления (М. М. Кашапов, Т. Г. Киселева); Тест дивергентного (творческого) мышления и Опросник творческих личностных характеристик (Ф. Вильямс, модификация Е. Е. Туник); Опросник способностей творческой личности (О. А. Шляпкинова, М. М. Кашапов); Методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера (адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голынкиной, А. М. Эткинда); Карта самоотношения учителя к профессиональным позициям (А. К. Маркова); контент-анализ;

В исследовании приняли участие 486 человек, из них: учителя школ города Вологды и Вологодской области – 120 учителей начальных классов и 85 учителей средней школы, 174 студента Вологодского педагогического колледжа, обучающиеся по специальности Преподавание в начальных классах и по другим специальностям; 107 студентов заочного отделения Вологодского государственного университета.

Результаты дисперсионного анализа подтверждают значимость различий характеристик ПМ студентов колледжа на разных курсах обучения: у студентов выпускных групп (4–5 курс) выше уровень ПМ,

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 13-06-00589а.

что свидетельствует о развитии ПМ на стадии профессионального обучения в колледже. Студенты вуза решают педагогические задачи преимущественно на надситуативном уровне проблемности, по сравнению со студентами колледжа, которые чаще демонстрируют ситуативный уровень ПМ при анализе педагогических задач. Непрерывность образования, опыт практической деятельности, который имеют большинство из опрошенных студентов вуза (66%) обуславливают изменение характеристик ПМ студентов на разных уровнях обучения.

Далее были выявлены корреляционные связи между уровнем ПМ и уровнем субъективного контроля личности студентов (таблица 1).

Положительные корреляционные связи уровня ПМ и уровня развития творческих способностей студентов (таблица 1) свидетельствуют о возможности в разных планах, с различных точек зрения подойти к выдвижению гипотез, о творческом поиске решения проблемной педагогической ситуации студентами. Творческое мышление студентов рассматривается М. М. Кашаповым как основа для формирования их ПМ. Результаты факторного анализа свидетельствуют о том, что у студентов колледжа на начальном этапе обучения ситуативный уровень ПМ и недостаточно развитая способность расширить, углубить основную идею, выбор стереотипных идей обусловлены общим фактором.

На стадии профессионального обучения происходит переход ПМ будущего учителя с ситуативного уровня на надситуативный. Будущие и начинающие учителя на стадии профессионального обучения, демонстрирующие надситуативный уровень обнаружения педагогической проблемности, характеризуются ответственным отношением к оценке результатов своей деятельности, осознанным отношением к выбранной профессии, готовностью к выполнению профессиональных задач, направленностью на творчество.

Динамика уровневых характеристик ПМ учителей начальных классов на стадиях профессионального обучения, адаптации, разви-

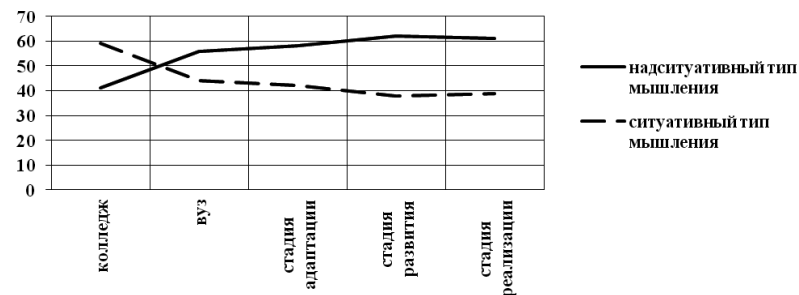


Рис. 1. График динамики типа педагогического мышления учителей начальных классов

тия и реализации профессионала носит положительный линейный характер, что отражено на рисунке 1.

Наибольший рост уровневых характеристик ПМ наблюдается на стадии профессионального обучения при переходе от среднего к высшему образовательному учреждению, а также на этапе профессиональной деятельности при переходе от стадии адаптации к стадии развития профессионала. В эти периоды происходит изменение типа педагогического мышления: от ситуативного к надситуативному, что определяет особенности разрешения проблемной педагогической ситуации.

Различия в уровне ПМ учителей начальных классов и учителей средней школы на этапе профессиональной подготовки и дальнейшего профессионального становления представлены в таблице 2.

По сравнению с учителями начальных классов, среди учителей средней школы ниже процент с ярко выраженным надситуативным уровнем ПМ. Данные различия характерны и для студентов вуза, обучающихся на разных специальностях. Для учителей средней школы на первый план в их деятельности выходит передача определенного

Таблица 1

Корреляционные связи между уровнем педагогического мышления и характеристиками личности студентов

	Самооценка	УСК	ТвСп
ПМ (колледж)	–	0,258*	0,275*
ПМ (вуз)	0,352*	0,269*	0,231*

Примечание: ПМ – педагогическое мышление, Самооценка – самооценка профессиональных позиций, ТвСп – творческие способности личности, УСК – уровень субъективного контроля личности. * $p < 0,05$.

Таблица 2

Различия в уровне ПМ между учителями начальных классов и учителями средней школы

Сравниваемые группы		Значение Т-критерия
Студенты колледжа н/кл	Студенты колледжа (ср/шк)	0,821
Студенты вуза н/кл	Студенты вуза (ср/шк)	2,035*
Учителя н/кл	Учителя ср/шк	1,946*

Примечание: н/кл – начальные классы, ср/шк – средняя школа * $p < 0,05$.

объема информации; дидактическая проблемная ситуация часто сознательно планируется и создается на уроках, выступая средством для формирования системы понятий, закономерностей. Воспитательные проблемные ситуации могут расцениваться учителями как нарушение дисциплины, они мешают ходу урока и поэтому требуют немедленного решения. Однако принимаемые решения не всегда являются оптимальными.

Учителя средней школы с надситуативным уровнем обнаружения педагогической проблемности, так же как и студенты колледжа и вуза, высоко оценивают свои творческие способности. Наблюдается динамика корреляционных связей типа ПМ и уровня творческих способностей у учителей начальных классов на разных стадиях профессионализации. На стадии профессионального обучения будущие учителя начальных классов, демонстрирующие надситуативный уровень обнаружения педагогической проблемности, направлены на творчество, а на стадиях адаптации, развития и реализации профессионала данной связи не выявлено.

Структура базовых профессионально важных качеств учителей начальных классов имеет свою специфику у учителей с разным уровнем квалификации на стадиях адаптации, развития и реализации профессионала. При увеличении стажа педагогической деятельности и повышении квалификационной категории изменяется структурный вес ПМ, профессиональных позиций учителя. ПМ обладает наибольшим структурным весом в системе ПВК на стадии адаптации.

Структурно-уровневые характеристики профессионального педагогического мышления учителей начальных классов имеют свою специфику на этапах профессионализации. Данные различия характеризуются спецификой функционирования основных компонентов ПМ на двух уровнях проблемности: ситуативном и надситуативном. На начальном этапе обучения у студентов доминирует ситуативный уровень ПМ, в процессе профессиональной подготовки повышается доля студентов с надситуативным уровнем ПМ. На этапе профессионального обучения студенты овладевают необходимым уровнем теоретических и практических знаний, происходит развитие их педагогических умений, личностных качеств, все это находит отражение в постановке ими педагогической задачи и ее решении. Для учителей характерен преимущественно надситуативный уровень ПМ. То есть при решении задачи они чаще используют обобщения, как из области преподаваемого предмета, так и из области психологии, программа их деятельности более гибкая, они умеют выстраивать стратегию перспективы, включают исследуемый объект в новую систему связей.

Среди учителей начальных классов выше доля с ярко выраженным надситуативным уровнем ПМ по сравнению с учителями средней школы. Обусловлено это особенностями выполняемых ими педагогических функций. Специфика деятельности учителя начальной школы состоит в том, что он первым начинает учебно-воспитательный процесс, закладывает у ученика основы умения учиться и учебной деятельности, задает эталоны поведения в школе, от чего во многом зависит успех учения школьников в последующие годы. Функции профессиональной деятельности учителя младших школьников шире, чем у учителя-предметника, так как он всегда работает классным руководителем и преподает большее число разнопрофильных учебных дисциплин.

Учителя начальных классов с надситуативным уровнем ПМ высоко оценивают свои профессиональные позиции в сфере общения: гуманист и психотерапевт, а также дают высокую оценку позиции профессионала. Таким образом, они ориентированы на развитие личности учащихся, творчество осуществляется в форме создания новых индивидуальных проектов психического развития отдельных учащихся, педагоги демонстрируют активную социальную позицию в обществе, высокую удовлетворенность трудом. Учителю начальной школы важно учитывать потребность младших школьников в теплом общении, в эмпатии.

Надситуативный уровень ПМ учителей средней школы связан с высокой самооценкой таких профессиональных позиций, как предметник, гуманист, актер, профессионал. Таким образом, они так же, как и учителя начальных классов, ориентированы на развитие личности учащихся, но не менее значимым для них является формирование компетенций обучающихся по изучаемому предмету. Для решения образовательных задач важным содержанием их работы становится преобразование педагогической среды, в том числе структуры коммуникаций. Учителя средней школы, демонстрирующие надситуативный уровень ПМ, высоко оценивают свой творческий вклад в профессию, считают себя участником и инициатором педагогических инноваций.

Литература

1. Кашапов М. М., Шубина Е. В. Анализ структурно-функциональных характеристик профессионального педагогического мышления учителей начальных классов // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. 2011. № 4 (18). С. 86–88.
2. Кашапов М. М., Шубина Е. В. Структурно-уровневая модель профессионального мышления педагога // Alma mater (Вестник высшей школы). 2012. № 3. С. 47–51.

3. Кашапов М. М., Шубина Е. В. Профессиональное педагогическое мышление учителя начальных классов как ключевая компетенция специалиста // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. 2013. №1 (23). С. 8–18.
4. Кашапов М. М., Шубина Е. В. Личностные механизмы функционирования педагогического мышления учителей начальных классов на этапах профессионализации // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2014. №2. Том 2. С. 100–106.

А. И. Кулакова

ФОРМИРОВАНИЕ ОСОЗНАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА В ПЕРИОД ОБЩЕГО ОБУЧЕНИЯ

ЯрГУ им. П. Г. Демидова, г. Ярославль

Выбор профессии должен быть сознательным, свободным, и решение о выборе профессии должно приниматься самой личностью, для индивида решение должно выступать как самостоятельно принятое, а не как навязанное со стороны.

Целью исследовательской работы является определение факторов, оказывающих влияние на профессиональное самоопределение личности.

Мы хотели подробнее рассмотреть результаты исследования формирования осознанности профессионального выбора в период общего обучения. В качестве основания для проведения данного этапа выступило предположение о том, что в процессе перехода от общего к профессиональному образованию меняются профессиональные установки и профессиональная осознанность личности, что проявляется на уровне выраженности отдельных характеристик, а также на уровне их структурной организации. Нами была проведена диагностика профессиональных установок и степени профессиональной осознанности в двух независимых группах испытуемых: одиннадцатиклассники и абитуриенты.

Результаты проведенного исследования продемонстрировали, что во время перехода от общего обучения к моменту осуществления непосредственного профессионального выбора наблюдается снижение рационализма выбора профессии и увеличение профессиональной осознанности личности школьника. В последнее время готовность выпускников к самостоятельному, осознанному выбору в целом снижается. Основной проблемой становится избегание вы-

раженных проблем, в частности, отрицание ценности профессионального самоопределения.

Следующей задачей являлось изучение структурной организации профессиональных установок отдельно для каждой группы испытуемых. По итогам корреляционного анализа были построены матрицы интеркорреляций и соответствующие им структурограммы для обеих групп испытуемых. Были выявлены общие для обеих группы испытуемых связи, а также специфические корреляции, которые были подробно изучены нами и объяснены.

Большее количество связей между профессиональными установками обнаружилось в группе одиннадцатиклассников, что может объясняться их неподготовленностью к профессиональному выбору, зависимостью от мнения других людей, малой профессиональной информированностью и низкой степенью осознанности профессионального самоопределения. Абитуриенты лучше осознают свои способности и желания, но многие из них имеют нечеткие представления о требованиях и особенностях той или иной профессии, поэтому не могут принять окончательный выбор в пользу одной специальности, подают документы на различные направления, которые могут быть полностью противоположны друг другу.

При анализе степени организованности структур профессиональных установок, заметно снижение индекса организованности системы (ИОС) при переходе от общего к профессиональному обучению. Абитуриенты находятся в ситуации непосредственного выбора, который в дальнейшем определит их профессиональное становление и развитие. Они понимают всю ответственность ситуации, которая по своей сути является критической для них. Но зачастую они сами не воспринимают ее как переломную и напряженную, однако, внутренние противоречивые переживания, изменение мотивационных составляющих дают основание ее таковой считать. Не все из абитуриентов обладают необходимыми ресурсами, имеют четкие представления о том, кем они хотят быть в профессиональном плане, какие возможности данное призвание может принести и где они смогут применить полученные знания, умения и навыки, их выбор ситуативен, в силу чего индекс организованности их профессиональных установок ниже, чем у учеников 11го класса. Одиннадцатиклассники не находятся в острой ситуации выбора, некоторые из них откладывают решение на потом, «в дальний ящик». Другие же продолжают оценивать достоинства и недостатки привлекаемой профессии, находятся в ситуации поиска, рассматривают различные варианты, ориентируются на различные мотивы выбора профессии, что делает структуру их профессиональных установок более организованной

и взаимосвязанной. Степень организованности структуры профессиональных установок согласована с их эффективностью и значимостью для личности. В такой ситуации профессиональные установки имеют больший вес, более высокую когерентность и действенность, оказывают большее влияние и образуют одну организованную структуру в группе одиннадцатиклассников.

Для описания качественного своеобразия структур наряду с анализом структурных индексов мы проанализировали содержание базовых для данной структуры качеств, профессиональных установок, тех элементов структуры, которые обладают наибольшим структурным весом.

В группе одиннадцатиклассников базовыми качествами выступают нерешительность профессионального выбора и профессиональная осознанность, в группе абитуриентов – профессиональная осознанность и высокая самооценка.

Выводы

1. В процессе перехода от общего к профессиональному образованию изменяются профессиональные установки и профессиональная осознанность личности, что проявляется на уровне выраженности отдельных характеристик, а также на уровне их структурной организации.
2. Происходит увеличение степени общей профессиональной осознанности и снижение рационализма профессионального выбора при переходе от общего к профессиональному образованию.
3. Готовность выпускников к самостоятельному, осознанному выбору в целом снижается. Основной проблемой становится избегание выраженных проблем, в частности, отрицание ценности профессионального самоопределения.
4. Важным базовым качеством в структурной организации профессиональных установок, как одиннадцатиклассников, так и абитуриентов, выступает профессиональная осознанность, стремление найти и реализовать свой профессиональный путь.

Литература

1. Ансимова Н. П. Профессиональная ориентация, профотбор и профессиональная адаптация молодежи / Н. П. Ансимова, И. В. Кузнецова. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2000. 119 с.
2. Басов М. Я. Личность и профессия. М–Л., 1926. 76 с.
3. Грецов А. Г. Выбираем профессию: советы практического психолога. СПб.: Питер, 2008. 216 с.
4. Зеер Э. Ф. Профориентология: теория и практика: учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект, 2004. 188 с.

5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект–Фонд «Мир», 2005. 336 с.
6. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. № 6. С. 35–44.
7. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога // Мир психологии, 2002. № 4 (32). С. 194–203.
8. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Академия, 2004. 304 с.
9. Кондаков И. М. Диагностика профессиональных установок подростков // Вопросы психологии. 1997. № 2. С. 123–131.
10. Кондаков И. М., Сухарев А. В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 158–164.
11. Орёл В. Е. Психологические основы профконсультационной работы со школьниками. Я., 1990. 84 с.
12. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013. 322 с.
13. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002. 160 с.
14. Прыжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 1996. 256 с.

Е. А. Магазева, Т. В. Малютина

ЦЕННОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ БУДУЩЕГО ВРАЧА

ГБОУ ВПО «Омская государственная медицинская академия»
Министерства здравоохранения Российской Федерации, Омск

В условиях модернизации современного высшего образования, возрастает значимость изучения его психологического обеспечения. Профессиональное становление личности на этапе обучения в вузе – процесс целостный и непрерывный, который включает в себя не только приобретение профессиональных знаний, умений и практических навыков, но становление личности будущего специалиста.

Профессиональное становление человека на современном этапе развития общества перестает быть жестко социально нормированным процессом, требует от него самостоятельной работы по самоопреде-

лению и построению себя как профессионала. Причем профессиональное становление – это длительный, многолетний, практически бесконечный процесс, который предполагает возможность беспредельного развития человека.

Понятие идентичности, в западной психологии чаще всего соотносится с понятиями «Я-концепция», «Образ – Я», но авторами трактуются по-разному, при этом в той или иной степени «Я-концепция» принимается за эквивалент идентичности. Также необходимо отметить, что каждый автор рассматривал содержание и структуру «Я-концепции» в рамках своей теории.

Представления об идентичности в отечественной психологии связаны с исследованиями самосознания и самоотношения, «образом Я», самоопределением и социализацией личности. Необходимо отметить, что в отечественной психологии проблема идентичности решается в сложившейся последовательной триаде: сознание–самосознание–образ Я, и идентичность выступает как эквивалент самосознания.

На основании теоретического анализа психологической литературы нами были выделены теоретические подходы, в рамках которых делались попытки рассмотрения проблемы идентичности в психологии: исследования проблемы идентичности в контексте психоаналитического направления (А. Фрейд, Э. Эриксон, Дж. Марсиа, М. Фридман и др.), символический интеракционизм к проблеме идентичности (Дж. Мид, И. Гофман, Р. Фогельсон, Л. Краппман, Ю. Хаббермас, и др.), взгляд представителей когнитивного подхода на феномен идентичности (Х. Тэджфел, Дж. Тернер, Г. Брейкуэлл, М. Яромовиц и др.).

Подтверждение возможности выделения профессиональной идентичности, как самостоятельного понятия отражено в работах А. Ватермана, им выделено четыре сферы жизни, наиболее значимые для формирования идентичности в которую он включил – выбор профессии и профессионального пути.

По мнению Ю. П. Поваренкова «выделение профессиональной идентичности является закономерным процессом последовательной дифференциации понятия «идентичность», поскольку в основе данного процесса лежит специфика ее элементов» [2].

Психологические исследования профессиональной идентичности, ведущиеся в рамках отечественной психологии, представляют собой неоднородный пласт работ. Можно отметить, что авторы исследований, посвященные изучению профессиональной идентичности, рассматривают различные содержательные компоненты данного феномена [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Проблема становления профессиональной идентичности у студентов раскрывается в работах Т. В. Мищенко, Е. Е. Трандиной, Е. Н. Кирьяновой, О. В. Денисовой, Ю. А. Кумыриной, Ю. П. Поваренкова.

Теоретический анализ работ отечественных ученых, посвященный изучению данной проблемы, показал, что одним из ведущих критериев профессионального развития студентов выступает формирование профессиональной идентичности, которая определяет степень сформированности личности субъекта труда, на определенной стадии его профессионального становления.

В своей работе мы рассматриваем один из компонентов профессиональной идентичности, а именно – ценностный компонент. Обратимся к определению понятий «ценности» и «ценностные ориентации».

Ценностные ориентации выражают личностную значимость социальных, культурных, нравственных ценностей, отражая ценностное отношение к действительности. Ценности регулируют направленность, степень усилий субъекта, определяют в значительной степени мотивы и цели организации деятельности. Ценности мотивируют деятельность и поведение, поскольку ориентация человека в мире и стремление к достижению отдельных целей соотносится с ценностями, включенными в структуру личности.

В структуре профессиональной идентичности ценности личности являются важным компонентом поскольку определяют отношение к будущей профессиональной деятельности.

Задачей нашего исследования стало изучение ценностного компонента профессиональной идентичности обучающихся медицинского вуза.

В качестве диагностического инструмента использовался морфологический тест жизненных ценностей В. Ф. Сопова, Л. В. Карпушиной, который позволяет выявить личностные ценности, выражающие отношения значимости (важности) окружающей человека социальной действительности.

С целью статистической обработки данных применялись различные методы: для выявления различий в предпочтении ценностей у студентов различных курсов применялся непараметрический вариант метода однофакторного дисперсионного анализа – Н-критерий Краскела–Уоллиса.

Для уточнения различий и попарного сравнения независимых выборок по показателям ценностей применялся непараметрический метод – U-критерий Манна–Уитни.

Для обработки результатов исследования использовалась программа Microsoft Excell 2010 и пакет прикладных программ статистической обработки данных SPSS.

Выборка в нашем исследовании составила 278 обучающихся с 1 по 6 курс на лечебном факультете Омской государственной медицинской академии. Возраст испытуемых от 18 до 24 лет.

Для раскрытия содержательных особенностей ценностного компонента профессиональной идентичности важно выявить, существуют ли различия в выборе ценностей на различных учебных курсах.

Анализ ценностного компонента профессиональной идентичности студентов лечебного факультета позволяет отметить, что в процессе профессионального обучения происходит смена стремлений и ориентаций в зависимости от социальной ситуации, возрастных особенностей и уровня развития самосознания.

Результаты исследования показывают, что на начальном и выпускном курсе студенты пытаются осознать, чего хотят достигнуть в процессе профессионального становления и, что является ценностно значимым, а также какими личностными возможностями они обладают для достижения желаемого.

Содержание профессиональной идентичности у студентов первого и шестого курса лечебного факультета наполнено ценностными смыслами, которые обусловлены ситуацией смены образа их жизни, выбором профессии и выбором врачебной специализации. В связи с этим они ориентированы на освоение профессиональных знаний в процессе вузовского образования.

Как показывают результаты исследования, значимым компонентом в профессиональной идентичности студентов первого и второго курса является ориентация на саморазвитие и социальная активность, которая может выступать в качестве личностного ресурса в учебной и социально значимой деятельности. Проявляется ориентированность на осознание своих качеств и способностей, на освоение новых социальных ролей.

Таким образом, можно говорить, что содержание профессиональной идентичности по мере профессионального становления усложняется, проявляется ориентация на новые ценности, социальные ситуации. Но также доминирует потребность в установлении значимых межличностных взаимоотношений, происходит осознание себя как субъекта общения, новых социальных ролей, что может, как способствовать, так и препятствовать получению профессионального образования.

Важно отметить, что в ценностных предпочтениях студентов старших курсов уже преобладает стремление к материально обеспеченному будущему, к продуктивной деятельности, к обществу признания достижений. Это связано с осознанием значимости получения профессионального медицинского образования и выбором врачебной специализации.

Предпочитаемые ценности студентов третьего и четвертого курсов сигнализируют о том, что происходит идентификация себя как личности, связанная с осознанием своих коммуникативных качеств. Проявляется ориентация на сферу личностных взаимоотношений, поэтому у них в меньшей степени предпочитаемыми являются ценности «достижения» и «креативность».

Ценностный компонент структуры идентичности студентов шестого курса представлен ориентацией на продуктивную профессиональную деятельность и саморазвитие при несомненной значимости других жизненных сфер, в частности, семейной жизни. Актуальные задачи студентов шестого курса связаны с материальным благополучием и подчеркиванием собственной индивидуальности. Значимой является идентификация себя как носителя конкретной профессиональной роли, поскольку ближайшей задачей становится выбор врачебной специализации. Выпускники проявляют личностную готовность к усвоению профессиональной и семейной роли, к творческой деятельности, открыты по отношению к будущему.

Анализ содержания ценностных предпочтений в структуре профессиональной идентичности студентов лечебного факультета медицинского вуза позволил установить особенности личностного и профессионального развития на различных учебных курсах. Ценностный компонент в структуре профессиональной идентичности определяет отношение студентов к учебной и будущей профессиональной деятельности, характеризует их образ жизни и трудности профессионального становления.

Литература

1. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: Дис. ... д. психол. наук. М., 2001. 348 с.
2. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности // Кризис идентичности и проблемы становления гражданского общества. Сборник научных трудов. Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2003. С. 154–163.
3. Альбуханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М., 1980.
4. Альбуханова-Славская К. А. О путях построения психологии личности // Психологический журнал. 1983. № 1. С. 14–29.
5. Денисова О. В. становление профессиональной идентичности студента-медика в образовательном процессе вуза: Дис. ... канд. психол. наук. Уфа, 2008. 186 с.
6. Ермолаева Е. П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. 2001. Т. 19. № 4. С. 51–59.

7. Мищенко Т. В. Становление профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза: Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2005.

И. А. Мотовилина

ДИНАМИКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
факультет психологии, г. Москва

В современных условиях непрерывного развития организаций, внедрения в них инноваций различных типов и направлений обучение сотрудников приобретает все большее значение [3]. Руководители предприятий идут на значительные затраты, связанные с обучением сотрудников – организуются центры оценки и развития, проводятся тренинги и семинары, оплачиваются курсы повышения квалификации. При этом в сфере организационной психологии развиваются релевантные данной проблематике теоретические концепции – широко обсуждаются такие понятия, как обучающаяся организация, компетентная организация и др. [2]. Вместе с тем встает закономерный вопрос об эффективности обучающих мероприятий, о негативных феноменах, возникающих в ходе обучения (см., например, [1]. В связи с тем, что изучение объективных показателей работоспособности более затруднительно, мы остановились на изучении удовлетворенности сотрудников разными аспектами трудовой ситуации.

Методика. Данное исследование было проведено на сотрудниках торговой обувной компании. Компания включает 10 магазинов, расположенных в различных районах г. Москвы. В этой торговой сети были запланированы следующие нововведения: изменение ассортимента ряда (появление дорогостоящей продукции), общего имиджа и статуса компании. Кроме того предполагались динамика потребительской аудитории (присоединение к среднему ценовому сегменту клиентов премиум-класса), рост ее требовательности к качеству обслуживания, клиентоориентированности продавцов и т. п. С целью повышения уровня компетенций сотрудников был проведен тренинг продаж для продавцов-консультантов. Исследование включало два этапа: первый срез был проведен перед обучением, второй – через 2 недели после завершения тренинга. Были обследованы 20 продавцов-консультантов, в возрасте от 20 до 27 лет.

В ходе исследования были использованы несколько диагностических методик. Для изучения удовлетворенности профессионалов применялись следующие опросники: «Методика оценки субъективно важных характеристик труда» (Дж. Олдхем, Дж. Хаккман, адаптация А. Б. Леоновой), «Психологическая атмосфера в группе» (Ф. Фидлер, адаптация Ю. Л. Ханина), «Оценка привлекательности культуры организации» (В. М. Снетков). Для изучения дополнительных факторов, косвенно связанных с удовлетворенностью трудом использовались методики «Коммуникативный минимум менеджера» (В. М. Снетков), «САН» (В. А. Доскин и соавт.), анкета «Отношение к обучению» (Мотовилина И. А., Ерихова Е. С.).

Обсуждение результатов и выводы. В целом после завершения программы профессионального обучения у обследованных профессионалов произошло повышение удовлетворенности трудовой ситуацией. Во-первых, повысилась удовлетворенность сотрудников собственными коммуникативными навыками. Полученные статистически значимые различия между показателями первого и второго этапа исследования свидетельствуют об улучшении представлений продавцов как о своем поведении в ходе различных фаз коммуникативного акта, так и об умении взаимодействовать в целом (управление эмоциями, управление разговором). При этом в качестве отдельной задачи проведенного тренинга рассматривалась оптимизация навыков и умений продавцов, задействованных на всех этапах процесса продажи.

Во-вторых, необходимо отметить оптимизацию самочувствия сотрудников, которое можно рассматривать в качестве косвенного показателя удовлетворенности трудовой ситуацией. В силу того, что тренинговая программа не была ориентирована на стресс-менеджмент, можно предположить, что улучшение самочувствия было опосредовано ростом компетентности сотрудников, что привело к снижению уровня профессионального стресса.

В-третьих, несколько неожиданным оказалось неблагоприятное изменение климата коллектива. Анализ статистически значимых различий между показателями двух срезов вскрывает ухудшение социально-психологического климата. Перед тренингом показатели социально-психологического климата отличались неблагоприятным характером, а по окончании тренинга произошло дальнейшее снижение эффективности взаимодействия сотрудников. Негативные отношения между продавцами в данной торговой компании во многом определяются особенностями системы материальной мотивации: зарплата каждого сотрудника начисляется в соответствии с индивидуальной «продуктивностью обслуживания», т. е. с количеством проданного товара. В организациях с подобной системой стимулиро-

вания действительно обеспечивается приемлемый уровень продаж, но вместе с тем между сотрудниками, как правило, складываются конкурентные отношения. В ходе тренинга был сделан дополнительный акцент на мотивировании участников к высоким личным трудовым показателям, развитию конкурентной мотивации, что усугубило неконструктивный характер социально-психологического климата коллектива.

Таким образом, профессиональное обучение можно рассматривать как фактор комплексной адаптации сотрудников к организационным нововведениям. Вместе с тем, детерминантами эффективности профессионального обучения являются не только взаимосвязь содержания профессионального обучения и особенностей организационных изменений, но и учет специфики конкретных характеристик организации при оптимизации типовых программ обучения.

Кроме того было проведено изучение влияния индивидуальных особенностей профессионалов на изменение их удовлетворенности в ходе обучения. Показано, что адаптация наиболее благоприятно протекала в отдельных подгруппах сотрудников – у продавцов, отличавшихся позитивным отношением к обучению перед его проведением, и у продавцов со средним специальным образованием.

Отношение сотрудников к обучению является одним из основных факторов, определяющих удовлетворенность персонала в процессе реализации программы профессионального обучения. Интересно, что профессионалы с позитивным отношением к обучению отличались не только конструктивной динамикой показателей в процессе обучения, но и более благоприятными характеристиками перед проведением тренинга. Возможно, это определяется наличием связи между отношением к обучению и уровнем профессионального самосознания сотрудников и, как следствие, их адаптацией к трудовой ситуации в целом. После завершения профессионального обучения различия между показателями удовлетворенности трудовой ситуацией у сотрудников с различной predisposицией к обучению стали более значительными.

При анализе влияния уровня образования на удовлетворенность сотрудников было показано, что наиболее значительное повышение удовлетворенности произошло у продавцов со средним специальным образованием, у остальных сотрудников динамика не была такой заметной. Вероятно, среднее общее образование связано с низким уровнем обучаемости, с невысокой субъективной ценностью учебного процесса в целом. Высшее образование может влиять на формирование более критичного отношения к методам обучения, задействованным в традиционных тренинговых программах, что также неблагоприятно сказывается на эффективности обучения.

Итак, для обеспечения адаптации сотрудников к изменяющимся организационным условиям могут быть задействованы обучающие программы, однако эффективность обучения обусловлена как объективными характеристиками (содержание обучения, соотнесенность целей обучения с организационными условиями), так и индивидуальными особенностями профессионалов, связанными с отношением к обучению (например, уровень образования и predisposиция к планируемому профессиональному обучению). Вместе с тем, полученные данные могут быть характеризованы как *краткосрочные* последствия обучения. Неясно, насколько устойчивыми будут вскрытые тенденции по динамике удовлетворенности сотрудников, что может стать предметом для дальнейших исследований в этой сфере.

Литература

1. Злоказова Т. А. Оптимизация функционального состояния профессионалов в процессе бизнес-тренингов // Прикладная юридическая психология. 2008. №2.
2. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010.
3. Ходкинсон Д., Сперроу П. Компетентная организация. Харьков: Гуманитарный Центр, 2007.

А. А. Орлова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБРАЗА БУДУЩЕГО В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

МБДОУ № 66, г. Энгельс

Проблема самосознания – одна из ключевых проблем в психологии. Также она остаётся достаточно актуальной в настоящее время. Это связано с потребностью определения степени важности человека в условиях современности, его способностей преобразовывать себя и окружающий мир. Определённо, существует социальный заказ на личностей способных познавать и определенным образом относиться к себе и к окружающему миру. Эти качества отражены в понятии «сознательная личность». По А. Ому сознание существует в трёх формах: базовое, аналитическое и самосознание. Таким образом, самосознание – высшая форма сознания, которое так необходимо современному человеку.

Возник вопрос действительно ли формирование высокого уровня самосознания так важно для будущего каждого человека.

Будущее – сложная категория, которая обозначает те года и столетия, а также события, которые еще не произошли [3]. Какую-либо оценку возможно дать только установленному факту, к чему категория будущего не относится, следовательно, приписать будущему признаки невозможно. В данной статье речь пойдет о формировании образа будущего. В последнее время этот вопрос стал наиболее актуален, так как в ходе исторического развития человек получил широкий спектр возможностей для действий и решений. Возникла необходимость самостоятельно выбирать путь дальнейшего следования по своей жизни. Во многом выбор того или иного пути зависит от образа желаемого будущего. Так как многим людям сложно выстроить образ желаемого будущего, ему сложно выбирать свой путь следования.

Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф. и Пономаренко В. А.: «Образ не представляет собой некоторого моментального снимка предмета. Его формирование – это сложный развертывающийся во времени процесс, в ходе которого отражение становится все более и более адекватным отражаемому предмету. При этом на каждой фазе процесса выявляются все новые свойства предмета и уточняются те, которые уже выявлены» [2].

В соответствии со всем вышеописанным образ будущего – это динамический (изменяющийся) продукт сознания, состоящий из представлений процессов и событий, которые могут осуществиться, с помощью свойственных конкретному человеку отражений мира.

Рассматривая разные исследования, мы можем утверждать, что создание образа будущего не возможно без участия сознания личности, а вернее самосознания.

Самосознание – это личностное образование, пребывающее в динамике в процессе развития личности, которое на основе совокупности психических процессов позволяет понимать себя, определённым образом относиться к себе, видеть объективный мир и себя через него и, в соответствии с этим, осуществлять саморегуляцию [5].

В структуру самосознания включают 4 компонента:

1. Самопознание;
2. Эмоционально-ценностное отношение к себе (самооценка);
3. Саморегуляция;
4. Миросознание (объективная реальность, пропущенная через «Я»).

Каждый из этих компонентов объективно необходим для построения образа будущего, так как необходимо знать, что тебе важно и интересно, на что ты способен, как это отразится на окружающем мире и что ты готов делать ради этого.

Самопознание реализуется на 3 уровнях: низший – организм (биологический индивид), далее – социальный индивид (характеризуется способностью овладевать знаниями, умениями, правилами поведения) и личность (характеризуется способностью совершать выбор, строить свой жизненный путь, координировать своё поведение в системе отношений с окружающими людьми). Этот процесс реализуется с рождения и продолжается всю жизнь от познания физической организации себя до познания собственных возможностей и граней дозволенного самому себе. Таким образом, компонент самопознания отвечает за те стороны образа будущего, которые отражают возможность его воплощения в реального в соответствии со всеми физическими и психологическими особенностями субъекта [4].

«Самооценка, оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Самооценка связана с уровнем притязаний человека, то есть степенью трудности достижения целей, которые он ставит перед собой». Таким образом самооценочный компонент самосознания приближает личность к выстраиванию образа будущего в соответствии со своими возможностями. Личность с адекватной самооценкой в центр образа будущего поставит достижимую цель и выстроит цепочку из тех трудностей, которые необходимо будет преодолеть на пути к ней.

Саморегуляция – процесс управления человеком собственными психологическими и физиологическими состояниями, а также поступками. Из этого определения следует, что саморегуляция отвечает за то, какими нормами и внутренними правилами будет руководствоваться человек при построении образа будущего; будет ли он опираться только на свои желания или на общественные нормы, и ограничивать собственную свободу тогда, когда есть риск нарушения свободы другого человека.

Миросознание – восприятие объективной реальности, пропущенное личностью через собственное «Я». Здесь внимание сосредоточено на том, что существует вокруг субъекта, где он живет, какие имеет права и обязанности, какие возможности и прочее разнообразие существующих вокруг вещей, природных аксиом. Таким образом, миросознание отвечает за то, чтобы образ будущего конкретного субъекта не относился к категории фантастики.

Чтобы утвердиться в своих выводах, мы провели корреляционное исследование уровня самосознания и представления о собственном будущем на выборке юношества (16–17 лет) из 51 человека. Представления о будущем были выражены в качестве ответа на вопрос:

«Чем вы планируете заниматься в будущем?». Этот вопрос можно было бы считать некорректным, но категория будущего была применена специально, что бы выяснить отношение к ней испытуемых. Форма «чем вы планируете заниматься» была взята для того, чтобы испытуемые подразумевали реальные жизненные планы, а не стереотипы о том, что у них будет «большой дом, крепкая семья и большая собака».

По результатам исследования было выяснено, что 31,4% указали свои планы в качестве желаемой профессии и образа жизни; 11,8% поставили прочерк или ограничились словами «жить»/«работать»; а 57% указали всем известную общую цепочку событий без уточнения в рамках своей индивидуальности: поступить в вуз—найти хорошую работу—обрести семью—построить карьеру. Согласно этому можно сделать вывод, что более половины юношеской выборки не видят своего образа будущего.

После выяснения процентного соотношения нами была выявлена прямая корреляционная зависимость на уровне высокой статистической значимости между уровнем самосознания и наличием конкретных планов на будущее. То есть чем выше уровень самосознания у человека, тем больше вероятность того, что он способен создать образ своего будущего и идти к нему по выбранному пути.

Опираясь на проведенное нами теоретическое и практическое исследование, мы делаем вывод, что формирование образа будущего не возможно без сформированного самосознания.

В тоже время возникает противоречие. С одной стороны, высокий уровень самосознания позволяет более успешно выстроить образ будущего. Но всегда ли любой сформированный образ будущего позволяет человеку органично вписаться в требования места и времени.

Для ответа на этот вопрос мы обратились в сферу социологии. Нами была проанализирована Концепция 2020 с точки зрения того, к чему должны быть подготовлено новое поколение.

В соответствии с данной концепцией России предстоит сложный период, но она нацелена на улучшение качества жизни граждан; на повышение конкурентоспособности среди ведущих развитых стран. В документе отмечено, что среди развитых стран ожидается новая волна технологических изменений, усиливающая роль инноваций в социально-экономическом развитии и снижающая влияние многих традиционных факторов роста. Развитые страны перейдут к формированию новой технологической базы экономических систем, основанной на использовании новейших достижений в области биотехнологий, информатики, современной инновационной экономики и нанотехнологий, в том числе в здравоохранении и других сферах.

У России есть большие шансы на одно из ведущих мест в этом процессе. Дополнительным ресурсом здесь служит географическое положение и природные богатства, а также наличие научно-исследовательского потенциала и высокотехнологичных производств. Но, в тоже время, обозначились новые внутренние ограничения роста, обусловленные недостаточным развитием транспортной и энергетической инфраструктуры и дефицитом квалифицированных инженерных и рабочих кадров. Между тем, конкурентоспособность ослабляет низкое качество и снижение уровня доступности социальных услуг в сфере образования и здравоохранения.

Ведущими задачами в этой области является улучшение качества жизни людей, а также снижение смертности и увеличение продолжительности жизни. Решение этих задач может быть реализовано за счет развития дорожной инфраструктуры (безопасность и культура дорожного движения), повышение квалификации медицинской помощи, улучшение условий охраны труда, формирование здорового образа жизни. Для этого необходимо: профилактика, своевременное выявление на ранних стадиях и лечение сердечно-сосудистых и других заболеваний, которые дают высокий процент смертности среди населения; снижение смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профилактика и своевременное выявление профессиональных заболеваний, разработка и реализация совместно с работодателями и объединениями профсоюзов мероприятий по улучшению условий и охраны труда; создание развитой инфраструктуры жизнеобеспечения и реабилитации лиц, работающих в экстремальных условиях. Сохранение здоровья населения и усиление профилактики заболеваний требуют: развития условий для ведения здорового образа жизни, включая обеспечение мониторинга и современного уровня контроля (надзора) за соответствием продукции, предназначенной для человека, а также факторов среды обитания человека требованиям законодательства Российской Федерации. Формирование здорового образа жизни должно стать важнейшим направлением политики в области охраны здоровья. При этом основой пропаганды здорового образа жизни должно стать наряду с информированием о вреде низкой физической активности, нерационального и несбалансированного питания, потребления алкоголя, табака, наркотических и токсических веществ также обучение навыкам по соблюдению правил гигиены и режима труда, учебы, режима и структуры питания. Важный вклад в формирование здорового образа жизни должно внести создание условий для развития туризма, занятий физической культурой и спортом различных групп населения.

Также крупным вопросом является преобразование образования. Необходимо вовлечение студентов на разных ступенях обучения в прикладные исследования, а также обеспечить непрерывное обучение на разных ступенях.

Также в будущем планируется развитие культурной среды, обеспечение доступности культурных ценностей для граждан, образование в сфере культуры, а также поощрение и развитие новых направлений искусства; повышение качества и разнообразия услуг в сфере культуры, создание культурных фондов.

Особое значение приписывается развитию рынка труда, где планируется снизить количество нелегальной рабочей силы на определенный процент. Также предполагается обеспечение рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями, матерей одиночек, а также достижение баланса между растущей стоимостью труда (прежде всего в секторах с быстро меняющейся структурой производства товаров и услуг), мерами социальной защиты работников и сохранением конкурентоспособности производимой продукции. Одной из ведущих задач является. Улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом определения государственных приоритетов развития экономики.

На основе анализа Образа России на период до 2020 года была составлена анкета из 10 вопросов, с целью выяснения представлений юношества об образе будущего страны и их вписываемости в этот образ.

Анкета

1. Оцените предполагаемую успешность развития России к 2020 году от 1 до 10.
2. Оцените вашу успешность к 2020 году от 1 до 10.
3. Какие профессии будут наиболее востребованы в России?
4. Существует ли дефицит каких-либо кадров сейчас? Каких? И почему?
5. Будет ли Россия конкурентоспособна к 2020 году среди других наиболее развитых стран?
если «да», аргументируйте: _____
если «нет», какие проблемы, прежде всего, необходимо решить для этого? _____
6. К 2020 году планируется снизить смертность и увеличить продолжительность жизни. За счет чего это должно быть реализовано?

7. Необходимо ли формирование здорового образа жизни? Что для этого необходимо?
8. Занимаетесь ли вы физической культурой и спортом по своему желанию? если «да», то как часто если «нет», то что для этого необходимо?
9. Какие изменения на ваш взгляд ожидают сферу культуры? Что необходимо делать в этой области? На сколько это перспективно?
10. Какие изменения необходимы на рынке труда? Какую роль в этих изменениях могли бы сыграть лично вы?

С помощью этой анкеты нами было проведено пилотное исследование (в нем приняли участие 11 человек юношеского возраста).

Среди опрошенных 1 человек приписывает стране высокие (8) перспективы развития в будущем, 7 человек средние (5–7) перспективы и 3 низкие (1–4). При этом 7 человек считают, что их персональная перспектива успешности будет выше, чем успешность в стране в целом, а 4 человека считают что они лично будут менее успешны.

Результаты сопоставления личных образов будущего с государственным мы поместили в таблицу, где обозначили количество человек, образ будущего которых совпадает, совпадает не полностью и полностью не совпадает с государственным по каждому вопросу отдельно. Каждая буква – это конкретный человек из числа опрошенных. В таблице мы видим, что наиболее часто образы совпадают по вопросам наиболее востребованной профессии в будущем и формирование здорового образа жизни граждан. Восьмой вопрос предполагал собой не столько совпадение с образом будущего государства, а некую готовность активно участвовать в том, что важно и в масштабах государства. В качестве содержания вопроса не случайно был выбран спорт, так как это один из немногих аспектов жизни, легкодоступный для реализации в юношеском возрасте. В большей степени различаются взгляды на развитие культуры и рынка труда. Также мы не случайно обозначили не только количество человек, но и каждого человека персонально. Благодаря буквенному обозначению мы можем видеть не равномерность формирования личностного образа будущего, а также не равномерность вписывания личностных образов в государственный. Это говорит о том, что у нового молодого поколения несколько снижены шансы на построение успешного в конкретной социально-экономической ситуации образа будущего.

На основе психологического и социологического исследования мы делаем вывод, что для формирования успешного образа будущего необходимо не только высокий уровень развития самосознания, но и всесторонний анализ исторического и социально-экономического положения страны, в которой человеку необходимо будет

№ вопросов/ совпадения		3	4	5	6	7	8	9	10
Не совпадает	2-АВ	5-АБГИЛ	4-ВЖЗК	2-ГК	4-АБЖК	4-АБКЛ	6-АВГДКЛ	8-АБВГЖЗКЛ	
Не полностью совпадает	5-БГДЕИ	4-ДВЗК	6-АГДЕИЛ	5-АВДЕЗ	5-ГЕЗИЛ	2-ЕИ	4-БЕЖЗ	2-ЕИ	
Совпадает	4-ЖЗКЛ	2-ЖЕ	1-Б	4-БЖИЛ	2-ВД	5-ВГДЖЗ	1-И	1-Д	

реализовываться. В тоже время, не стоит забывать, что большая психологическая и информационная нагрузка не всегда позволяет человеку успешно заниматься работой над собой самостоятельно. Из чего следует, что возможно необходимо создание определенного пространства, где молодые люди могли бы развиваться, обогащаться опытом, приобретать не только опыт отслеживания тенденций социально-экономического развития, но и работать над своей психологической целостностью и продуктивностью с целью успешной самореализации в будущем под руководством опытных компетентных в этих областях наставников.

Литература

1. Дыдров А. А. Основополагающие черты образа и фрагментарность образа будущего. URL: <http://futurologija.ru/texts/osnovopolagayushhie-cherty-obraza-i-fragmentarnost-obraza-budushhego>.
2. Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф., Пономаренко В. А. URL: <http://futurologija.ru/texts/osnovopolagayushhie-cherty-obraza-i-fragmentarnost-obraza-budushhego>.
3. Липкина А. И. Большая советская энциклопедия.
4. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития. Часть I. Теоретические основы самопознания и саморазвития. Раздел 1. Психология самопознания. Глава 1. Общая характеристика самопознания. §3. Сферы и области самопознания.
5. Орлова А. А. Проблема самосознания и его структуры // Вестник научного студенческого общества: Социальная психология и педагогика, методика начального образования. Сб. науч. статей. Вып. 5. Саратов: ИЦ «Наука», 2011. 21 с.

Ю. А. Полещук

ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка, г. Минск

Происходящие социально-экономические преобразования, развитие науки, активное внедрение новых технологий, приводящие к жесткой кадровой конкуренции на рынке труда, предъявляют новые требования к системе подготовки современных специалис-

тов. Сегодня перед высшим образованием стоит задача подготовить не только грамотного исполнителя, но и личность, стремящуюся к профессиональному росту и развитию. Становится актуальным развитие у будущих специалистов профессиональной направленности личности

В психолого-педагогических исследованиях профессиональная направленность личности рассматривается как важнейшее условие профессионального самоопределения, критерий овладения профессией и закрепления в ней, как ведущий фактор повышения эффективности учебно-воспитательного процесса, основа профессиональной адаптации.

В данной работе профессиональная направленность выступает как относительно устойчивое образование личности, входящее в структуру общей направленности и выражает собой систему потребностей и преобладающих мотивов, ценностных ориентаций и воплощается в профессиональных намерениях, целях, представлениях, интересах, установках и активности личности по их достижению [1].

Успешность развития профессиональной направленности зависит от места, которое она занимает в структуре общей направленности личности, от адекватных мотивов, профессиональных потребностей и ценностных ориентаций, большое значение имеет осознанность и обоснованность выбора профессионального пути, сформированность профессиональных представлений и намерений.

Поскольку профессиональная направленность выступает показателем зрелости личности, особое значение приобретает необходимость ее изучения и формирования именно на этапе начальной профессионализации, то есть в процессе обучения профессии.

Эмпирическое исследование профессиональной направленности и ее компонентов проводилось среди 109 студентов 1–5 курсов специальности «Социальная педагогика. Практическая психология» Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка. Диагностика профессиональной направленности личности осуществлялась при помощи опросника Дж. Голланда. Для исследования компонентов профессиональной направленности были использованы: опросник «Профессиональные намерения» Л. Н. Кабардовой, методики «Мотивация к успеху» и «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерса, «Мотивация обучения в вузе» Т. Ильиной, «Ценностные ориентации» М. Рокича, анкеты для выявления ведущих мотивов учебной деятельности. Статистическая обработка данных проводилась методом ранговой корреляции Спирмена.

В результате обработки эмпирических данных были получены следующие результаты: большинство студентов собираются работать

по специальности после окончания вуза (38%). Преобладающим типом мотивации является средний уровень мотивации к достижению успеха (83%), средний (28%) или высокий (30%) уровни мотивации к избеганию неудач. Преобладающей мотивацией обучения в вузе является высокий уровень мотивации, связанной с получением диплома о высшем образовании (69%), также средний уровень по шкалам «приобретение знаний» и «овладение профессией». Доминирующим типом профессиональной направленности является социальный тип (выявлен у 45% респондентов), что соответствует профессиональной среде психологов и социальных педагогов.

Лидирующими терминальными ценностями являются ценности личной жизни, выражающиеся в отсутствии материальных затруднений, отсутствии обязанностей, независимости в суждениях и поступках. Доминирующим инструментальными ценностями являются этические ценности и ценности дела.

Полученные в результате ранговой корреляции данные свидетельствуют о сходстве и различии во взаимосвязях между компонентами структуры профессиональной направленности у студентов 1–5 курсов.

Выявлены общие взаимосвязи между компонентами профессиональной направленности у студентов различных курсов: мотивация «овладение профессией» и предприимчивый тип личности (обратно пропорциональная связь, первый и пятый курсы), профессиональные намерения и профессионально-социальные мотивы (прямо пропорциональная связь, первый и третий курсы), мотивация «получение диплома» и социальный тип личности (прямо пропорциональной связи, первый и четвертый курсы), профессиональные намерения и профессионально-познавательные мотивы (прямо пропорциональная связь, второй и третий курсы).

Данные взаимосвязи между компонентами структуры профессиональной направленности по всей выборке испытуемых представлены аналогичными взаимосвязями или тенденциями на отдельных курсах.

Так, на первом курсе структура профессиональной направленности представлена следующими связями между ее компонентами: профессиональные намерения и профессионально-социальные мотивы ($p \leq 0,02$); мотивация к успеху и интеллектуальный тип личности ($p \leq 0,04$); шкала «получение знаний» для мотивации обучения в вузе и конвенциональный тип личности (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,04$); шкала «получение диплома» для мотивации обучения в вузе и социальный тип личности ($p \leq 0,04$); терминальные ценности и инструментальные ценности ($p \leq 0,04$).

На втором курсе были выявлены следующие взаимосвязи компонентов структуры профессиональной направленности: профессиональные намерения и профессионально-познавательные мотивы ($p \leq 0,06$); шкала «получение диплома» для мотивации обучения в вузе и предприимчивый тип личности (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$); предприимчивый тип личности и профессионально-социальные мотивы (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$); артистический тип личности и терминальные ценности (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$).

Для третьего курса характерны следующие взаимосвязи между компонентами структуры профессиональной направленности личности: профессиональные намерения и профессионально-познавательные мотивы (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,04$); профессиональные намерения и профессионально-социальные мотивы (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,04$); шкала «приобретение знаний» для мотивации обучения в вузе и терминальные ценности (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$); шкала «приобретение знаний» и профессионально-социальные мотивы (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,04$).

Профессиональная направленность студентов четвертого курса характеризуется следующими взаимосвязями компонентов структуры: мотивация к успеху и социальный тип личности ($p \leq 0,04$); мотивация к успеху и шкала «овладение профессией» для мотивации обучения в вузе ($p \leq 0,05$); шкала «овладение профессией» для мотивации обучения в вузе и социальный тип личности ($p \leq 0,04$); шкала «получение диплома» для мотивации обучения в вузе и социальный тип личности ($p \leq 0,05$); социальный тип личности и инструментальные ценности (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$).

На пятом курсе между компонентами структуры профессиональной направленности были выявлены следующие взаимосвязи: профессиональные намерения и инструментальные ценности ($p \leq 0,05$); шкала «овладение профессией» для мотивации обучения в вузе и предприимчивый тип личности ($p \leq 0,05$); шкала «получение диплома» для мотивации обучения в вузе и профессионально-социальные мотивы (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$); мотивация к избеганию неудач и артистический тип личности (обратно пропорциональная связь, $p \leq 0,05$).

Структура профессиональной направленности студентов имеет различные взаимосвязи между компонентами в зависимости от года обучения в вузе, что связано с различиями в уровне мотивации обучения, значимости ценностей, представлениях и знаниях о будущей профессии. Выявление таких различий позволит организовать

эффективное психологическое сопровождение профессиональной направленности студентов на разных курсах. Дальнейшей разработки требуют вопросы динамики профессиональной направленности личности специалистов в процессе профессиональной деятельности.

Литература

1. Полещук Ю. А. Динамика направленности учащихся ПТУЗ в условиях психологического сопровождения обучения профессии: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. Минск, 2001. 129 с.

Ю. В. Постылякова

РОЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ПЕРЕЖИВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ У ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ*

Институт психологии РАН, г. Москва

Ежегодно выпускники вузов сталкиваются с необходимостью поиска работы на рынке труда. Чаще всего основными причинами отказа в работе со стороны работодателей служит отсутствие опыта работы, практических навыков, обеспечивающих высокую производительность труда, у молодых специалистов [1]. Зная это, некоторые студенты пытаются уже в период обучения в вузе найти работу по специальности и начать работать, тогда как другие к моменту окончания института имеют только опыт прохождения обязательной учебной и производственной практики. Так или иначе, но практически все выпускники вуза в разной степени переживают по поводу своей профессиональной востребованности на рынке труда.

Профессиональная востребованность определяется Е. В. Харитоновой как «многоуровневая, строящаяся иерархически, имеющая связи с другими психологическими образованиями (активность, смысл, ценность, внешняя среда, общение, профессиональная деятельность и др.) метасистема субъективных отношений личности к себе как «значимому для других профессионалу» [2, с. 5]. В настоящем исследовании мы ставили целью изучение связи профессиональной востребованности с индивидуально-психологическими ресурсами у выпускников вуза и определить роль ресурсов в переживании ими профессиональной востребованности. В исследовании использовались: Опросник профессиональной востребованности Е. В. Харито-

* Работа выполнена при поддержке РГНФ. Проект № 13-06-00683.

новой, Опросник ресурсов совладания со стрессом К. Матени с соавт. в адаптации Ю. В. Постыляковой и А. В. Махнача. Статистическая обработка результатов проводилась на основе программы SPSS Statistics Desktop, v. 19.0.0.

Общее число респондентов, которыми являлись студенты выпускного курса по специальности социально-культурный сервис и туризм московского вуза, составило 49 человек, средний возраст 21 год. Из них – 20 человек неработающих, но имеющих опыт работы в рамках проводимой вузом производственной практики, 29 человек – работающие. Причем больше половины из подгруппы работающих студентов на момент проведения исследования работало в гостиничной и туристической сфере, остальные работали не по специальности.

В целом показатели переживания профессиональной востребованности выше у работающих студентов, чем у неработающих. При этом по коэффициенту Манна–Уитни выявлены значимые различия (при $p \leq 0,01$) между подгруппами по шкале «Профессиональная компетентность», оценивающей уверенность личности в себе, как в компетентном профессионале, достаточность профессиональных знаний для осуществления профессиональной деятельности, и шкале «Отношение других», оценивающей уровень удовлетворенности личности отношением к ней как профессионалу других людей (коллег, руководства). Применительно к индивидуальным ресурсам значимые различия в подгруппах были получены по шкалам «Самораскрытие», «Физическая выносливость», «Контроль стресса» и «Контроль напряжения». Причем, в группе работающих студентов показатели значимо выше по шкале «Самораскрытие», а по остальным трем шкалам показатели выше у неработающих. Можно предположить, что напряженная ситуация окончания вуза, а также необходимость дальнейшего трудоустройства приводит к ярче выраженной актуализации у неработающих студентов ресурсов контроля стресса, напряжения и физической выносливости, поскольку они обладают меньшим опытом реальной работы по сравнению со своими работающими одногруппниками.

Для работающих и неработающих студентов важную роль в переживании профессиональной востребованности играет ресурс уверенности в себе (в обеих подгруппах получены значимые положительные корреляционные связи (при $p \leq 0,05$) между показателем этого ресурса и такими показателями профессиональной востребованности, как «Профессиональная компетентность», «Отношение других», «Самоотношение»). Эти связи говорят о важности для выпускников позитивного отношения, позитивной оценки других людей, в данном случае преподавателей, работодателей, для чувства

уверенности в собственных силах, в том числе и профессиональных, для позитивного самоотношения в целом. В то же время, для работающих студентов важную роль начинает играть индивидуально-психологический ресурс «Принятие себя и других». Этот ресурс измеряет убеждения и поступки, отражающие принятие себя, других и мира в целом, что проявляется в способности человека смириться со своими поступками и несовершенством, принять особенности и требования других людей. Принятие распространяется и на жизненные обстоятельства, когда человек понимает, что фрустрация – нормальная часть жизни. По-видимому, выявленная значимая положительная корреляционная связь между показателем индивидуального ресурса «Принятие» и показателем «Принятие себя профессиональным сообществом» ($r=0,67$ при $p \leq 0,01$) отражает не только наличие реального профессионального опыта у работающих студентов, но и указывает на начавшийся процесс адаптации будущего специалиста к реальной профессиональной деятельности, и способствующий более объективному взгляду на себя, свои личностные и профессиональные способности и возможности.

Кроме того, показатель «Оценки результатов профессиональной деятельности» значимо положительно связан у работающих студентов с ресурсом «Принятие» ($r=0,67$; при $p \leq 0,01$), тогда как у неработающих студентов корреляционные связи этого показателя с показателями ресурсов по понятным причинам отсутствуют. «Отношение других» значимо положительно связано у работающих студентов с ресурсами «Самораскрытия», «Уверенности в себе» и «Принятие» (соответственно, $r=0,44$; $r=0,51$; $r=0,53$; при $p \leq 0,05$), тогда как у неработающих только с ресурсом «Структурирование» ($r=0,37$ при $p \leq 0,05$), отражающим способность управлять ресурсами, навыки планирования, постановку целей и расстановку приоритетов. По-видимому, при отсутствии возможности испытать себя в реальной работе, обладая преимущественно теоретическими знаниями, получаемыми в ходе учебы, и кратковременным опытом работы в рамках летней производственной практики, неработающие студенты менее уверены в своей профессиональной компетентности, а потому строят преимущественно умозрительные планы своих будущих действий, связанных с выходом на рынок труда и с трудоустройством.

Показатель «Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала» у работающих студентов значимо отрицательно связан с показателем ресурса «Контроль напряжения» ($r=-0,50$ при $p \leq 0,05$), что говорит о позитивном влиянии возможности практически реализовать свои знания в деятельности, что, в свою очередь, способствует снижению напряжения, возбуждения. У неработающих

студентов связь между этими показателями – значимо положительная ($r=0,49$ при $p\leq 0,01$).

По-разному проявляется в двух подгруппах и переживание общей удовлетворенности социально-профессиональной востребованности. Этот показатель у неработающих студентов связан с ресурсами «Уверенность в себе» и «Контроль напряжения» (соответственно, $r=0,43$; $r=0,38$; при $p\leq 0,05$) а у работающих – с ресурсами «Принятие» и «Социальная поддержка» (соответственно, $r=0,59$; $r=0,52$; при $p\leq 0,01$). Это говорит о том, что реальный опыт работы, профессиональная среда, общение с опытными профессионалами, возможность использования своих знаний на практике способствуют не только более адекватному взгляду на себя и других, помогают узнать реальное содержание профессиональной деятельности, но также позволяют получать поддержку в профессиональной среде, которая необходима на этапе вхождения в нее.

Таким образом, возможность реальной работы студентов в области своей будущей профессиональной деятельности в период обучения в вузе способствует укреплению у них чувства уверенности в себе, более реалистичному взгляду на себя, свою профессиональную компетентность и реальное содержание профессиональной деятельности, способствует адаптации к профессиональной среде, а также актуализирует ресурсы принятия себя и других, социальной поддержки, самораскрытия.

Литература

1. Постылякова Ю.В. Представления выпускников о роли вуза в содействии трудоустройству // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. №3. С. 185–190.
2. Харитоновна Е. В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути. Краснодар: Кубанский гос. ун-т., 2011. 382 с.

Д. М. Рамендик

О ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЯХ СТУДЕНТОВ-ВЫПУСКНИКОВ БИОЛОГОВ И ПСИХОЛОГОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

Московский Государственный Университет им. М. В. Ломоносова,
биологический факультет, Москва

Подготовка человека, способного, эффективно работать в науке, требует существенных затрат времени и материальных ресурсов. Однако, психологический профессиональный отбор в этой сфере отсутствует. Считается, что для начала научной деятельности (серьезной дипломной работы, поступления в аспирантуру) достаточно высокой академической успеваемости и интуиции научного руководителя. Но при этом далеко не все люди, прошедшие все ступени обучения, достигают профессиональных успехов в экспериментальных науках.

В современной психологии труда имеются подробные психологические описания многих профессий. Так, описаны личностные особенности педагогов (например [3]), составлены «идеальные» психологические «портреты» людей, занимающих те или иные позиции в бизнесе и на этой основе разработаны приемы и инструментарий профессионального отбора [6,7]. Для молодых специалистов в области естественных экспериментальных наук ничего, столь же подробно, нет. Представляется интересным выявить особенности характера человека, которые могли бы указывать на предпосылки для занятий экспериментальной научной деятельностью. Вероятно, эти особенности будут состоять не в наличии или выраженности отдельных черт, а во взаимодействии между ними.

Цель работы состояла в изучении индивидуальных особенностей темперамента, как психофизиологической основы характера и их влияния на профессиональную успешность студентов-выпускников, занимающихся экспериментальными исследованиями.

В экспериментах принимали участие по 30 студентов выпускных курсов биологического факультета МГУ и факультета психологии Высшей школы экономики. Студенты обеих специальностей проводят сложные экспериментальные исследования. Хотя психология и является гуманитарной наукой, в ней часто используются естественно-научные методические приемы [2]. Все испытуемые прошли стандартное тестирование когнитивных функций: внимания, памяти и интеллекта. Кроме того, они ответили на вопросы Павловского опросника темперамента Я. Стреляу (PTS), личностного опросника Г. Айзенка (EPI), и Опросника структуры темперамента (ОСТ) В. М. Ру-

слова [4]. Вычислялись статистических корреляций (по критерию Спирмена) результатов разных опросников между собой, а также с успеваемостью студентов и экспертной оценкой их научной активности.

По уровню когнитивных функций студенты мало различались. Имелись испытуемые с разными темпераментами, но связи между показателями когнитивных функций, темпераментом или значениями его отдельных составляющих и успешностью студентов выявлено не было. Однако, не во всех случаях темперамент испытуемого можно было однозначно определить по результатам опросников.

У 15 психологов и 23 биологов результаты опросников оказались хорошо согласованы, коррелировали между собой, что соответствует данным, которые приводят авторы этих опросников. В этой группе люди с сильной ЦНС были эмоционально устойчивыми, работоспособными, стрессоустойчивыми экстравертами; люди со слабой ЦНС были интровертами, менее работоспособными и менее стрессоустойчивыми (группа «согласованных» – С). У 15 психологов и 7 биологов наблюдалась не согласованность между показателями работоспособности, эмоциональности и коммуникабельности. В этой группе встречались экстраверты с со слабой ЦНС и интроверты с сильной ЦНС, наблюдались и другие не соответствия между сходными показателями разных тестов (группа «не согласованных» – НС).

У биологов не было заметных различий по отдельным показателям тестов между группами. У психологов группа НС отличалась меньшими значениями подвижности нервных процессов (в среднем: НС – 67,0, С – 74,7), их эргичности (работоспособности) (НС – 6,5, С – 9,6) и темпа (НС – 6,9, С – 9,9). Хотя указанные различия статистически значимы ($p < 0,01$), определяемые ими отличия характеров не велики. Однако по профессиональным качествам студенты биологи и психологи из групп С и НС существенно отличались.

У биологов группы по академической успеваемости не различались, Но из 23 студентов группы С 18 были оценены преподавателями и руководителями как сильные, заинтересованные и успешные в научной работе и только 2 – как слабые в этой сфере (остальные оценивались как средние). Из 7 биологов группы НС 6 были оценены как слабые, 1 – как средний. Имеются сведения о профессиональной судьбе части испытуемых в течение пяти лет после окончания учебы. За это время из 10 «сильных» выпускников 9 защитили кандидатские диссертации и продолжали работать в научных учреждениях (как в России, так и за рубежом). Из 6 «слабых» выпускников 4 не стали заниматься наукой, 2 защитили кандидатские диссертации, однако в дальнейшем активную работу в науке прекратили [5].

Среди психологов ситуация иная. В группу НС входили наиболее успешные в учебе и заинтересованные в научной работе студенты. Студенты группы С были больше ориентированы на практическую деятельность.

Вероятно, не отдельные индивидуальные особенности, системное взаимодействие факторов является внутренним ресурсом, который может по-разному использоваться в зависимости от задач профессиональной адаптации. Можно вспомнить широко известное положение Л. С. Выгодского о том, что высшие психические функции являются специфическими «орудиями» для целенаправленной деятельности [1]. Но любые орудия эффективны только при сбалансированном системном применении в соответствии с условиями профессиональной деятельности.

Для членов группы НС было трудно указать определенный темперамент – разные опросники давали не совпадающие или противоречивые результаты. Противоречия в субъективных оценках свойств своего темперамента могли затруднять адаптацию молодых биологов к условиям строго регламентированной напряженной совместной работы в современных лабораториях, но облегчать начинающим психологам взаимодействовать с разными людьми, не похожими на них и друг на друга.

Литература

1. Выгодский Л. С. Вопросы теории и истории психологии. собрание сочинений. Том 1. М.: Педагогика, 1982.
2. Карицкий И. Н. Исследовательские объекты психологии и естественных наук: сравнительный анализ // Естественно-научный подход в современной психологии / Отв. ред. В. А. Барабанщиков. Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 32–38.
3. Круженин А. Л., Крохина И. М. Эффективный учитель. Практическая психология для педагогов. Ростов-на-Дону, 1995. 472 с.
4. Психологические тесты для профессионалов. М.: Современная школа, 2008.
5. Рамендик Д. М. Психологические маркеры успешности в научной работе у студентов-биологов // Вопросы образования, 2011. № 1. С. 161–171.
6. Смирнов С. Д. Психологические факторы успешной учебы студентов вуза. URL: <http://www.psy.msu.ru/science/public/smirnov/students.html>.
7. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Галицкий Е. Б. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров // Вопросы образования. 2009. № 4. С. 133.

ИССЛЕДОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ*

Институт психологии РАН, г. Москва

Исследование профессионально важных качеств представителей социономических профессий (педагогов, врачей, воспитателей и т. д.) относится к числу наиболее значимых проблем психологии труда [5, 6, 7]. В последнее время возрос интерес к проблеме преодоления социального сиротства. В рамках решения данной проблемы, законодательством предусмотрена такая форма воспитания детей, как профессиональная приемная семья, в которой в которой оба или один из родителей имеют специальное образование, навыки ухода за детьми (в т. ч. детьми-инвалидами), положительный опыт в воспитании приемного (опекаемого) ребенка (детей). После прохождения кандидатами в приемные родители определенной процедуры отбора и обучения, они получают право на заключение гражданско-правового или трудового договора [3]. Фактически наблюдается становление новой социономической профессии – «замещающий родитель», что предполагает исследование профессиональной специфики и социально-психологических особенностей профессионалов данного профиля [2].

Профессия замещающий родитель относится к группе помогающих профессий и обладает следующими особенностями: в профессиональной деятельности преобладают субъект-субъектные взаимодействия, следствием которых должны выступить улучшение жизнедеятельности приемных детей, их развитие и личностный рост. Данная деятельность требует от исполнителей высокой моральной ответственности [9].

Специфика профессии «замещающий родитель» характеризуется риском возникновения деструктивных отношений в диаде «замещающий родитель – приемный ребенок», который часто усиливается особенностями «распределения» детей-сирот в семьи. На успешность приемных семей оказывают влияние такие факторы как *фактор информации* (правильная тактика взаимодействия с ребенком предполагает взаимное самораскрытие – сообщение полной и достоверной информации о себе) и *особенности профессиональной ситуации* (готовность и умение устанавливать партнерские взаимоотношения между всеми участниками профессиональной ситуации, что подразумевает субъект-субъектную направленность в общении) [1].

Целью нашего исследования является выявление индивидуально-личностных качеств, способствующих успешности замещающих семей. Для достижения цели нами было проведено сравнение с другой помогающей профессией фельдшер скорой помощи.

Данная профессия также подразумевает работу в условиях повышенной моральной ответственности и взаимодействие с другими участниками ситуации, однако в ней присутствуют некие особенности. В частности профессия фельдшер скорой помощи сопровождается следующими рисками, связанными с *информацией, особенностью ситуации и временем*.

Фактор информации. Точность диагностики и выбор лечебно-тактического решения определяется полнотой и достоверностью информации. Реальная профессиональная ситуация СМП нередко связана с рисками получения не полной информации, причинами которых выступают: возможности пациента (состояние измененного сознания, состояние комы и др.), и мотивы, определяющие содержание предоставляемой информации. Важным источником информации является чувствительность фельдшера к обратной связи, которая проявляется при взаимодействии «фельдшер–пациент», как способность фельдшера мониторить состояние пациента.

Фактор времени. Время в условиях СМП, определяется параметрами предоставления помощи пациенту: немедленность, своевременность, безотлагательность и др. Все временные потери СМП связаны с угрозами жизни для больного.

Особенность ситуации деятельности фельдшера скорой помощи предполагает взаимодействие с разными группами: врачами – специалистами и экспертами, пациентами и их окружением. Данное взаимодействие характеризуется не только субъект-субъектной направленностью, представленной в форме профессионального общения, в процессе которого формируется «совместный общий план», предусматривающий сопряженность действий партнеров [8], но и субъект-объектным взаимодействием, являющимся неизбежным в деятельности врачей в кризисной ситуации, когда сохранения жизни пациента определяется квалифицированными действиями и фактором времени [0].

Участники исследования. В исследовании приняли участие замещающие родители (61 человек, средний возраст – 37 лет, стаж – 11 лет, 48 женщин и 23 мужчины) и фельдшера скорой медицинской помощи (62 человека, средний возраст – 35 лет, средний стаж – 12,5 лет, 48 женщин и 24 мужчины).

Методы исследования. В исследовании использовались следующие методики: 1) опросник «Шкала базисных убеждений» (ШБУ)

* Работа выполнена при поддержке РГНФ, грант № 15-06-10508а.

Ронни Янов-Бульман (Ronnie Janoff-Bulman) в модификации М. А. Падун, А. В. Котельниковой (ШБУ) [11]; 2) опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССП-98), разработанный В. И. Моросановой [10]; 3) опросник «Диагностика уровня эмпатических способностей», разработанный В. В. Бойко (ДЭС); 4) методика «Направленность личности в общении» (НЛО), разработанная С. Л. Братченко [4]. Статистическая обработка данных проводилась с использованием программного пакета IBM SPSS 19. Применялся сравнительный анализ (t-критерий Стьюдента)

Результаты исследования. В таблице 1 представлены результаты сравнительного анализа индивидуально-личностных качеств фельдшеров и замещающих родителей, полученные с помощью t-критерия Стьюдента (показаны только те шкалы, по которым имеются статистически значимые различия).

Согласно полученным данным статистической обработки, для группы замещающих родителей характерны достоверно более высокие показатели по следующим шкалам: шкала оценивания результатов (ССПМ-98), шкала установки эмпатии (ДЭС), шкала проникающая способность (ДЭС) и шкала доброжелательность мира (ШБУ). Из таблицы 1 следует также, что для группы фельдшеров характерен более высокий уровень шкалы «манипулятивная направленность» методики (НЛО).

То есть, мы можем охарактеризовать фельдшеров как более «целеориентированных», что хорошо объясняется в рамках требований к данной профессии – в общении фельдшеры ориентированы на получение «нужной информации». Любые, необходимые для достижения этой цели качества партнера имеют для них значимость. При этом фельдшеры проявляют активные и целенаправленные действия для демонстрации своих личностных качеств, которые могут быть выгодными в данной ситуации, желаемые для партнера, и принесут успех при взаимодействии. Такого рода личностная направленность является профессионально необходимой для специалистов-фельдшеров, поскольку позволяет получить нужный объем информации за короткое время, что способствует снижению профессиональных рисков, угрожающих жизни пациента [12].

Что касается приемных родителей, то мы получили, что они в большей степени (по сравнению с фельдшерами) склонны адекватно оценивать себя и результаты своей деятельности и поведения вне зависимости от мотивации и психического напряжения. Это указывает на наличие стремления к более детальному осмыслению разнообразных жизненных ситуаций и взвешенность принимаемых решений. Направленность на межличностное взаимодействие и готовность создавать атмосферу открытости и доверительности, убеж-

Таблица 1
Результаты сравнительного анализа индивидуально-личностных качеств фельдшеров и замещающих родителей*

Переменные	Группа 1	Группа 2	t	Разность средних	Стд. ошибка разности	Нижняя граница	Верхняя граница
Манипулятивная направленность (НЛО)	0,194	0,238	-2,070**	-0,431	0,021	-0,085	-0,002
Оценка результатов (ССПМ-98)	6,197	5,564	2,223**	0,632	0,284	0,069	1,195
Установки эмпатии (ДЭС, Бойко)	3,688	3,113	2,415**	0,575	0,238	0,103	1,047
Проникающая способность (ДЭС, Бойко)	3,737	3,209	2,201**	0,528	0,239	0,053	1,002
Добропорядочность мира (ШБУ)	6,787	5,726	2,484**	1,061	0,427	0,215	1,906

Примечание: * представлены данные, по которым имеются статистически значимые различия, ** $p < 0,05$, t-критерий Стьюдента. Группа 1 – замещающие родители, Группа 2 – фельдшера.

денность в доброжелательности других, указывает на стремление к самораскрытию, диалогу и готовность конструировать жизненную перспективу вместе с ребенком. Данные качества способствуют снижению риска развития деструктивных отношений в диаде «приемный родитель–приемный ребенок».

Выводы

1. Согласно проведенному исследованию представители профессии «фельдшер скорой медицинской помощи», по сравнению с представителями профессии «замещающий родитель» характеризуются большей выраженностью такого качества как манипулятивное поведение в общении. На наш взгляд, это позволяет специалистам-фельдшерам получить необходимый объем информации о больном и его состоянии в условиях дефицита времени, что способствует снижению рисков угрозы жизни пациента.
2. Представители профессии замещающий родитель характеризуется склонностью к более детальному осмыслению разнообразных жизненных ситуаций и взвешенностью принимаемых решений. У них преобладает стремление к самораскрытию, диалогу и готовность конструировать жизненную перспективу вместе с ребенком. Данные качества способствуют снижению риска развития деструктивных отношений в диаде «приемный родитель–приемный ребенок» и успешности функционирования приемных семей.

Таким образом, проведенное исследование с участием представителей таких социэкономических профессий как «замещающие родители» и «фельдшера скорой помощи» позволило выявить некоторые важные различия в индивидуально-личностных характеристиках этих двух групп профессионалов. Учет выявленных особенностей может быть использован при отборе и обучении будущих специалистов, а также на курсах повышения квалификации.

Литература

1. Алдашева А.А. Подходы к разработке критериев социально-психологической зрелости приемных родителей/ Опыт деятельности «Школ приемных родителей» Московской службы психологической помощи населению / Под ред. Ляшенко А. И., Пилипко Н. В. М.: ООО «Сотрудничество» 2012. 80 с.
2. Алдашева А.А., Иноземцева В.Е. Опыт психологической подготовки к деятельности замещающих родителей // Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, М.А. Холодная. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 194–212.

3. Баталина О. Пресс-конференция на тему: «Профессиональная приемная семья – вариант решения проблемы сиротства». URL: www.nsn.fm/hours/100140php?sphrase_id=26187.
4. Бодалев А.А. Общая психодиагностика / А.А. Бодалев, В.В. Столин, В.С. Аванесов. СПб.: Речь», 2000. 440 с.
5. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 318 с.
6. Зеленова М.Е., Кабаева В.М., Барабанова В.В. Уровень жизнестойкости, Я-концепция и профессиональное здоровье учителей // Социальная психология и общество. Международный научный журнал. 2011. №3. С. 40–53.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебник для вузов. М.: Изд-во МГУ, 2004. 336 с.
8. Ломов.Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. С. 132–140.
9. Милакова В.В. Психологические особенности профессионального самоопределения будущих специалистов помогающих профессий социэкономического типа: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Астрахань, 2007. 24 с.
10. Моросанова В.И. Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): руководство. М.: Когито-Центр, 2004. 44 с.
11. Падун М.А., Котельникова А.В. Методика исследования базисных убеждений личности. Лаборатории психологии и психотерапии посттравматического стресса. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
12. Руководство по скорой медицинской помощи / Под ред. С.Ф. Багненко, А.Л. Верткина, А.Г. Мирошниченко, М.Ш. Хубутя. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2006. 783 с.
13. Ясько Б.А. Психология личности и труда врача: Курс лекций. Ростов-на-Дону–Феникс, 2005. С. 123.

М.В. Селезнева

Личность офицера в профессиональной деятельности: особенности и проблемы развития*

Рязанское высшее воздушно-десантное командное училище
имени генерала армии В.Ф. Маргелова, г. Рязань

Актуальность исследований в области профессиональной активности субъекта труда продиктована на современном этапе характеристиками постмодернистского периода: быстротечностью,

* Работа выполняется при финансовой поддержке РГНФ, проект «Развитие субъектности курсантов военного вуза» (грант № 14-06-00575).

неопределенностью, быстро меняющимися социально-экономическими условиями, всеобщей информатизацией, двойственностью и непредсказуемостью жизненных контекстов современности, технологичностью, высокими требованиями к личности профессионала. Как было показано Г. Ю. Крыловой и Л. Г. Дикой [1], все эти изменения новейшего времени приводят к трансформации социальных функций профессионала и инверсии его ценностных ориентаций; возрастанию рассогласования между социальной и профессиональной идентичностью профессионалов. Это вызывает появление новых социально-психологических и психофизиологических факторов профессионального стресса и возрастание несоответствия между адаптационными возможностями субъекта профессиональной деятельности и требованиями к нему со стороны профессиональной среды.

Особо актуальное звучание приобретают данные изменения применительно к опасным профессиям, связанным с экстремальными условиями деятельности, и в первую очередь, к профессиональной деятельности военнослужащего.

В результате анализа исследований в области психологии труда и военной психологии (А. Я. Анцупов, Л. Ф. Железняк, А. Г. Караяни, П. А. Корчемный, А. Г. Маклаков, В. Г. Михайловский, В. А. Пономаренко и др.) И. В. Сыромятников [3] сформулировал в обобщенном виде особенности профессиональной деятельности офицера. Это прямая обусловленность целей и содержания социальным заказом на «внешнюю» защиту государства вооруженными средствами; интегративный, ярко выраженный управленческий характер, специфическая сопряженность правовых, социальных, психологических, этических аспектов; сочетание высокой социально-правовой, функциональной регламентации труда со сложностью, неопределенностью, а зачастую и экстремальностью условий деятельности; коллективный характер труда офицеров, включенность их деятельности в единый управленческо-технологический цикл. Сложность профессиональной деятельности офицера объясняется его многогранностью позиционного взаимодействия (позиции: исполнитель, исследователь, управленец, проектировщик) с объектом в основных видах деятельности (обучение, воспитание, руководство, управление в бою, психологическая работа, самоуправление).

Значительная насыщенность военно-профессиональной деятельности ситуациями неопределенности с не полностью заданными условиями, повышенная стрессогенность и чрезвычайная ответственность за результат деятельности предъявляют высокие требования к психологическим качествам настоящих и будущих офицеров, тем качествам, которые являются психологическими предпосылками

профессиональной субъектности в терминологии И. В. Сыромятникова [3]. Это системность, гибкость и широта мышления, развитая рефлексия; мотивация достижения, внутренний локус контроля; опыт эмоционально-волевая устойчивость, регулятивные способности.

В данной работе мы опирались на психологическую концепцию подготовки офицера, разработанную академиком РАО генералом Пономаренко В. А. [2]. Данная концепция предполагает две составляющие: специалист и профессионал. Причем, они не противопоставляются друг другу.

Многие отечественные и зарубежные психологи подчеркивают важность коммуникативной сферы человека для его личностного и профессионального становления. Именно в общении человек раскрывается наиболее полно, умения общаться во многом определяют социально-психологическую адаптацию человека, благодаря общению человек добивается своих жизненно важных целей, противостоит неблагоприятным условиям среды, формирует представления о себе и своих ценностях [4]. В связи с этим особую важность приобретают данные о стилевых и содержательных свойствах коммуникативной деятельности курсантов военного вуза, уровне и глубине их межличностных контактов, их адаптационного или дезадаптирующего влияния.

Задача развития личностных качеств у будущих специалистов военного профиля возлагается в военных вузах на военнослужащих – преподавателей и командиров подразделений, а также на гражданский персонал, в том числе и на преподавателей-женщин, которые составляют половину профессорско-преподавательского состава.

Каждый из преподавателей военного вуза, будь то военнослужащий или гражданский персонал, имеет свои собственные представления о том, какими личностными чертами должен обладать будущий офицер. Мы исходим из того, преподаватель будет выстраивать траекторию развития личности курсанта так, как он это осознает в зависимости от своих представлений об идеальном образе офицера.

В целях изучения идеального образа офицера в представлениях военнослужащих-мужчин и преподавателей-женщин в 2015 г. на базе Рязанского высшего воздушно-десантного командного училища имени генерала армии В. Ф. Маргелова (РВВДКУ) было проведено пилотное исследование, в котором приняли участие 54 человека. Из них – 26 офицеров, командиров подразделений и частей в воинских званиях от лейтенанта до подполковника, имеющие боевой опыт и без него, мужчины, прибыли из войск для повышения квалификации, они выступают в пилотном эксперименте в качестве обратной связи, в роли заказчика. А также в пилотном эксперименте приняли

участие 28 преподавателей кафедры иностранных и русского языков (ИиРЯ) женского пола с педагогическим стажем в военном вузе от 5 месяцев до 36 лет. Участникам эксперимента было предложено ответить на вопросы личностного опросника Т. Лири.

Полученные в ходе опроса данные были обработаны с помощью аналитической компьютерной программы Excel. Были подсчитаны средние арифметические по восьми октантам. Анализ данных, выводы по типам поведения и соответствующим им характеристикам личности выстраивались согласно психодинамическому подходу на основе дерева целей и базы знаний для интерпретации методики Т. Лири. Отношения, существующие между октантами, (дополнения или, напротив, противоречия) трактуются по принципу близости октант друг другу: плавный переход по кругу означает, что два типа поведения могут быть предъявлены вместе, дополняя друг друга [4].

В целом выделенная область диаграммы у гражданских преподавателей-женщин свидетельствует о том, что в отличие от военнослужащих они имеют неясные, размытые представления, каким должен быть будущий офицер. Либо они озабочены в большей мере вопросами обучения, дидактики и не уделяют должного внимания развитию личности курсанта. Такова позиция педагогов, которые считают, воспитание курсанта – исключительно задача командира.

В ходе графического представления полученных данных, как офицеров, так и преподавателей-женщин было выявлено неравномерное распределение октант по кругу с выраженным одним пиком в октанте I. Однако интервалы выраженности данной октанты различны: у офицеров он находится в пределах 10 баллов, в то время как у преподавателей-женщин – 6 баллов. Более высокие показатели у офицеров соответствуют акцентуации определенных поведенческих стереотипов. Кроме того, на диаграмме с показателями офицеров видно, что следующие по степени выраженности шкалы – это октанты II (6 баллов) и октанты VIII (5 баллов), максимально близко расположенные к октанту I, а значит, согласно семантическим отношениям между октантами, дополняющие и усиливающие октанту I.

Таким образом, представления военнослужащих и преподавателей-женщин об идеальном образе офицера отличаются умеренными значениями и наличием отчетливых акцентов на чертах октанты I – авторитарности и доминантности. Инвариант данной октанты отражает явное проявление силы. Отсутствие выраженности противоположной октанты как показателя склонности к противоположному типу поведения (например, уступчивости, застенчивости)

свидетельствует об отсутствии внутреннего конфликта и неприемлемости и даже болезненности такого поведения: Уступить – значит, проявить слабость, почувствовать свою беспомощность! Из этого следует, что командиры и преподаватели-женщины будут стремиться воспитывать курсантов и молодых военнослужащих как целостную личность по доминантному типу, непротиворечивую и свободную от внутренних конфликтов.

Причем, главными чертами характера офицера преподаватели-женщины считают такие свойства, как ответственность, организаторские способности, настойчивость в сочетании с умением располагать к себе и вызывать уважение у окружающих. В то время как командиры из числа военнослужащих, прибывших из войск, выделяют в качестве ведущих черт характера офицера стремление к руководству окружающими, лидерству, основанное на наличии таланта руководителя, настойчивости, ответственности, бесспорной способности вызывать у других уважение вплоть до восхищения. По мнению командиров, офицер должен обладать чувством собственного достоинства, уверенности в себе, стремлением к соревнованию с окружающими, быть независим в поступках и оценках.

Эксплицитное подтверждение тому находим на официальном сайте РВВДКУ в афоризмах десантника № 1 – генерала армии В. Ф. Маргелова:

«ВДВ – это мужество, стойкость, успех, натиск, престиж»;

«Тот, кто носит, или когда-либо носил голубые погоны с десантными эмблемами, всю жизнь будет с гордостью произносить слова: Я – Десантник!»;

«ВДВ – это мужество высшего класса, храбрость первой категории, боевая готовность номер один».

Для проверки достоверности вывода о различиях в образе идеального офицера в представлениях военнослужащих и преподавателей-женщин полученные данные были подвергнуты статистическому анализу с помощью компьютерной программы SPSS 17. При этом использовали непараметрический критерий U-Манна-Уитни. Была выдвинута статистическая гипотеза H_1 о том, что показатели в оценке личностных качеств идеального офицера в группе преподавателей-женщин ($n_2=28$) ниже, чем показатели в группе военнослужащих ($n_1=26$).

В результате статистического анализа было установлено минимальное эмпирическое значение критерия U-Манна-Уитни в октанте *авторитарность* (83,0) и максимальное – в октанте *подчиняемость* (185,5). Критическое значение критерия U-Манна-Уитни при $p=0,01$ составляет 229. Таким образом, эмпирическое значение критерия U

Манна–Уитни меньше критического значения, принимаем статистическую гипотезу H_1 , уровень статистической значимости данного вывода чрезвычайно высок: $p=0,001$ (в октанте *подчиняемость* $p=0,002$).

На основе статистического вывода можно сделать следующий содержательный вывод: представления об идеальном образе офицера в результате опроса преподавателей-женщин и военнослужащих-мужчин достоверно отличаются по степени выраженности соответствующего типа поведения. Главное отличие заключается в том, что командиры стремятся сформировать личность будущего офицера таким образом, чтобы он был готов к экстремальным условиям, в то время как преподаватели-женщины формируют личность курсанта с чертами адаптивного поведения.

Под адаптивностью здесь мы вслед за В. А. Пономаренко [2] понимаем обязательное, но не достаточное условие для исполнения профессиональных обязанностей в условиях реальной угрозы жизни.

Таким образом, в результате проведенного на небольшой выборке пилотного исследования была выявлена проблема, которая заключается в следующем. Среди профессорско-преподавательского состава военного вуза в лице гражданского персонала, женщин, есть определенная доля преподавателей, которые не достаточно знакомы с психологическими особенностями профессиональной деятельности военнослужащего. Данная категория преподавателей имеет нечеткие, размытые представления о том, какими личностными качествами должен обладать настоящий офицер. Соответственно такие преподаватели не имеют четких стратегий по развитию личности будущего офицера. Развиваемые личностные черты курсанта соответствуют адаптивному поведению.

Для решения проблемы в практическом плане рекомендуется развитие дифференциально-, ауто- и социально-психологической компетентности преподавателей военного вуза и обращение к психодидактическому компоненту – развитию личности курсанта средствами учебной дисциплины.

Литература

1. Крылова Г. Ю. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности / Г. Ю. Крылова, Л. Г. Дикая // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 483–505.
2. Пономаренко В. А. Безопасность полета – боль авиации. М.: МПСИ: Флинта, 2007. 416 с.

3. Сыромятников И. В. Психология профессиональной субъектности офицеров вооруженных сил Российской Федерации: автореф. дис. ... докт. психол. наук: 19.00.03. М., 2007. 43 с.
4. Червинская К. Р. Методика интерперсональных отношений: опыт эксплицирования знаний эксперта-психолога, интерпретационные схемы: метод пособие. СПб.: Речь, 2008. 160 с.

Д. Н. Супрун

ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ В ЛИЧНОСТНОМ РАЗВИТИИ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ РАБОТНИКОВ ОВД

Национальная академия внутренних дел, Украина, г. Киев

Вопросам эффективности учебного процесса в различных звеньях системы образования посвящены работы многих ученых-психологов. Среди них достойное место занимают и вопросы исследования совершенствования учебного процесса различных категорий работников ОВД. Результаты научных поисков показали сложность и многоаспектность проблемы. Действительно, эффективность учебного процесса зависит от множества факторов: методики преподавания, организации самостоятельной работы слушателей, условий, в которых организован учебный процесс, условий быта и отдыха слушателей и т. п. Также оправданную актуальность приобретает использование инновационных технологий.

Разработка и оптимизация содержания учебного процесса как системы обучения представляет собой динамический интеграционный процесс, в котором выделяются основные этапы планирования (проектирования) его содержания: 1) разработка основных учебно-методических документов; 2) подготовка учебных занятий в ходе разработки учебно-методических материалов; 3) проведение самого процесса обучения на основе уточнения содержания учебно-методических материалов с учетом психологических характеристик конкретного состава слушателей; 4) корректировка основных учебно-методических документов и материалов на основе отражения изменений социального заказа, опыта предшествующих циклов обучения; 5) внедрение инновационных технологий в процесс обучения; 6) принятие к сведению рекомендаций психолого-педагогической науки.

Учебно-методические материалы должны отвечать современным требованиям оптимальности и включать в себя инновационное техническое обеспечение различных видов занятий.

Бурное развитие новых информационных технологий, их внедрение в образовательную систему в последние годы определенно сказалось на развитии личности правозащитника. Компьютерная грамотность диктуется условиями современной жизни и является еще одним эффективным средством, с помощью которого можно в значительной степени разнообразить процесс обучения.

На этапе формирования общих профессиональных стандартов среди высокоразвитых стран Европы и мира, первостепенное значение приобретает качественная подготовка специалистов правоохранительных органов со знанием английского языка, поскольку именно знание английского языка становится насущной необходимостью в настоящее время современных инновационных научных технологий во всех аспектах развития цивилизованного общества. Одним из направлений повышения эффективности и качества учебного процесса является внедрение методик, основанных на использовании инновационной техники, в частности, использовании интерактивных учебников и учебно-методических пособий, которые предусматривают применение компьютера и его составляющих.

Современное обучение английскому языку – это целостный процесс, система, которая состоит из целого ряда подсистем, выполняющих свою определённую функцию. Каждый этап обучения имеет свою специфику. Эта специфика проявляется в лингвистическом и психологическом планах. В первом – материал изменяется по структуре, сложности содержания. Относительно второго – предполагается развитие мотивационных компонентов деятельности, совершенствование процессов и операций мышления, формирования профессиональных интересов.

Цель применения компьютерных технологий в процессе овладения иностранным языком заключается в предоставлении пользователям навыков коммуникации, необходимых для эффективной профессиональной деятельности в правоохранительной сфере, в развитии их мотивации для достижения целей, а следовательно, в развитии их управленческих и лидерских способностей.

Анализируя опыт специалистов по методике использования инновационных компьютерных технологий на примере использования учебно – методического пособия Супрун Д. М. «Effective management in law enforcement agencies (Эффективное управление в правоохранительных органах)» на практических занятиях по иностранному языку можем утверждать, что роль компьютерной технологии в учебно-воспитательном среде предоставляет преподавателю ряд преимуществ, в частности:

- возможность выйти за пределы традиционных методов обучения;
- облегчение восприятия материала, накопление словарного запаса;
- дополнительная мотивация учебной деятельности;
- проектирование новых содержательных направлений;
- расширение возможностей использования различных аналитических систем в процессе работы;
- создание на занятии различных ситуаций общения;
- приучение к самостоятельности в обучении и к самоконтролю [4, с. 109].

Пособие нацелено на создание полностью англоязычной среды, поэтому не предусматривает в формулировке заданий (Tasks) к упражнениям и в обсуждении дискурсивных вопросам (Dilemma & Discuss) использования родного языка. Оно четко структурировано и состоит из девяти разделов и комплекса мультимедийных презентаций.

Каждый раздел содержит репродуктивные и продуктивные (некоммуникативные, условно-коммуникативные и коммуникативные) упражнения, которые представляются с помощью инновационных компьютерных технологий и направлены на развитие лексических, грамматических и коммуникативных навыков. Это отражено в новой системе деления по целевому назначению (Themes and materials for studies, Language skills, Career skills, Vocabulary, Dilemma & Discuss, Listening). Пособие содержит словарь активной лексики к каждому разделу, комплекс мультимедийных презентаций, практические материалы для фотокопирования, а также приложения для самоконтроля полученных навыков [2, с.4].

Особое значение приобретают задания, связанные со стимулированием развития интеллектуальной деятельности, к которым относятся упражнения с применением операций логического мышления, формирование способности устанавливать ассоциативные связи между словами, прогнозирования речи.

Интересное и доступное информативное изложение материала в привлекательной форме не только ускоряет запоминание содержания, но и делает его осмысленным и долговременным.

Обеспечение эффективности учебного процесса – задача не только профессорско-преподавательского состава и руководства учебного заведения, но и каждого сотрудника, всех его подразделений. При этом следует отметить, что главным определяющим фактором успешного решения задач образования всегда было и остается его содержание, которое выступает как выражение целей обучения. Они, в свою очередь, определяют выбор соответствующих методов, средств, условий

обучения и состав педагогов. Цели и содержание обучения, его методы и средства являются основными элементами, характеризующими учебный процесс в целом.

Инновационный аспект способствует: созданию положительной эмоциональной атмосферы для изучения иностранного языка и предпосылок личностного роста работников ОВД, применению основных форм, методов, видов и средств эффективного изучения английского языка; формированию навыков по определению ведущих тем и идей для коммуникации, выбору оптимальной структуры, логичности изложения материала на английском языке; активизации исследовательско-познавательной деятельности методом сопоставления и сравнения различных фактов и явлений изучаемого языка; изложению самостоятельных выводов и предложений; углублению и расширению диапазона знаний, формированию навыков самостоятельной работы с англоязычной литературой, ее анализу, аннотированию и реферированию на английском языке; осознанию и использованию приобретенных знаний и опыта в рабочих моментах, при выполнении служебных обязанностей; рефлексии и интеграции учащимися представление о себе как о самоактуализированной личности, которая на должном для общения уровне владеет иностранным языком [1, с. 48; 6, с. 27].

Подытоживая можем сказать, что влияние инновационных технологий проявляется в: преодолении психологических коммуникативных защит и барьеров, уменьшении симптомов тревожности при общении на иностранном языке, формировании системы знаний, умений, навыков как базиса для развития мотивации изучения иностранного языка.

Итак, при соответствии учебно-методических ресурсов современным требованиям, материал и форма его инновационного внедрения будет способствовать формированию и развитию мировоззрения, личного отношения к конкретной тематике и мотивации по изучению английского языка курсантами, слушателями магистратуры и студентами, а также сотрудниками правоохранительных органов. Целесообразно внедрять инновационные технологии, чтобы эффективно организовать коммуникативную деятельность и активизировать потребности в применении устной и письменной речи, как средства общения, социализации и личностного развития.

Литература

1. Барко В. И. Психология управления командой милицейского подразделения: учеб. пособие / Барко В. И., Ирхин Ю. Б., Пидюков П. П. К.: РВЦ НАВДУ, 2006. 147 с.

2. Супрун Д. М. Effective management in law enforcement agencies (Эффективное управление в правоохранительных органах). Посібник для працівників правоохоронних органів. К., 2012. 142 с.
3. Супрун Д. М. Effective Police Management & Leadership: Motivation for achieving the goals (Эффективное управление та лидерство керівників правоохоронних органів: мотивація щодо досягнення цілей). Посібник для працівників правоохоронних органів. Біла Церква, 2011. 94 с.
4. Супрун Д. М. К вопросу разработки учебно-методической документации на курсах повышения квалификации работников ОВД: цели и содержание / Д. Н. Супрун, В. И. Барко: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. «Розвиток систем і технологій підготовки керівних кадрів для органів державної влади», Київ, 27 жовт. 2010 р. / МВС України, Нац. академія внутрішніх справ. К.: Нац. академія внутрішніх справ, 2010. С. 108–109.
5. Флисюк Н. Г. Лексический минимум к пособию «Английский язык для правоохранительных органов». К.: РВЦ НАВДУ, 2010. 43 с.
6. Baker Thomas E. Effective Police Leadership. NY: Looseleaf Law Publications, 2000. 277 p.

В. А. Толочек, В. Г. Денисова, С. В. Шпитонков

ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ И ПЕРИОДИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ*

Институт психологии РАН, Академический центр новых знаний и технологий, ОАО «Ротер Хаус», Москва

Актуальность. Периодизация развития человека, рассматриваемая в аспекте *профессионального становления субъекта* (ПСС), часто представляется как этапы «внешней», «экстернальной» карьеры, реже – как этапы «внутренней», «интернальной» карьеры (то есть, представлений субъекта о динамике его становления как профессионала). И первая, и вторая «проекция» периодизации развития человека имеют серьезные «погрешности», а именно – периоды: 1) «привязаны» к типовым социальным нормам (возрасту окончания школы, вуза, призыва в армию, вступления в брак и пр.); 2) рассматриваются как типовые, общие для всех или многих людей; 3) интерпретируются как осознаваемые, адекватно рефлекслируемые субъектом. В таком понимании «периодизация» понимается как данность, которую можно лишь описывать и анализировать.

* Исследования поддержаны грантом РНФ № 14-28-00087: «Способности как основа ментальных ресурсов в разные возрастные периоды: механизмы развития, когнитивные технологии диагностики и формирования».

Научная новизна. Из допущения, что развитию и открытым внутриличностным и профессиональным кризисам, их экспликации в свершившиеся события, решения субъекта, изменения его профессионального статуса и т. п., предшествуют неосознаваемые человеком изменения в эволюции психологических систем, следуют значительно более большие возможности в управлении развитием человека. Внимание к неосознаваемой динамике изменений психологических систем, понимания развития человека как фаз состояния открытых, диссипативных систем, изменения которых могут равновероятно пойти по разным «траекториям», создает не только реальные возможности управления этими изменениями (посредством психологического сопровождения субъектов в их критических фазах развития), но и переводит саму психологию как научную дисциплину из разряда «описательной» в разряд «психологической практики» (по Ф. Е. Василюку).

Результаты исследования. В цикле независимых исследований, проведенных на больших гомогенных выборках (70–230 чел.) представителей разных профессий (бухгалтеров, менеджеров, государственных служащих, преподавателей, учителей и др., всего – более 2000 чел.), при использовании разных исследовательских методик, выявлены сходные факты. Основные результаты этих исследований в следующем. В динамике профессионального становления субъектов (ПСС) отмечаются: 1) кризисные процессы, которые могут начинаться в середине карьеры (в 35–45 лет), которые проявляются как снижение темпов развития разных систем, обеспечивающих профессионализм субъекта, в рассогласовании динамики изменения систем; 2) в детерминации отдельных профессионально важных качеств со стороны социально-демографических условий можно выделить два-три периода, когда сила и валентность таких детерминаций изменяется; 3) важной детерминации отдельных профессионально важных качеств выступают должностная позиция и время исполнения должностных обязанностей, определяющие своеобразные микроциклы карьеры; 4) можно различать две-три стадии в характере актуализации интересующих ресурсов; 5) различаются несколько стадий в характере актуализации условий среды как внесубъектных ресурсов [1; 2; 3; 4; 5].

Все вышеотмеченные особенности в динамике ПСС различаются (в ряде позиций статистически значимо) в отношении разных групп профессионалов – мужчин и женщин, специалистов и руководителей, субъектов с «быстрой карьерой» и медленной, более полно реализованных в семейной сфере (состоящих в браке, имеющих детей и продолжительный стаж семейной жизни) и менее [1; 2; 3; 4; 5]. Можно

добавить и регулярно повторяющиеся при анализе данных разных выборок особенности другого плана: а) высокая межличностная вариативность показателей динамики ПСС снижается к середине карьеры (к 30–45 годам) и в последующем возрастает; в) представители некоторых социальных групп отличаются большим сходством показателей ПСС: руководители, лица с «быстрой карьерой», женщины, реализованные в семейной сфере, нежели специалисты, лица с «медленной карьерой», мужчины, не состоящие в браке, не имеющие детей.

Устойчиво повторяющиеся факты, отражающие своеобразную «вершину айсберга», побуждают ставить вопросы о скрытых закономерностях возрастных перестроек, профессионального и личностного развития, о психологических механизмах, обеспечивающих актуализацию разных условий среды и их использование как ресурсов субъекта. Один из возможных подходов – изучение динамики актуализации условий среды субъектами как ресурсов, во многом определяющая периодизация их профессионального становления.

Литература

1. Толочек В. А. Социализация в квадрате: локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. №4. С. 50–64.
2. Толочек В. А. Современное человекознание Б. Г. Ананьева – результаты, состояние и перспективы. В кн.: Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 1 / Под ред. А. Л. Журавлева, В. А. Кольцовой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 221–228.
3. Толочек В. А., Винокуров Л. В., Иоголевич Н. И., Маркова Е. В. Профессиональная карьера: подходы и исследования // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия «Гуманитарные науки». 2014. №2 (28). С. 97–100.
4. Толочек В. А., Журавлева Н. И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. №1. С. 97–103.
5. Толочек В. А., Тимашкова Н. А., Денисова В. Г. Профессиональное становление субъектов педагогической деятельности: позитивные и негативные изменения // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. №1. 2014. С. 16–32.

ХАРАКТЕР ВЗАИМОСВЯЗЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ С ЭМПАТИЙНЫМИ ТЕНДЕНЦИЯМИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, г. Киев

Актуальность исследования определяется необходимостью дальнейшей разработки теоретических и прикладных аспектов проблемы психологического сопровождения профессионального образования психологов. Решение задач психологического сопровождения соотносится с этапами профессионального обучения и воспитания: адаптации, интенсификации, идентификации [1, с. 269]. Сегодня можно утверждать, что ключевой квалификационной характеристикой психолога есть уровень сформированной профессиональной мотивации. Вопросы мотивации раскрываются в работах ряда ученых (Бадоев Т. Л., Герцберг Ф. И., Зеер Е. Ф., Климов Е. А., Ковалев В. И., Маркова А. К., Маслоу А., Микляева А. В., Кокурина И. Г., Крягжде С. П., Румянцева П. В., Тужикова Е. С., Тупицына И. А., Чугунова Е. С. и др.). Исследование взаимосвязей профессиональной мотивации с индивидуально-психологическими характеристиками личности дает основания для оптимизации психологического сопровождения профессиональной подготовки специалистов «помогающих профессий» [2]. В последнее время «помогающая профессия» встречается все чаще, обозначает достаточно широкий круг специальностей (медики, педагоги, психологи, юристы, священники и т. д.). Одной из наиболее значимых профессиональных характеристик специалистов «помогающих профессий» есть эмпатия (Бернс Р. Б., Василишина Т. В., Гаврилова Т. П., Елеференко И. О., Зязюн И. А., Максименко С. Д., Пономарьова М. А., Роджерс К. Р., Рябовол Т., Санникова О. П., Юсупов И. М. и др.). Профессиональная мотивация и эмпатия выступают условиями профессиональной идентичности, готовности к будущей практической деятельности.

Цель данного исследования – раскрыть специфику взаимосвязи профессиональной мотивации с эмпатией психолога на начальной стадии этапа идентификации профессионального образования. Выборку составили 92 студента-психолога одного из государственных ВУЗов Украины, которые начинали профессиональную подготовку по образовательно-квалификационным уровням «магистр» или «специалист». В качестве методического инструментария использовались тесты для исследования эмпатии (Юсупов И. М.) и профессиональной мотивации психологов (Микляева А. В., Румянцева П. В., Тужикова Е. С., Тупицына И. А.) [3].

Анализ профессиональной мотивации будущих психологов показал, что на начальной стадии этапа идентификации профессионального образования базовой выступает мотивации решения собственных проблем. Указанный тип мотивации, как самостоятельный фактор, обычно, приводит к нарушению процесса профессиональной самоидентификации. Внутренние функциональные связи профессиональной мотивации показывают, что для выборки, которая была в наличии, характерно следующее.

Взаимосвязь мотивации решения собственных проблем и «внешней мотивации» профессиональной деятельности ($r=0,460$, $p\leq 0,01$) указывает на то, что нарушение процесса профессиональной идентификации обусловлено исключительно ориентацией на внешние мотивы – доминирование ценностей материального вознаграждения и конформное профессиональное поведение. Взаимосвязь мотивации решения собственных проблем и мотивации общения ($r=0,214$, $p\leq 0,05$) указывает на общий момент – «высокая-завышенная» профессиональная самооценка, что обуславливает стереотипность действий и не показывает выраженную тенденцию к профессиональному развитию личности. Взаимосвязь мотивации решения собственных проблем и мотивации профессиональной помощи с ориентацией на саморазвитие ($r=0,213$, $p\leq 0,05$) указывает на возможность проявления общего аспекта – эмоциональное выгорание. При условии творческого построения профессиональной деятельности личность может сохранить позитивное отношение к себе и к своей работе, а при стереотипном восприятии клиента возможны переживания негативных эмоций.

Анализ корреляционных плеяд показывает, что ведущим типом профессиональной мотивации относительно проявлений эмпатийных тенденций есть мотивация общения, на которой замыкается наибольшее количество показателей эмпатии. Установлена значимая прямая связь между мотивацией общения и уровнем развития эмпатийности ($r = 0,457$, $p\leq 0,01$). Выделенная эмпирическим путем зависимость показывает, что чем сильнее проявляется мотивация общения и соответствующие ей проявления высокой потребности в аффилиации, позитивного восприятия профессионального взаимодействия с клиентом, ощущения эффективности собственной деятельности и высокой профессиональной самооценки, тем выше общий уровень эмпатийности будущего психолога. Эмпатийность проявляется как чувствительность к проблемам окружающих, как тонкое реагирование на настроение собеседника, как стремление к поиску компромиссных решений и попытка не допустить конфликты. И на оборот, высокий уровень эмпатийности может служить индикатором про-

гноза высокого уровня мотивации общения. Особенности мотивации общения сильнее проявляются у личности с эмпатийными тенденциями с героями художественных произведений ($r=0,367$, $p\leq 0,01$), с незнакомыми и малознакомыми ($r=0,348$, $p\leq 0,01$) и со старыми людям ($r=0,212$, $p\leq 0,05$). За такой корреляционной плеядой можно увидеть, по нашему мнению, следующее психологическое содержание.

Процесс формирования профессионального «Я» и профессиональной идентификации совершается при условии конструктивной профессиональной мотивации [3]. Конструктивная профессиональная мотивация общения развивается через эмпатию с героями художественных произведений, испытания своих способностей через действительный интерес к людям, удовлетворение потребности социально одобренных действий в эмпатийных проявлениях со старыми людьми или людьми старшего возраста. При этом личность учится адекватно переносить критику в свой адрес, что способствует высокой профессиональной самооценке.

Вторым типом конструктивной профессиональной мотивации есть мотивация помощи с ориентацией на саморазвитие. Для будущих психологов связь данного типа мотивации с уровнем эмпатийности наблюдается только на уровне тенденции, а по содержанию – значимая связь с эмпатией с животными ($r=0,247$ при $p\leq 0,05$). Такие показатели, возможно, свидетельствуют, с одной стороны, что человеку во время сложностей разрешения проблем необходимо переключиться, потому что эмпатия с животными возрастает; с другой стороны, – чем больше сформирована мотивация помощи с ориентацией на саморазвитие, тем сильнее может проявляться природная восприимчивость личности и, как следствие, возможные страдания при виде искалеченного животного.

Неконструктивная «внешняя мотивация» профессиональной деятельности имеет значимую обратную связь с эмпатией с незнакомыми или малознакомыми людьми ($r=-0,321$ при $p\leq 0,01$): чем больше в своей деятельности психолог проявляет конформизм к специфике функционирования организации, чем сильнее его внимание сконцентрировано на запросах руководства, тем меньше он проявляет эмпатию с клиентами, которые приходят на собеседование или проходят кадровый аудит согласно приказу руководства.

В качестве выводов необходимо указать следующее:

- ведущим типом профессиональной мотивации будущих психологов относительно эмпатийных тенденций есть мотивация общения личности как результат успешного прохождения этапа интенсификации профессионального обучения;

- на этапе идентификации профессионального обучения технологии психологической поддержки должны быть направлены на формирование конструктивной профессиональной мотивации помощи с ориентацией на саморазвитие личности будущего психолога;
- неконструктивную «внешнюю мотивацию» профессиональной деятельности необходимо рассматривать как результат и фактор снижения уровня эмпатии с незнакомыми или малознакомыми людьми, которые могут быть потенциальными клиентами психолога.

Литература

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие. 2-е изд. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 330 с.
2. Кораблина Е. П. Помощь и помогающие // Вестник Балтийской педагогической академии. Вып. 43 / Е. П. Кораблина, Л. А. Колчанов. 2002. С. 143–145.
3. Микляева А. В. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности начинающих психологов: Метод. пособие/ А. В. Микляева, П. В. Румянцева, Е. С. Тужикова, И. А. Тупицына. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2003. 67 с.

А. П. Якунин

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОДРОСТКАМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ РОЛЕЙ ВЗРОСЛОГО ЧЕЛОВЕКА

Российский государственный педагогический университет
имени А. И. Герцена, Санкт-Петербург

Проблема личности человека была и остается до настоящего времени центральной в психологии труда, организационной психологии и психологии управления. Одной из частных в проблеме «личность и профессиональная деятельность» выступает задача исследования профессиональной социализации личности, основы которой закладываются до вступления человека в непосредственные производственные отношения.

Производственные отношения характеризуются следующими специфическими проявлениями: нормативностью профессионально-трудовой деятельности, задающей разнообразие функционально-

производственным связям; разделением труда, детерминирующим над ролевым поведением людей; квалификацией и способностью человека, определяющей место этого человека в технологической цепочке производства. Производственные отношения воплощаются в социальные роли, отражающие официальные «вертикальные» (руководитель-подчинённый) и «горизонтальные» (коллеги) производственные способы взаимодействия.

Общепризнано, что исполнение конкретной социальной роли обусловлено не только заданными параметрами общественного отношения, но и личностными особенностями человека, которые воплощаются в индивидуальные стили деятельности (например, индивидуальные стили руководства).

В ходе взаимодействия исполнение роли конкретной личностью подвергается социально-психологической интерпретации со стороны другого субъекта. Социально-психологическая интерпретация – «...это процесс актуализации в сознании людей связей внешне проявляемых признаков человека с психологическими качествами личности... является психологической деятельностью познания социально-психологических качеств человека, а также психическим отражением объектных свойств человека» (В. Н. Панфёров, 2009). Результатами данной интерпретации на индивидуально-психологическом уровне являются образы-представления, а на социально-психологическом – групповая оценка личности.

Локализованной задачей по данной проблеме является задача исследования социально-психологической интерпретации производственных ролей взрослого человека подростками.

Итак, *объектом исследования* стали высказывания подростков о производственных ролях взрослого, *предметом исследования* – смысловое содержание образов-представлений подростков о производственных ролях взрослого, *целью исследования* – определение смыслового содержания образов-представлений подростков о производственных ролях взрослого. *Задачи исследования:* 1) исследование смыслового содержания образов-представлений подростков о производственных ролях взрослого и 2) определение возрастных особенностей смыслового содержания образов-представлений подростков о данных ролях взрослого. *Гипотезы исследования:* образы-представления подростков о ролях взрослого наполнены опытом их социального взаимодействия, который обусловлен возрастными различиями; групповое осмысление подростками производственных ролей взрослого детерминировано возрастными различиями подростков. *Методами исследования* выступили: опрос, контент-анализ, социальное представление и метод «поперечных срезов».

Выборка респондентов состояла из 272 человек: 1) подростки 12 лет – 70 человек; 2) подростки 13 лет – 62 человека; 3) подростки 14 лет – 74 человека и 4) подростки 15 лет – 66 человек. Опрос проводился в общеобразовательной школе № 456 Колпинского района Санкт-Петербурга. Инструкция опроса была следующего характера: «Напишите ваше представление о той или иной роли взрослого человека», на ответ было дано 2 минуты.

Единицами методов «контент-анализа» и «поперечных срезов» как методов исследования смыслового содержания и возрастных особенностей содержания социальных представлений подростков о производственных ролях выступили слова-понятия, отображающие психологические качества личности, которые характеризуют виды взаимоотношений, наполняющих общественное отношение, в нашем случае – производственное. Методикой исследования смыслового содержания социальных представлений стала авторская методика «Определение смыслового содержания социальных представлений», основой которой стала классификация классов и видов взаимоотношений, разработанная В. Н. Панфёрова. Данная классификация позволяет дать качественную и количественную оценку смыслового содержания социального представления. Качественная оценка основывается на выявлении классов взаимоотношений, а количественная, соответственно, основывается на видах взаимоотношений, количество которых внутри каждого класса неограниченно.

В «ядре» социального представления подростков о роли взрослого «руководитель» были выявлены следующие образы-представления, характеризующиеся высказываниями стереотипного характера: «Руководитель – это тот, свой человек, который управляет, руководит» и «Руководитель-это учитель, который учит». Значимыми для подростков психологическими качествами личности в роли «руководитель» становятся качества, характеризующие следующие виды отношений: «властность» – дает, командует, руководит, работа, управляет; «доминантность» – главный, начальник, тебя»; «наставничество» – учит, учитель; «ответственность» – ответственности, свой. Данные виды характеризуют четыре класса взаимоотношений, значимых у подростков для роли «руководитель»: 1) «предметно-практические» – наставничество; 2) «волевые» – властность; 3) «ролевые» – доминантность и 4) «правовые» – ответственность.

В «ядре» социального представления подростков о роли взрослого «подчиненный» были выявлены следующие образы-представления, характеризующиеся высказываниями стереотипного характера: «Подчиненный – это человек, который подчиняется и выполняет приказы руководителя»; «Подчиненный – это тот человек, у которого есть

работа и который работает на хозяина» и «Подчиненный – это человек, который подчиняется начальнику и руководителю». Значимыми для подростков психологическими качествами личности в роли «подчиненный» становятся качества, характеризующие следующие виды отношений: «ведомость» – выполняет, начальник, руководитель, хозяин; «зависимость» – подчиняется, раб; «исполнительность» – приказ, работа, работает, рабочий. Данные виды характеризуют три класса взаимоотношений, значимых у подростков для роли «подчиненный»: 1) «ролевые» – ведомость, 2) «волевые» – зависимость и 3) «правовые» – исполнительность.

При анализе социального представления подростков о роли «коллеги» были выявлены следующие образы-представления, характеризующиеся высказываниями стереотипного характера: «Коллеги – это люди, с которыми ты работаешь вместе и которые работают с тобой» и «Коллеги – это друзья по работе». Значимыми для подростков психологическими качествами личности в роли «коллеги» становятся качества, характеризующие следующие виды отношений: «дружба» – друзья, вместе, тобой; «сотрудничество» – один, работа, работают, сотрудники и «товарищество» – товарищи. Данные виды характеризуют два класса взаимоотношений, значимых у подростков для роли «подчиненный»: 1) «предметно-практические» – сотрудничество и 2) «коллективистские» – дружба и товарищество.

Выводы

1. Доказано, что содержание социальных представлений подростков 12–15 лет о производственных ролях взрослого человека наполнено значимыми для личностными качествами, характеризующими следующие отношения для каждой из ролей: «руководитель» – властность, доминантность, наставничество и ответственность; «подчиненный» – ведомость, исполнительность и зависимость и «коллеги» – дружба, сотрудничество и товарищество.
2. Выявленные изменения содержания социальных представлений подростков о производственных ролях свидетельствуют об обусловленности группового осмысления подростками данных ролей возрастными особенностями личности данных подростков.

Раздел 2

ИНДИВИДУАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫЕ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М. М. Абдуллаева

**СЕМАНТИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО
ЗНАЧИМЫХ ОБЪЕКТОВ КАК ХАРАКТЕРИСТИКА
ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ
ПЕДАГОГОВ***

МГУ имени М. В. Ломоносова, г. Москва

Обращение к изучению субъективного мира профессионалов – выражение традиционного интереса исследователей к формируемому особому отношению человека к предмету и средствам своей деятельности, подчеркивание несовпадения социально заданного и субъективно принятого в ней [5]. В одной из предложенных моделей структура профессионального опыта представлена тремя слоями – *ядерным*, обеспечивающим ценностно-мотивационную направленность активности; *семантическим*, интегрирующим цели субъекта и объекты мира; *перцептивным*, включающим все образы актуального восприятия, несущего, в свою очередь, «печать» предшествующего опыта [3].

Цель нашего исследования заключалась в семантическом измерении основного объекта труда учителей – ученика как «ключевой» составляющей ценностно-мотивационной направленности педагогической деятельности.

Программа исследования состояла в апробации диагностических семантических «измерителей», описывающих специфику взаимодействия в связке «учитель–ученик». Для этого респондентам было предложено два блока методик – традиционных, опросных и психосемантических, не ограничивающих их в выборе ответов. Методы психосемантики позволяют описывать индивидуальные системы значений и при этом допускают выделение типологического «мира своей профессии» как особой устойчивой категориальной сетки типизации и интерпретации профессиональных задач и проблем, как комплекса

* Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 14-06-00567.

глубинных структур, отражающих пристрастное отношение человека к миру и определяющих стиль и способ поведения в жизненных и профессиональных ситуациях [2, 8, 9].

Гипотеза исследования была сформулирована следующим образом: учителя, различающиеся приоритетными ценностями в работе, будут отличаться от своих коллег семантикой ассоциаций на основной объект своего труда и смысловым содержанием описаний своей профессиональной деятельности.

Выборка. Объектом исследования стали 98 учителей (мужчины и женщины) начальных и средних школ г. Москвы и Московской области в возрасте от 21 до 78 лет со стажем работы от 1 до 56 лет.

Методы исследования. Для проверки выдвинутого предположения нами были использованы данные, полученные при помощи следующих методик: (1) опросник «Психологический портрет личности учителя» [7]; (2) опросник «Профессиональное выгорание» [4]; (3) авторская методика «Неоконченные предложения» [1]; (4) Метод свободных ассоциаций на слова «Ученик», «Ребенок» [6]. Первичная обработка результатов осуществлялась в соответствии с авторскими ключами. Статистический анализ данных проведен при помощи компьютерной программы SPSS 19.0.

Применение процедуры кластерного анализа позволило выделить две группы учителей по ценностным ориентациям: учителя, ориентированные на детей (51 человек) и учителя, ориентированные на коллег и собственные переживания (47 человек). При этом первая группа статистически значимо отличается по критерию Манна-Уитни (на значимом уровне $p < 0,05$) в большую сторону от второй по оценке благополучности своего психоэмоционального состояния, уровню самоконтроля и позитивности самооценки, что позволило условно обозначить первую группу респондентов как «благополучных», вторую – как «неблагополучных». Полученные данные не позволяют утверждать, что «ориентация на детей» является гарантом гармоничного профессионального развития наших респондентов, но учителя именно с этой ориентацией описывают себя положительным образом. Кроме того, они также более благополучны по выраженности симптоматики выгорания по сравнению со второй группой, где значения деперсонализации находятся в области высоких значений, что подтверждает «выпадение» ученика из важных определяющих ценностей профессиональной направленности педагога.

Анализ ответов респондентов на стимульный материал психосемантических методик осуществлялся с опорой на данные, полученных с помощью опросных методов. Контент-анализ авторских «продолже-

ний» незавершенных предложений педагогов обеих групп и данные частотного анализа привели к выделению следующих характерных для них особенностей: 1) «благополучные» учителя более многословны, их ответы лексически богаче, отличаются эмоциональной теплотой и яркостью; 2) у «неблагополучных» учителей в ответах значимо чаще ($p < 0,05$) присутствуют негативные оценки учеников (например, невнимательный, глупый, нарушитель дисциплины и т. п.), что характерно для типологической деформации «учитель-просветитель»; 3) в группе «неблагополучных» учителей преобладают негативные или эмоционально нейтральные предложения, описывающие их отношение к директору и коллегам.

«Благополучные» учителя в ассоциациях на слово «Ученик» более продуктивны, количество данных ими ассоциаций превышает этот показатель по второй группе в 1,7 раза, дают больше позитивных характеристик, чаще подчеркивают, что ученик, прежде всего развивающаяся личность, ассоциации эмоционально теплые. Ассоциации на «Ученика» во второй «неблагополучной» группе учителей носят часто негативный оттенок (ябеда, двоечник, черствый и т. д.) и абстрактный характер, в основном это понятия, не связанные напрямую со школой (взгляд, тяжесть, эмоции, нервы, дистанция, психика, время, психология и т. п.). Данная категория понятий, отсутствующая в группе благополучных профессионалов, предпочитающих конкретность описаний, позволяет допустить чувство большей усталости и эмоциональное истощение учителей данной группы.

Отличительной чертой ассоциаций «благополучных» учителей на слово «Ребенок» является наличие категории слов, связанных со школой (образование, воспитание, ученик/ца, дошкольник). Эти данные частотного анализа ассоциаций поддерживают тенденцию, обнаруженную в авторских продолжениях неоконченных предложений. Для «благополучного» педагога ученик – это, прежде всего, ребенок, разный, но любимый. У «неблагополучных» учителей ассоциации на слово «Ребенок» в большей степени направлены на себя (беременность, жизнь, родитель, мысли, рука, путешествие, моя дочь (сын) и т. д.), что еще раз подтверждает их направленность на собственные переживания, «отгороженность» от собственных учеников и более формальное к ним отношение.

Выводы и заключение. Преобладание отрицательных характеристик в оценках учащихся, склонность учителя использовать разные словари описаний «детей» и «учеников», появление абстрактных, отвлеченных ответов служит, на наш взгляд, основанием для выделения этого педагога в группу специалистов, нуждающихся во вни-

мании профессиональных психологов-консультантов и получении корректирующей помощи в эмоциональном принятии учащегося в единстве его возрастных особенностей и способностей к обучению.

Литература

1. Абдуллаева М. М. Семантические характеристики текста и особенности профессионального труда // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 2005. №4. С. 25–36.
2. Артемьева Е. Ю. Психосемантические методы описания профессии / Е. Ю. Артемьева, Ю. Г. Вяткин // Вопросы психологии. 1986. №3. С. 127–133.
3. Артемьева Е. Ю. Структура субъективного опыта: семантический слой и другие / Е. Ю. Артемьева, Ю. К. Стрелков, В. П. Серкин // Мышление и субъективный мир. Ярославль, 1991. С. 14–19.
4. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.
5. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. 224 с.
6. Крис А. Свободные ассоциации. Метод и процесс. М.: Когито-Центр, 2007. 160 с.
7. Резапкина Г. В. Психологический портрет учителя. Учебно-методическое пособие. М.: Генезис, 1999. 88 с.
8. Серкин В. П. Методы психологии субъективной семантики и психосемантики. М.: Пчела, 2008. 378 с.
9. Ханина И. Б. Семантические факторы обучающего общения: автореф. ... дис. канд. психол. наук. М., 1986. 22 с.

М. С. Алексеенко, Д. В. Гандер

ПРОБЛЕМА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СОВМЕСТИМОСТИ В ДВУХЧЛЕННЫХ ЭКИПАЖАХ СОВРЕМЕННЫХ ВОЗДУШНЫХ СУДОВ

Государственный научно-исследовательский испытательный центр авиационно-космической медицины и военной эргономики, г. Москва

Современные требования к организации и планированию деятельности летных экипажей в гражданской авиации не предполагают учета психологической совместимости, слетанности и константности в составе экипажа. Новая философия Airbus и Boeing предполагала настолько высокий уровень подготовки летного состава и настолько

выверенную технологию взаимодействия в экипаже (SOP), что вопрос комплектования и совместимости должен был остаться в прошлом. Идея заключалась в том, что «каждый должен летать с каждым». Однако практика полетов показала, что нарушения технологии взаимодействия в экипаже ВС встречаются чаще, чем их четкое выполнение.

Изначально отказ от метода закрепленных экипажей был обусловлен экономическими и организационными факторами. Несомненно усилий для формирования закрепленных и совместимых экипажей воздушных судов (ВС) необходимо в разы больше, нежели планирования не закрепленных. Однако сейчас стало очевидно, что проблема носит системный характер. В настоящее время раскрепленные экипажи, по сути, – случайно возникшая группы профессионалов, которая сформирована без учета слетанности и психологической совместимости ее членов, а главное – недостаточного учета опыта профессиональной деятельности самих пилотов. Так, в одном экипаже могут оказаться пилоты психологически не совместимые, не слетанные, имеющие не высокий уровень развития своих летных профессионально важных качеств или не оптимальный уровень профессиональной подготовки. И если суммировать эти факторы, о безопасности полетов не может идти речи. Несомненно, обследование проблемных экипажей ВС обнаружит проблемы и в их взаимодействии. Данные трудности неизбежны в подобных, «оптимально подобранных» диадах, следовательно ни общей цели, ни четко сформулированных задач, ни единого образа полета у ее членов выработано не будет. Возникает вопрос: могут ли грамотно составленные правила поведения в экипаже и технология взаимодействия компенсировать потенциальную ненадежность такого экипажа?

Авиационными психологами было проведено множество исследований в области совместимости летных экипажей многоместных ВС (Третьяков Н. В., Лукьянова Н. Ф., Якимович Н. В., Косолапов О. А.). Стоит заметить, что несмотря на универсальность полученных данных, в ходе их применения в целях комплектования двухместных экипажей ВС возникают определенные трудности. Во первых, психологические особенности взаимодействия в диаде и в малой группе различны. По данным ИКАО, двухчленные экипажи большинства современных ВС являются неоптимальными с точки зрения безопасности авиационной деятельности (формуляр ИКАО, 1998). Данной организацией был рекомендован трехчленный состав. Во-вторых, комплектование многоместных экипажей и двухместных кардинально отличающиеся задачи. В настоящее время проблема закрепления пилотов в составе двухчленных экипажей авиационной психологией не решена. В связи с этим, одним из актуальных направлений ис-

следований в области человеческого фактора является проблема изучения психологических особенностей экипажей современных ВС гражданской авиации (ГА).

Позитивное влияние сочетания индивидуально-личностных характеристик на поведение человека в отечественной психологии обозначается как психологическая совместимость. Психологическая совместимость экипажа ВС проявляется в удовлетворенности межличностным общением и в согласованности взаимодействий. В летной практике встречаются случаи, когда причины несогласованности во взаимодействии или причины конфликтной ситуации в полете члены экипажа воздушного судна объясняют тем, что они не сошлись характерами. Обычно так говорят при наличии антипатии членов экипажа друг к другу, натянутости отношений, неспособности четко соотносить свои действия с действиями партнеров по совместной деятельности даже в случае высокой профессиональной квалификации каждого из них. Под этой общепринятой формулировкой, как правило, понимается неприемлемость одним человеком определенных черт характера другого, его темперамента, отдельных личностных особенностей [4, с.36].

По мере приобретения более глубоких знаний, опыта совместной деятельности такая несогласованность отмечается сравнительно редко. Она, как правило, устраняется после систематических тренировок и совершенствования навыков совместной деятельности в составе экипажа на тренажере.

Между тем, в отдельных случаях индивидуальные особенности одних специалистов бывают настолько выражены и стойки, что даже длительная и интенсивная тренировка не дает им возможности полностью адаптироваться к деятельности в составе экипажа. Более того, даже при наличии автоматизированных средств пилотирования, в условиях крайне насыщенного потока приборной и внекабинной информации, при довольно длительных полетах, несовместимость характера, темперамента, личностных особенностей, ценностей, создающая высокую нервно-эмоциональную напряженность, может формировать психологические барьеры в межличностном общении. Возникновение такого рода конфликтов может быть связано и со специфическими условиями деятельности экипажа: летный состав находится на рабочих местах в условиях ограниченного внутрикабинного пространства при близком расположении друг к другу; при длительных полетах исключается возможность использования своего рода физического убежища хотя бы для кратковременного выхода из ситуации межличностного конфликта [3, с.21].

В первую очередь конфликт приводит к:

- снижению эффективности профессионального взаимодействия пилотов;
- возникновению затруднений в принятии быстрого и правильного решения в непредвиденных случаях полета.

Итак, чем выше ответственность и риск при выполнении полетов, тем в экипажах с низкой и ниже среднего уровня совместимостью ярче проявляются процессы дезорганизации и рассогласованности. Напротив, в экипажах с высокой и выше среднего психологической совместимостью при таких же ситуациях включается самоорганизующая коммуникативная система. В экстремальных условиях она способствует формированию процессов согласованного взаимодействия, высокого взаимопонимания и психологической поддержки. Для психологической совместимости упорядочивающим фактором является полезный результат взаимодействия и удовлетворенность от него [2, с. 81]. Исследования, проведенные авторами на базе одной из российских авиакомпаний, позволили сделать вывод о том, что индивидуальные особенности пилотов, не способствующие получению полезного результата, под воздействием высокой профессиональной культуры пилотов с преобладанием мотивации достижения успеха по мере формирования умений и навыков совместной деятельности приобретают второстепенное значение за относительно небольшой период времени (2013–2015 гг.). Полученные в ходе исследования результаты, не противоречат идеи о возможности создания экипажей, в которых «каждый может летать с каждым», однако выдвигают высокие требования к разработке специальной программы развития личностных, мотивационных, летных, мотивационных и других профессионально важных качеств пилота. Целесообразность и возможность воплощения подобной программы экономически и организационно могут оказаться не обоснованы. Альтернативным решением проблемы комплектования летных экипажей является создание частично закрепленных экипажей с учетом их психологической совместимости.

Литература

1. Алексеев М. С. Проблема влияния ценностных ориентаций на психологическую совместимость летных экипажей многоместных ВС // Вестник МНАПЧАК: М., 2005.
2. Лукьянова Н. Ф., Талан М. В., Андросенко М. Э. Развитие эффективных деловых коммуникаций. ИПКГосслужбы: М., 2010.
3. Пономаренко В. А. Психофизиологические основы подготовки летного состава к действиям в нестандартных ситуациях // Авиакосмическая и экологическая медицина. 1992. Т. 26. №3. С. 18–24.

4. Третьяков Н. В. Психологическая совместимость экипажей ВС как средство повышения согласованности во взаимодействии // Вестник МНАП-ЧАК. М., 2007.

М. В. Бадалова

МЫСЛИТЕЛЬНЫЕ УСТАНОВКИ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА КАК ФАКТОР РЕШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

Севастопольский государственный университет
Кафедра «Общая и прикладная психология и педагогика»

Решение психологом разнообразных профессиональных задач большой размерности с плохо определенной структурой невозможно без развития профессионально значимых качеств мышления, отличающихся от традиционных как по степени сложности, так и по их разрешающим возможностям. Целью исследования стала попытка систематизации мыслительных установок психологов, обуславливающих решение профессиональных задач практическим психологом.

Интеллектуальная деятельность психолога-практика предъявляет исключительно высокие требования к его профессиональному интеллекту. «Сам человек как объект познания представляет собой сверхсложный, абсолютно уникальный, плохо изученный в науке и, вероятно, в принципе непознаваемый объект» (К. М. Романов) [7, с. 141]. В этой связи можно констатировать крайнюю сложность психологического материала, подлежащего анализу, высокую степень неопределенности и противоречивость проблемной ситуации, многомерно-смысловую организацию консультативной задачи, отсутствие готовых алгоритмов решения профессиональных задач различных типов.

Описанные характеристики профессиональных задач предопределяют специфические особенности мыслительной деятельности психолога-практика: пространственность (Н. П. Локалова) – умение выстраивать систему функциональных связей между элементами проблемной ситуации и осуществлять гибкий межуровневый переход от анализа внешних проявлений к поиску и отбору соответствующих психологических причин и обратно; диалогическое мышление – совместный с клиентом поиск решения проблемы, в ходе которого наряду с предметно ориентированным мышлением, соответствующим определенному типу задачи, разворачивается и «пси-

хологическое» мышление – «система умственных действий, на основе которых осуществляется мысленное воссоздание психических характеристик другого человека» [7, с. 141]; повышенный динамизм в выработке решений;

высокая ответственность принимаемых профессиональных действий; владение репертуаром средств решения профессиональных задач различных типов (консультативных, диагностических, морально-этических, социальных и т. д.).

От умения психолога охватывать сразу все стороны проблемной ситуации, быстро анализировать и систематизировать материал, выделять существенное, определять тактические и стратегические ходы в работе, намечать план действия и, в случае необходимости, изменять его, зависит качество принимаемых решений. Регуляцию и «методическую» направленность процесса поиска решения обеспечивают мыслительные установки, ориентированные на реализацию ценностей интеллектуальной культуры, являющейся в то же самое время подсистемой профессиональной культуры [2]. Методологическими предпосылками анализа стали персонологическая концепция мышления С. Л. Рубинштейна, ее преломление в работе Е. Б. Старовойтенко, а также традиции гуманитарного подхода, позволяющего на основе изучения биографических материалов выдающихся представителей психологической практики выделить мыслительные установки, обуславливающие поиск решения профессиональных задач [1].

Охарактеризуем некоторые из них.

Системное использование психологических теорий и практик с учетом индивидуальности конкретного человека и требований настоящей ситуации. Сформулированный Г. А. Баллом принцип методологического плюрализма [3] находит свою проекцию в практической деятельности психолога. Действие установки методологического плюрализма – это и недопущение односторонности в мышлении, и системность в мышлении, и принцип неконфронтационной солидарности, и направленность критики не только вовне, но и на собственную позицию. Недостаточно отрефлексированная профессиональная самоидентификация психолога с той или иной школой психологического консультирования приводит к искаженному пониманию человека, «подогнанного» под определенный тип психологической теории. У психолога формируются индивидуальные когнитивные предпочтения в толковании поведения человека «по Фрейду», «по Берну», «по Перлзу» и т. д. Но на самом деле человек меняется каждую минуту, меняется его поведение, которое окрашивается различными эмоциями и желаниями, и в любой момент в целях эффективности помощи клиенту, одна психологическая теория

должна быть сменена другой. В связи с чем, психологическая теория должна соответствовать не только типу человека, но и проблеме, с которой обратился человек. Рассмотренная мыслительная установка исключает фанатичную приверженность одному теоретическому подходу и «проникнутую равнодушием к содержанию идей, граничащую с цинизмом так называемую «праздную» толерантность» по отношению ко всем существующим психологическим теориям (Г.А. Балл) [3].

Установка на диалогичность в мышлении. Следование данной установке означает ориентацию на поиск решения проблемной ситуации в диалоге с другими людьми. «Суть диалогического консультирования в том, что человек не объект исследования и постановки диагноза и воздействия, а субъект живого общения, сверхзадачей которого является духовное пробуждение личности» (Т.А. Флоренская) [11, с. 3]. В концепции духовно-ориентированного диалога в психологическом консультировании Флоренская обращается к категориям нравственности (совесть, духовное Я). Опыт духовно ориентированного диалога развивает чуткость и к собеседнику, и к своей творческой интуиции. Общение становится не формальным процессом, а творческим поиском, в котором разрешается волнующая клиента проблема. Основные признаки «диалога-встречи» по Флоренской: чувство душевного контакта и радость общения, глубокое взаимопонимание между консультантом и консультируемым, разрешение проблемы совместными усилиями собеседников, осознание своего духовного Я. Действие мыслительной установки проявляется в ряде конкретных диалогических позиций, которые может занимать субъект мышления, развивая «культуру интеллектуального общения». К ним, в частности, можно отнести:

- эмпатическое мышление, которому сопутствуют умение говорить на языке собеседника, учитывая при этом его интеллектуальное и личностное развитие, способность понять и проникнуть в самую суть вещей, быть сложным и простым одновременно, умение в ходе консультативного диалога подвести клиента к нахождению собственного решения. Такие эталоны мыследеятельности психолога способны пробудить вкус клиента к самопознанию и развитию его собственного мышления;
- активное обучение у коллег и клиентов, проявление инициативы в интеллектуальном общении, обращение в своем мышлении к интеллектуальным ресурсам других;
- поиск взаимопонимания с другими по поводу содержания, процесса и средств мышления;
- внимательное отношение к идеям и суждениям партнеров по интеллектуальной деятельности;

- поддержка продуктивных, творческих идей, развиваемых другими участниками диалога.

Человекоцентрированность. Данная мыслительная установка проявляется в обнаружении положительного потенциала человека, который должен быть раскрыт и поддержан. Искренний и устойчивый интерес к природе человека способен обеспечить возникновение эмпатического мышления и способность «мыслить сердцем» (Р. Мэй) [6] – умение психолога получать информацию по рациональному, чувственному и интуитивному каналам восприятия с последующей объемной рациональной обработкой терапевтического опыта. Слияние интуиции и рефлексии, при которой психолог анализирует не только взглядом сознания, но и «неосознаваемым взглядом» из тени, столь типичное для выдающихся мастеров психологической практики, позволяет найти оптимальный вариант решения консультативной задачи.

Установка на преодоление противоречий. Являясь неотъемлемой частью жизни и внутреннего мира человека, профессиональные и личностные противоречия (как клиента, так и самого психолога) часто становятся содержанием деятельности психолога и оказывают разнообразное влияние на реализацию социальных отношений, мыследеятельность, проектирование будущего [10]. Признаками профессионального, зрелого отношения психолога к противоречиям являются: осознание собственных личностных противоречий и противоречий, возникающих в ходе профессиональной деятельности, рефлексивное выделение оппозиций и мыслительное оперирование ими, нахождение оптимального соотношения между разнонаправленными установками сознания в соответствии с гуманистическими ценностями. При выявлении жизненных противоречий клиента, его внутренней работе над ними и их разрешении важнейшая роль принадлежит переживанию и мышлению. С одной стороны, противоречие порождает катарсическую реакцию, которая расширяет и обогащает мир человека. С другой, – сам мыслительный процесс по осознанию своих переживаний приводит к «приращиванию психического и духовного потенциала личности, развитию его ценностно-смысловой сферы и усложнению, углублению, расширению ее практических связей с миром» (Е.Б. Старовойтенко) [10, с. 234].

Установка на рефлексивность. Она направляет активность мышления на задачи самопознания и самоисследования, способствует эффективному контролю самосознания за течением, промежуточными и конечными результатами мыслительной и любой другой деятельности личности. Активизируя мысль, направленную на «Я», рефлексивная установка является условием эффективной саморегуляции,

самоорганизации и самовыражения личности в жизни. Интеллектуальная рефлексия, как «способность думать о своем собственном мышлении с целью его совершенствования», является одним из видов рефлексии наряду с такими ее составляющими как личностная, кооперативная, коммуникативная, профессиональная. Предметом интеллектуальной рефлексии психолога являются: а) рефлексивные точки «опоры» в анализе профессиональных задач (теоретическая Я-концепция; технологии выхода в рефлексивную позицию, стратегии творческого решения проблемной ситуации; система профессиональных ценностей); б) осознание степени своей профессиональной компетентности; в) процессуальные и результирующие характеристики профессиональной и интеллектуальной деятельности (этические вопросы психологической практики, рефлексивный анализ моральной дилеммы); г) способы совершенствования собственной мыслительной деятельности и интеллектуальной культуры в целом. Чем выше уровень развития рефлексивности у психолога, тем большее влияние интеллектуальная рефлексия будет оказывать на объем и глубину мыслительной деятельности. Результаты рефлексии выражаются в особых продуктах мышления субъекта: личностных смыслах, целях, планах, стратегиях поиска решений и профессионального развития.

«Превращение сложного в простое» [9]. Сложность функциональной организации проблемной ситуации предполагает развитую способность к анализу, дающую возможность разбираться в самых запутанных деталях, обращать внимание на мельчайшие элементы, выделять из них такие, которые остаются незамеченными для самого клиента, но могут иметь решающее значение для понимания причины возникших трудностей. Одновременно с анализом, данная мыслительная установка предполагает и синтез, видящий целое в многообразии деталей. Равновесие между анализом и синтезом обеспечивает умение видеть одновременно целое и все детали, превращая чрезвычайно запутанный исходный материал в ясную задачу, акцентируя внимание при этом не столько на самой проблемной ситуации, сколько на механизмах ее возникновения и способах преодоления.

Переопределение понятия «норма развития» на «развитие – норма». Концепция психологической помощи неразрывно связана с понятиями нормы и примыкающими к данной категории концептами психологического здоровья, адаптированности, удовлетворенности жизнью. От осмысленного понимания психологом данных категорий будет зависеть стратегия профессиональной помощи. Как отмечает Б. С. Братусь, «для психолога важны не патология и норма как таковые, то есть в конечных их проявлениях, а анализ самого

движения, развития психики, вычленение его общих, единых закономерностей и механизмов» [4, с.8].

Действие мыслительной установки проявляется в ряде позиций, которые может занимать психолог:

- понятие «норма развития» должно быть переопределено на «развитие – норма», а само психологическое пространство нормы расширено до нравственного пространства. Вопросы «Как происходит развитие?», «Для чего, для каких целей и задач происходит развитие?» и, наконец, «Ради чего живет человек?» должны стать ключевыми для выработки стратегии психологической помощи;
- аномалии личностного развития и патологические состояния представляют собой поле для развития творческого потенциала личности;
- диалогическое обсуждение результатов обследования способствуют более полному самопониманию клиента и получению им нового, экзистенциального опыта.

Завершая, отметим, что являясь особыми культурными орудиями интеллектуальной деятельности, мыслительные установки не предписывают готовых рецептов решения профессиональных задач, но ориентируют в поиске на общие принципы, которые в разнообразных ситуациях могут быть реализованы разными внешними, но едиными по внутренней сути средствами. Действенность системы зрелых мыслительных установок связана с повышением уровня интеллектуальной активности, качеством принимаемых решений и побуждает психолога к присвоению эталонов профессиональной интеллектуальной культуры.

Литература

1. Бадалова М. В. Ментальный опыт психологов: к постановке проблемы профессионального интеллекта // Практична психология та соціальна робота. 2006. № 11. С. 18–22.
2. Бадалова М. В. Психологическое содержание интеллектуальной культуры психологов: опыт изучения и направления исследования // Горизонты образования. 2007. № 3. С. 95–103.
3. Балл Г. А. Радиогуманистическая ориентация в научной деятельности психологов // Журнал практикующего психолога. 2010. № 17. С. 17–23.
4. Братусь Б. С. Психологическое и нравственное пространство нормы // Журнал практического психолога. 1997. № 3. С. 6–15.
5. Локалова Н. П. Психология. Введение в профессию. СПб.: Питер, 2010. 176 с.
6. Мэй Р. Искусство психологического консультирования. М.: Класс, 1994. 144 с.

7. Романов К. М. особенности мышления, функционирующего в структуре межличностного познания // Мир психологии. 2001. № 1. С. 141–145.
8. Рубинштейн С. Л. О природе мышления и его составе // Психология мышления: хрестоматия по психологии / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. А. Спиридонова, М. В. Фаликмана; 2-е изд., перераб. и доп. М.: Астрель, 2008. 672 с.
9. Старовойтенко Е. Б. Мыслительные установки творческой личности в культурной динамике // Мир психологии. 2009. № 1 (57). С. 260–271.
10. Старовойтенко Е. Б. Роль противоречий в жизни личности / Е. Б. Старовойтенко, И. Н. Исаева // Мир психологии. 2009. № 5. С. 230–242.
11. Флоренская Т. А. Диалог в практической психологии: Наука о душе. М.: Владос, 2001. 207 с.

С. А. Барсукова

ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ НРАВСТВЕННОЙ СФЕРЫ РАБОТНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Пензенский государственный университет, Пенза

В последнее время в России возрастает интерес к проблеме духовно-нравственной сферы личности. Об упадке нравственности и необходимости ее возрождения, воспитания говорят ученые, религиозные деятели, политики. В профессиональной психолого-педагогической среде обсуждаются вопросы воспитания духовности и нравственности, духовно-нравственного развития личности ребенка. Но исследования в области состояния нравственной сферы у современного взрослого человека недостаточно освещены в психологической литературе. Хотя требования к личностной сфере профессионала в последнее время становятся предметом различных исследований.

В средствах массовой информации в последние годы часто обсуждались случаи с проявлениями безнравственности среди работников МВД. В силу ряда причин данная тема не нашла отражения в психологических исследованиях и поэтому потребность в освоении и раскрытии данных понятий становится всё более актуальной.

Анализ литературы показал, что среди требований к личности, избравшей своей сферой деятельности правоохранительные органы, выделены такие нравственные характеристики личности как гуманное отношение к человеку, высокое чувство ответственности и чувство долга, нравственная устойчивость личности и сформированные нравственные представления, уважение к свободе другого челове-

ка. Но, к сожалению, работа в данной профессиональной среде способствует развитию профессиональных деформаций. В связи с этим фактом в первую очередь страдает именно сфера отношений к себе и другому, в частности, и нравственная сфера личности, в целом.

В нашем исследовании приняли участие сотрудники вневедомственной охраны мужского пола в количестве 40 человек в возрасте от 30 до 40 лет. Данная выборка составила экспериментальную группу. В контрольную группу были отобраны 40 мужчин, соответствующие по возрасту и образованию испытуемым экспериментальной группы, но относящиеся к другим профессиональным сферам.

Для реализации целей и задач нашего исследования мы использовали следующие методики: опросник «Добро и Зло» (Попов Л. М., Голубева О. Ю., Устин П. Н.); опросник «Шкала экзистенции» (А. Лэнгли, К. Оглер в адаптации И. Н. Майниной); методика «Диагностика уровня эмпатии» И. М. Юсупова; диагностика рефлексивности (Н. К. Карпова).

Выводы по результатам исследования:

1. Работники правоохранительных органов в нашей выборке в большей степени, по сравнению с лицами мужского пола других профессий в дихотомии «добро–зло» выбирают ориентацию на «зло» (различия статистически достоверны). Можно предположить, что данные результаты получены в связи со спецификой их профессиональной деятельности. Работники правоохранительных органов в процессе профессионального взаимодействия часто взаимодействуют с людьми, преступившими закон. В связи с этим фактом, формируются профессиональные деформации личности, которые и могут проявляться в специфике восприятия окружающей действительности и себя в мире.
2. При изучении экзистенциальной ответственности лица экспериментальной группы демонстрируют более высокие показатели (результаты статистически достоверны). Т.е. они в большей степени, по сравнению с лицами контрольной группы, способны доводить до конца решения, принятые на основании личных ценностей. Либо компенсируют эту функцию взятым на себя чувством долга. Действительно, работник правоохранительных органов для того, чтобы быть эффективным в профессиональной деятельности должен обладать таким качеством как ответственность. Статистических различий между группами по параметру «свобода» не обнаружено.
3. Не выявлены статистически значимые различия в уровне развития эмпатии и рефлексивности.

Выводы нашего исследования могут быть интересны руководителям кадровых служб системы правоохранительных органов для организации профотбора и профкоррекции.

В. В. Белик

**ПОЛНОТА АКТУАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ СРЕДЫ
КАК ФАКТОР ВНУТРИПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РАЗЛИЧИЙ
СУБЪЕКТОВ**

НИИТЭ, Москва

Введение. Примечательной чертой исследований 1990–2000-х годов становится переход от изучения изменений субъектов в процессах их профессиональной деятельности в «целом», в отношении всех социальных групп, в отношении целых классов профессий, в отношении всей эволюции на протяжении жизни к дифференцированному изучению эволюции представителей отдельных социальных групп – мужчин и женщин, рядовых специалистов, руководителей низового-, среднего- и высшего звена, работающих в государственных и коммерческих компаниях и т. п. [1; 2; 3; 4; 5].

Вследствие дифференцированного подхода большее внимание уделяется разнообразным факторам, способствующим или препятствующим развитию работников, раскрытию их возможностей, сохранению их здоровья и профессионального долголетия [1; 3; 5 и др.].

Цель и задачи, методы и организация исследования. *Цель:* Выявить и описать условия среды, детерминирующие внутрипрофессиональные различия субъектов (успешность, динамику карьеры, удовлетворенность трудом и др.). *Задачи:* 1. Выявить типовые условия среды, которые субъекты в процессах их жизнедеятельности способны использовать в качестве «ресурсов» своей профессиональной успешности. 2. Описать и раскрыть психологические механизмы, обеспечивающие «конвертацию» условий в ресурсы субъектов. *Методы:* опрос, наблюдение, психодиагностика («Опросник свойств личности 16 PF», «Опросник Д. Денисона», «Методика К. Томаса», «Опросник уровня субъективного контроля», «Опросник способов совладания», «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях»), исследовательские методики («Динамика профессионального становления субъекта», «Стили делового общения в профессиональных группах», «Аутокомпетентность»), параметрические методы математической статистики. *Организация исследования:* в пилотажных исследованиях предпола-

гается обследовать большие группы профессионалов (представителей одной профессии, работающие в одной организации), занимающие разные должностные позиции, различающиеся по успешности (продолжительности работы в организации, продуктивности работы, удовлетворенности трудом и т. п.).

Результаты исследования. Сопоставление эмпирических данных групп работников, занимающих разные должностные (и социальные) позиции – мастеров участков производственного предприятия (n=38 чел.) и инженеров (n=27 чел.), медсестер (n=67 чел.) и врачей (n=29 чел.), менеджеров (n=74 чел.) и руководителей подразделений коммерческих компаний (n=46 чел.) дает сходные результаты. У работников, занимающих более высокие должностные позиции, имеющих более высокий социальный статус, по большей части анализируемых условий среды отмечены более высокие оценки субъективной значимости для них этих условий (в отношении 30–40% переменных межгрупповые различия достигают уровня статистической значимости при $p=0,05$ и $p=0,01$). Также можно говорить о существовании некоторых условий социальной среды как своеобразных «инвариантах профессиональной успешности» (то есть таких, в отношении которых значимо различаются лица с разной успешностью, работники, занимающие иерархически разные должностные позиции, при том, что они работают в разных организациях, заняты в разных профессиональных сферах).

К таким «инвариантам профессиональной успешности» можно относить следующие условия социальной микро-, мезо- и макросреды: уровень образования матерей и занимаемая ими должность, высокий авторитет отца, признание важной роли мужчин, руководителей и рабочих коллективов в своем профессиональном становлении. Напротив, тормозящими и препятствующими профессиональной успешности («горизонтальной» и «вертикальной» карьеры и др.), часто выступают такие условия, как не сложившиеся отношения в браке, высокий авторитет матери, много превосходящий авторитет отца, признание важной роли женщин, детей, искусства, религии в профессиональном становлении субъекта.

Сходство полученных результатов с ранее представленными в научной литературе [4; 5] дает основание для предположений о достаточно сильном, универсальном, «сквозном» влиянии некоторых условий социальной микро-, мезо- и макросреды на профессиональное развитие субъектов; о влиянии, достаточно продолжительном, «захватывающим» и мужчин и женщин, рожденных и проживающих в крупных городах и небольших поселках.

Актуальность обсуждаемой проблемы состоит не только в ее непосредственной, «экономической стоимости» успешной самореали-

зации в труде людей. В субъективном плане, как рефлексия людьми факторов их профессиональной успешности; роль вышеназванных условий мало осознается; возможности управления ими со стороны общества ограничены; психологические механизмы обращения внешних условий в своеобразные ресурсы людей пока малоизучены. Затронутые выше вопросы нуждаются в дополнительном изучении.

Литература

1. Дикая Л. Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал, 2007. Т. 28. № 3. С. 29–44.
2. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013 в.
3. Толочек В. А. Социализация в квадрате: гетерохронность и нелинейная динамика профессионального становления субъекта в социоэкономических профессиях. В кн.: Психология человека в современном мире. Т. 3. Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна, 15–16 октября 2009. М.: Изд-во ИП РАН, 2009, с. 182–191.
4. Толочек В. А., Журавлева Н. И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 91–107.
5. Толочек В. А., Тимашкова Н. А., Денисова В. Г. Профессиональное становление субъектов педагогической деятельности: позитивные и негативные изменения // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. № 1. 2014. С. 16–32.

Т. Н. Березина

ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОГЕННЫХ ФАКТОРОВ ДЛЯ ПРОФЕССИИ ЛЕТЧИК-КОСМОНАВТ

Московский городской психолого-педагогический университет, г. Москва
Московский Государственный Гуманитарный университет им
М. А. Шолохова, г. Москва

Профессия «летчик-космонавт» относится к профессиям особого риска. Особенностью профессий особого риска является то, что они выполняются преимущественно в экстремальных условиях, изобилующих специфическими стрессогенными факторами.

Профессии особого риска названы так, потому что значительную часть своей деятельности профессионал осуществляет в изме-

ненных, необычных и даже экстремальных условиях [4]. Для таких условий является характерным: необычность жизнедеятельности, неопределенность информации, а также постоянная угроза для жизни. Ю. М. Забродин и В. Г. Зазыкин описали условия, которые характерны для профессий особого риска и экстремальных профессий: 1 – условия, вероятно ухудшающие жизнедеятельность организма со временем (если ухудшение жизнедеятельности является обязательным – то это свехэкстремальные условия), 2 – экстремальные информационно-семантические условия, связанные с неопределенностью поступающей из внешнего мира информации [5]. На основании этого выделяется специальная подгруппа среди профессий особого риска – экстремальные профессии – это такие профессии, которые реализуются постоянно в опасных условиях [9].

Согласно этой классификации, профессию летчика-космонавта можно отнести именно к подгруппе экстремальных в составе общей группы профессий особого риска, поскольку любая работа космонавта на орбите всегда осуществляется в опасных условиях. В неблагоприятных, в том числе экстремальных, ситуациях на человека воздействует множество стрессогенных факторов, таких как: риски для жизни, факторы физической среды (монотонность, сенсорная депривация, климатические факторы и др.), социальные факторы (групповая деятельность, одиночество, потребность в уединении и внешних контактах и т. п.). Согласно И. Г. Малкиной-Пых, можно выделить три группы психотравмирующих факторов, которые ведут к различным расстройствам в экстремальных ситуациях: ситуационно-психогенные, специфически профессиональные и личностные [7].

Все эти факторы в той или иной степени действуют на летчика-космонавта, выполняющего свою трудовую деятельность. Д. В. Гандер выделил два экстремальных метафактора профессии «летчик-космонавт» – это сам космический полет (невесомость, перегрузки и т. п.) и социально – психологический метафактор – публичность, как следствие групповой изоляции [3]. Особенности космического полета можно отнести к факторам, вероятно ухудшающие жизнедеятельность организма со временем, наиболее значимой такой особенностью считают действие невесомости.

Однако существует ряд психотравмирующих факторов, описанных для других профессий особого риска. Эти психотравмирующие факторы, также могут иметь места и для профессии «летчик-космонавт». В частности, мы имеем в виду «факторы ожидания стрессогенного события». Этот фактор выделяется, например, для пожарных, как показали исследования М. И. Мальина, на функциональное состояние представителей этой профессии влияют не только стрес-

сы, связанные с огнем (высокая температура, задымленность и др.), но и стрессы, связанные с ожиданием пожара [8]. Считается, что пожарные подвергаются действию стрессогенных факторов и в спокойные дни, уровень стресса оказывается достаточно высоким в моменты ожидания вызова, также доказано, что опасность сердечного приступа у пожарных возрастает во время учений, а также после тушения пожара. Мы полагаем, что ожидание экстремального события будет выступать в качестве стрессогенного не только для профессии пожарный или врач-скорой помощи, но и для летчиков-космонавтов. Но кроме этих, описанных разными авторами стрессогенных факторов профессий особого риска, существуют специфические психологические травмы, связанные с особенностями профессии «летчик-космонавт» и ее высоким статусом.

Таким образом мы можем выделить 4 группы стрессогенных факторов, относящихся к профессии «летчик-космонавт». Поскольку центральным моментом этой профессии является именно космический полет, и все стрессогенные факторы мы будем выделять именно по отношению к космическому полету. Именно с ним связаны все стрессогенные факторы профессии: участие в полете, ожидание полета, лишение права на полет и т. п.

Первая группа – это риски для жизни, сюда входит непосредственная угроза гибели индивида во время подготовки или осуществления космического полета. Как известно из истории отечественной космонавтики и развития астронавтики в США, для космических профессий сохраняется вероятность смертельного случая во время полета или подготовки к полету. И хотя эта вероятность достаточно мала (на сотни удачных запусков приходится лишь единицы неудачных), но все-таки она превосходит таковую для других мирных профессий. В нашей стране имел место один несчастный случай при подготовке космонавтов к полету (пожар в сурдобарокамере, 1960 г), в США – имело место два смертельных несчастных случая во время подготовки полетов по программе «Аполлон» (погибло 3 человека, 1967). В СССР было 2 аварии во время космического полета (погибло 4 человека, 1967, 1971), в США также было 2 аварии (погибло 14 человек 1986, 2003). Следует отметить, что на 25 ноября 2014 года насчитывалось 558 человек, совершивших орбитальный космический полет [6], также следует отметить, что многие из них совершали по 2 или даже 3 полета. Также следует отметить (во всяком случае, для нашей страны), что несчастные случаи и аварии со смертельным исходом происходили в начале космической эры, т. е., более 40 лет назад, поэтому в настоящее время риск гибели во время полета хотя и остается, но он не превышает статистическую погрешность.

Вторая группа – это действие самого космического полета на здоровье индивида, эта группа, по Д. В. Гандеру, включает две основных составляющих: действие невесомости и публичность [3]. Как показали исследования NASA по изучению воздействия невесомости на организм человека, астронавты после того, как они проведут полгода на орбите, слабы также как 80-летние старики. Во-первых, астронавты не могут самостоятельно передвигаться, во-вторых, анализ биопсии икроножных мышц девяти астронавтов до и после 180-дневного пребывания на Международной космической станции указал на значительную потерю мышечной массы, выносливости и силы изучаемой группы мышц [12]. Также существуют данные о негативном влиянии космической радиации на здоровье астронавтов, в частности, прогнозирую возможный полет на Марс, ученые отмечают, что из-за действия радиации существует значительный риск преждевременной смерти от раковых заболеваний [14]. Однако, отметим, что не смотря на угрозу здоровью, существующие системы реабилитации в отряде космонавтов достаточно эффективны, об этом говорит тот факт, что многие из космонавтов совершают повторный полет, или, уйдя из отряда, продолжают работы в профессиях особого риска (летчики) [10]. То есть с помощью систем реабилитации удается восстановить здоровье до того уровня, чтобы профессионал смог повторно пройти медицинскую комиссию в отряде космонавтов.

Третью группу факторов мы выделяем по аналогии с соответствующей группой рисков в других особо опасных профессиях – это факторы ожидания экстремального события. Мы полагаем, что для космонавтов аналогичный фактор – это ожидание назначения в рейс, участие в подготовке к полету в качестве дублера и т. п. В данном случае стрессогенным фактором выступают ожидаемые опасности, связанные с космическим полетом и теми рисками для жизни, что мы описали выше – это ожидание полета и связанных с ним возможных аварий и несчастных случаев. Этот вид стресса неоднократно описывался исследователями, также показано его влияние на здоровье и даже на возможную продолжительность жизни. Одно из последних таких исследований было выполнено в Калифорнийском университете Сан-Франциско (UCSF), авторами было показано, что хронический психологический стресс, связанный с ожиданием стрессовых ситуаций является фактором риска для множества болезней старения. Он ведет к ускоренному клеточному старению, которое индексируется укорачиванием длины теломера, представляющему собой общий биологический механизм старения. Авторами в эмпирическом исследовании было показано, что люди, которые все время жили в ожидании стрессовых ситуаций и необходимости решать проблемы, связанные

с жизнью и смертью, выглядели значительно старше как субъективно, так и на уровне оценки строения клеточных теломер, чем те, кто не жил в ожидании стрессовых ситуаций [13].

Четвертая группа. Мы выделили четвертый стрессогенный фактор, специфический именно для профессии летчика-космонавта. Это риск срыва полета (и возможного отчисления из отряда космонавтов). Как известно, профессия летчик-космонавт – высокостатусная, поэтому такой риск будет иметь место и оказывать влияние на функциональное состояние членов отряда, на здоровье и на возможную продолжительность жизни. Обе последние группы относятся к психологическим рискам и могут быть отнесены к факторам ожидания полета. Тем не менее, эти стрессогенные факторы, если так можно сказать, разнополярны. В первом случае (ожидание полета как экстремального события), стресс связан с тем, что полет состоится и окажет негативное влияние на состояние здоровья космонавта, также во время полета могут быть аварии, что несет непосредственную угрозу жизни. Во втором случае (ожидание срыва полета) стрессогенным фактором выступает противоположная ситуация – то, что полет не состоится. Например, для космонавта, выступающего дублером, первый риск будет связан с тем, что полет осуществится; произойдет замена и ему придется выполнять космический полет, и соответственно, подвергнуться действию всех стрессогенных факторов. Второй риск связан с тем, что полет не осуществится, что замены не будет, что он так и останется дублером, и, возможно, в следующий рейс также не будет назначен, и вообще его могут отчислить из отряда космонавтам по каким-то причинам, так и дав возможности осуществить дело всей жизни. Иначе говоря, этот вид стресса будет вести к повышению общего уровня тревожности космонавта, а следует отметить, что психологические риски, связанные высоким уровнем тревожности человека, оказывают негативное влияние на состояние здоровья больных сердечно-сосудистыми заболеваниями [11], и возможную продолжительность жизни [1], а также связаны со снижением субъективной оценки своего состояния здоровья [2].

Вывод. Мы провели анализ стрессогенных факторов, характерных для профессий особого риска, и выявили стрессогенные факторы типичные для профессии «летчик-космонавт». Нами выделены четыре группы стрессогенных факторов, присущих профессии «летчик-космонавт». Первая группа – это риски для жизни – это риск аварий и несчастных случаев со смертельным исходом. Вторая группа – это риски, связанные с влиянием космического полета на состояние здоровья космонавтов, среди них большинство авторов факторы невесомости и публичности, также выделяется фактор опасности радиационного

заражения. Третья группа – это психологические риски, связанные с ожиданием космического полета и присущих ему опасностей. Подобного рода стрессогенные факторы описаны для многих профессий особого риска, например, пожарных, врачей скорой помощи и т. п. Четвертая группа – это риск срыва полета, который включает в себя риск того, что космический полет не состоится, член отряда космонавтов, останется дублером или вообще не получит назначение, а также риск того, что его отчислят из отряда космонавтов по каким-либо причинам.

Литература

1. Березина Т. Н. Факторы среды и их влияние на индивидуальную продолжительность жизни // Мир психологии. 2013. №4. С. 165–178.
2. Березина Т. Н. Эмоциональная безопасность образовательной среды и ее влияние на субъективное состояние здоровья у студентов // Alma mater (Вестник высшей школы). 2014. №2. С. 36–40.
3. Гандер Д. В. Психология опасных профессий / Д. В. Гандер. Москва: Воентехиниздат, 2011. 248 с.
4. Деркач А. А. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях: (психолого-акмеологические основы). М.: Изд-во РАГС, 2003. 264 с.
5. Забродин Ю. М., Зазыкин В. Г. Основные направления исследования деятельности человека-оператора в особых и экстремальных условиях. // Психологические проблемы деятельности в особых условиях. М.: Наука, 1985. С. 268–274.
6. Космонавт. Материал из Википедии – свободной энциклопедии. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%CA%EE%F1%EC%EE%ED%E0%E2%F2> (дата обращения: 1.04.2015).
7. Малкина-Пых И. Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. М.: Эксмо, 2005. 960 с.
8. Марьин М. И., Соболев Е. С. Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных. // Психологический журнал. 1990. Т. XI. №1. С. 102–108.
9. Пономаренко В. А. Экстремальность в профессиональной жизнедеятельности // Вестник Международной Академии проблем человека в авиации и космонавтике. 2006. №4 (23). С. 10–17.
10. Сечко А. В. Профессиональное «выгорание» летного состава, или почему уходят из авиации // Вестник Международной Академии проблем человека в авиации и космонавтике. 2006. №4 (23). С. 29–36.
11. Чумакова Е. А., Гапонова Н. И., Березина Т. Н. Оценка эффективности применения терапии афобазолом в комплексном лечении больных артериальной гипертензией // Российский кардиологический журнал. 2014. №2 (106). С. 89–95.

12. Fitts R. H., Colloton P. A., Romatowski J. G., Peters J. R., Trappe S. W., Costill D. L., Bain J. L., Riley D. A. Prolonged Space Flight-Induced Alterations in the Structure and Function of Human Skeletal Muscle Fibres // *J. Physiol.* V. 588. P. 3567–3592. London, 2010.
13. O'Donovan A., Tomiyama A. J., Lin J., Puterman E., Adler N. E., Kemeny M., Wolkowitz O. M., Blackburn E. H., Epel E. S. Stress appraisals and cellular aging: a key role for anticipatory threat in the relationship between psychological stress and telomere length // *Brain Behav. Immun.* 2012, May. V. 26 (4). P. 573–579.
14. Zeitlin C. J., Boynton W., Mitrofanov I., Hassler D., Atwell W., Cleghorn T. F., Cucinotta F. A., Dayeh M. A., Desai M. I., Guetersloh S., Kozarev K., Lee K. T., Pinsky L., Saganti P., Schwadron N. A., Turner R. Mars Odyssey measurements of galactic cosmic rays and solar particles in Mars orbit, 2002–2008 // *Space Weather.* 2010. V. 8. doi:10.1029/2009SW000563.

С. С. Бубнова

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА И ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Институт психологии РАН, г. Москва

Под профессионально важным качеством (ПВК) понимается индивидуальное качество субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К профессионально важным качествам относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК (Шадриков В. Д. 1997).

Проводя психологический анализ деятельности, необходимо стремиться раскрыть как индивидуальность субъекта реализуется в деятельности, какой индивидуальный стиль формируется у человека. «Нет ничего нежизненнее и схоластичнее идеи о том, что существует только один способ успешного выполнения деятельности» (Б. М. Теплов, 1961). Индивидуальный способ деятельности, обусловленный свойствами субъекта деятельности, получил название индивидуального стиля деятельности. Б. Г. Мещеряков и В. П. Зинченко отмечают, что характерная для данного индивида система навыков, приемов и способов решения задач той или иной деятельности, обеспечивающая успешное ее выполнение, называется индивидуальным стилем деятельности. ИСД это не повторимый вариант типичных для данного человека приемов работы в типичных для него условиях. Раннее ИСД изучался как проявление одного свойства. Позднее, когда

были накоплены данные о системе ПВК, реализующих деятельность (В. Д. Шадриков, 1982) был поставлен вопрос о необходимости перехода к изучению ИСД как системного качества, являющегося результатом взаимодействия индивидуальных свойств работника. Таким образом, ИСД необходимо изучать не как проявление какого-либо одного качества субъекта деятельности, а как проявление системы ПВК.

Разберем подробнее взаимосвязь индивидуального стиля деятельности и системы ПВК. Конкретную деятельность можно выполнять тем или другим способом в зависимости от структуры ПВК. Для одного и того же человека можно предположить несколько различных способов выполнения деятельности, более или менее адекватных его психологическим особенностям. Однако среди них существует способ, который для данного индивида можно назвать оптимальным, т. е. таким, в котором реализуются ярко выраженные психологические особенности человека, являющиеся профессионально важными, и который приводит к максимальным (для данной структуры профессионально важных качеств) результатам деятельности.

Исходя из изложенного, представляется целесообразным выделить следующие этапы организации исследования качества деятельности оператора-наблюдателя на основе учета структуры ПВК. 1. Психологический анализ деятельности. 2. Изучение структуры профессионально важных качеств человека-оператора и выделение групп операторов, различающихся структурой ПВК. 3. Анализ и оценка индивидуальных способов деятельности. 4. Выявление для каждой группы операторов оптимального стиля деятельности, т. е. такого, в котором наиболее полно используются индивидуальные особенности, являющиеся профессионально важными, и который приводит к максимальным результатам труда. 5. Оценка качества деятельности по степени соответствия индивидуального стиля деятельности оптимальному при данной структуре профессионально важных качеств. Для оценки эффективности деятельности оператора на основе учета структуры ПВК необходимо было решение следующих задач: 1) Изучение структуры параметров эффективности деятельности; 2) Оценка уровня развития профессионально важных качеств; 3) Установление взаимосвязей между отдельными свойствами и параметрами эффективности для определения профессионально важных качеств. 4) Изучение структуры ПВК 5) Выявление и анализ способов деятельности операторов, различающихся структурной ПВК.

В результате исследования мы получили следующие выводы:

1. Установлено влияние структуры ПВК на индивидуальные способы деятельности оператора.

2. Установлена зависимость числа способов, обеспечивающих высокую эффективность, от уровня развития подструктур ПВК: чем выше уровень развития подструктур ПВК, тем большее количество способов приводит к высокой эффективности.
3. Экспериментально доказана возможность компенсации низко развитых ПВК в процессе деятельности, а также показано, что механизм компенсации состоит в использовании способа деятельности, опирающегося на высокоразвитые качества в процессе ее выполнения.
4. На основе анализа индивидуально своеобразных способов деятельности показана зависимость числа способов, обеспечивающих требуемое качество результатов, от структуры ПВК: чем выше уровень развития подструктур ПВК, тем большее число способов деятельности приводит к максимально возможному в данной деятельности качеству результатов.

Прикладное значение данной работы состоит в разработке конкретных рекомендаций для обучения операторов, различающихся структурой ПВК, а также возможности прогнозирования качества деятельности по двум параметрам: индивидуальной структуре ПВК и способу деятельности.

А.А. Гостев, А.Г. Фомин

ОСОБЕННОСТИ МЕНТАЛИТЕТА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНЫХ КРИЗИСОВ: ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ*

Институт психологии РАН, Высший психологический колледж, Москва

Изучение переживаний человека в кризисных социально-политических условиях, ментальности людей, их поведения становится все более актуальной проблемой психологии личности, социальной и исторической психологии. Особое значение приобретает исследование духовных аспектов отражения кризисных явлений во внутреннем мире личности. В этой связи очевидна роль отечественной духовно-нравственной, философской и религиозной традиции. Именно она, всегда, обличая человеческую «похоть плоти, очей и гордость житейскую» на фоне любви к «человеку как образу Божьему, сегодня в ситуации кризиса получила очередное подтверждение истинности своих мировоззренческих установок и принципов. Это предпола-

гает у исследователей установку взять полезное, осваивать иные точки зрения вне традиционной «узко сциентистской» парадигмы [1; 2], ориентацию на разработку концептуально-терминологических «мостиков» в процессе создания системы психологического знания, учитывающего святоотеческую традицию в осмыслении внутреннего мира человека, его психической жизни [3; 4].

Мировой кризис обнаружил ложные принципы, которые были положены в основу жизни человечества – «цивилизации человека искаженной воли и нравственного начала». Отметим, в частности, идею *стимулирования потребления* с целью поддержания мировой экономики. В стимулировании потребления речь идет о формировании *искусственных потребностей*, и фрустрации от их неудовлетворения. Но эта актуальная проблема психологии личности, социальной психологии, духовно-ориентированной психологии имеет явное нравственное измерение. Мы видели как в течение последних десятилетий «качество жизни» все более однозначно оценивалось материальными условиями. Гонка за жизненным уровнем стала «гонкой за призраком», ибо она привязана к потребностям, непрерывно формируемым современным обществом потребления – совокупностью образов (в большинстве своем антидуховных и безнравственных) в СМИ, кино- видеопродукции, рекламе/брендинге, интернете и прочих каналах информационного воздействия на человека [2].

Эти образы входят во взаимодействие с страхом понижения жизненного уровня – с *образами собственной неполноценности*: успешен лишь тот, кто в состоянии позволить себе максимум из предлагаемого обществом потребления. Рождается тревога и страх потери у тех, кто соответствует правилам игры в «правильного потребителя», и зависть и озлобление у тех, кто оказался не в состоянии играть по этим правилам. Ориентация на потребление, становясь доминантой, определяющей систему ценностных ориентаций человека, с необходимостью делает его зависимым от источника социального успеха и финансового благополучия.

При «страхе потери материального благополучия» большинство людей будет стараться обустроить жизнь так, словно Бога не существует. И современный человек все настойчивее избирает себе идолов, дающих «комфортную жизнь для плоти».

Психологической науке предстоит глубже отразить то, что индивидуалистические ценности, в частности, принцип получения денег и приобретаемых на их основе удовольствий «любой ценой», при отсутствии реальной (не иллюзорной) нравственной основы личности приводят людей к зависимости от потребностей их «низшего я». Уместно вспомнить слова апостола Петра, помогающие психологии

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФ, проект № 14-18-03271.

понять уровни повреждения духовно-нравственного начала в людях – когда «внешний человек возрастает, внутренний у малывается». Но оба «персонажа» составляют единое целое, в котором именно «внутренний человек, обращенный к Богу» дает основание для полноценной жизни. И без него не будет «духовной личности», содержание которой раскрыл И. А. Ильин.

Людам предлагается поверить в то, что счастье может быть «непреходящим» – при условии, что для этого хватит денег. Но рай на земле построен быть не может, ибо он – категория метафизическая, обозначающая место, где отсутствует страдание в силу исчезновения их причины – греха. Лишь преодолев страсти, и иллюзию человеческого всемогущества без Бога, люди смогут избавиться от духовно-психологического рабства «низшему я», от зависимости от временного.

Подчинение человеческого духа устремлениям души и тела должно рассматриваться, как духовно-душевное нестроение, расстройство, когда *ниже* в человеке начинает управлять *вышим* в нем [3; 4]. Но этот момент не достаточно отрефлексирован современной психологией, и многие проявления искаженной воли и нравственных чувств людей часто считаются «естественными нормальными потребностями (а порой сюда попадают и потребности противоестественные). Важно учитывать, что именно в состоянии подавления духовного начала человек становится не только агрессивным или депрессивным, но заменяет истинные ценности атрибутами псевдо-успешности. Установка же на максимальное удовлетворение псевдо-потребностей все более погружает человека в неосознаваемый им духовный голод. Проблема, однако, усугубляется тем, что люди боятся «недоедания» не высших нравственных смыслов, а чувственных наслаждений.

При кризисе мы также видим, что на фоне страха обнищания на смену идеям процветания приходят идеи выживания. Смена установок со «все будет хорошо», на «спасайся кто как может» усиливает внутренний конфликт, при котором человек ощущает свою беспомощность и зависимость от неведомых сил, которые управляют – и мировыми процессами, и его повседневной жизнью. Не имея духовной опоры, человек колеблется и невротизируется от известий, получаемых через СМИ (которые являются, по сути, средствами массовой дезинформации). Он то обнадеживается мыслью о возвращении «процветания», то переживает движение к краху.

Осознание же именно «духовного голода в себе» для человека является проблемой – глубинно-психологической. Святоотеческая традиция подчеркивает, что подверженный страстям человек склонен прятаться от осознания греха в себе, и его причин, искажает понимание высших смыслов человеческого бытия. Но это и есть главный

вопрос духовно-ориентированной психологии, не только показывающей непрочность материального благоденствия, его «тупиковость» с точки зрения развития личности, но и помогающей человеку опереться на высшие духовные смыслы.

Итак, страх утраты материального благополучия способен привести человека к агрессивным или депрессивным состояниям. Для их преодоления святые отцы советуют людям признать ложность своего «вещелюбивого мировоззрения», и необходимость приведения собственной жизни в соответствии с Нравственным Законом (Заповедями Божьими), и обратить свой взор к Источнику бытия. В словах Евангелия, «не беспокоиться о хлебе насущном», а «взыскать Царствия Божьего прежде всего», можно увидеть духовно-психологическое основание, делающее человека свободным от «суеты сует» материального мира – это основание называется «Царством Божьим внутри нас». И хотя многие не согласятся, что их ориентация на благополучие есть «суета сует», будем надеяться, что через кризис, у некоторых возникнет желание пересмотреть свою жизнь.

Психологии же надо искать слова для описания именно духовных закономерностей жизни человека, и этими словами убеждать его, что в условиях кризиса важнее внутреннее переустройство и поиски высших смыслов бытия, что, помимо «широкого духовного пути», разрушительного для внутреннего мира человека, есть и «узкий путь» реального «возрастания в метафизические высоты», «путь движения по духовной вертикали». Отметим, что сребролюбие и гордыня, например, порицаемы в традиционных религиях.

Установка современного мира на условность морали усилила нарастающую во всем мире апостасию – т. е. уход от следования духовным законам мироздания. А это – главный фактор всех существующих и грядущих конфликтов. Святые отцы слово «кризис» понимают в значении «Суда Божьего» и вразумляющего нас Промысла. Беды, которые несет с собой кризис – это призыв использовать возможность внутренних духовно-нравственных изменений. Кризис – это «призыв свыше», обращенный лично к каждому из нас, и рассматривать происходящее как обличение неправды, присутствующей в нашей жизни. Трудности же, принимать, как полезные для исправления. В этом мы видим основу для развития методологии психологического консультирования и психотерапии.

Потенциал внутренних изменений, который несут в себе кризисы, имеет и разрушительную сторону. Тревога, депрессия, агрессивность приводят или к подавлению «воли к жизни», надежды на будущее, или к идее внешнего переустройства через разрушение существующего порядка вещей. Когда же злоба и отчаяние овладевает людьми,

всегда находится внешняя сила, которая предлагает конкретное русло для человеческой агрессии. Социальная ненависть, равно как и пассивность, пессимистические установки (прогнозы), направляют человека не на поиск «внутренней подлинности», нравственное развитие, а на борьбу с видимыми источниками зла, на которые человеку указывают те, кто хочет использовать имеющуюся нестабильность атмосферы социального кризиса в собственных целях. Святоотеческая традиция особо подчеркивает, что, борясь со злом с позиции отрицательных социальных чувств, человек может стать носителем зла. Грань между разрушительной для человека псевдо-борьбой со злом и возникающими в определенных случаях – необходимостью противостояния злу, в целях защиты ближнего, Родины и ее Святынь (И. А. Ильин), – грань очень тонкая и плохо прописанная. Следует, в частности, отдавать себе отчет в том, что кроме «классовой ненависти» у человека может быть несводимое к зависти чувство социальной справедливости, или неприятие западного бездуховного образа жизни, или отрицательные эмоции от двойных стандартов в мировой политике, в частности, в связи русофобией.

Следует предметно изучать очень сложные переживания человека в кризисе, раскрывать многомерные пространства переживаний образов социального восприятия, выделяя в них главное и второстепенное.

И здесь вновь мы видим значимость святоотеческих идей. Например, одним из наиболее тяжких грехов является осуждение, когда человек приписывает себе право вершить суд над миром на основе собственной ограниченной системы представлений. В то же время, православно-христианская традиция предупреждает о недопустимости признания относительности добра и зла, их инверсии, подмен, а также духовной слепоты в отражении и переживании духовных смыслов. Концепция «прельщения» показывает это, призывая к различению сил, в том числе и метафизических, воздействующих на человека.

Итак, говоря о приоритетах в понимании духовных аспектов современных волн кризиса, во главу угла должен быть, положен взгляд «вовнутрь себя», а «не по сторонам». Это поможет человеку не зависеть на «праведном гнев» (при любых обоснованиях его адекватности), а понять, что кризис есть обличение той жизни, которая делает человека заложником отрицательных сил. Для человека, открытого метафизической полноте мироздания глобальный кризис – всего лишь естественное следствие прельщения человеческой самонадеянностью, впадение в очередную социальную фантазию. Но особенность данной фантазии заключается в том, что она приняла планетарный харак-

тер и пытается интегрировать человечество на принципах свободы реализации «низшего я», обслуживающего ложнодуховные и антинравственные цели. Необходимо помочь человеку осознать глубинные духовно-психологические причины кризисных явлений в мире и в России, и соотнести обретенные знания с самим собой. Важная психологическая проблема в этой связи – роль образной сферы человека в кризисном мире. Актуальным становится изучение иллюзорных представлений людей о происходящем. Образы памяти у людей, их представления о будущем (планы, мечты и т. п.) обладают реальной силой влияния на мир, изменения и его, и самого человека, его жизненные обстоятельства. Адекватность социального восприятия помогает распознавать маски таких факторов кризиса как идеологические и социально-политические соблазны.

Психология должна также осмысливать особенности проявления мирового кризиса в России: кризис может оказаться глубже и разрушительнее «среднемировой ситуации». Интерференция традиционной для России коллективистической системы ценностей с навязанной стране идеологией общества потребления, индивидуализма, личной выгоды, исходно конфликтна. Взаимодействие указанных систем ценностей на политическом, экономическом, социально-психологическом, тем более на нравственно-духовном уровнях не сбалансировано. К тому же оно детерминировано: а) зависимым состоянием отечественной социосистемы от транснационального уровня мировой экономики (и политики); б) активным применением информационно-психологического оружия.

Важным вопросом выступает изучение понимания человеком роли социально-политического проектирования в порождении кризисов. Строительство нового мирового порядка ведёт к различным формам противостояния в мире. Рассмотрение духовного смысла происходящего с православно-христианских позиций позволяет говорить о построении современного «Нового Вавилона», неразрывно связанного с возрастанием кризисных явлений на планете.

Литература

1. Гостев А. А. О проблемах становления религиозно ориентированного психологического знания // Психология. 2007. № 4.
2. Гостев А. А. Психология и метафизика образной сферы человека. М.: ИП РАН, 2008.
3. Гостев А. А., Елисеев В. А., Соснин В. А. Святоотеческая мысль как источник историко-психологического анализа // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Ч. 4. Методологические проблемы историко-психологического исследования. М., 2002.

4. Гостев А. А., Елисеев В. А., Фомин А. Г. К проблеме концептуально-терминологического перевода святоотеческих описаний психологических реалий // Материалы конференции по истории психологии «IV Московские встречи». М., 2006.

А. А. Грачев

МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИДЕАЛЬНОГО РОССИЙСКОГО РАБОТНИКА*

Московский гуманитарный университет, Институт психологии РАН,
Москва

Проблема представления об идеальном работнике рассматривается с точки зрения содержания этого представления в определенной социальной группе и места этого представления в организационной культуре. При этом основное внимание обращается не на профессионально важные качества, способности работника, а на его мотивацию, поскольку именно она составляет ядро социального управления организацией.

В моделях управления, ориентированных на человека (Х и У Д. Макгрегора и Z У. Оучи, основу составляет модель типичного работника. Однако для управления, ориентированного на организационное развитие, необходимо адекватное представление об идеальном работнике, выступающее, как и представление о типичном работнике, компонентом организационной культуры. При этом существенно то, что копирование западной или восточной системы управления в условиях российской действительности будет неэффективным.

Российский работник в высокой степени ориентирован на отношения, причем эта ориентация проявляется в таком качестве, как коллективизм. Этот коллективизм у русских имеет свою специфику: в отличие от отмечаемого многими исследователями коллективизма восточных культур, в которых эталонной группой представляется семья, для русских такой группой представляется группа друзей, характеризующаяся равноправными отношениями. Этот коллективизм имеет больше духовную, а не дефицитарную направленность и проявляется в альтруизме, стремлении оказать помощь, в доверии и уважении.

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ. Культуросообразная модель работника в системе управления российской производственной организацией. Проект № 15-06-10672.

Анализ источников приводит к тому, что основу идеала работника составляют ценности, в соответствии с чем ядром модели идеального работника будут его *мотивационные характеристики*.

В эмпирическом исследовании была разработана и апробирована оценочная шкала, определяющая мотивационные характеристики работника, соответствующие трем жизненным ориентациям человека – дефицитарной, на самореализацию и духовной.

Эмпирическое исследование показало, что в мотивационных профилях идеального работника можно видеть лишь одну дефицитарную характеристику – стремление к благоприятному положению в коллективе. Основное место среди значимых характеристик занимают самореализационные и духовные – стремление выложиться полностью во время работы, захваченность работой, стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе, переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе. Примечательно и то, что ведущие места в портрете идеального российского работника занимают самореализационные характеристики, связанные с захваченностью работой, полной реализацией своего потенциала.

Высокую значимость имеют и такие духовные характеристики, как стремление оказывать помощь товарищам по работе и чувство долга и моральной ответственности по отношению к работе. Учитывая низкую значимость для российского работника общественной полезности своего труда, чувство долга, скорее всего, имеет своим адресатом не государство, общество, а близких работнику людей, его коллег, меньше – организацию.

Характерно и то, что низкую значимость среди характеристик идеального работника имеет такая особенность, как видение смысла жизни в работе. Эта та характеристика, которая является основной для протестантской трудовой этики. В этой связи сближение отношения к труду российского работника с западным не находит своего выражения в возрастании безусловной ценности самого труда. Труд российскими работниками рассматривается как средство принесения пользы – себе и другим людям. Не случайно высокую значимость имеет стремление оказывать помощь коллегам.

Низкую выраженность как у идеального, так и у типичного работников, имеют те особенности, которые характеризуют работника как ленивого и корыстного – стремление отдыхать во время работы и ориентация на личную выгоду. С учетом высокой значимости оплаты труда для российского работника и довольно высокой выраженности стремления к удовлетворению материальных потребностей можно лишь предположить, что материальные ориентации для российско-

го работника значимы, но лишь как средство (в отличие от ценности этих ориентаций в протестантской трудовой этике). В этом отношении следует лишь обратить внимание на оценку социальной справедливости оплаты труда российского работника, которая переживает чаще всего в форме несправедливости (имея в виду объективное положение, при котором существует значительная дистанция между оплатой труда рядовых российских работников и топ-менеджеров).

Исследование показало, что заинтересованность в удовлетворении материальных потребностей приписывают идеальному работнику те, кто удовлетворен как самой работой (ее полезностью, содержанием, условиями, возможностями проявлять творчество), так и отношениями – и по горизонтали, и по вертикали. При этом, чем выше неудовлетворенность оплатой (размерами зарплаток, самой системой оплаты, премиальной системой), тем больше выражено стремление приписывать идеальному работнику материальные интересы. Объяснение такому положению может лежать в уже упоминавшейся несправедливости оплаты труда российского работника, который ожидает за достойную работу достойного вознаграждения.

Стремление идеального работника к благоприятному положению в коллективе связано с другими характеристиками – с ориентацией трудового коллектива на сотрудничество, с высокой оценкой работника со стороны коллег, с коллегиальным стилем руководства. То есть атмосфера коллективизма (в российском понимании этого слова) повышает значимость трудового коллектива для идеального работника.

Выраженность самореализационных характеристик в значительной степени определяется руководителем, прежде всего, – его стилем. Наибольшая выраженность самореализации идеального работника предполагается при коллегиальном стиле руководства и, соответственно, – при удовлетворенности его стилем и взаимоотношениями с ним. Кроме того, самореализация работника зависит от работы оборудования и условий труда.

Две наиболее значимые духовные характеристики работника – отношение к работе как к средству для развития себя, для самосовершенствования и переживание чувства долга и ответственности по отношению к работе – выражены при высокой удовлетворенности содержанием, продуктивностью труда работника, высокой социальной значимости результатов труда и взаимоотношениями с непосредственным начальником, в том числе – с его стилем руководства. Стремление же идеального работника оказывать помощь товарищам по работе с оценками организационной среды больше выражено при использовании отрицательных оценок со стороны руководи-

ля, наличии конфликтных личностей и отрицает попустительский стиль руководства.

Таким образом, выраженность в портрете идеального работника всех трех жизненных ориентаций – дефицитарной, на самореализацию и духовной – определяется благоприятной организационной средой, позволяющей работнику выполнять интересную работу с высокими результатами и получать за это достойную оплату. Значительную роль при этом играет руководитель, использующий коллегиальный стиль руководства.

Мотивационные характеристики идеального работника определяют *поле перспективных требований*, в соответствии с чем организационное развитие должно отвечать следующим требованиям:

- создание условий для самореализации работника в сфере труда, когнитивной, коммуникативной сферах (реализация на верхнем уровне возможностей);
- коррекция уровня притязаний работника и требований, которые предъявляет руководитель, с учетом возможностей работника;
- помощь работнику в определении смысла его труда;
- помощь в выполнении социально значимой работы, актуализация чувства долга;
- определение философии организации (подразделения);
- помощь в самосовершенствовании в процессе выполнения работы.

Эти требования нуждаются в дальнейшей детализации применительно к управлению конкретной организацией. Однако уже этот набор требований отвечает специфике особенностей российского работника, отличающего его как от западного, так и от восточного работников.

А. А. Дьячук

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕЖИВАНИЯ ВРЕМЕНИ И УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный педагогический университет им.В.П. Астафьева», г. Красноярск

Профессиональная деятельность как любая деятельность является процессом, разворачивающимся во времени. Осуществление деятельности невозможно без учета изменчивости компонентов и структурных элементов, согласованности их друг с другом, одновременности протекания либо возможности осуществления одного

при условии реализации другого. При этом субъекту необходимо удерживать в единой целостности процессы, конструируемые самим субъектом, имеющих разное направление движений, переживание «моментальности сознания целого» ее как временного объекта в понимании Э. Гуссерля.

Будучи временным объектом, деятельность включена в различные общественные процессы, поэтому важно замысел, проектирование целей соотносить с перспективами развития профессиональной сферы, области применения результатов и продуктов профессиональной деятельности, теми изменениями, которые происходят в социуме и значимостью полученного результата. Ограниченность в сроках, определение своевременности действия и результата предполагает распределение усилий и ресурсов, в том числе и временных.

Организация деятельности как временного объекта предполагает наличие психических образований личности, интегрирующих различные процессы и определяющих временную организацию деятельности. В качестве таких психологических образований мы считаем необходимо выделить временные способности. Проблема временных способностей была обозначена в концепции личностной регуляции времени К. А. Абульхановой. Автором данные способности были выделены как частные жизненной способности – организации времени жизни. В дальнейшем изучению временных способностей уделялось внимание меньше, чем другим свойствам временной организации деятельности. Тем не менее, временные способности являются важной составляющей организации деятельности. Опираясь на представление С. Л. Рубинштейна о способностях как закрепленной системы психических процессов, регулирующих деятельность, мы будем рассматривать временные способности как способности конструировать временные процессы, динамические характеристики деятельности. В сознании данные способности отражаются в форме переживаний времени.

Различные формы переживания времени определяются психологическими механизмами, способами «работы» сознания, оформленными в культуре, с процессуальностью, длительностью, динамичностью, с тем, что можно отнести ко времени.

Мы полагаем, что переживания времени «схватываются» различными психологическими механизмами. Для выявления данных механизмов нами были сгруппированы различные переживания времени, обобщенные и предложенные Е. И. Головахой, А. А. Кроником.

Первую группу шкал составили такие описания времени, которые предполагают анализ, разделение целого на части, выделение совокупности и построение связей. Обозначим данную группу как «Не-

прерывное–дискретное». В данную группу мы отнесли такие шкалы: «плавное–скачкообразное», «непрерывное–прерывистое», «цельное–раздробленное».

Вторая группа шкал характеризуется переживанием энергетического, напряженного, растяжимости и субъективной скорости, динамичности. В данную группу отнесены такие шкалы как «сжатое–растянутое», «медленное–быстрое», «пустое–насыщенное», «беспредельное–ограниченное». Обозначим данную группу «Переживание напряженности, динамики».

И третью группу шкал составили характеристики, которые связаны с чувственными, интуитивными механизмами схватывания времени, субъективными оценками своего опыта попадания в определенные сроки, временные требования, соотношений со временем. В данную группу были отнесены шкалы «приятное–неприятное», «однообразное–разнообразное», «организованное–неорганизованное». Обозначим группу как «Эмоциональное отношение к времени».

Выделенные нами группы шкал отражают оформленные в культуре практики работы общественного сознания с временем, социально осмысленные переживания.

Особое значение временные способности приобретают в управленческой деятельности. В связи с этим мы обратились к изучению особенностей переживания времени в зависимости от успешности деятельности руководителя.

В исследовании приняли участие руководители коммерческих организаций ($n=40$), имеющих стаж управленческой деятельности от полугода до 17 лет.

Для изучения специфики осуществления деятельности руководителя на основе обобщений исследований, проводимых в данной области, были выделены критерии анализа (отношение к неопределенности, реализация поставленных целей, ориентация на будущее, риск, трансляция целей другим, ориентация на развитие и др.). Руководители оценивали себя по данным критериям, что позволило увидеть то, как они реконструируют свои переживания себя в деятельности. Объективация переживаний времени проводилась с помощью методики «Шкалы переживания времени» (Е. И. Головаха, А. А. Кроник).

Для выявления особенностей осуществления профессиональной деятельности руководителями полученные оценки были проанализированы с помощью кластерного анализа методом K средних (в программе Statistica v. 10.0).

В результате были выделены три группы руководителей, сходных по специфике осуществления деятельности.

Для первой группы ($n=25$) прослеживается ориентация на проектирование будущей ситуации организации, решение задач, связанных с развитием, которое не всегда является продолжением прежнего. При этом риск при принятии решений возникает при наличии чувства уверенности в ситуации неопределенности, с пониманием необходимости риска лишь для определенных условий.

Вторая группа руководителей ($n=6$) может работать в понятной, заданной, определенной ситуации, в связи с чем проявляется ориентация на решения, которые принесут результаты в настоящий момент. Риск при принятии решений в данной группе связан, возможно, с тем, что в силу определенности, стабильности, ориентации на результат в настоящем появляется уверенность в определенных действиях.

В третьей группе ($n=9$) отмечается важность развития, возможность пойти на риск, но при этом ориентация на решения, которые дают результаты в настоящий момент, изменение видения ситуации при получении новой информации, более толерантны к ситуации неопределенности. Более выраженная ориентация на настоящее сочетается с возможностью работать с новой информацией и изменять решения.

Сопоставление результатов позволяет говорить о различии в возможности установить руководителем целостность событий, одновременное видение последовательности действий. Вторая специфическая особенность связана с выделением временных границ, которые могут пониматься как заданными извне, так и определяемыми самим руководителем.

Исходя из понимания управленческой деятельности, направленной на создание будущей организации и достижения ее конкурентных преимуществ в перспективе, мы сопоставили группы по выделенным характеристикам и выделили уровневое соотношение успешности осуществления деятельности. Первую группу мы отнесли к высокому уровню, третью – к среднему и вторую группу рассматриваем как низкий уровень успешности управленческой деятельности. Подобное разделение нам необходимо для выявления роли переживания времени в осуществлении деятельности.

Для выявления структурных особенностей переживаний времени разными группами руководителей был проведен факторный анализ (метод главных компонент, варимакс вращение). Задачей факторного анализа было не только выделение латентных переменных, определяющих корреляцию переменных, но и оценка структуры факторов относительно выделенной нами ранее группы переживаний времени.

В первой группе руководителей было выделено четыре фактора, объясняющих 71,79% дисперсии. Первый фактор «Цельно-динамич-

ный» определяет связанность и динамику в переживании времени. Второй фактор «Ограниченно-сжатый» связан с ощущениями напряженности, сжимания времени, эмоциональной оценкой возможностей согласования своей активности и сроков, временных режимов деятельности. Третий фактор представлен свойствами, связанными с эмоциональными переживаниями, поэтому обозначим его как «Эмоциональная оценка времени». И последний фактор состоит из одной шкалы «Насыщенность».

В результате для первой группы время в большей степени рассматривается как предмет анализа, при котором происходит выделение структурных связей и построение целостности, также как источник активности, внутреннего напряжения как готовности к реализации, что определяет и эмоциональные переживания времени как приятного и организованного.

Во второй группе при факторизации было выделено три фактора, которые объясняют 88,31% дисперсии. В первый фактор «Насыщенно-неструктурированное» фактор попали характеристики, связанные с эмоциональными оценками, а также с напряженностью. Второй фактор «Непрерывно-ровное» содержит характеристики, описывающие связность, последовательность времени, а также ощущение напряженного, ограниченного. Третий фактор «Цельно-сжатое» определяет возможность удержание времени как целого при условии «стягивания», охвата временных отношений.

Сопоставление с представленной моделью не позволяет отнести последние два фактора к одному из трех параметров, что возможно говорит о трудностях выделения времени как объекта и «смещение» способов работы с временными свойствами и отношениями. При этом для данной группы определяющим является эмоциональное отношение ко времени.

В третьей группе было выделено четыре фактора, объясняющие 91,88% общей дисперсии. Первый фактор «Преемственное» включает характеристики переживания динамики и эмоционального оценки организованности времени, субъективной оценки согласования своей активности с переживанием скорости, смены составляющих целого. Второй фактор «Напряженно-дискретное» относительно нашей модели состоит из переживаний напряженности времени и цельности-дискретности, причем больший вес имеет переменная «непрерывное», что определяет переживания напряженности. Третий фактор отражает эмоциональное отношение ко времени как приятного-неприятного. Четвертый фактор «Цельно-насыщенное» составляют характеристики, связанные с представлением о времени как целостным объектом, и напряженности.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Современный этап социально-экономического развития нашей страны, развития науки и образования характеризуется внутренними и внешними интегративными показателями. В процессе интеграции психологии с другими социогуманитарными науками особое значение приобретает использование ресурсов человека, в частности, созидательных ресурсов, которые создают основу серьезных общественных достижений [5]. В этой связи первостепенное значение имеют такие ресурсы человека – субъекта труда как способности к инновациям, к адекватному их восприятию. Именно это позволяет субъекту труда участвовать в конкурентной борьбе за возможность развиваться лично и профессионально в новых социальных условиях рыночной экономики. Осуществляемая в настоящее время инновационная политика государства детерминирует соответствующие тенденции развития всех сфер труда, в которых первоочередная роль отведена высококвалифицированному специалисту и его профессиональному развитию.

В этой связи роль образования как системы, обеспечивающей воссоздание социального бытия, трудно переоценить. Говоря о таких социально-психологических понятиях как: мотивация достижения, способности, креативность, разные виды интеллекта и, конечно же, менталитет, мы осознаем, что все это можно и нужно развивать в рамках системы образования. Поскольку образование является частью социально-культурной модернизации общества, то это возможно только с учетом создаваемой фундаментальной научной модели, предопределяющей, что «выходы» системы образования равнозначны «входам» систем социально-экономической жизни общества [5, с. 20]. Таким образом, формируется социальный запрос к образованию, на основе чего выявляются требования к его результатам. Социально значимые результаты достигаются не столько через трансляцию знаний, сколько через взаимодействие людей, в результате чего создается особая модель отношений в образовательном пространстве, базирующаяся на психологической компетентности педагога.

Осуществляемая таким образом психологизация системы образования является своего рода инновацией в рамках государственной образовательной политики, а само инновационное обучение должно

Таким образом, для данной группы руководителей время в большей степени переживается через динамический, энергетический аспект. То, насколько руководитель сможет организовать свою активность с переживанием напряженности, свяжет в непрерывный процесс, схватит время как целое, определяет переживание динамики, субъективной скорости времени, а также переживание времени как приятного.

Обобщая результаты по трем группам относительно представленной модели переживания времени, связанной с различными механизмами, можно увидеть, что они выделяются как отдельные факторы только в одной группе – первой группе.

Сопоставим структурные особенности переживания времени и характеристики организации деятельности для определения роли переживания времени в организации деятельности.

Группа руководителей, у которых структура переживаний времени разделяется на аналитические, чувственные инструменты работы со временем, отмечают умение работать в ситуации напряженного, сжатого времени чувствуют себя более уверенными в ситуации неопределенности, изменяют видение ситуации при получении новой информации, оценивают себя как склонных к принятию решений, изменяющих ситуацию в будущем, ориентированы на развитие.

Третья группа руководителей, для которых переживание сжатого, напряженного, энергетического времени как определяющего, соотносится с оценкой себя как склонных принимать решения, дающий результат в настоящем, и при этом ориентированных на развитие, толерантных к ситуации неопределенности и возможности пойти на риск.

Группа руководителей, для которых в структуре переживаний очень сложно выделить оформленные в культуре практики работы с временем, у которых в наибольшей степени происходит смешение выделенных групп характеристик в факторах, оценивают ситуацию неопределенности как раздражающую, ориентируются на результаты в настоящем, оценивают себя как могущих работать в понятной, заданной ситуации.

Можно выделить тенденцию: чем более в переживании происходит разбиение характеристик по рациональным и чувственным инструментам схватывания времени, тем более успешно осуществление деятельности.

Выделенные соотношения позволяют говорить о том, что для определенных процессов деятельности необходимы определенные структуры переживания времени, которые могут быть интерпретированы как временные способности.

войти в образовательную практику с целью формирования всесторонне и психологически образованной и развитой личности, умеющей противостоять различного рода негативным воздействиям, оставаясь при этом конкурентоспособной на уровне высоких стандартов [1, 3].

Решение обозначенной стратегии в определяющей степени зависит от личностно-профессионального ресурса и инновационного потенциала как педагога, так и любого специалиста. Профессиональная, личностная, психологическая компетентность, стремление к саморазвитию, направленность на использование инновационных технологий, характеризует необходимый уровень развития субъекта труда в контексте современных вызовов к реалиям сегодняшнего дня [2].

Фактором профессионального развития каждого специалиста является внутренняя среда личности, ее активность, потребность в самореализации. Между тем, обозначенные глубинные интенции оказываются заблокированными в условиях, способствующих формированию профессиональной деформации личности (далее ПДЛ). С одной стороны, происходит постепенное формирование знаний, представлений, мотивов, профессионально важных качеств личности (прогрессивное развитие), а с другой – наблюдаются негативные изменения в мотивационной и познавательной сферах, а также деформация личностных характеристик (регрессивное развитие). Иными словами, генезис личности в профессиональной деятельности следует рассматривать и как развитие, и как деформацию. Таким образом, профессиональная деформация – явление, объективно сопутствующее развитию человека в его профессиональной деятельности, и в то же время, снижающее продуктивность ее выполнения на определенном этапе профессионального пути [3].

Деформация личности специалиста, закономерно возникающая вследствие длительного влияния профессии, может быть в разной степени выражена и по-разному проявляться в профессиональной деятельности. Особого внимания в области психологии труда заслуживает изучение глубинных психологических оснований для развития психологической готовности к инновационной деятельности и нивелирования проявлений профессиональной деформации личности.

Проблема отношения специалиста к инновационным процессам в профессиональной деятельности включает в себя отношение к работе в новых условиях, связанных с содержанием (изменением) самой деятельности, а также восприятие инноваций как необходимых перемен. Как правило, в этой ситуации сопротивление изменениям является одной из наиболее распространенных, типичных реакций на инновации.

Нередко на пути нового становится консерватизм специалиста. Профессиональная деятельность неотделима от ситуаций, вызывающих трудности, дискомфорт. В ходе своего развития, следуя энергосберегающему принципу, личность отказывается от тех ситуаций, которые считает трудными, некомфортными, связанными со значительными усилиями. Так, профессиональные ситуации наполняются личностным смыслом, закрепляется предпочтение одних ситуаций и игнорирование других. По мере освоения профессиональной деятельности происходит содержательное наполнение профессионального опыта. Сформированный опыт становится препятствием, антиинновационным барьером – профессиональной деформацией личности [2, 3].

Отсутствие у специалиста умений и готовности к пересмотру имеющегося опыта с целью соответствия меняющимся требованиям профессии является причиной застывания профессионального опыта. Таким образом, мы можем говорить о наступлении профессиональной стагнации/деформации личности. Профессиональная деформация препятствует взаимодействию человека и профессиональной среды, что приводит к потере смысла труда. Здесь уместно вспомнить о роли синергетического подхода в психологии. Синергия действий, неразрывно связанная с обязательным установлением в социуме норм и правил, а также еще более обязательным их выполнением, является основой более эффективного достижения поставленных целей, что способствует социально-экономическому развитию общества. Отсутствие следования установленным нормам и правилам ведет к разрушению синергии действий. Синергетический подход в науке предполагает неизбежность продуктивного развития системы, либо ее деформации, деградации, разрушения [6].

Профессиональные деформации личности, необходимо возникающие в процессе выполнения любой профессиональной деятельности, основаны на длительном влиянии профессии на психику субъекта труда. Действие энергосберегающего принципа жизнедеятельности приводит к закреплению и развитию тех свойств личности, которые чаще всего актуализируются в труде, а также способствуют угасанию малоиспользуемых свойств. Так невозможность, по тем или иным причинам, полноценного развития личности в профессии закрепляется в виде определенных проявлений ПДЛ [3, с. 39].

Предполагается, что проявления ПДЛ специалиста детерминированы мерой выраженности готовности к инновационной деятельности. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности может эффективно осуществляться через повышение психологической готовности к инновационной деятельности. Это

подтверждено путем изучения влияния психологической готовности к инновационной деятельности на уровень выраженности профессиональных деформаций личности субъекта труда. В качестве анализа профессиональной деятельности субъектов труда за основу взята профессиональная деятельность воспитателя ДОО. В соответствии со стандартом общего среднего образования, начальным этапом является дошкольное образование. Профессиональная деятельность воспитателя направлена на реализацию образовательно-воспитательных целей и решения задач первой ступени образования.

Фактор психологической готовности говорит о наличии психологической установки на достижение результата и способности на ее реализацию. Структуру психологической готовности составляют, в данном случае, пять блоков, предполагающих стартовую установку определенному виду деятельности, а также способность: 1) достигать необходимого позитивного результата, 2) полностью включаться в деятельность, 3) нестереотипно мыслить и принимать самостоятельно обоснованные решения, 4) преодолевать стрессы, 5) достигать согласия. Соответственно психологическую готовность можно определить как состояние наивысшей вариативности и максимальной включенности творческих сил субъекта к деятельности, которое представляет собой единство мотивационного, когнитивного, операционального, эмоционально-волевого и творческого компонентов [2].

На основании эмпирического исследования нам удалось подтвердить, что высокая психологическая готовность к инновациям препятствует формированию профессиональной деформации личности воспитателя ДОО. Полученные результаты обосновывают необходимость и возможность создания программ психологической профилактики профессиональной деформации личности воспитателя ДОО, которые позволят раскрыть творческий потенциал специалиста, обеспечить развитие профессиональной рефлексии, продуктивной саморегуляции, сохранить психическое здоровье.

Проведенный анализ понимания ПДЛ воспитателя ДОО показал: несмотря на то, что профессия оказывает влияние на всех воспитателей ДОО, профессиональные деформации личности развиваются у них неравномерно. По всей видимости, причина более или менее интенсивного формирования заложена в глубинной структуре личности, она индивидуальна и должна быть найдена среди интегральных, сложных личностных свойств. Таким свойством, по нашему мнению, выступает психологическая готовность к инновационной деятельности в совокупности ее компонентов. Следовательно, психологическая профилактика ПДЛ должна строиться через всестороннее воздействие на психику воспитателя.

Таким инструментом воздействия может служить программа Тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности, направленная на наращивание инновационного потенциала участников, раскрытие их возможностей по освоению и созданию новых форм и средств профессиональной деятельности. Теоретическую основу тренинга составили представления о феномене психологической готовности к инновационной деятельности, а также о компонентах структуры психологической готовности к инновационной деятельности, выделенных и обоснованных нами. Планируемым результатом выступило повышение индивидуально-личностной эффективности воспитателя ДОО за счет развития психологической готовности к инновационной деятельности.

Пространственное расположение векторов в графической концепции не может быть случайным, поскольку это расположение определяет значимость и взаимоотношение компонентов, их психологический смысл для тренера и для клиентов. Векторная модель тренинга развития психологической готовности к инновационной деятельности представлена на рисунке 1.

Мотивационный компонент образует вершину «модели дома», поскольку осознание необходимости проведения инновационных мероприятий, толерантность субъекта деятельности к нововведениям, умение успешно применять инновационные педагогические технологии составляют главное условие формирования психологической готовности к инновационной деятельности, побудительную силу инновационной деятельности.

Творческие и эмоционально-волевой компоненты расположены в правой части схемы, что образно указывает на их преимущественную детерминированность деятельностью правого полушария. Со-

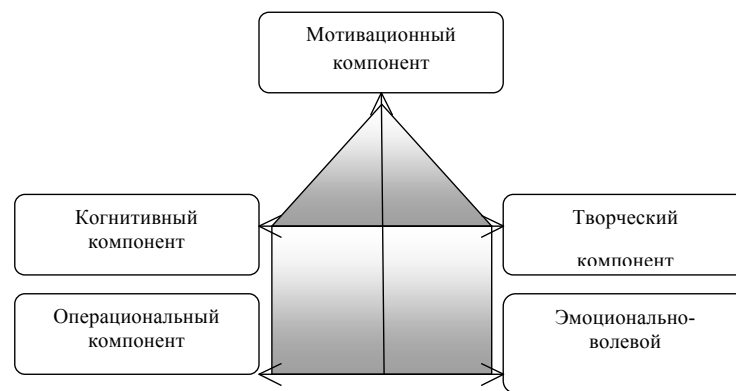


Рис. 1

ответственно, когнитивный и операциональный компоненты преимущественно детерминированы деятельностью левого полушария.

Операциональный (умение принимать решения, ставить цели, прогнозировать) и эмоционально-волевой (уверенность, сосредоточенность, целеустремленность) компоненты расположены в основной схеме, поскольку представляют собой своеобразный энергетический ресурс для формирования готовности к инновациям.

После проведения психопрофилактической работы по программе Тренинга, был произведен повторный замер проявлений ПДЛ воспитателей ДОУ. Сравнивая выраженность проявлений ПДЛ у контрольной и экспериментальной групп «на выходе» (после проведения тренинга), были получены достоверно значимые различия.

Психологическая профилактика, основанная на рефлексивно-гуманистическом подходе, запускает механизмы осознания специалистом себя как субъекта деятельности, процессы осмысления и переосмысления шаблонных представлений, порождения новых форм и смыслов профессиональной деятельности. Кроме того, апробация разработанной программы Тренинга показала, что через развитие психологической готовности к инновациям возможно замедлить темп развития профессиональной деформации личности воспитателя ДОУ, при этом психологическая готовность к инновационной деятельности является необходимым условием психологической профилактики ПДЛ. Полученные результаты могут быть применены в деятельности по управлению, планированию, сопровождению личностного и профессионального развития не только воспитателей ДОУ.

Перспективы дальнейших теоретических и эмпирических исследований в рамках исследуемой проблемы связаны с более углубленным изучением динамики профессиональной деформации личности любого специалиста с точки зрения возможностей психологической профилактики, а также с разработкой программ развития психологической готовности к инновационной деятельности для представителей разных сфер труда.

Литература

1. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. М., 1980.
2. Гудименко Ю. Ю. Психологические барьеры к инновационной деятельности, как предпосылки формирования профессиональной деформации личности педагога // Психология профессионала: личность, деятельность, организация: коллективная монография / Под ред. Т. А. Жалагиной, Л. Ж. Каравановой, Е. Д. Короткиной. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2014. С. 60–71.

3. Жалагина Т. А. Значимость различных проявлений профессиональной деформации личности преподавателя вуза (Статистический аспект). Монография / Отв. ред. д. ю. н., проф. Б. С. Тетерин. М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2006.
4. Жалагина Т. А. Реализация компетентного подхода в профессиональной деятельности как условие самореализации и самоактуализации личности учителя // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. Тверь: Твер. Гос. ун-т, 2014. – С. 242–248.
5. Журавлев А. Л., Ушаков Д. В., Юревич А. В. Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть I. Постановка проблемы и теоретико-методологические задачи // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 1. С. 3–14.
6. Журавлев А. Л., Ушаков Д. В., Юревич А. В. Перспективы психологии в решении задач российского общества. Часть III. На пути к технологиям согласования социальных институтов и менталитета // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 5–25.

И. В. Морозова

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ, ПОВЫШАЮЩИХ ОПАСНОСТЬ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

Московский государственный областной университет, г. Москва
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва

Культура безопасности является многомерным явлением, описывающим природу восприятия работниками собственного опыта в рамках организации труда и рассматривается как сумма представлений, сложившихся у рабочих о своей рабочей обстановке [3, с. 665].

Показатели культуры безопасности, имеют существенное значение для эффективного управления персоналом и формирования культуры охраны труда, так как рассматриваются как необходимый источник информации при оценке соответствия поведения рабочих принятым на предприятии нормам безопасности. Повышение культуры безопасности зависит от действия в том числе и психологических факторов, снижающих чувствительность к опасности из-за того,

что все участники процесса производства склонны недооценивать риски.

Выделяя факторы, влияющие на поведение человека на современном производстве и усугубляющие техногенные угрозы здоровью людей, назовем адаптационный конфликт работников из-за недостаточного опыта приспособления к технически сложным рабочим операциям, страхи эксплуатации оборудования, а также страхи строгого контроля руководителя, ослабление внимания из-за перегрузок и монотонии труда, отсутствие среды культурного безопасного труда, двойная профессиональная мораль в ситуациях получения выгод от замалчивания данных об уровне опасности производства и т.д. [2, с. 66].

Суммарная угроза заключается том, что работники делают выбор в пользу опасных моделей поведения из-за будущих выгод (вознаграждения, временного высвобождения от работы для лечения с сохранением зарплаты), морального одобрения руководством и просто из-за недооценки. В результате техногенные угрозы усугубляются опасным поведением работника, замотивированным на опасный поступок. Нередко руководитель участка, цеха в целях получения премии за экономические результаты работы имеет мотив пренебречь обязанностью по обеспечению безопасных условий труда. Перечисленные нежелательные элементы поведения в условиях опасности отвечают социогуманитарному характеру угроз сложившегося технологического уклада.

В научных исследованиях причин, по которым происходит ослабление безопасного поведения на производстве используется метод одновременного выявления индивидуальных мотивов поведения исполнителей и руководителей разного уровня. В результате создается комплекс превентивных направлений деятельности по развитию безопасности труда

Опасное трудовое поведение можно объяснить с помощью функциональной схемы совершения опасного поступка (таблицы 1 и 2).

Новые угрозы опасного поведения в техногенной сфере и превентивные меры повышения безопасности труда ежегодно представляет Международная организация труда в форме доклада к Всемирному Дню Охраны труда. Тема безопасного поведения в условиях НТП была предложена к реализации на практике в еще в 2010 г. Техногенные угрозы могут быть сведены к минимуму путем постоянной работы над созданием правильных образцов поведения через комплексную работу в следующих направлениях над мотивационным потенциалом безопасного труда персонала [1, с. 15–18].

Таблица 1
СХЕМА СОВЕРШЕНИЯ ОПАСНОГО ПОСТУПКА РУКОВОДИТЕЛЕМ/СПЕЦИАЛИСТОМ

Этапы совершения рискованного поступка	Элементы опасных действий
1 Восприятие опасности ситуаций	– скрытые цели, интересы, подмена приоритетов (экономическая выгода вымещает восприятие вреда здоровью работника);
2 Осмысление ситуации, состояния объекта	– отсутствие многофакторности в анализе потенциальной опасности; – отсутствие сравнительного экономического и социального анализа альтернативных издержек в случае выбора опасной модели поведения; – недооценка последствий опасного поведения и затрат на реабилитацию, простои, подбор персонала и т.д., – пассивность наблюдения за сохраняющейся опасностью;
3 Выработка и принятие решения	– отсутствие прогноза развития потенциально опасных факторов производственной среды – ошибочное, несвоевременное или половинчатое решение по выявлению потенциальной опасности на рабочих местах, по ее проверке и устранению
4 Выполнение решений	– формализм, отсутствие ответственности при невыполнении плана превентивных мероприятий, регламента, графика работ, – несвоевременные распоряжения по укреплению безопасности труда – неисполнение, или несвоевременное исполнение распоряжений, – попустительство или замалчивание фактов нарушений требований безопасного труда в случае отсутствия аварий или несчастных случаев
5 Контроль за выполнением планов и требований безопасности труда	– жесткий формальный контроль с санкциями по только по инцидентам с прямым ущербом оборудованию или здоровью работников, – отчет о результатах контроля, – формальная реакция на результаты контроля или ее отсутствие

Таблица 2
СХЕМА СОВЕРШЕНИЯ ОПАСНОГО ПОСТУПКА РАБОТНИКОМ

Этапы совершения рискованного поступка	Элементы опасных действий
1	<ul style="list-style-type: none"> – восприятие признаков опасности как безопасных в условиях неполного информирования и скрытых выгод от сокрытия опасностей
2	<ul style="list-style-type: none"> – искажение личной оценки уровня опасности под давлением руководства – сокрытие личных опасений по вопросу безопасности труда
3	<ul style="list-style-type: none"> – бездействие в опасных ситуациях или неполное выполнение инструкций, или их выполнение после того как опасность принесет ущерб – опасные поступки под воздействием скрытых целей; – импульсивные или панические действия по исправлению ситуации в последний момент, дезадаптация и травмоопасное поведение.

Литература

1. Морозова И. В., Коренькова Т. В. Развитие мотивационной политики безопасности труда персонала организации в России. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2014. № 2. С. 103–108.
2. Морозова И. В. Повышение мотивационного потенциала в сфере безопасности труда // Управленческие науки № 2 (11): Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, 2014. С. 64–69
3. Хайруллина Л. И., Гасилов В. С. Культура охраны труда как элемент управления предприятием // Фундаментальные исследования. 2012. № 11 (часть 3). С. 665–669; URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=9999809 (дата обращения: 30.03.2015).

О. С. Осипова, Н. В. Сахарова

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Финуниверситет при Правительстве Российской Федерации, г. Москва

В системе учреждений высшего образования во всем мире происходят значительные структурные изменения, связанные с развитием дистанционного образования и глобализацией высшего образования, сделавшего ставку на интернационализацию образования. Эти процессы меняют расстановку сил не только в мире, но и непосредственно в образовательной среде самого вуза, увеличивая роль административной составляющей, усиливая влияние учебно-вспомогательного персонала (далее УВП) на возможности устойчивого функционирования и развития вуза. УВП является в нашей стране недооцененным ресурсом вуза как в сфере образовательной, так и научной деятельности. Особое значение изучение данной категории сотрудников приобретает в свете Распоряжения Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 года № 722-р (О Плане мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Согласно этому документу к 2018 году доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составить 37 процентов от общей численности персонала (в настоящее время 40 процентов), т. е. предстоят значительные со-

кращения. Это решение коснется значительного количества людей. Исходя из общероссийской базы статистики численность УВП во всех вузах страны, сдавших статистическую отчетность за 2013 год, составила в головных вузах 123923 человека, вместе с филиалами – 142688 соответственно. Подавляющая численность УВП (92%) сконцентрирована в государственных вузах (без учета филиалов). Сокращение численности УВП вузов только на три процента может затронуть судьбы почти одиннадцати тысяч сотрудников.

Научных исследований, отвечающих на вопросы как отразились процессы укрупнения вузов на положении и роли УВП вузов, как изменилась их численность, заработная плата, интенсивность труда, как они оценивают сегодня результаты перехода на новую систему оплаты труда, насколько удовлетворены работой в новых условиях практически нет. Одной из значительных трудностей исследования данной категории работников являлось отсутствие достаточной статистической информации. Впервые в процессе исследования «Совершенствование нормирования труда и формирование новых подходов к организации трудовых отношений и оплаты труда отдельных категорий работников организаций высшего образования» (научный руководитель – доктор социологических наук О. С. Осипова), выполненного за счет бюджетных средств по Государственному заданию Финуниверситета 2014 года, УВП вузов на основе обобщения форм статистической отчетности был изучен ВТК во взаимосвязи в самых различных ракурсах: экономическом, психологическом, юридическом, социологическом и историческом.

В своей работе вузы в основном строго следуют рекомендуемым нормам труда Министерства образования и науки Российской Федерации, и только некоторые из них решаются на эксперимент, хотя такое право имеется, согласно российского законодательства, у каждого вуза. В этом отношении ситуация, сложившаяся в Финансовом университете при Правительстве Российской Федерации, является уникальной. Здесь в рамках проходившей реорганизации вуза были реализованы новые подходы к расчету нормативной численности и стимулированию труда УВП. В Финуниверсите нагрузка на 1 шт. единицу УВП в 2 раза превышает показатель по кластеру государственных вузов и в 1,33 – по кластеру негосударственных вузов. Аналогичная дифференциация наблюдается и по соотношению студентов, которым предоставляются образовательные услуги, и УВП.

Главным критерием оценки эффективности нововведений согласно законам экономики и психологии труда должны быть два показателя: повышение производительности труда при сохранении или уменьшении уровня напряженности труда. Нахождение опти-

мального соотношения между ними необходимо для сохранения социальной стабильности в вузе, устойчивого его функционирования и поступательного развития. Для того, чтобы определить насколько удачным был эксперимент, проведенный в Финуниверситете, мы провели дополнительные экономические расчеты и расширили научный инструментарий. В мае 2014 г. в Финуниверситете был проведен социологический опрос. В нем приняли участие 88 сотрудников УВП кафедр и деканатов (головной вуз). В результате был опрошен практически каждый второй сотрудник УВП факультетов (деканатов, работающих со студентами очной формы обучения), и кафедр (за исключением базовых), обеспечивающих учебный процесс на всех формах обучения. Выборка репрезентативна и позволяет говорить о высокой валидности полученных результатов. Обработка полученных данных производилась на основе статистической программы IBM SPSS Statistics-22.

Цель опроса – учет мнения сотрудников учебно-вспомогательно-го персонала по вопросам совершенствования трудовых отношений, нормирования и оплаты труда в организациях высшего образования. Исследователями были поставлены, в том числе, и две взаимосвязанные задачи: выявить степень удовлетворенности УВП своим трудом и влияние различных факторов на степень удовлетворенности трудовой жизнью.

Большинство респондентов считает, что работа у них достаточно интересная (74%), хотя и не престижная (73%) и мало оплачиваемая (73%). 72% опрошенных считают свою работу важной и значимой для вуза. В вузе имеют место достаточно благоприятные условия труда, сложился сплоченный дружный коллектив (в обоих случаях ответы составили примерно 85%). Примерно 60% респондентов указали на недостаток возможностей проявить себя и на отсутствие возможности карьерного роста.

Однако респонденты вынуждены часто находиться в состоянии стресса, что негативно влияет на их социально-психологическое состояние. Чаще всего стресс возникает у сотрудников от большого объема работы (66%), от высокой скорости выполнения работы (48%), от неорганизованности преподавательского состава (40%), от недостаточного материального стимулирования труда (36%) и от студентов, не могущих часто четко задать свой вопрос и изложить суть своего обращения (34%). В результате значительная часть сотрудников (45,5%) иногда задумывается о смене места работы, 8% задумываются об этом часто. Причинами, обуславливающими желание поменять место работы, являются, по мнению опрошенных, низкий уровень заработной платы (47,7%), интенсивный и напряженный график ра-

боты (20,5%). Учитывая, что уровень заработной платы УВП Финансового университета почти на 83% выше по сравнению с заработной платой УВП государственных образовательных организаций высшего образования в целом по Российской Федерации, можно предположить, что достигнут предел повышения интенсивности труда УВП кафедр и факультетов.

Таким образом, проведенный анализ показал, что прогнозируемая текучесть кадров достаточно велика, более половины опрошенных часто или изредка задумываются о возможности увольнения, заработная плата у значительной части УВП в условиях увеличения напряженности труда потеряла мотивирующий характер, принцип личной заинтересованности в результатах труда у данной категории реализуется не в полной мере. Не смотря на достаточно высокий для данной категории сотрудников размер средней заработной платы и высокую оценку социально-психологического климата в коллективе, только каждый второй сотрудник учебно-вспомогательного персонала чувствует себя социально защищенным.

Резерв повышения удовлетворенности трудом УВП заключается в необходимости более жесткого соблюдения принципа социальной справедливости. Две трети сотрудников не понимают на основе каких принципов начисляется им заработная плата. 57% респондентов считают, что результаты их труда «практически не зависят» и «не зависят совсем» от размера их заработной платы. Только 9% респондентов ответили, что их заработок зависит от личного вклада в работу. Опрос подтвердил общемировую тенденцию, что особую значимость для респондентов играет даже не абсолютная величина получаемой ими заработной платы (42%), а справедливая оценка результатов их труда (77,3%). Каждый четвертый респондент хочет понимать взаимосвязь величины своей заработной платы с результатами работы вуза.

Повысить производительность труда и удовлетворенность трудом УВП возможно только на основе улучшения организации основных бизнес-процессов и стимулирования персонализированных результатов труда. Важным шагом на этом пути может стать введение ключевых показателей эффективности УВП, которые уменьшат недосказанность между работодателем и сотрудниками, будут способствовать увеличению доли положительных психологических контрактов в системе высшего образования.

Ю. В. Пошехонова

МЕТАКОГНИТИВНЫЕ ПРОЦЕССЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ*

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль

Профессиональная деятельность педагога оказывает систематическое влияние на становление личности обучающихся, на эффективность их общеобразовательной, а позже и профессиональной подготовки. Успешность профессиональной педагогической деятельности во многом определяется уровнем владения педагогом профессиональными компетенциями. Проблема качества реализации субъектом труда своих профессиональных функций активно обсуждается в современной психологической литературе. И, к сожалению, выводом, объединяющим большое число исследований, осуществленных под руководством О. С. Анисимова, Д. В. Вилькеева, Д. Н. Завалишиной, А. М. Зимичева, М. М. Кашапова, А. К. Марковой, Л. М. Митиной, Ю. П. Поваренкова, А. А. Реана, В. Д. Шадрикова, В. А. Якунина и других становится тот факт, что многие «профессионалы» не обладают качествами, необходимыми для успешного решения ими своих профессиональных задач. Среди этих профессионально важных качеств важное место занимает надситуативность как характеристика профессионального педагогического мышления (ППМ).

ППМ определяется как познавательный процесс обнаружения и разрешения педагогической проблемности, характеризующийся личностной включенностью преподавателя в преобразование в ходе профессиональной деятельности [9]. В качестве единицы профессионального мышления педагога, опираясь на идеи А. В. Брушлинского, В. Т. Кудрявцева, А. М. Матюшкина, Л. В. Путляевой, С. Л. Рубинштейна, в работах М. М. Кашапова выделяется педагогическая проблемность, объективным основанием которой является *противоречие* [9]. ППМ проявляется и реализуется при разрешении конкретных проблемных ситуаций, возникающих в ходе профессиональной деятельности [6].

Рассмотрение ППМ в контексте ситуационного подхода позволяет выявить доминирование либо деятельностного, либо личностного подхода (направленности) труда педагога. Для каждого из доминирующих подходов характерны свои специфические особенности познания и преобразования педагогического взаимодействия: 1) в случае доминирования *деятельностного* подхода к педагогической деятельности актуализируется ситуативный уровень обнаружения педаго-

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-06-10823а.

гом проблемности в решаемой педагогической ситуации. На данном уровне обнаружения проблемности изменения, происходящие в субъекте в процессе разрешения проблемной ситуации, преимущественно направлены на реконструкцию способов осуществления профессиональной деятельности. Ситуативный уровень проблемности связан с ситуационной мотивацией преподавателя. Педагог, руководствующийся ситуационной мотивацией, осознанно или неосознанно учитывает эмоциональные связи (направленные на обучаемого и на самого себя); 2) в случае преобладания *личностного* подхода осуществляется надситуативный уровень обнаружения проблемности. Данный уровень включает в себя различные способы контроля, оценки и осознания педагогом своей деятельности; выполняет функции своевременного выявления и оптимального разрешения нравственных проблем, возникающих в процессе личностного развития, как учащихся, так и своего собственного, обуславливает видение позитивных педагогических перспектив.

Учет многоуровневой природы мыслительной активности позволяет выделить следующие типы ППМ: ситуативный и надситуативный. М. М. Кашапов [6, 7 и др.], Ю. Н. Дубровина [2], Т. Г. Киселева [10, 11] и др. рассматривают уровень мышления как континуум, на одном крае которого расположено ситуативное мышление, а на другом – надситуативное. Ситуативность и надситуативность – связанные характеристики: с ростом одной убывает другая. Таким образом, мышление каждого педагога может быть отражено точкой на этом континууме соответственно его уровню ситуативности/надситуативности.

Ряд исследований, проведенных под руководством М. М. Кашапова [6, 7, 8 и др.], показал, что условно можно выделить две группы педагогов по уровню успешности решения педагогических проблемных ситуаций: «успешные» и «неуспешные». «Неуспешные» педагоги характеризуются ситуативным уровнем обнаружения педагогической проблемной ситуации, а в процессе решения педагогических ситуаций у таких преподавателей чаще преобладают исполнительные действия над ориентировочными и проверочными. Содержание ситуации не оформляется у них в информационную основу для выработки более правильного педагогического решения. Более того, далеко не всегда педагог может заметить и осознать проблемную ситуацию, а, точнее, распознать ситуацию как проблемную. Весьма ценное в контексте нашего исследования наблюдение, описанное М. М. Кашаповым [8], заключается в том, что более высокий уровень понимания проблемы (надситуативный) выражается в способности испытуемого задавать самому себе проблемный вопрос. Мышление этого уровня характеризуется направленностью преподавателя

на реализацию решения посредством рефлексивного анализа обстоятельств и участников проблемной ситуации, – в том числе своего участия и особенностей собственного влияния на контекст данной ситуации. Способность осуществлять рефлексию профессиональной проблемной ситуации является отражением степени сформированности метакогнитивных характеристик ППМ.

Метакогнитивная регуляция собственных познавательных психических процессов и действий является необходимым условием для успешного осуществления деятельности (А. В. Карпов, Н. А. Менчинская, М. А. Холодная, J. Borkowski, M. Carr и M. Pressley, Т. О. Nelson и L. Narens и др.). Результаты исследований Т. Garcia и Р. R. Pintrich указывают на наличие положительной связи между мотивацией, широким использованием стратегий и критическим мышлением [15]. Творческий подход к решению педагогических проблемных ситуаций также может быть обусловлен бессознательным или сознательным обращением к метакогнитивным ресурсам личности. Метакогнитивная регуляция процесса решения педагогических проблемных ситуаций осуществляется посредством применения различных метакогнитивных стратегий, описанных J. Flavell, Т. Garcia, R. H. Kluwe, Р. R. Pintrich и др.

В отечественной психологии одним из первых исследователей, которым была высказана мысль о развитии высших психических функций как о формировании процесса управления своими психическими функциями, был Л. С. Выготский. Экспериментально этот процесс изучен коллективом под управлением В. Д. Шадрикова в контексте теории способностей: с этой точки зрения способности человека в их развитой форме можно рассматривать как метакогнитивный процесс [14]. В соответствии с психологической системой деятельности В. Д. Шадриков выделяет такие метапроцессы, как целеполагание, антиципацию, принятие решения, прогнозирование, программирование, планирование, контроль. К метакогнитивным процессам В. Д. Шадриковым относятся также такие интегральные процессы как саморефлексия, понимание, выяснение значения и смысла, интерпретация, аргументирование, доказательство, моделирование, опосредование [13]. В. В. Знаков обосновывает идею о том, что существенную роль в метапознании играют не только когнитивные образования, но и экзистенциальные (экзистенциальный опыт как интегративный феномен, содержащий тезаурусный, интенциональный и этический компоненты экзистенциального опыта) [3]. А. В. Карпов в рамках метасистемного подхода к организации личности обосновывает фундаментальную идею о метапознании как интегративном процессе регуляции психологической системы деятельности [5].

А. А. Карпов, исследуя связь метакогнитивных качеств личности и обучаемости, установил, что обучаемость как общая способность реализует по отношению к метакогнитивным качествам детерминационные функции [4]. В эмпирических исследованиях Е. Ю. Савина и А. Е. Фомина выявлена обособленность предметно-специфических метакогнитивных навыков от обобщенных метакогнитивных навыков [12].

Согласно результатам многочисленных экспериментов зарубежных исследователей, некоторые индивиды являются более «метакогнитивными», чем другие (Brown A. L., Frederiksen J. R., Kluwe R. H., Paris S. G., Winograd P., White B. Y., Zimmerman B. и др.). Исходя из этого положения и из особенностей ситуативно мыслящих педагогов (практическое отсутствие оценки и анализа собственных действий, преобладание исполнительных действий над ориентировочными и проверочными, сложность в распознавании проблемности в педагогической ситуации, внешний локус контроля), нами была выдвинута гипотеза о том, что педагоги с ситуативным уровнем ППМ менее склонны к активному использованию различных метакогнитивных стратегий, чем педагоги с надситуативным уровнем ППМ.

Сопоставление концепции профессионального педагогического мышления и теории метакогнитивизма, а также проведенные эмпирические исследования позволяют сделать ряд выводов:

1. Метапознание включается во все уровни решения педагогической проблемной ситуации. Актуализация компонентов проблемности, компоненты и этапы процесса выработки педагогического решения осуществляются с помощью использования различных метакогнитивных стратегий и процессов.
2. Анализ профессионального педагогического мышления с позиций ситуационного подхода, в частности, сопоставление компонентов метапознания преподавателей с ситуативным и надситуативным уровнем профессионального педагогического мышления, позволил показать наличие специфичности во взаимодействии исследуемых показателей: а) уровень педагогического мышления преподавателей вуза является показателем, связанным с уровнем метакогнитивной активности, и не связанным с уровнем метакогнитивных знаний; б) уровень педагогического мышления школьных педагогов связан с уровнем метакогнитивных знаний и, частично, с уровнем метакогнитивной активности; в) у преподавателей медицинских колледжей отсутствует связь ППМ с компонентами метапознания.

Подобная специфичность взаимосвязи (или ее отсутствия) между ППМ и компонентами метапознания позволяет предположить опосре-

дованный характер их взаимосвязи, где в качестве промежуточного звена могут выступать потребностно-мотивационная сфера личности педагога, организационные особенности профессиональной деятельности педагогов, требования, предъявляемые системой образования к итоговому результату учебно-педагогической деятельности и т. п. Поэтому в качестве перспектив исследования по данной проблематике мы рассматриваем раскрытие закономерностей структурной организации процессов метакогнитивной регуляции, а также поиск и установление факторов, определяющих функционирование метакогнитивных механизмов профессиональной деятельности педагога.

Литература

1. Выготский Л. С. Собрание сочинений: В 6 т. Т. 3. Проблемы развития психики / Ред. А. М. Матюшкин. Москва: Педагогика, 1983. 368 с.
2. Дубровина Ю. Н. Особенности взаимосвязи уровней характеристик профессионального мышления учителя в процессе решения педагогических проблемных ситуаций // Психология педагогического мышления: теория и эксперимент / Ред. М. М. Кашапов. Москва: ИП РАН, 1998. С. 79–86.
3. Знаков В. В. Интегративный феномен экзистенциального опыта как проблема психологии человеческого бытия // Творческая деятельность профессионала в контексте когнитивного и метакогнитивного подходов / Науч. ред. проф. М. М. Кашапов, доц. Ю. В. Пошехонова. Ярославль: ЯрГУ, 2012. С. 10–34.
4. Карпов А. А. Взаимосвязь общих способностей и метакогнитивных качеств личности: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2013. 205 с.
5. Карпов А. В. Метасистемная организация уровней структур психики. Москва: ИП РАН, 2004. 510 с.
6. Кашапов М. М. Психология педагогического мышления. Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. – 463 с.
7. Кашапов М. М. Психология профессионального педагогического мышления (методология, теория, практика) // Психология профессионального педагогического мышления: Монография / Ред. М. М. Кашапов. Москва: Институт психологии РАН, 2003. С. 73–144.
8. Кашапов М. М. Совершенствование творческого мышления профессионала. Москва–Ярославль, 2006. 313 с.
9. Кашапов М. М. Теоретические основы исследования педагогического мышления // Психология педагогического мышления: теория и эксперимент / Ред. М. М. Кашапов. Москва: ИП РАН, 1998. С. 3–30.
10. Киселева Т. Г. Оценивание как показатель уровня педагогического мышления учителя // Психология педагогического мышления: теория и эксперимент: Сб. статей / Ред. М. М. Кашапов. Москва: ИП РАН, 1998. 152с.

11. Киселева, Т. Г. Социально-психологические особенности уровней характеристик профессионального педагогического мышления в процессе оценивания // Психология профессионального педагогического мышления: Монография / Ред. М. М. Кашапов. Москва: Институт психологии РАН, 2003. С. 89–116.
12. Савин, Е. Ю. Когнитивная психология образования: аудитория как лаборатория / Е. Ю. Савин, А. Е. Фомин // Психология в вузе. 2013. № 3. С. 67–83.
13. Шадриков В. Д. Интеллектуальные операции. Москва: Логос, 2006. – 107с.
14. Шадриков В. Д. Способности и интеллект человека. Москва: СГУ, 2004. – 192 с.
15. Garcia T. Critical thinking and its relationship to motivation, learning strategies and classroom experience / T. Garcia, P.R. Pintrich. Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association. Washington, DC. August. 1992.

Ю. А. Сапрыкина

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИОННО-ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВОГО СТАТУСА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ СТРАХОВОЙ ОТРАСЛИ

Институт психологии РАН, г. Москва

Одним из показателей профессиональной пригодности специалистов является уровень субъективного благополучия профессионала, который выражается в виде физиологических и психологических ресурсов, затрачиваемых субъектом на выполнение трудовой деятельности [1; 4]. Для оценки уровня субъективного благополучия в деятельности, как правило, используют опросники удовлетворенности трудом и показатели эмоционального выгорания специалистов. Однако в исследованиях профессиональной пригодности недостаточно учитывается роль актуальных состояний специалистов в процессе выполнения деятельности.

В отечественной психологии существует традиция изучения функциональных состояний (ФС) в деятельности специалистов операторских профессий. В работах Медведева В. И., Леоновой А. Б. описаны содержание, структура, физиологические механизмы ФС [5]. ФС понимаются авторами как системная реакция организма на требования деятельности. В настоящее время показано, что ФС связаны с эффективностью и надежностью деятельности многих специалистов.

Особое направление исследований – изучение ФС в напряженных условиях деятельности. В отечественной психологии хорошо изучены состояния утомления, монотонии, стресса в деятельности операторов, летчиков, спортсменов, врачей – в тех профессиях, где требуется повышенная мобилизация психики [6; 7; 9]. В этих исследованиях показано, что ФС влияют на поведение, процесс принятия решения и формирование новых психических свойств личности. В работах Дикой Л. Г. показано влияние условий деятельности на формирование ФС, в зависимости от которых выделены 2 типа состояний – особые и трудные [3].

В зарубежной психологии состояния изучаются в рамках учений о стрессе и регуляции эмоций [8; 10; 12]. В русле данных концепций показана роль ситуативных и диспозиционных факторов, а также особенности механизма когнитивного оценивания в развитии состояний.

В данном исследовании изучались состояния в деятельности специалистов страховой отрасли (страховых агентов). Деятельность специалистов страхования осуществляется в осложненных условиях, характеризующихся наличием нерегламентированных профессионально-трудных ситуаций.

Цель исследования заключалась в изучении особенностей мотивационных, эмоциональных и волевых состояний в деятельности страховых агентов.

Гипотеза заключалась в следующем: мотивационно-эмоционально-волевой статус субъекта труда является интегральным показателем функциональных состояний и субъективного благополучия у специалистов страховой отрасли.

В исследовании приняли участие 100 страховых агентов г. Волгограда и г. Липецка в возрасте от 21 до 60 лет, имеющих стаж работы в страховании от 3 месяцев до 32 лет.

Для анализа результатов применялся метод частотного анализа результатов, анализ средних значений, факторный анализ.

Обследование проводилось во время одной из рабочих ситуаций – сдачи отчетности. В исследовании использовались следующие методики для определения состояний: 1) методика Г. Айзенка «Самооценка психических состояний» позволяет диагностировать состояния тревожности, фрустрации, агрессивности, ригидности; 2) шкала PSM-25 Лемура–Тессье–Филлиона (Lemur–Tessier–Fillion) в адаптации Водопьяновой Н. Е. предназначена для измерения феноменологической структуры переживаний стресса; 3) методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О. Ф. Потемкиной позволяет выявить мотивационные установки профессионала, направленных на «альтруизм-эгоизм»,

«процесс–результат», «свобода–власть», «труд–деньги»; 4) методика на выявление локуса контроля Дж. Роттера в адаптации Е. Ф. Бажина, Е. А. Голынкиной, А. М. Эткинды, позволяющая выявить общий уровень интернальности, интернальность в области достижений, в области неудач, в семейных отношениях, в производственных отношениях, в межличностных отношениях и в отношении здоровья [2, 11].

В результате исследования были получены данные по всем показателям. С целью выявления общего мотивационно-эмоционально-волевого профиля был проведен факторный анализ. Факторный анализ был осуществлен методом максимального правдоподобия, использовался метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера.

В результате факторного анализа были выделены 4 фактора, кумулятивный процент объясненной дисперсии 46,51%.

Фактор 1 (факторные нагрузки после вращения: интернальность в области неудач 0,73; общая интернальность 0,70; процент объясненной дисперсии 16,65%) – **«ответственность»**. Фактор характеризует уровень субъективного контроля над событиями и ситуациями, а также ответственность за ошибки и неудачи. Средние значения в выборке – интернальность в области неудач ($M=4,27$; $SD=2,25$), интернальность общая ($M=4,99$; $SD=1,96$) – показывают, что в целом специалисты страховой отрасли характеризуются средней степенью контроля за событиями и ситуациями своей жизни, в том числе в области ошибок и неудач, по сравнению с нормативными значениями.

Фактор 2 (факторные нагрузки после вращения: тревожность 0,86; фрустрация 0,86; стресс 0,60; процент объясненной дисперсии 12,41%) – **«психическая напряженность»**. Фактор характеризует негативные состояния специалистов и показывает их значимость для самочувствия и ФС специалистов, так как деятельность страховых агентов проходит в напряженных, стрессогенных условиях.

Средние значения в выборке – тревожность ($M=6,82$; $SD=4,28$), фрустрация ($M=6,12$; $SD=3,91$), стресс ($M=78,53$; $SD=23,67$) – характеризуют специалистов как психологически адаптированных к рабочим нагрузкам. Показатели тревожности и фрустрации находятся в среднем диапазоне, показатели стресса свидетельствуют о низком уровне психической напряженности.

Фактор 3 (факторные нагрузки после вращения: ориентация на результат 0,69; ориентация на свободу 0,67; ориентация на труд 0,58; процент объясненной дисперсии 7,34%) – **«самореализация»**. Фактор характеризует основную мотивационную направленность в выборке страховых агентов. Специалисты стремятся достигать результата в своей деятельности, несмотря на помехи и неудачи, при этом они любят заниматься своим делом и стремятся к свободной

жизни. Данные переменные составляет сущность самореализации.

Средние значения в выборке – ориентация на результат ($M=6,39$; $SD=1,82$), ориентация на свободу ($M=6,43$; $SD=1,92$), ориентация на труд ($M=5,92$; $SD=2,11$) – свидетельствуют о гармоничном сочетании мотивационных ориентаций у страховых агентов и о высокой выраженности данных мотивационных установок в выборке.

Фактор 4 (факторные нагрузки после вращения: альтруизм $-0,85$) – **«индивидуализм»**. Так как деятельность страхового агента связана, с одной стороны, с оказанием услуг клиентам, а с другой – получением финансового результата, то данный фактор характеризует мотивационную направленность на возмездную помощь людям. Этим объясняется отрицательный полюс мотивационной установки на «альтруизм».

Средние значения в выборке – ориентация на альтруизм ($M=6,79$; $SD=2,08$), ориентация на эгоизм ($M=3,14$; $SD=1,87$) – свидетельствуют о высокой выраженности ориентации на альтруизм в выборке специалистов и о низкой выраженности противоположной ориентации на эгоизм, полученные данные подтверждают выявление фактора нового порядка – индивидуализм.

В результате исследования получены данные, подтверждающие гипотезу об интегральном характере мотивационно-эмоционально-волевого статуса как показателе субъективного благополучия специалистов страховой отрасли. В результате факторного анализа получены показатели нового порядка, характеризующие функциональные состояния страховых агентов. Выделенные факторы получили название «ответственность», «психическая напряженность», «самореализация», «индивидуализм». Эти показатели позволяют охарактеризовать выборку специалистов как контролирующих ситуации своей деятельности, ответственных за свои ошибки, устойчивых к действию осложненных условий деятельности, ориентированных на профессиональную самореализацию и возмездную помощь клиентам.

Полученные данные могут быть применены для оценки и прогнозирования устойчивости к трудным факторам профессиональной деятельности специалистов, оценке актуального функционального состояния и степени субъективного благополучия в профессиональной деятельности.

Литература

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2001. 511 с.
2. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. М.–СПб., 2005. 258 с.

3. Дикая Л. Г. Системно-деятельностная концепция саморегуляции психофизиологического состояния человека // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 80–105.
4. Климов Е. А. Введение в психологию труда: учеб. пособие. М.: Культура и спорт–Юнити, 1998. 324 с.
5. Медведев В. И. Функциональное состояние человека / В. И. Медведев, А. Б. Леонова // Физиология трудовой деятельности. СПб: Наука, 1993. С. 10–54.
6. Наенко Н. Н. Психическая напряженность. М., 1976. 112 с.
7. Пуни А. Ц. Очерки психологии спорта. М.: Физкультура и спорт, 1959. 308 с.
8. Селье Г. Стресс без дистресса. М.: Прогресс, 1982. 60 с.
9. Сосновикова Ю. Е. Определение уровня диагностики, гипотеза об общем интегративном показателе психических состояний человека // Психология состояний. Хрестоматия. М.: Пер Сэ; СПб.: Речь, 2004. С. 95–97.
10. Спилбергер Ч. Д. Исследование тревожности / Ч. Д. Спилбергер, Ю. Л. Ханин // Диагностика эмоционально-нравственного развития. СПб., 2002. С. 124–126.
11. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых / Под ред. Д. Я. Райгородского. Самара: Бахрах-М, 2009. 704 с.
12. Lazarus R. S. Emotion and adaptation. New York: Oxford University Press. 1991.

Е. В. Харитонова

ОТНОШЕНИЕ К ТРУДУ В РУССКОМ МЕНТАЛИТЕТЕ: ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ*

ФГБУН Институт психологии РАН, Москва

В современном гуманитарном знании «менталитет» – одно из самых часто употребляемых понятий, менталитет изучается историей, философией, психологией, социологией, политологией и другими науками. В психологии менталитет рассматривают как сформированную исторически совокупность социально-психологических качеств и черт, которые детерминируют поведение, проявляются во всех сферах жизни, в качестве базовой конструкции менталитета представляют иерархию ценностей сложившуюся на протяжении длительного времени у того или иного народа. Принятые сообщест-

* Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 15-06-10293а.

вом ценности начинают действовать как нормативные стандарты, как установки особого рода, которые закрепляются в традициях. «Традиции – устойчивые культурные нормы и социальные структуры, которые выполняют конструктивную функцию регулирования человеческого поведения, передаются от поколения к поколению и тем самым обеспечивают преемственность социальной и духовной жизни общества» [1, с. 65]. «Небиологическое наследование» называл следование традициям Ю. М. Лотман, считая, что традиция в обществе является символом непрерывности, пока сохраняется «ядро традиций» народ сохраняет свою идентичность.

Менталитет и традиции, соответственно, имеют свои каналы трансляции, позволяющие передавать их из поколения в поколение, одним из основных источников передачи духовных ценностей и важнейшим средством этнической самоидентификации является язык. В языке, как в зеркале отражается не только реальный мир, окружающий человека, реальные условия его жизни. В языке проявляется и общественное самосознание народа, его национальный характер, образ жизни, традиции, обычаи, мораль, система ценностей, мироощущение, видение мира. Глубинные черты национального менталитета проявляются в языковых единицах, отражающих отношение к универсальным ценностям, особенно ярко такие глубинные черты отражены в фольклоре. В пословицах и поговорках выражается свойственный народу склад ума, способ суждения, особенность воззрения; в них проявляются быт и обиход, дух и характер, нравы и обычаи, верования и суеверия. Этнический эталон народа – его представления о совершенном человеке, социально одобряемых формах поведения, ценностях и идеалах – хранится в устном народном творчестве как коллективном продукте народного творчества. Обращение к фольклорному наследию русского народа основано на стремлении исследовать его духовный и нравственный потенциал, нравственные регуляторы поведения человека. Пословицы и поговорки – это отражение народной мудрости; в них воплощен опыт познания разных сторон действительности, человека и его психического мира.

Пословица – это краткое, меткое образное изречение, представляющее собой законченное предложение и выражающее определенное умозаключение, под поговоркой понимают широко распространенное образное выражение, метко определяющее какое-либо жизненное явление. Особенность пословиц также состоит в том, что они содержат в себе два плана – буквальный и переносный, например, пословица «Лес рубят – щепки летят» в буквальном смысле отражает сам процесс рубки леса, а в переносном значении смысл пословицы достаточно глубок: «В большом деле не бывает без ошибок, недостатков, жертв.

Говорится тогда, когда убеждены, что ошибки, недостатки и т. п. не трагивают существа дела, не подрывают основы чего-либо» [4, с. 159].

Отношение к труду в русском менталитете связано с традиционным пониманием ценности труда в русском менталитете. Русский человек в труде формировал свой характер, труд для него проявление духовной жизни, нравственное дело, средство спасения души. Трудолюбие для русского крестьянина особая ценность, показатель душевной гармонии и силы. Русский человек обладает множеством талантов и способностей практически во всех областях общественной жизни, он трудолюбив и терпелив. Ему свойственна наблюдательность, теоретический и практический ум, природная смекалка, изобретательность, творчество. В русских пословицах и поговорках находят свое отражение, именно, эти характеристики. Во многих пословицах их буквальный и переносный смысл тесно перекликаются и они понятны без специальных пояснений: «Счастье и труд рядом живут», «Без труда не вытащишь и рыбку из пруда», «Терпение и труд все перетрут», «Бог труды любит». Ценность и значимость труда отражено в большом количестве пословиц и поговорок: «Золото познается в огне, а человек в труде», «Талант без труда не стоит и гроша», «Без дела жить – только небо коптить», «Дерево ценят по плодам, а человека по трудам», «Живи своим трудом, а не чужим добром», «Всяк кулик в своем деле велик». В русском фольклоре отмечено и существование трудоголиков: «Скучен день до вечера, коли делать нечего», «Не та забота, что много работы, а та забота, как ее нет». Важной характеристикой отношения к труду, как к своему, так и других людей является осуждение лени и зависти: «Не пеняй на соседа, когда спишь до обеда», «Долго спать, с долгом встать», «Кто поздно встает, у того хлеба недостает», «В полплеча работа тяжела, а оба подставишь – легче справишь», «Не было бы зла, да зависть принесла», «Завистливое око видит широко, гроша не стоит, а глядит рублем, на чужих руках мозолей не видно». Трудолюбие и решительность в деле выступают значимыми качествами: «Кто рано встает, тому бог дает», «Куй железо, пока горячо», «Глаза боятся, а руки делают». Только честный заработок ценился народом: «Легко добыто, легко и прожито», «Даровой рубль дешев, нажитой дорог». В воспитании детей не забывали о труде: «Не учи безделью, а учи рукоделью».

Важным представляется и тот момент, что в русской традиции награда за труд не всегда связана с материальным обогащением, для человека более важна общественная значимость его труда, польза, которую приносит его труд, его профессиональное мастерство, удовольствие, которое получает труженик, занимаясь любимым делом. Почет и уважение имели мастера своего дела, «золотые руки»

высшая похвала, своеобразный знак качества за труд и мастерство. Ценность профессионализма также отмечается русским фольклором: «Недаром говорится, что дело мастера боится», «Мало что хотеть, надо знать да уметь», «Не за страх, а за совесть».

Современная ситуация российского общества и модернизация в экономической сфере формирует соответствующие рыночным условиям социальные, экономические и политические институты, а также направлена на воспитание личности нового типа, которая будет эффективно справляться с новыми реалиями. Основой такой личности должна стать ее конкурентоспособность, проявляющаяся в следующих характеристиках: индивидуализм, честолюбие, рациональность мышления, преобладание материальных ценностей над духовными, приспособляемость и гибкость, самоутверждение и т. п. Однако, именно, эти характеристики никогда не являлись типичными для традиционного русского менталитета и, вероятно, это противоречие обуславливает напряженное состояние нашего общества, связанное с разрушением традиций и ценностей, как у отдельного человека, так и в обществе в целом.

Новые экономические реалии вызвали и соответствующие изменения в экономическом сознании и поведении, так в исследовании Ж. Т. Тощенко показано, что «...положение, социальный статус, престиж, по мнению 52,8% опрошенных зависит от владения капиталом, финансовыми средствами, а также, по мнению 35,1% от обладания властью или доступом к ней» [6, с. 61]. Профессионализм, мастерство, опыт не имеет решающего значения, например, при оплате труда, потому утрачивает свою ценность, особенно, в молодежной среде. Молодой человек, выбирая будущую профессию, учитывает чаще два фактора: 1) престиж и высокую заработную плату; 2) проще поступить. Желания и способности при выборе профессии в расчет не идут. Получив высшее профессиональное образование, лишь единицы остаются в профессии и работают по специальности. Основная ценность труда для большинства россиян материальное вознаграждение.

Обратившись к современному фольклору, как носителю современных ценностей, отражающих образ жизни, нравы, интересы, мы сталкиваемся с пословицами и поговорками, которые являются формулами, конституирующими поведение, например: «Хочешь жить – умей вертеться», «Умел растворить, так умей и замесить». Современные пословицы изменились и иногда напоминают пародию: «Кто рано встает – тот далеко от работы живет», «Не имей сто процентов, а имей сто клиентов» [3].

Отношение к труду особенно ярко выражают следующие современные пословицы: «Спасибо – на хлеб не намажешь», «А кто не успел –

тот опоздал», «Бабло побеждает зло», «Бедность – не порок, а большое свинство», «Бери больше, кидай дальше, отдыхай, пока летит...», «Делу – время, потехе – пространство!», «Денег много не бывает», «Если хочешь поработать – ляг, поспи – и всё пройдёт», «Кто охотится и рыбу удит – у того никогда ничего не будет», «Наглость – второе счастье», «Не в деньгах счастье! – А в их количестве!», «Что дорого – то и мило» [3].

Таким образом, пословицы, являясь неотъемлемым атрибутом народного фольклора и, в свою очередь, атрибутом культуры данного народа, несут в себе отражение его национального менталитета. Изменения отношения к труду в нашем обществе, связанные с реформированием экономики страны, отражают революционную ломку традиционного отношения к труду и меняет экономическое сознание и поведение. Яркий пример, таких изменений выделили А. Л. Журавлев, А. В. Юревич при анализе психологических факторов коррупции, обозначив одно из свойств, как непоследовательность и противоречивость по отношению к коррупции у населения при котором «свое собственное коррупционное поведение... воспринимают и оценивают как вынужденный ответ на объективные обстоятельства („не подмажешь – не поедешь“) не ассоциируют с коррупцией и не получают негативной оценки, в то время как аналогичное поведение других рассматривают как коррупционное...» [5, с. 66].

Снижение ценности труда, стремление не к профессиональному росту, а к материальному успеху, приводит к труду, не наполненному смыслом, что далее может проявиться в духовно-нравственной деформации личности привести к различным поведенческим девиациям. В связи с этим, можно предположить, что любые инновации только тогда могут быть эффективными, когда базируются на традициях, а не революционно отвергают их. Духовно-нравственные традиции народа служат защитой против деструктивных воздействий извне, охраняют индивидуальное сознание индивидов.

Литература

1. Воронина О. А. Архаическое, традиционное и инновационное в гендерном сознании // Проблемы российского самосознания: архаическое, традиционное и инновационное начала. 4-я Всероссийская конференция «Проблемы российского самосознания», 27–29 мая 2009 г. / Рос. акад. наук, Ин-т философии; редкол.: М. Н. Громов и др. М.: ИФ РАН, 2010. С. 65–71.
2. Жигарина Е. Е. Современное бытование пословиц: вариативность и полифункциональность текстов: Автореф. дис. ... канд. филол. наук: 10.01.09. М., 2006. 25 с.

3. Жигарина Е. Е. Современное бытование пословиц: вариативность и полифункциональность текстов. Приложение к диссертационному исследованию. URL: <http://www.ruthenia.ru/folklore/zhigarina4.htm> (дата обращения: 18.03.2015 г.).
4. Жуков В. П. Словарь русских пословиц и поговорок. М.: Русский язык. 1991. 534 с.
5. Журавлев А. Л., Юревич А. В. Психологические факторы коррупции // СОЦИС. 2014. № 7. С. 63–71.
6. Тощенко Ж. Т. Экономическое сознание и поведение: четверть века спустя (конец 1980–начало 2010 гг) // СОЦИС. 2014. № 7. С. 51–63.

А. В. Чемякина

РЕГУЛЯТИВНАЯ ФУНКЦИЯ РЕФЛЕКСИВНОСТИ И ИНТЕРНАЛЬНОСТИ В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-НЕГАТИВНЫХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль

Исследование личностных качеств выступает неотъемлемой составляющей проблемы личности в целом как фундаментальной проблемы психологии и во многом определяет разработку целого ряда ключевых теоретических проблем. Данная тематика приобретает дополнительную значимость в контексте исследования личностных качеств как субъективных детерминант профессиональной деятельности в целом и управленческой деятельности, в частности. Однако необходимо подчеркнуть, что практически все исследования в этой области рассматривается в русле *профессионально-важных* качеств. Вместе с тем, ряд важных вопросов, непосредственно связанных с изучением личностных качеств с точки зрения их детерминации на профессиональную деятельность, изучен в недостаточной степени. Во-первых, не подлежит сомнению, что в структуре личности руководителя существуют такие характеристики – противопоказания, которые затрудняют ее осуществление. Они могут быть обозначены как профессионально-*негативные* качества. Причем, влияние данной категории качеств может оказывать более сильное детерминационное воздействие, чем профессионально-важные качества, отрицательно сказываясь на деятельности руководителя. Во-вторых, до сих пор мало изученными в сфере управления остаются различия, дифференцируемые по половому признаку. В-третьих, с точки зрения методологии

управленческой деятельности, доминирует аналитический способ изучения данного вопроса по отношению к структурному. Следует подчеркнуть, что именно эти вопросы представляют весьма важное значение в исследовании проблемы субъекта управленческой деятельности.

Таким образом, сочетание высокой теоретической и практической значимости исследования личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности (не только позитивного, но и негативного плана) с недостаточным в целом уровнем развития представлений в данной области обуславливает настоятельную необходимость их дальнейшего изучения.

Обобщенный анализ теоретических данных об анализе личностного измерения личности и результаты исследований последнего времени [1, 2, 3] позволяют утверждать, что общая категория личностных качеств как субъектных детерминант управленческой деятельности требует своего расширения, поскольку в нее, наряду с традиционно дифференцируемым классом ПВК, объективно необходимо и включение еще одного класса – ПНК. Оба эти класса взаимодействуют друг с другом, а их сочетание и определяет итоговые эффекты влияния всей совокупности личностных качеств на параметры управленческой деятельности.

Если исходить из вышесказанного, возникает вопрос: каким образом, обладая определенным набором ПНК, препятствующих реализации управленческих задач, руководитель осуществляет данную деятельность? В этой связи необходимо учитывать существование в структуре психики регулятивных систем и механизмов, которые способствуют достаточно эффективно приспособляться личности к сложным требованиям в системе управления даже при наличии деструктивных качеств.

Известно, что базовыми, основными регулятивными качествами в структуре психики являются рефлексивность и интернальность. Анализ рефлексии в контексте основной проблематики психологии управления в целом, а также в плане организации управленческой деятельности в частности, вскрывает важное обстоятельство. Рефлексивность руководителя является одним из главных факторов результативности управленческой деятельности. В этом случае рефлексивность должна быть рассмотрена как одно из наиболее значимых ПВК руководителя [2]. Применительно к проблеме ПНК, рефлексивность, являясь важнейшим регуляторным механизмом психики, должна нивелировать деструктивное воздействие ПНК в деятельности руководителя. Не менее важное качество – интернальность (внутренний локус контроля) представляет собой устойчивую структуру личности,

сформированную в процессе ее социализации. Аккумулируя социальный опыт личности, локус контроля отражает отношение субъекта к различным событиям, как к внешне детерминированным (экстернальная ориентация), так и внутренне детерминированным (интернальная ориентация). Интернальность проявляется, прежде всего, в атрибуции социальной ответственности [3].

Компенсаторная роль личностных характеристик может быть описана следующим образом: независимо от того, насколько сильно выражены в структуре личности ПНК, *рефлексивность* и *интернальность* позволяют оптимизировать деятельность и корректируют поведенческое проявление остальных характеристик, выступая основными регулятивными средствами психики.

Таким образом, целью исследования стало изучение воздействия системы компенсаторных механизмов – рефлексивности и интернальности на структуру ПНК мужчин и женщин-руководителей и определение результативности указанных структур в системе управления. Основными задачами исследования явились: содержательное определение конструкта ПНК (при решении этой проблемы было выделено восемь качеств личности: конформизм, сензитивность, высоко развитое воображение, низкая социальность, склонность к чувству вины, тревожность, акцентуации шизоидного типа, ригидность); выявление структурной организации негативных личностных качеств отдельно у мужчин и женщин-руководителей; выделение в указанной структурной организации ПНК двух основных регулятивных качеств – рефлексивности и интернальности; определение качественных различий между данными структурами и их последующая интерпретация.

Выборка составила 128 респондентов (64 мужчины и 64 женщины), образование высшее. Стаж руководящей работы в среднем – 18 лет. В ходе исследования были использованы: методика опросного типа Р. Кэттелла (16PF), форма А; стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик, шкала 8 «Индивидуалистичность»; опросник по самооценке ригидности (вопросник Р. Нигневицкого по Дж. Бренгельману); методика определения индивидуальной меры рефлексивности (методика разработана А. В. Карповым и В. В. Пономаревой); опросник Уровень субъективного контроля (УСК), разработанный Е. Ф. Бажиным, Е. А. Голынкиной, А. М. Эткиндо.

Исследование проблемы ПНК осуществлялось на аналитическом и структурном уровне с помощью методов математико-статистического анализа. В качестве указанных способов обработки данных, были использованы: корреляционный анализ, метод нахождения матриц интеркорреляций, методика построения структурограмм (коррелограмм), методика определения индексов структурной организации

личностных качеств, подсчет весовых коэффициентов каждого личностного качества в структуре, определение степени гомогенности-гетерогенности структур.

При интерпретации данных на аналитическом уровне систематических и значимых различий между ПНК у мужчин и женщин-руководителей обнаружено не было. При интерпретации данных на структурном уровне анализировались матрицы интеркорреляций и структурограммы (коррелограммы) личностных качеств. На основе структурограмм были определены значения основных индексов структурной организации негативных личностных качеств в двух группах испытуемых – мужчин и женщин-руководителей без учета влияния компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) (см. табл. 1).

Полученные структурные показатели характеризуют систему ПНК мужчин-руководителей как более целостную и организованную, что должно приводить к снижению у них профессиональной эффективности. За счет большей структурированности качеств можно говорить об известном «синергетическом эффекте», что приводит к повышению потенциала ПНК как каждого в отдельности, так и их общей совокупности. Высокоинтегрированная система ПНК не позволяет обеспечить адаптивность личности к условиям управленческой деятельности. Следовательно, полученные результаты указывают на то, что женщины-руководители осуществляют управленческую деятельность эффективнее руководителей-мужчин.

Однако подсчет тех же индексов с учетом вышеуказанных компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) обнаруживает совершенно иные показатели в структурах личности управляющих, дифференцированных по признаку пола (см. табл. 2).

Структурная организация ПНК руководителей-мужчин и женщин с учетом компенсаторной роли рефлексивности и интернальности существенно меняется. Индекс организованности структуры

Таблица 1

Значения индексов структурной организации ПНК мужчин и женщин-руководителей без учета влияния компенсаторных механизмов

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	68	39
ИДС	2	7
ИОС	66	32

Таблица 2

Значения индексов структурной организации ПНК мужчин и женщин-руководителей с учетом влияния компенсаторных механизмов

	Мужчины-руководители	Женщины-руководители
ИКС	75	50
ИДС	30	7
ИОС	45	43

ПНК и у мужчин и у женщин становится практически одинаковым. Индекс когерентных связей увеличивается в обеих группах, однако, у мужчин – незначительно, а у женщин – в 1,3 раза. Индекс дифференцированности подвергается сильным изменениям у мужчин-руководителей. Он увеличивается в 15 раз, тогда как у женщин-управляющих остается неизменным.

Поскольку ПНК оказывают деструктивное влияние на реализацию управленческой деятельности, увеличение когерентных связей в структуре личности становится нежелательным. У женщин-менеджеров при наличии компенсаторных механизмов – рефлексивности и интернальности индекс когерентности структуры ПНК увеличивается в 1,3 раза. Это говорит о том, что компенсаторные механизмы в структуре личности женщин-управляющих не являются регулятивным фактором, нивелирующим деструктивные проявления профессионально-негативных качеств. Напротив, без учета компенсаторных механизмов, количество когерентных связей в структуре ПНК женщин-руководителей значительно (в 1,3 раза) сокращается. Следовательно, эффективность реализации женщинами-менеджерами управленческой деятельности снижается, становится менее адекватной в сложных условиях системы управления.

Напротив, индекс дивергентности, относительно данных качеств в структуре личности, будет оказывать положительное влияние на эффективность управленческой деятельности. Высокий показатель ИДС указывает на наличие развитой системы компенсаторных механизмов личности, способствующих наилучшему приспособлению субъекта управления к процессу управленческой деятельности и нивелированию негативных качеств в структуре личности, препятствующих эффективному руководству. Значительное изменение в сторону увеличения ИДС при наличии компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности) у мужчин-руководителей (в 15 раз) указывает на более эффективное осуществление ими дея-

тельности в сфере управления. Следует отметить, что ИДС женщин-руководителей остается неизменным, как с учетом компенсаторных механизмов (рефлексивности и интернальности), так и без них.

Изучение *качественных* изменений структур личностных качеств, являющихся ПНК позволили выявить гендерную разнородность в двух группах испытуемых. Следует подчеркнуть, что сравнительная степень выраженности зависимостей, полученных на аналитическом и структурном уровнях исследования, является принципиально разной. Интегрированные связи структур ПНК гораздо более выражены и закономерны, чем аналитические.

Подводя итог сказанному, следует отметить, что выявление компенсаторной роли рефлексивности и интернальности позволило сделать выводы о специфичности указанного процесса. В результате исследования данного вопроса были выявлены существенные различия в структурах личности мужчин и женщин руководителей. Причем, эмпирически доказано, что реализация управленческих функций мужчинами осуществляется более успешно, чем женщинами, в силу их личностных особенностей. Полученные структурные показатели системы ПНК мужчин и женщин-руководителей в целом имеют относительно одинаковые индексы организованности структуры ПНК, однако, скрывают в себе разную степень выраженности определенных личностных качеств.

В результате исследования было обнаружено, что реализация управленческих функций мужчинами осуществляется более успешно, чем женщинами в силу их личностных особенностей. Несмотря на высокую выраженность ПНК, мужчины успешнее применяют компенсаторные механизмы, тем самым, обеспечивая более высокую реализацию управленческих функций. Женщины, при достаточно высокой интегрированности когерентных связей в структуре ПНК, слабо используют систему компенсаторных механизмов. Более того, рефлексивность и интернальность у них способствуют не ослаблению негативного воздействия ПНК, а наоборот – объединяют негативные качества воедино. Несомненно, реализация управленческих функций для женщин-руководителей в силу описанных причин, будет осуществляться менее эффективно, чем у мужчин-руководителей.

Литература

1. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений: монография. М.: Юристъ, 1998. 440 с.
2. Карпов А. В. Психология рефлексивных механизмов управления: монография / А. В. Карпов, В. В. Пономарева. М.–Ярославль: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000. 283 с.

3. Чемякина А. В. Структурная организация личностных качеств как факторов эффективности управленческой деятельности и их половые различия: дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2014. 221 с.

Л. В. Черемошкина

ДЕФОРМАЦИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СФЕРЫ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПОСТСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД

Московский педагогический государственный университет, Москва

Мотивационная сфера субъекта деятельности как система внутренних побуждений обладает рядом характеристик, сочетание и степень выраженности которых обеспечивают специфику ее направляющей и регулирующей функций. Иерархичность, динамичность, развиваемость, комплексная потребностная детерминация, взаимообуславливающие связи со способностями – основные свойства мотивационной сферы субъекта деятельности, живущего и работающего в предсказуемых политических и социально-экономических условиях. В периоды общественных трансформаций мотивационная сфера человека неминуемо претерпевает значительные изменения как объективного, так и собственно психологического характера. Пусковым механизмом, кардинально изменившим закономерности функционирования мотивации субъекта деятельности в постсоветский период, явилась нарастающая неуверенность в будущем. Актуализация потребности в безопасности и ее хроническая неудовлетворенность привели к «уплощению» мотивационной сферы человека, к утрате иерархичности. Многоуровневая биопсихосоциальная структура потребностей взрослого человека оказалась под мощным давлением разнообразных угроз внешнего мира, требующих концентрации на базовых нуждах, в первую очередь, защите себя как индивида. В условиях неопределенности основным средством обезопасить себя и близких от актуальных и потенциальных угроз явились деньги, которые в течение девяностых–начала двухтысячных «обросли» для большинства взрослого и подрастающего поколения дополнительными смыслами и сверх смыслами. Сильная вовлеченность денег в систему смысложизненных ориентаций субъекта деятельности привела к целому ряду взаимозависимых процессов: от снижения удельного веса социальных и духовных потребностей в структуре мотивации разных слоев и возрастных групп населения, роста эгоистических, индивидуалистических тенденций в поведении

молодежи до стабильной неудовлетворенности жизнью среднестатистического россиянина [3, 4, 5].

Развитие профессиональной мотивации человека в значительной степени обусловлено состоянием государственной политики в области социально-трудовых отношений. Если система стимулирования трудовой активности несовершенно или «не работает», то мотивационная сфера труженика может прийти в движение вслед за любыми внешними воздействиями. Это приводит к тому, что человек перестает быть субъектом собственной деятельности, а превращается в объект влияний.

Эти наиболее общие тенденции имеют типические проявления. Эмпирически было обнаружено 7 типов мотивации профессиональной деятельности, отличающихся спецификой деформационных процессов и качественным своеобразием результативности деятельности. В основе выявленных симптомокомплексов субъектостабильных особенностей оказались следующие смысложизненные ориентации: обеспеченная жизнь близких; капитал; развлечения, хобби, общение; известность, слава; власть, деньги; желание оставить «след», проявить себя; помощь другим. Исследования показали, что хроническая незащищенность (физическая, экономическая, социальная, психологическая и т. д.) способствует обострению внутри личностных противоречий между потребностью в самореализации и необходимостью обезопасить жизнь близких, что в ряде случаев приводит к соматизации. Ориентация на создание мощного финансового ресурса (капитала) сопряжена с поисками материальной выгоды любой ценой, что, в свою очередь, создает условия для безнравственных поступков и противозаконной деятельности. В случае ориентации на непродуктивную активность, трудовая мотивация выражена слабо или отсутствует, это неминуемо приводит к депрофессионализации или нарушению закономерностей (дизонтогенезу) профессионального становления личности. Желание известности как основной мотив профессиональной деятельности может способствовать частой смене сфер приложения усилий, что выражается в профессиональном маргинализме, депрофессионализации. Жажда власти приводит к поискам выгоды (материальной, социальной, психологической) любой ценой, что, в свою очередь, влечет за собой безнравственные поступки и противозаконное поведение. Те, кто ориентирован на самореализацию, на желание оставить после себя «след», отличаются депривацией базовых потребностей, приводящей к ухудшению как физического, так и психического здоровья. И, наконец, лица с сохранившейся альтруистической направленностью отличались «уплощением» мотивационной сферы за счет утраты базовой мотивации, что нахо-

дило выражение в профессиональных деформациях и психическом выгорании [1, 2].

Деформация профессиональной мотивации как стабильная характеристика совокупного субъекта труда приводит к ухудшению качества трудовых ресурсов, к снижению эффективности деятельности, а также угрожает сохранению и наращиванию человеческого капитала нашей страны в отдаленном и не очень отдаленном будущем.

Литература

1. Черемошкина Л. В. Мотивация труда: факторы и условия // Человек и труд. 2004. № 8. С. 75–80.
2. Черемошкина Л. В. Современные проблемы мотивации труда // Ученые записки РГСУ. 2005. № 2. С. 14–23.
3. Черемошкина Л. В. Ценностные ориентации современной молодежи как основа социальной ответственности // Социальная политика и социология. 2006. № 3. С. 146–154.
4. Черемошкина Л. В. Третья «волна» депрофессионализации // Человек и труд 2010. № 11.
5. Черемошкина Л. В. О трудовых ресурсах и проблеме депрофессионализации // Теоретическая и экспериментальная психология. 2010. Т. 3. № 1. С. 39–48.

Е. Н. Чуева

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЕЙ И РАБОТНИКОВ АППАРАТОВ СУДОВ

Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга,
кафедра теоретической и практической психологии
(Петропавловск-Камчатский)

Актуальные задачи повышения качества правосудия и эффективности судебной системы, укрепления независимости судов объективно предъявляют повышенные требования не только к судьям, но и ко всем работникам судебного аппарата. Основные требования к кандидатам на должность судьи содержатся в Законе РФ «О статусе судей в Российской Федерации» [1]. В ст. 3 «Кодекса судейской этики», принятого VI Всероссийским Съездом судей 2 декабря 2004 года также предъявляются определенные требования к званию судьи: судья в любой ситуации должен сохранять личное достоинство, дорожить своей честью, избегать всего, что могло бы умалить авторитет

судебной власти, причинить ущерб репутации судьи и поставить под сомнение его объективность и независимость при осуществлении правосудия [2].

Работа судьи как никакая другая связана с человеческими отношениями. Разбирая дело в судебном заседании, судья постоянно сталкивается со сложными переплетениями человеческих взаимоотношений, при этом он имеет дело не только с преступниками, но и с самыми различными категориями граждан. Бесспорно, знание психологической науки необходимо каждому, кто имеет дело с людьми, кто призван воздействовать на них, а тем более решать их судьбы. Для наиболее объективного и квалифицированного решения множества вопросов, постоянно возникающих перед судебно-следственными органами, наряду с юридической и общей эрудицией, профессиональным опытом, требуются также и обширные психологические знания.

Занимаясь исследованием теневых сторон жизни, иногда в самых отталкивающих ее проявлениях, судья должен суметь сохранить личную невосприимчивость (иммунитет) к отрицательным влияниям и избежать нежелательного искажения личности, так называемой профессиональной деформации, которая может проявляться в трансформации бдительности в излишнюю подозрительность, придирчивость, недоверие к любому провинившемуся или оступившемуся человеку и т. п.

Вся деятельность судьи в очень большой степени подчиняется общественным нормам и социальным ожиданиям. От человека в мантии все окружающие справедливо ждут строго определенного рода поведения – справедливости, соучастия, помощи, защиты. Публичность исполнения профессиональных действий. Любой проступок судьи, его слова, тон, манеры, внешний вид – все обращает на себя внимание окружающих и нередко, потом обсуждается. Судья всегда работает под острым, пристальным взглядом людей, потому что он – представитель власти и закона. Все действия его подвергаются строгому оцениванию со стороны окружающих. В одних случаях этот очень сильный эмоциональный фактор – «присутствие зрителей» – способствует успешному выполнению служебных задач, в других может вызывать дезорганизацию действий судьи, приводить к ошибкам в деятельности.

Существенной особенностью деятельности судьи является конфликтный характер тех ситуаций, на фоне которых протекает судебное заседание. Конфликтность деятельности проявляется в самых разных формах. Вступая во взаимодействие с конфликтующими сторонами, в эмоционально окрашенных ситуациях общения, судья обязан сохранять самоконтроль, обладать повышенной психологической

устойчивостью, чтобы не поддаваться на провокации и противостоять психическому заражению потерявшего над собой контроль человека. Все это предъявляет очень высокие требования к личности судьи, его педагогическому такту и психологической культуре.

Генеральный директор Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации А. В. Гусев, подчеркивая необходимость создания психологической службы в рамках судебной системы, отмечает, что «существующая система медицинского обслуживания действующих судей решает задачи сохранения их здоровья не в полной мере. Специфические условия труда судей, работа которых связана с эмоциональными стрессами, психическим напряжением, способствуют развитию заболеваний, ведущих к преждевременной утрате ими профессиональной трудоспособности. В связи с этим большое значение приобретает вопрос совершенствования работы по профилактике и выявлению заболеваний, психологической и психофизиологической коррекции отрицательной динамики профессиональной работоспособности у судей» [4].

На протяжении последнего десятилетия в судебной системе активно обсуждается вопрос об организации психологической службы. Так, в Постановлениях Совета судей Российской Федерации № 86 от 26 декабря 2002 г. «О психологическом обеспечении судебной деятельности и использовании методов психодиагностического обследования личности кандидата на должность судьи» и № 111 от 28 ноября 2003 года «О проекте федерального закона и иных правовых актов, направленных на создание правовой базы для психологического обеспечения судебной деятельности и улучшение работы по сохранению здоровья судей» говорится о том, что назрела потребность в проведении специальных социально-психологических, медико-психологических и психофизиологических исследований, в результате которых должны быть выявлены факторы, негативно влияющие на психику и организм судьи, выработаны конкретные рекомендации по их устранению или снижению отрицательного воздействия [3].

Однако на сегодняшний день данные постановления носят рекомендательный, а не обязательный характер. Согласно действующему российскому законодательству психологическое исследование кандидатов на должность судьи не является обязательным. В этой связи проведение психодиагностики кандидатов на должность судьи осуществляется по поручению квалификационных коллегий субъектов Российской Федерации и при условии согласия на проведение такого обследования кандидатами на должность судьи [5].

В отличие от опыта зарубежных стран, где психодиагностика и психологическая помощь являются естественным и неотъемлемым

атрибутом жизни общества, в нашей стране деятельность психологических служб стала развиваться только в последние десятилетия и развивается очень медленно. Психологическая диагностика в целях профотбора на сегодняшний день является обязательной во всех силовых структурах (ФСБ, МВД, МЧС и др.), а также при отборе сотрудников в организации, связанные с повышенной ответственностью за жизни, здоровье и благосостояние людей. Во многих организациях введены ставки психологов и созданы психологические службы, работа которых, в первую очередь, направлена на оказание морально-психологической помощи сотрудникам.

Исходя из собственного опыта работы внештатного психолога сначала в системе МВД, а затем в судебной системе знаю, что создание таких служб – дело не простое, требующее времени и терпения. И ключевую роль здесь играет позиция руководителя организации, понимающего важность и значение психологического сопровождения деятельности организации для решения поставленных задач.

Первая сложность, с которой приходится сталкиваться, при организации психологической службы, как, впрочем, при введении всего нового, – это страх и недоверие со стороны сотрудников. Чаще всего это происходит из-за низкой психологической культуры, незнания или неправильного толкования деятельности психолога. С одной стороны психолог ассоциируется с врачом-психиатром, который может поставить диагноз о психических отклонениях и нарушениях – отсюда страх: «А вдруг мне тоже поставят диагноз или выявят что-то, что повлияет на мою дальнейшую карьеру». С другой стороны – незнание о возможностях психологической помощи при возникновении трудных жизненных ситуаций, и предпочтение прибегать к традиционным русским способам снятия напряжения и разрешения проблем. Здесь нужно отметить, что немаловажную роль в формировании той или иной установки играет и сама личность психолога, его тактика поведения и уровень профессионализма.

Вторая сложность, с которой приходится сталкиваться при организации психологической службы – это определение цели и основных направлений работы, которые должны вытекать из непосредственной деятельности организации и способствовать улучшению качества ее функционирования.

Учитывая вышеназванные сложности, работу по созданию психологической службы в судебной системе, на наш взгляд, необходимо начинать с подготовительного этапа, основными задачами которого должны быть следующие:

- подбор квалифицированного специалиста-психолога, имеющего соответствующий уровень образования и опыт работы;

- знакомство психолога со спецификой работы организации и с членами коллектива; определение основных задач и направлений деятельности и согласование этих задач с руководством организации;
- информирование сотрудников организации о создании психологической службы, ее основных функциях и направления работы;
- оборудование и оснащение специального кабинета для проведения психодиагностики и консультирования, подбор необходимого психодиагностического инструментария для осуществления диагностики и психологической реабилитации.

Решение вопроса об организации психологической службы требует определения *цели, основных направлений ее деятельности и задач*, которые необходимо решать в рамках каждого направления.

Актуальные задачи повышения качества правосудия и эффективности судебной системы, укрепления независимости судов объективно предъявляют повышенные требования не только к судьям, но и ко всем работникам судебного аппарата. Судья является независимым в принятии решения, но работает он в команде, а эффективность и качество коллективной деятельности в первую очередь предопределяется деловыми и личностными качествами каждого члена этой команды. В связи с этим, *основной целью* психологического сопровождения профессиональной деятельности судей является *создание системы организационных и психологических мероприятий, направленных на совершенствование работы с кадрами и повышение эффективности профессиональной деятельности судей и работников аппаратов судов.*

Исходя из поставленной цели, были определены основные направления деятельности психологической службы.

Организация и проведение профессионального психологического обследования кандидатов на должность судьи, а также всех лиц, принимаемых на работу в аппараты судов общей юрисдикции РФ.

В рамках данного направления должны решаться следующие задачи:

- составление научно-обоснованных профессиограмм и психограмм различных должностей, предусмотренных штатным расписанием суда в виде системы требований, предъявляемых к психофизиологическим и психическим качествам соответствующего кандидата;
- подбор, апробация и совершенствование психодиагностического инструментария;
- осуществление психологического обследования, изучение личностных, интеллектуальных и психофизиологических харак-

теристик кандидатов на должность судьи с целью определения и оценки потенциальных способностей к судебной деятельности, установление их индивидуально-личностных особенностей, оценки психоэмоционального состояния, а так же прогноза дальнейшего профессионального развития [5];

- психологическое обследование лиц, поступающих на службу в аппарат суда, а также при назначении на руководящую должность;
- подготовка заключения о степени функциональной и психологической пригодности кандидатов к соответствующей деятельности;
- изучение особенностей профессиональной деятельности сотрудников с целью совершенствования методов и критериев профессионального психологического отбора кандидатов и прогнозирования их психологической пригодности к дальнейшей деятельности.

Работа судьи связана с повышенными психологическими нагрузками, ответственностью за принятие решения, большим объемом работы и информационной перегрузкой, что зачастую является причиной либо психосоматических заболеваний, либо профессиональной деформации. Из чего вытекает, второе направление психологической деятельности: *осуществление психологического сопровождения и поддержки судей и работников судебных аппаратов, проведение мероприятий по их психологической реабилитации и восстановлению профессиональной работоспособности.*

В рамках этого направления должны решаться следующие задачи:

- диагностика профессиональной работоспособности судей и работников аппарата суда, с целью выявления и предупреждения состояний психоэмоционального переутомления и нервно-психического срыва [6];
- организация и проведение профилактической и реабилитационной работы с судьями и работниками аппарата суда, имеющими признаки переутомления и других неблагоприятных психических состояний; осуществление коррекции нервно-психической напряженности;
- осуществление индивидуально-психологического консультирования судей, работников аппарата суда и членов их семей;
- оказание помощи в разрешении личных и семейных психологических проблем;
- психологическая помощь судьям и сотрудникам в процессе их адаптации к новой служебной деятельности;
- психологической помощи сотрудникам при их подготовке к выходу на пенсию.

Не менее важным для продуктивного осуществления судебной деятельности является общий климат в аппарате суда. Отсюда вытекает третье направление в деятельности психолога: *организация и проведение социально-психологической работы, обеспечение благоприятного социально-психологического климата в коллективах.*

В рамках этого направления решаются следующие задачи:

- проведение социально-психологического мониторинга, с целью изучения психологического климата в коллективах и удовлетворенности профессиональной деятельностью;
- разработка методических рекомендаций по улучшению и стабилизации психологического климата, а также предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций;
- консультирование руководителей по вопросам отбора, расстановки, повышения квалификации работников аппарата суда, в формировании резерва на выдвижение;
- проведение психологического обследования работников при их перемещении на вышестоящие должности;
- проведение тренинговых занятий, направленных на обучение навыкам снятия психоэмоционального напряжения, совершенствования коммуникативных навыков и группового взаимодействия.

Особое значение для обеспечения эффективности правосудия играет общая профессиональная культура судьи и работников судебного аппарата. Осуществляя правосудие, судья не только выносит приговор, но еще и активно взаимодействует с участниками судебного процесса. Следовательно, от судьи требуется не только знание законов, но и знание психологии человеческих отношений. Судья должен постоянно совершенствовать свою деятельность в этом направлении.

Отсюда вытекает четвертое направление в деятельности психолога: *осуществление профессионально-психологической подготовки судей и работников аппарата суда.*

В задачи этого направления входят следующие:

- проведение занятий в системе профессиональной подготовки судей и работников аппарата суда по тематике психологической подготовки, направленной на развитие профессионально значимых психологических качеств, способствующих повышению психологической устойчивости при выполнении судебной деятельности;
- психологическое консультирование судей и работников аппарата суда в области коммуникативной культуры и специальных психологических приемов, необходимых для проведения судебных

разбирательств и общения с участниками судебного процесса и посетителями суда;

- консультирование руководителей судов по вопросам применения психологических технологий в работе с кадрами, с учетом их индивидуально-личностных особенностей.

Организация работы по психологическому обеспечению деятельности судей должна соответствовать следующим требованиям:

- организация работы психологической службы в судебной системе должна строиться на основе перспективного и текущего планирования;
- перечень психологических и психофизиологических методик, используемых психологами и специалистами психологической службы, должен соответствовать всем требованиям, предъявляемым к психодиагностическим процедурам (точность, надежность, валидность). При проведении психодиагностического обследования рекомендуется учитывать рекомендации по проведению диагностики кандидатов, поступающих на службу в органы МВД, МЧС России;
- психологическая диагностика, равно как и все остальные виды психологического сопровождения должны проводиться лицами, имеющими соответствующее образование и необходимый уровень квалификации;
- рекомендации и заключения психолога являются информацией, предназначенной для служебного пользования; вся информация о результатах психологического обследования кандидатов на должность судьи и работников аппарата суда должна храниться в делах соответствующей квалификационной коллегии судей, в условиях, обеспечивающих ее конфиденциальность;
- оформление результатов психологического обследования кандидатов осуществляется путем заполнения протокола психодиагностического обследования и составления развернутой характеристики личности обследуемого; по желанию кандидата, психолог информирует его о результатах диагностики, по необходимости дает соответствующие рекомендации;
- для нормального функционирования психологической службы должно быть выделено отдельное помещение – рабочий кабинет, персональный компьютер, программные продукты, аудио- и видеотехника, учебные и методические пособия, психологические тесты и методики, диагностические и психокоррекционные приборы, а так же дополнительный кабинет психологической регуляции.

Таким образом, использование достижений психологической науки, повышение психологической культуры и профессиональной компетентности работников судебной системы позволит не только создать более сильную и справедливую судебную власть, но и предотвратить серьезные факторы профессиональной деформации и эмоционального выгорания судей и работников аппарата суда.

Литература

1. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 30. Ст. 1792.
2. Кодекс судейской этики. Утвержден VI Всероссийским съездом судей 2 декабря 2004 года. URL: http://www.echr-base.ru/kodeks_chesti.jsp
3. Постановлении Совета судей Российской Федерации № 111 от 28 ноября 2003 года «О проекте федерального закона и иных правовых актов, направленных на создание правовой базы для психологического обеспечения судебной деятельности и улучшение работы по сохранению здоровья судей». URL: <http://www.ssrp.ru/page/550/detail>.
4. Интернет-конференция «Актуальные вопросы деятельности Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации» с Генеральным директором Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации – Александром Владимировичем Гусевым, от 30 марта 2009 г. URL: <http://www.garant.ru/action/conference/206653>.
5. Чуева Е. Н. Психодиагностическое обследование личности кандидатов на должности судей как одна из составляющих повышения качества правосудия и эффективности судебной системы – Администратор суда. 2010. № 2. С. 15–19.
6. Чуева Е. Н. Специфика проявления профессионального стресса у представителей социномических профессий. Вестник КРАУНЦ (Камчатской региональной ассоциации «Учебно-научный центр») Сер. «Гуманитарные науки». 2012. № 2 (20). С. 165–174.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКЕ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Южный федеральный университет»,
Ростов-на-Дону

Профессиональная этика – это совокупность нравственных норм, правил и представлений, регулирующих поведение и отношения людей в процессе их профессиональных взаимодействий.

Индивидуальные представления о профессиональной этике опираются не только на писанные и неписанные кодексы, а являются результатом их индивидуального осмысления и интерпретации на основе собственного опыта, поэтому отличаются разнообразным содержанием. Индивидуальные представления о профессиональной этике формируются, развиваются на протяжении жизни. Представления о профессиональной этике относятся как к своей, так и к чужим профессиям.

Содержательно профессиональные этические представления отражают желательные или недопустимые образцы, описывают профессиональное поведение, отношения и чувства, имеющие место в профессиональной деятельности, а также профессионально значимые качества личности работника, могут быть направлены как на себя, так и на других – профессиональное сообщество, сотрудников и потребителей результатов профессиональной деятельности, имеют своим источником общеморальные нормы и ценности, нормы права и должностные инструкции.

Описанные показатели стали основой для разработки подхода к изучению содержания профессиональных этических представлений. Получение эмпирического материала осуществляется при помощи модифицированного варианта методики неоконченных предложений Ж. Нюттена, а его обработка – при помощи контент-анализа. Нами был предложен набор категорий и подкатегорий контент-аналитической обработки тестового материала [1]:

Категория «Должное/недопустимое». Подкатегории «Должное» (желательное и одобряемое для исполнения в профессиональной деятельности); «Недопустимое» (нежелательное, неодобряемое для профессиональной деятельности и поведения, «то, чего делать нельзя»).

Категория «Объект». Подкатегории «Коллеги», «Широкое профессиональное сообщество», «Партнёры» описываются индикатора-

ми, указывающими соответственно на лиц, по отношению к которым реализуется профессиональная этика – коллеги-сотрудники в организации, профессиональное сообщество в целом, лица, на которых направлена профессиональная деятельность – клиенты, партнеры. Подкатегория «Другое» – указание на объекты применения этики, не вошедшие в вышеуказанные подкатегории (объекты природы, культуры, общество в целом и т. д.).

Категория «Модальность». Подкатегории «Отношения» (межличностные отношения между профессионалом и партнером по профессиональному взаимодействию); «Переживания, чувства» (эмоциональная составляющая профессионального взаимодействия); «Действия, поведение» (конкретные действия и поведенческие паттерны, проявляющиеся в профессиональном взаимодействии); «Личные качества» (характеристики индивидуальности и опыта профессионала).

Категория «*Источник*» описывает то, на что профессионал опирается в своих индивидуальных этических представлениях. Подкатегории «Закон, право» (правовая регуляция профессионального поведения). «Должностные инструкции» (функциональные обязанности и полномочия в конкретной должности). «Универсальные ценности и культура» (общечеловеческие нормы морали и нравственности, универсальные ценности, этикет).

Категория «Направленность». Подкатегории «Эгоцентрические представления» (обращённость представлений испытуемого на себя. Собственная личность выступает точкой отсчета для оценки этического поведения в профессии); «Альтероцентрические представления» (обращённость представлений на другого человека – партнёра по профессиональному взаимодействию, готовность поставить себя на его место).

Используя разработанное нами методическое оснащение, мы исследовали профессиональные этические представления в разных профессиях (педагогов, менеджеров, работников сферы рекламы), на разных этапах профессионального развития, у студентов разных специальностей, курсов и форм обучения, во взаимосвязи с индивидуально-психологическими характеристиками. Исследования проведены совместно с И. Ю. Герасимовой, В. В. Денисенко, А. В. Еловской, Я. Н. Муцкой, Ю. В. Поповой, Д. С. Сусленковой.

Приведем вкратце полученные нами результаты. Испытуемые из выборок, определенных на основе профессиональной принадлежности, имеют специфику содержания этических представлений и их взаимосвязи с индивидуально-психологическими характеристиками.

Профессиональные этические представления педагогов в большинстве своём строятся на отражении конкретных действий и поведе-

ния, основываются на универсальных ценностях и культуре, а личные качества профессионала являются важным фактором в осуществлении профессиональной деятельности в соответствии с этическими нормами. Профессиональная этика применяется в основном во взаимодействии с коллегами, при этом испытуемые ожидают проявления этичного поведения и по отношению к самим себе.

По критерию преобладания представлений о недопустимом мы относим преобладающие в выборке этические представления к «сдерживающим». Эти представления являются фактором, разграничивающим нормальное с точки зрения этики и отклоняющееся профессиональное поведение и сдерживающим от нежелательных проявлений.

С продвижением педагогов по этапам профессионального развития (от профессионального обучения до этапа мастерства) увеличивается роль широкого профессионального сообщества как объекта применения профессиональной этики и снижается эгоцентрическая позиция в представлениях.

Нами были выявлены взаимосвязи содержания этических представлений с особенностями межличностного взаимодействия педагогов. Представления об этически оцененных действиях и поведении сокращаются с ростом показателей доминантности в межличностном взаимодействии вообще и соперничества в конфликтном поведении. Общая доминантность и агрессивность связана также с сокращением представлений о переживаниях и чувствах. Учителя, стремящиеся избегать конфликтов, считают, что профессиональная этика должна проявляться преимущественно в отношении учеников. Готовность к компромиссному решению конфликтов присутствует у учителей, отмечающих важность личных качеств педагога как проявления профессиональной этики. Опора на правовые нормы как источник профессиональной этики снижается у альтруистичных испытуемых. Подкатегория «Универсальные ценности и культура» больше выражена у зависимых и агрессивных педагогов. Вероятно, универсальные нормы культуры, морали, нравственности служат образцом, позволяющим сдерживать от нежелательных агрессивных проявлений. В то же время, зависимые ориентируются на мнение окружающих, поэтому опираются на то, что является общепринятым и одобряемым. Мы полагаем, что выявленные взаимосвязи указывают на значимость этических представлений как показателей профессионализма учителя: с ростом выраженности характеристик межличностного взаимодействия, нежелательных в его деятельности (агрессивность, эгоистичность, соперничество) сокращается представление о профессиональной этике.

С прогрессированием эмоционального выгорания в содержании профессиональных этических представлений педагогов сокраща-

ется ориентированность на межличностные отношения, на широкое профессиональное сообщество, коллег и учеников, ослабляется осознанность должного, а также действий и поведения, уменьшается отражение в этических представлениях правовых норм, закона и должностных инструкций.

Также выявлено, что у педагогов с содержанием профессиональных этических представлений связаны показатели профессиональных деформаций, помимо эмоционального выгорания. В частности, с ростом деформации по факторам С (повышение эмоциональной стабильности, возможная ригидность) и О (тревожность) Кеттелла повышается роль отношений как составляющих профессиональной этики, опора на должностные инструкции как ее источник и снижается эгоцентричность представлений о профессиональной этике. Несмотря на кажущиеся, исходя из названия факторов, противоречия (С – «эмоциональная нестабильность–эмоциональная стабильность» и О – «спокойствие–тревожность») интерпретация факторных полюсов согласуется между собой. Так, высокие значения по фактору С связываются не только с эмоциональной зрелостью и выдержанностью, но и в ряде случаев с эмоциональной ригидностью и нечувствительностью. Высокие значения по фактору О связываются не только с тревожностью, ранимостью и впечатлительностью, но и со склонностью постоянно, стабильно пребывать в мрачном настроении, скрупулёзностью и развитым чувством долга. Низкие же значения фактора О связываются не только с уверенностью в себе, спокойствием и невозмутимостью, но и с беспечностью, самоуверенностью, самонадеянностью, благодушием.

У менеджеров по работе с клиентами в коммерческой организации этические представления в основном включают надлежащие действия и поведение, согласующиеся с универсальными ценностями и культурой, объектом которых являются преимущественно коллеги. По критерию преобладания представлений о должном, желательном, наилучшем, опоре на идеалы и ценности мы относим данный тип профессиональных этических представлений к «направляющему» типу, который служит образцом и положительно оцененным эталоном. Как и у педагогов, в выборке менеджеров преобладают отрицательные корреляционные взаимосвязи профессиональных этических представлений и показателей эмоционального выгорания. Однако по полученным нами для обеих выборок данным нельзя заключить, что является причиной, а что – следствием: предшествует ли эмоциональное выгорание сокращению профессиональных этических представлений, или широта этических представлений служит фактором, препятствующим выгоранию.

Исследуя взаимосвязи профессиональных этических представлений с манипулятивным отношением у работников сферы рекламы, мы обнаружили, что с повышением уровня манипулятивности растёт опора на должностные инструкции как источник профессиональной этики. Мы связываем это с содержанием рекламной деятельности – узаконенное и закреплённое в профессиональных функциях манипулятивное воздействие на потенциальных покупателей и потребителей услуг. Сотрудники рекламных агентств в представлениях о профессиональной этике опираются прежде всего на должностные и организационные правила, чем на личные переживания и качества, хотя межличностные отношения учитывают.

Что касается профессиональных этических представлений студентов, то будущие учителя начальных классов имеют более широкие представления о должном и одобряемом, о действиях, поведении и личных качествах профессионала как показателях профессиональной этики, по сравнению со студентами, готовящимися стать учителями химии/биологии и математики/информатики. В свою очередь, студенты профиля «Математика, информатика» превосходят остальных по отражению универсальных морально-нравственных и культурных норм как источника профессиональной этики.

Студенты-психологи разных форм обучения (очники и заочники) проявляют сходство между собой в том, что в качестве выражения профессиональной этики отмечают конкретные действия, поступки и поведение. Объектом применения профессиональной этики являются, в основном, партнеры по деятельности – клиенты, учащиеся, на втором месте – коллеги. На их примерах строятся в основном альтероцентрические этические представления. Профессиональная этика основывается, в основном, на универсальных ценностях и культуре, менее всего студенты опираются на правовые нормы.

Особенности исследованных выборок студентов-психологов разных форм обучения проявились в иерархии разных подкатегорий содержания этических представлений и в степени выраженности подкатегорий.

В содержании представлений студентов-очников отражено преимущественно должное, а студенты заочной формы обучения чаще отмечают недопустимое с точки зрения профессиональной этики. Студенты очного обучения привели в своих ответах значительно большее количество и разнообразие указаний на ряд проявлений профессиональной этики.

Можно сделать неоднозначные предположения о природе выявленных различий. Возможно, представления очников более разносторонни, но менее дифференцированы, более диффузны, с попыт-

кой охватить все возможные проявления профессиональной этики. В свою очередь, заочники, возможно, более склонны выделять в презентации профессиональной этики главное, реализуемое в профессиональной деятельности, и отбрасывать второстепенное. Вероятно, их представления более реалистичны. Студенты заочной формы обучения, как правило, имеют опыт работы по профилю обучения или сходному с ним. Студенты-очники редко имеют подобный опыт. Можно отметить, что первые в большей степени испытывают социализирующие влияния со стороны профессионального сообщества, а вторые – со стороны студенческой и вузовской среды. То есть, имеют место разные социокультурные воздействия, разные модели включения студентов в профессиональную реальность, разная степень практической реализации профессиональных компетенций, формируемых как вузом, так и профессиональной средой. В связи с этим мы подчёркиваем роль педагогического сопровождения формирования профессиональных представлений при обучении.

Практическое применение результаты исследований могут найти в социально-психологическом обеспечении профессиональной деятельности в сфере «человек–человек», в профессиональном и организационном консультировании, в работе служб персонала, при наборе и аттестации персонала, в системе психогигиенических, психопрофилактических и психокоррекционных мероприятий в коллективах и с отдельными сотрудниками, при разработке программ учебных дисциплин в профессиональном образовании.

Литература

1. Шелёва А. М. Контент-анализ как метод изучения профессиональных этических представлений в образовании // Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования: материалы III Международной научно-практической конференции (22–23 ноября 2012 г., Россия, Ростов-на-Дону). Ростов-н/Д.: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ, 2012. С. 289–292.

РАЗРАБОТКА БАЗОВЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ*

ФГБОУ ВПО «Чувашский государственный педагогический университет
им. И. Я. Яковлева», г. Чебоксары

Распространение зависимого (аддиктивного) поведения среди несовершеннолетних продолжает оставаться опасной тенденцией в детской и молодежной среде. Поэтому одним из важнейших направлений педагогической деятельности становится профилактика зависимостей в образовательных организациях. Несмотря на принятие «Стратегии государственной антинаркотической политики Российской Федерации до 2020 года» (2010), «Концепции реализации государственной политики по снижению масштабов злоупотребления алкогольной продукцией и профилактике алкоголизма среди населения Российской Федерации на период до 2020 года» (2009 г.), «Концепции осуществления государственной политики противодействия потреблению табака на 2010–2015 годы» (2010 г.), «Концепции профилактики употребления психоактивных веществ в образовательной среде» (2011) и многих других законодательных документов эффективность превентивной педагогической деятельности остается невысокой. В этих нормативных документах снова и снова ставится вопрос о необходимости подготовки педагогических кадров для профилактической работы среди детей и молодежи, однако ситуация не меняется. На наш взгляд, причиной этого является отсутствие четких требований к компетентностям педагогов в области превентивной деятельности.

Компетентностный подход положен сегодня в основу разработки Федерального государственного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения, Профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании (воспитатель, учитель)» [4]. Этот подход также лежит в основе «Методики оценки уровня квалификации педагогических работников» В. Д. Шадрикова, которая активно используется при проведении аттестации педагогов [5]. Однако анализ этих документов показывает значительные различия в требованиях к компетентностям педагогов.

Во-первых, отметим, что в ФГОС ВПО 3 поколения обозначены требования к результатам освоения образовательных программ ба-

калавриата. Они сформулированы в виде 3 групп компетенций: общекультурные, общепрофессиональные, специальные.

В отличие от стандарта высшего профессионального образования в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании (воспитатель, учитель)» требования сформулированы в виде 2 обобщенных трудовых функций:

1. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, которая, в свою очередь, включает 3 трудовые функции: общепедагогическая (обучение), воспитательная и развивающая деятельность. Каждая из функций содержит описание педагогической деятельности в виде 4 блоков: трудовые действия, необходимые умения, необходимые знания, другие характеристики.
2. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ, которая включает также несколько трудовых функций в зависимости от уровня и направления деятельности (педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного, начального общего, основного и среднего общего образования), имеющие сходную блочную структуру [4].

Нетрудно видеть, что требования профессионального стандарта глубже, конкретнее, разнообразнее и слабо соотносятся с компетенциями, которыми должны овладеть студенты педагогических вузов.

Проанализируем теперь, какие из компетенций можно отнести к превентивной деятельности педагога по направлению подготовки «Педагогическое образование». В группе общекультурных компетенций к таким можно отнести только готовность «использовать методы физического воспитания и самовоспитания для повышения адаптационных резервов организма и укрепления здоровья (ОК-5)». В группе профессиональных компетенций в области педагогической деятельности мы бы выделили готовность «к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся в учебно-воспитательном процессе и внеурочной деятельности (ПК-7)». Группа специальных компетенций отражает готовность будущих педагогов к конкретной профессиональной деятельности и не содержит компетенций в области профилактики зависимого поведения детей и подростков.

Основное внимание, как мы видим, уделено формированию здорового образа жизни, но сегодня профилактика зависимого поведе-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-06-10170а.

ния составляет отдельное и не менее важное направление превентивной педагогической деятельности. Еще С. В. Березин, К. С. Лисецкий в своих исследованиях указывали на несостоятельность использования принципа формирования здорового образа жизни в профилактике наркомании [3]. В Международных стандартах профилактики также показано, что превенция зависимого поведения детей и молодежи средствами физической культуры и спорта не имеет доказанного профилактического эффекта. Однако в нашей стране он является одним из самых широко используемых методов превентивной деятельности [2].

В профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании (воспитатель, учитель)» в обобщенной трудовой функции «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, среднего общего образования» выделены 3 трудовые функции: общепедагогическая функция (обучение), воспитательная и развивающая деятельность [4]. Проанализируем их для выявления требований по организации превентивной педагогической деятельности.

В функции «Воспитательная деятельность» педагог должен осуществлять трудовые действия по формированию у учащихся «культуры здорового и безопасного образа жизни». Эти же действия обозначены и в функции «Развивающая деятельность», а также особо отмечены трудовые действия по освоению и применению психолого-педагогических технологий адресной работы с различными категориями детей, в том числе с отклоняющимся поведением, с зависимостью (!) [4]. Однако отметим, что последние действия соответствуют вторичной и третичной видам профилактики социальных отклонений, а первичная вновь заменена формированием здорового образа жизни.

Еще интереснее складывается ситуация с аттестацией педагогов. Во многих регионах Российской Федерации активно используется разработанная В. Д. Шадриковым «Методика оценки уровня квалификации педагогических работников» [5]. В ее основу положены профессиональные компетенции, выделенные автором на основе разработанной им психологической функциональной системы деятельности в рамках теории системогенеза. В рамках данной теории психологическая система деятельности состоит из следующих основных функциональных блоков (конструктов): 1) мотивы профессиональной деятельности; 2) цели профессиональной деятельности; 3) программы деятельности; 4) информационная основа деятельности; 5) принятие решений; 6) подсистема профессионально важ-

ных качеств; 7) контроль (самоконтроль); 8) коррекция результатов деятельности [6].

Структура и содержание психологической системы деятельности использованы В. Д. Шадриковым в качестве объективного критерия для теоретически обоснованного выявления состава базовых компетенций любой профессиональной деятельности, в том числе и педагогической. Этот подход был положен в основу разработанных автором «Модели специалиста на основе компетентностного подхода» и «Профессионального стандарта педагогической деятельности», который не был утвержден. Однако на этой же основе была создана и «Методика оценки уровня квалификации педагогических работников», которая внедрена и лежит в основе анализа профессиональной деятельности педагогов. Компетенции деятельности, выделенные В. Д. Шадриковым, составили основание для определения соответствующих компетенций, которыми должны обладать педагоги:

1. Компетентность в мотивации учебной деятельности учащихся.
2. Компетентность в раскрытии личностного смысла конкретных учебных курсов и учебного материала конкретного урока.
3. Компетентность в целеполагании учебной деятельности.
4. Компетентность в вопросах понимания учащихся, необходимая для реализации индивидуального подхода в процессе обучения.
5. Компетентность в предмете преподавания (предметная компетентность).
6. Компетентность в принятии решений, связанных с разрешением педагогических задач.
7. Компетентность в разработке программ деятельности и поведения.
8. Компетентность в организации учебной деятельности, которая, в свою очередь, предполагает:
 - компетентность в организации условий деятельности, прежде всего информационных, адекватных поставленной учебной задаче;
 - компетентность в достижении понимания учащимися учебной задачи и способов ее решения (способов деятельности);
 - компетентность в оценивании текущих и итоговых результатов деятельности.

Позднее в «Методике оценки уровня квалификации педагогических работников» В. Д. Шадриковым предложено описание видов профессиональных компетенций педагогической деятельности и их показателей (параметров) по двум направлениям педагогической деятельности – обучению и воспитанию учащихся [6].

Мы считаем, что назрела острая необходимость разработки базовых компетентностей профилактической деятельности педагога. Разработанная В. Д. Шадриковым концепция системогенеза позволяет нам на основе ее ключевого понятия психологической системы деятельности проанализировать различные виды субъект-субъектной деятельности, в том числе и профилактическую. Как справедливо отмечает А. В. Карпов, становятся очевидными перспективы разработки прикладного аспекта концепции системогенеза для других, не менее важных видов профессиональной деятельности, например, управленческой, организаторской, информационной [1, с. 130].

Мы предлагаем разработку состава базовых компетенций профилактической деятельности педагога и их характеристику.

1. Компетентность в области личностных качеств (жизнеспособность личности педагога).
2. В компетентности в постановке целей и задач профилактической деятельности выявлены следующие компетентности и показатели: умение ставить цели и задачи профилактической деятельности по отношению к коллективу и конкретным учащимся; умение ставить цели профилактической деятельности в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями учащихся.
3. Компетентность в области мотивации поведения (поступков) учащихся на участие в профилактической деятельности включает: умение создавать ситуации, обеспечивающие успех во время участия в профилактической деятельности; умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации для участия воспитанников в профилактической деятельности.
4. Компетентность в области обеспечения информационной основы профилактической деятельности предполагает: компетентность в предмете педагогической профилактики; компетентность в методах и технологиях педагогической профилактики зависимого поведения детей и подростков; компетентность в субъективных условиях профилактической деятельности, знание учеников и учебных коллективов.
5. В компетентность в области разработки программ профилактической деятельности включаются следующие компетентности: умение выбрать и реализовать программу профилактики, использовать методические и дидактические материалы; умение самостоятельно разработать собственную программу профилактики, методические и дидактические материалы для профилактики зависимого поведения детей и молодежи.
6. К компетентности в области организации профилактической деятельности были отнесены: умение устанавливать субъект-

субъектные отношения с учащимися; умение организовать профилактическую деятельность учащихся.

Литература

1. Карпов А. В. От психологии деятельности – к психологии деятеля (рецензия на книгу В. Д. Шадрикова «Психология деятельности человека» // Мир психологии. 2014. №3. С. 119–133.
2. Корчагина Г. А. Необходимость внедрения стандартов первичной профилактики потребления психоактивных веществ в Российской Федерации / Г. А. Корчагина, Е. В. Фадеева // Вопросы наркологии. 2013. №6. С. 220–231.
3. Первичная профилактика наркомании: учеб. пособие / Под ред. С. В. Березин, К. С. Лисецкого. Самара: Изд-во «Универс-групп», 2006. 170 с.
4. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» // Российская газета. № 6261. 18 декабря 2013.
5. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под науч. ред. В. Д. Шадрикова. М.: Логос, 2011. 168 с.
6. Шадриков В. Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 26–31.
7. Шубникова Е. Г. Подготовка студентов педагогического вуза к профилактике зависимого поведения детей и молодежи: монография. М.: Современное образование, 2014. 160 с.

Раздел 3
ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ:
ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

Т. Д. Азарных

**ДЕПРЕССИВНЫЕ СОСТОЯНИЯ У СТУДЕНТОВ,
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТЯМ МЕНЕДЖМЕНТА**

ФГБОУ ВПО Воронежский университет инженерных технологий,
г. Воронеж

Целью данного исследования являлось изучение депрессивных состояний (ДС) у студенток, обучающихся по специальностям менеджмента. Гипотезой исследования являлось предположение о том, что ДС связаны с дистрессами, под которыми понимается определенный класс стрессов, связанных с переживанием страха в результате агрессивных действий, антропогенных катастроф, стихийных бедствий, а также смертью близких.

Актуальность исследования связана с тем, что ДС выступают одним из основных факторов риска суицидов [1; 6], а также формирования зависимости от психоактивных веществ (ПАВ) как среди взрослых, так и молодых людей [6]. Обе проблемы являются актуальными для российского общества. В течение ряда лет Россия держит первенство по суицидам [1, 4], и если в последние годы наметилась тенденция снижения их количества среди взрослых, то среди молодых людей она отсутствует [4]. Кроме того растет число женщин, выбирающих сферой своей деятельности управление, занимающихся предпринимательством. Между тем депрессии среди женщин встречаются в несколько раз чаще, чем среди мужчин. В жизни россиянка на протяжении последних двух десятилетий возросла стрессорная нагрузка. Можно предположить, что одной из причин ДС являются пережитые стрессы. Однако такая связь признается не всеми исследователями в области психического здоровья и требует изучения.

Исследование проведено среди студенток экономических факультетов, обучающихся по специальностям менеджмента (средний возраст – 19,9 лет, с вариациями от 18 до 21 года) (151 девушка) дневных отделений вузов г. Воронежа в 2003–2013 гг. Следует подчеркнуть,

что в исследовании принимали участие студентки, начиная со второго курса, т. е. вопрос об адаптации первокурсников закрыт. Определялись следующие показатели: уровень а) депрессии (А. Бек) (BDI) [3], б) психопатологической симптоматики (SCL-90-R) [3], в) тревожности Тейлор, г) алкоголизма (AL) (в обоих случаях как дополнительные шкалы СМИЛ) [2]; д) маскулинности (СМИЛ) [2], наличие е) в истории жизни дистрессов (количество стрессов КС, их общий балл ОБС) (LEQ) [3], ж) суицидальных идеаций (СИ) по положительным ответам на вопрос о самоубийстве в двух тестах BDI, SCL-90-R и последующей беседы. В группу с наличием ДС вошли девушки, у которых уровень депрессии BDI составлял 10 и более баллов [4, с. 170], остальные составили контрольную. Следует подчеркнуть, что стрессы из опросника LEQ являются потенциально опасными в плане развития ПТС, однако из данной выборки лица с ПТС были исключены. Исследование проводилось не выборочно, а фронтально, т. е. участвовали все, поэтому можно предположить, что реально отражает существующее положение с ДС. Статистическая обработка проводилась с использованием программы SPSS (версия 13).

В начале следует отметить, что в исследованной группе девушки проявляют склонность к занятиям предпринимательской деятельностью. Объективно это выражается высоким процентом (36,5%) профилей с ведущей (на первом месте) шкалой мужественности-женственности (5) СМИЛ, т. е. с высокой маскулинностью [2]. Однако статистически значимой разницы в частоте встречаемости ДС в группах с высокой и низкой маскулинностью не установлено (39,1% против 20,0%). Это значит, что высокая маскулинность не защищает от развития ДС.

Установлено, что ДС встречаются у 13,2% студенток, т. е. у каждой восьмой. О серьезности переживаемых ДС свидетельствует тот факт, что в этой группе в 5,8 раза чаще встречаются СИ (40,0% против 6,9%, $\chi^2=4,825$, $p=0,028$), т. е. почти каждая вторая девушка с ДС имеет мысли о самоубийстве. По этиологии ДС являются гетерогенными. Можно выделить три подгруппы: 1) стресс произошел менее месяца назад (острый стресс или ОС) (7,9%), 2) стрессы были в течение жизни (69,5%), 3) не было стрессов (22,5%). При этом ДС в них встречаются в следующей пропорции: 33,3%, 13,3%, 5,9%. В данном исследовании будут проанализированы две первые группы.

Связь между ДС и переживаемым ОС (в первой группе) существует, однако она отмечается только в одной трети случаев, иначе говоря, ОС может протекать и без развития ДС. Причинами, приведшими к развитию ОС с ДС, являлись в 28,6% случаев разрыв любовных отношений, также в 28,6% – конфликты в интерперсональных отношениях,

в 21,4% – смерть близких, по 7,1% – болезни близких или собственные, ограбление. В этой группе ОС с ДС выше уровень тревожности ($M=30,0$, $SD=3,9$ против $M=18,2$, $SD=6,6$, $t=3,250$, $p=0,010$), коэффициент корреляции между выраженностью обоих состояний (тревожности и депрессии) составляет 0,67 ($p=0,024$). Иначе говоря, ДС утяжеляет течение ОС. При этом характер стрессов (в случае со смертью близких, болезнью близких и собственной) при ОС позволяет отнести эту реакцию к острой стрессовой реакции (ОРС), имеющей сходный с ПТС комплекс симптомов, но возникающей в первый месяц после стрессов, связанных с переживанием страха. В таком случае рассматривают ДС как коморбидное с ОРС. Таким образом, в ряде случаев при ОС существует связь ДС со стрессами.

О наличии связи между ДС и стрессами во второй группе свидетельствуют положительные коэффициенты корреляций Спирмена между выраженностью ДС и количеством пережитых стрессов (КС): $r_{КС}=0,41$, общим баллов стрессов (ОБС) $r_{ОБС}=0,38$ ($p=0,000$ в обоих случаях). Это значит, что чем больше пережила девушка стрессов, чем более актуализированными они являются, тем более высокой будет выраженность ДС. При этом обращает на себя внимание, что связь установлена с количеством стрессов. Это значит, что независимо от степени актуализированности стрессов, просто факт их наличия в истории жизни будет увеличивать выраженность ДС. В группе с наличием ДС чаще встречаются определенные виды стрессов: в 5,4 раза агрессивного генеза (могли убить или серьезно ранить, сексуальное насилие, нападение с оружием, семейное насилие) (35,7% против 6,6%, $\chi^2=8,086$, $p=0,004$), в 4,3 раза ограбление с угрозой применения холодного оружия, а также стихийные бедствия (в детстве) (оба: 28,6% против 6,6%, $\chi^2=4,490$, $p=0,034$). Это значит, что наличие ДС связано с определенными видами стрессов, прежде всего агрессивного генеза. В группе с наличием ДС выше и уровень тревожности ($M=22,2$, $SD=5,8$ против $M=16,4$, $SD=7,0$, $t=2,965$, $p=0,004$), шкалы алкоголизма AL ($M=46,3$, $SD=6,6$ против $M=38,8$, $SD=9,7$, $t=2,791$, $p=0,006$). Это значит, что ДС связаны также и с тревожными состояниями и сопровождаются алкогольным поведением. Таким образом, и в этой группе существует связь между ДС и стрессами. Прогноз динамики ДС делать трудно. Однако согласно данным литературы лица с аффективными расстройствами в детстве с большой долей вероятности будут страдать ими и во взрослом возрасте. При этом у них повышен риск психосоциальной дезадаптации, развития зависимости от психоактивных веществ и суицидального поведения [6].

Выводы. 1. ДС у студенток 18–20 лет, обучающихся по специальностям менеджмента, встречаются у каждой восьмой, т. е. психичес-

кое состояние на старте их трудовой деятельности (многие с третьего курса уже работают) является крайне дискомфортным. 2. В ряде случаев ДС связаны со стрессами, пережитыми в детстве и подростковом возрасте. 3. ДС сопряжены также с тревожными состояниями. 4. В группе с наличием ДС у каждой второй девушки встречаются мысли о суициде.

Литература

1. Корнетов Н. А. Что является лучшей формой профилактики суицидов? // Суицидология. 2013. № 2. С. 44–58.
2. Собчик Л. Н. Компьютерная программа к психодиагностическому тесту СМИЛ (вариант 3). Лицензия 05324. М.: Институт практической психологии, 2001.
3. Тарабрина Н. В. Практическое руководство по психологии посттравматического стресса. Ч. 2. Бланки методик. М.: Когито-Центр, 2007.
4. Тарабрина Н. В., Агарков В. А., Быховец Ю. В. и др. Практическое руководство по психологии посттравматического стресса. Ч. 1. Теория и методы. М.: Когито-Центр, 2007. 208 с.
5. Панченко Е. А., Положий Б. С. Суицидальная ситуация среди детей и подростков в России // Российский психиатрический журнал. 2012. № 1. С. 52–56.
6. Розанов В. А. Роль взаимодействия генов и среды в формировании нарушений психического здоровья детей и подростков // Журнал неврологии и психиатрии им. С. С. Корсакова. 2012. Т. 112. № 9. С. 97–102.

Н. Е. Водопьянова

РЕСУРСНАЯ МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ СУБЪЕКТАМ ТРУДА ПОДВЕРЖЕННЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ*

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург

Профессиональное выгорание как феномен современного бытия субъектов труда стоит в ряду важнейших теоретических и прикладных проблем психологической науки [6,7, 8, 11]. Несмотря на многочисленные исследования феномена выгорания недостаточно разработанными остаются научно-прикладные подходы к его профилактике и преодолению негативных последствий для специалистов,

* Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ, название гранта «Теоретико-методологические основы ресурсного подхода к психологическому обеспечению профессионального здоровья руководителей» № 15-06-10638..

находящихся на разных этапах профессионального пути. Разработка и внедрение научно-обоснованных технологий оказания психологической помощи специалистам подверженным профессиональному выгоранию имеет прямое отношение к повышению безопасности и сохранению профессионального здоровья субъектов труда.

Одним из центральных положений нашего субъектно-ресурсного подхода к психологической помощи «выгорающим» специалистам относится к пониманию профессионального выгорания как системного качества субъекта труда в отличие от его традиционного понимания только как негативного психического состояния. Системный характер профессионального выгорания проявляется в психических состояниях, процессах, диспозициях и отношениях к себе, к субъектам и объектам профессиональной деятельности, в деформации профессиональной направленности в виде смыслового отчуждения и ресурсо-разрушающих копинг-стратегий. Развитие профессионального выгорания рассматривается как следствие снижения ресурсного обеспечения и инволюции ресурсов субъекта из-за нарушения энергоинформационного взаимодействия в системе «субъект труда–профессия–организация–социум» [3].

Существующий негативный взгляд на синдром выгорания рассматривает его как необратимый и неизбежный для тех, кто отдает много душевных и физических сил работе. Наша позиция относительно данного феномена допускает не только негативные, но также и позитивные стороны развития синдрома выгорания. В частности, по нашим наблюдениям за респондентами в Т-группах, осознаваемые переживания личностного «выгорания» могут выступать в качестве стимула для поиска внешних и внутренних ресурсов противодействия его негативным последствиям, разрушающим здоровье и психологическое благополучие субъектов профессиональной деятельности. Актуализация новых ресурсов замедляет или приостанавливает процессы профессионального выгорания. В связи с этим задачей психологической помощи является расширение или восстановление «ресурсной базы» субъекта труда. В «ресурсную базу противодействия» профессиональному выгоранию входят ситуационные и диспозиционные ресурсы субъекта, способствующие профессионально-личностному развитию, сохранению устойчивости функционирования и самореализации, а также когнитивно-поведенческие стратегии преодоления профессионально-трудных ситуаций и жизненных обстоятельств: чем выше их значения, тем меньше выраженность профессионального выгорания.

Второе важное положение субъектно-ресурсного подхода к психологической помощи «выгорающим» специалистам относится к по-

ниманию ресурсов противодействия стрессогенным факторам профессиональной деятельности субъекта. *Ресурсы противодействия* стрессогенным факторам, в том числе профессиональному выгоранию представляют собой систему ситуационных и диспозиционных взаимосвязанных и взаимовлияющих факторов (внутренних и внешних условий), способствующих профессионально-личностному развитию субъекта труда, сохранению продуктивного функционирования и преодолению профессионально и личностно-трудных ситуаций для достижения желаемых целей человека как субъекта деятельности. *Ситуационные ресурсы* – внутренние и внешние условия, возможности многоуровневой психологической регуляции, способствующие адаптации к текущим ситуациям. *Диспозиционные ресурсы* – это интра- и интерсубъектные факторы психологической регуляции, обеспечивающие устойчивое функционирование, проактивное совладание, достижение целей и задач в настоящем и будущем времени.

Третье положение нашего подхода относится к сочетанию организационно-управленческих и персональных усилий и ресурсов для противодействия профессиональному выгоранию. Система противодействия профессиональному выгоранию связана с расширением и сохранением «ресурсной базы» субъектов труда и может реализовываться как организационное управление, так и самоуправление ресурсами. Интегрированная психологическая помощь «выгорающим» специалистам должна быть ориентирована на повышение их конструктивной активности и ответственности относительно развития, сохранения и реконструкции ситуационных и диспозиционных профессионально-важных ресурсов.

На основе разработанной нами субъектно-ресурсной концепции противодействия профессиональному выгоранию была сконструирована модель психологической помощи «выгорающим» специалистам, направленная на расширение «ресурсной базы» личностно-и профессионально-важных ресурсов субъектов труда [1, 3]. Методика психологической помощи на основе ресурсной модели содержит 9 модулей, ориентированных на расширение системы психологических ресурсов разных уровней регуляции: рефлексия профессиональной идентичности, личных ресурсов и их дефицитов; рефлексия и активизация мотивационно-побуждающих к развитию ресурсов; рефлексия коммуникативных профессионально-важных ресурсов и компетентностей; рефлексия и активизация мотивационно-волевых ресурсов личностного роста и самоорганизации (мотивация к самоизменению); активизация ресурсов самодетерминации, автономности и ответственности за реализацию значимых целей, задач и планов; актуализация ресурсов самоподдержки и уверенности в успех – развитие

диспозиционных ресурсов (активная жизненная позиция и оптимизм, позитивное самоотношение, уверенность в возможную эффективность, позитивные отношения к сосубъектам профессиональной деятельности; развитие ресурсов преодолевающего поведения с учетом ситуационного контекста, в том числе с учетом временных локусов прошлого, настоящего и будущего; психоэнергетический модуль – расширение арсенала способов психофизической саморегуляции, освоение способов преодоления психоэнергетического истощения, дефицитов энергетических ресурсов; активизация самоконтроля достижений – оптимизация оценивания результатов, корректировка критериев их оценивания, декомпозиция целей или задач. Каждый модуль содержит широкий спектр традиционных тренинговых средств: мини-лекции, дискуссии, ролевые игры, психогимнастика, гештальт-техники, техники психосинтеза, релаксации и активизации, креативные этюды, проективные рисунки, визуализация личных ресурсов, телесно-ориентированные техники, кейсы, персональные консультации между сессиями, домашние задания и др.

Корректировка методики и эмпирическая проверка эффективности экспериментальной программы «Анти-выгорание» осуществлялась во многих тренингах в течение 10 лет. В итоге разработан наиболее оптимальный вариант программы, общим объемом 34 часа групповой работы в течение одного месяца, 16–18 часов посттренинговых подкрепляющих сессий, индивидуальных консультаций и заданий по практической реализации новых умений и знаний в течение двух месяцев.

Статистическая проверка эффективности экспериментальной программы проведена в трех группах специалистов (60 чел). Мониторинг выраженности профессионального выгорания и ресурсов противодействия ему в процессе проведения экспериментальной программы осуществлялся с помощью комплекса методик, оценивающих внешне наблюдаемые проявления субъектной активности (экспертное наблюдение) и внутренние – субъективно переживаемые признаки профессионального выгорания: самоотчеты, проективные тесты, опросники «Профессиональное выгорание» [5], «Психологическое отчуждение» [9], «Оценка потерь и приобретений персональных ресурсов» [4], стратегий совладающего поведения [2], шкалы для оценки субъектной активности [2] и самооффективности [10].

Спустя три месяца после начала программы наблюдалось статистически значимое снижение выраженности профессионального выгорания по трем его субфакторам и показателям смыслового отчуждения; значимо повысились показатели ресурсной обеспеченности (индекс ресурсности, «самоэффективности», «субъектности»). Выяв-

лено, что коррекция профессионального выгорания («обратимость выгорания») осуществляется труднее при высокой выраженности выгорания. В соответствие с новой стандартизацией интегрального показателя выгорания это 4–5 стадии выгорания [5]. Полученные результаты подтвердили эффективность и научную обоснованность ресурсной модели противодействия профессиональному выгоранию, перспективность использования субъектно-ресурсного подхода к оказанию психологической помощи «выгорающим» специалистам и подтверждают позитивный взгляд на возможность профилактики и коррекции профессионального выгорания.

Выводы

1. Противодействие профессиональному выгоранию возможно с помощью организационного управления и самоуправления ресурсным обеспечением трудовой деятельности. В структуру ресурсной базы противодействия профессиональному выгоранию субъекта входят:
 - ресурсы профессионально-личностного развития – мотивация к личному и профессиональному развитию, личным достижениям, высокому качеству жизни, профессионально-важные рефлексивно-коммуникативные качества, сильные смысло-жизненные ориентации, осознаваемые личные и профессиональные смыслы и ценности, обуславливающие выбор целей и задач;
 - ресурсы сохранения устойчивого функционирования – планирование, самоорганизация, самоподдержка, профессиональная идентичность, активная жизненная позиция и др.;
 - ресурсы преодоления профессиональных, организационных трудностей и энерго-информационных дефицитов – конструктивные (активные) копинг-стратегий, контроль личных достижений, своевременная декомпозиция целей и коррекция способов их достижения, отношение к трудностям как «вызовам», позитивное и ответственное отношение к личным ресурсам и профессиональному здоровью.
2. Субъектно-ресурсная концепция природы профессионального выгорания является эффективной для теории и практики противодействия негативным последствиям данного феномена.
3. Экспериментальная программа психологической помощи «выгорающим» специалистам, разработанная на основе субъектно-ресурсного подхода способствует расширению «ресурсной базы противодействия» субъектов труда, снижению выраженности профессионального выгорания и психологического отчуждения.

Литература

1. Водопьянова Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2009. Вып. 1, ч. 1. С. 75–88.
2. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. М.–СПб.: Питер, 2009. С. 144–155.
3. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда: автореф. дисс. докт. психол. наук: 19.00.03. СПб., 2014. 48 с.
4. Водопьянова Н. Е., Наследов А. Д. Стандартизованный опросник «Потери и приобретения ресурсов» для специалистов социомических профессий // Вестн. Тверского гос. ун-та. Серия: педагогика и психология. – 2013. № 26. С. 8–22.
5. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С., Наследов А. Д. Стандартизованный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социомических профессий // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2013. Вып. 4. С. 17–28.
6. Дикая Л. Г. Феномен эмоционального выгорания профессионала в контексте системно-генетического подхода // Труды института психологии РАН, Социальная психология труда: теория и практика. Том 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2010. С. 328–351.
7. Китаев-Смык Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности, выгорание души // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2007. № 4. С. 2–21.
8. Орёл В. Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2005. 363 с.
9. Осин Е. Н., Леонтьев, Д. А. Смыслоутрата и отчуждение // Журнал Культурно-историческая психология. 2007. № 4. С. 68–77.
10. Ромек В. Г. Русская версия шкалы общей самооэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. 1996. № 7. С. 71–77.
11. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 3. С. 85–95.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Воронежский государственный университет, г. Воронеж

Определение феномена выгорания было сформулировано американским психологом Х. Дж. Фрейденом с целью описания отрицательного состояния здоровых людей, оказывающих профессиональную помощь нездоровым людям в условиях интенсивного общения. В отечественной психологии это понятие встречалось еще в работах Б. Г. Ананьева. Под ним общепринято понимать негативное психологическое явление, возникающее у людей профессий типа «человек – человек». Несмотря на достаточно глубокую проработку проблемы профессионального выгорания в психологии труда, она не теряет своей актуальности и сегодня [5 и др.]. При этом острая потребность в ее дальнейшей разработке ощущается относительно преподавателей вузов, поскольку в условиях модернизации высшей школы нагрузки и сопровождающие их эмоциональные переживания непрерывно возрастают [1 и др.]. Следовательно, существует риск интенсивного развития синдрома профессионального выгорания у этой категории работников. А он, в свою очередь, влечет за собой снижение эффективности и качества функционирования вуза в целом.

Симптомы профессионального выгорания приобретают черты длительного стресса и психической перегрузки, приводящие к дезинтеграции практически всех сфер личности, в первую очередь эмоциональной. Данный синдром развивается поэтапно. Сначала отмечаются значительные энергетические затраты как следствие высокой мотивации на выполнение профессиональной деятельности. При несоответствии между произведенным вкладом и ожидаемым или полученным вознаграждением возникают первые симптомы выгорания. По мере их усиления появляется чувство усталости, сменяющееся разочарованием, снижением интереса к работе. Н. В. Самоукина не без оснований полагает, что условием, благоприятствующим развитию этого синдрома, является хронический стресс, который ведет за собой истощение эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работника [3, 4]. Заметим, что преподаватели высшей школы попадают в зону риска по четырем из пяти оснований, отмеченных Н. В. Самоукиной:

- 1) как много и интенсивно общающиеся по роду своей деятельности с различными знакомыми и незнакомыми людьми. Более того, невысокая оплата труда вынуждает преподавателей трудиться

не на одну ставку при возрастающей с каждым годом учебной нагрузке, что еще более усиливает неблагоприятную «коммуникативную почву» для развития синдрома профессионального выгорания;

- 2) как люди, испытывающие постоянный внутриличностный конфликт между значимыми ценностями работы и семьи. Как известно, примерно две трети преподавателей вузов – женщины, для которых характерно развитие подобных внутриличностных конфликтов. Другой причиной этих конфликтов служит рост документооборота в вузах, вынуждающий педагогов постоянно создавать новые и корректировать уже имеющиеся образовательные программы, осознавая при этом, что многие виды учебно-методической работы просто дублируются, что вызывает негативные эмоциональные отклики [1, 2];
- 3) как работники, чья профессиональная деятельность проходит в условиях явной социально-экономической нестабильности, которая, к сожалению, захватывает и вузовскую среду;
- 4) как жители крупных мегаполисов (вузы обычно располагаются в крупных городах), испытывающие на себе ежедневное влияние многочисленных факторов, дестабилизирующих психическое состояние.

В настоящем сообщении излагаются результаты исследования, особенностей профессионального выгорания преподавателей вузов. В выборку вошли 311 преподавателей семи ведущих вузов г. Воронежа (государственного университета, государственного университета инженерных технологий, государственного педагогического университета, Института МВД РФ, государственного технического университета, государственной медицинской академии им. Н. Н. Бурденко, государственного аграрного университета), а также трех вузов Центрального Черноземья (Липецкого государственного технического университета, Елецкого государственного университета им. И. А. Бунина, Тамбовского государственного университета им. Г. Р. Державина). 36,5% выборки составили мужчины, что достоверно отражает представленность фактора пола в преподавательском корпусе вузов. Возрастной диапазон респондентов – от 22 до 72 лет, стаж работы в вузе – от 2 до 48 лет. Должностные категории опрошенных – 10,5% ассистентов, 60,5% преподавателей, 24,3% доцентов, 4,7% профессоров.

Результаты исследования показали, что у каждого второго опрошенного педагога выгорание либо начинается (38,7%), либо уже имеет место (16,3%). Выявлено, что среди участвовавших в исследовании практически нет педагогов с низкой профессиональной мотивацией на успех (доля низко мотивированных составила всего 4,5%).

При этом уровни эмоционального истощения и деперсонализации в группе преподавателей со средней мотивацией достижения ниже аналогичных показателей в группе с высокой мотивацией достижения. Уровень редукции профессиональных достижений в группе педагогов со средней мотивацией достижения не ниже соответствующего уровня у высоко мотивированных. Можно предположить, что эмоциональное истощение и деперсонализация повышаются при более выраженном стремлении педагога увеличить или сохранить максимально высокими свои способности в профессиональной деятельности (мотивация достижения), в то время как редукция профессиональных достижений у педагогов со средней мотивацией достижения не ниже редукции профессиональных достижений при высокой мотивации достижения.

С помощью корреляционного анализа нам удалось установить обратно пропорциональную связь (на уровне значимости) между возрастом преподавателя и уровнем выгорания, между стажем работы в вузе и уровнем выгорания. Выяснено, что с увеличением возраста педагога следует ожидать снижения у него уровня профессионального выгорания. Аналогично чем больше его стаж, тем уровень выгорания ниже. По нашим данным, этот процесс особенно замедляется у преподавателей старше 53 лет. Мы объясняем этот факт тем, что, начиная с этого возраста, они уже, во-первых, не столь обременены семейными проблемами, связанными с несовершеннолетними детьми, и, во-вторых, обрели значительную уверенность в своем профессиональном потенциале. Все это стабилизирует их психологическое состояние и позволяет сосредоточиться на работе, получая удовольствие от педагогической деятельности. Выгоранию в большей степени подвержены преподаватели со стажем работы от 10 до 20 лет. На наш взгляд, это тревожный симптом, поскольку именно на этот период приходится вершина акмеологического развития педагога. Вместе с тем, после 20 лет работы наблюдается явная тенденция к нейтрализации выгорания. Полагаем, что это обусловлено как вышеуказанными причинами, так и упрочением в ходе длительной трудовой деятельности профессионализма, когда соответствующие навыки доведены до автоматизма и в своей профессиональной самореализации педагог уже достиг стадий мастера, авторитета, а возможно, и наставника.

Разумеется, профессиональный психолог поможет преподавателю выйти из состояния выгорания. Однако при отсутствии улучшений условий труда синдром профессионального выгорания через какое-то время вернется. Это указывает на необходимость реальной оптимизации труда преподавателей вузов, а также на перспектив-

ность – в свете полученных нами данных – преподавателей со значительным трудовым стажем с точки зрения их психологической устойчивости к значительным нагрузкам в работе.

Литература

1. Ендовицкий Д. А. Увеличение объема документооборота как фактор снижения экономической эффективности вуза / Д. А. Ендовицкий, Ю. А. Бубнов, К. М. Гайдар // Высшее образование в России. 2014. № 11. С. 17–24.
2. Малютина О. П. О риске снижения работоспособности преподавателя в условиях интенсификации профессиональной деятельности // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. «Проблемы высшего образования». 2015. № 1. С. 55–58.
3. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2004. 219 с.
4. Самоукина Н. В. Синдром профессионального выгорания. URL: <http://www.elitarium.ru/2005/01/12> (дата обращения 20.02.2015).
5. Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Институт психологии РАН, 2011. 512 с.

Л. Д. Желдоченко, Т. И. Шимко

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону

Проблема профессионального стресса является одной из наиболее фундаментальных для психологических и педагогических отраслей науки. По мнению ученых, профессиональный стресс является объективной закономерностью многих видов труда и оказывает существенное влияние на его эффективность, профессиональное становление и личностное развитие субъекта труда, его профессиональное долголетие, соматическое и психическое здоровье. Профессиональному стрессу в большей степени подвержены представители профессий типа «человек-человек», в том числе и педагоги. Изучению стресса в педагогической деятельности посвящены работы А. А. Баранова, А. И. Подольского, А. О. Прохорова, А. А. Реана, В. В. Рубцова, С. В. Субботина, I. Dunham, N. Gupta и др.). В самостоятельное направление выделились исследования синдрома профессионального выгорания, возникающего под влиянием хронического

профессионального стресса (Н. Е. Водопьянова, В. Е. Орел, Т. В. Темиров, Н. J. Freudenberg, К. Kondo, С. Maslach и др.). При изучении профессиональной деятельности педагога важно учитывать негативное влияние профессионального стресса на личность специалиста в процессе выполнения им профессиональных функций.

Учитывая специфику деятельности педагога общеобразовательной школы, отличающуюся повышенной стрессогенностью, высокой нервно-психической нагрузкой, считаем, что необходимо всесторонне изучить профессиональный стресс, как феномен, дестабилизирующий профессиональное взаимодействие в диаде «педагог-ученик» и нарушающий педагогический процесс, в целом. Кроме того, хронический профессиональный стресс приводит к формированию симптомов синдрома эмоционального выгорания педагогов, что негативно сказывается на их психосоматическом состоянии. Теоретический анализ исследуемого феномена позволит разработать практические рекомендации по психологическому сопровождению педагогов в процессе его профессионального развития, что будет способствовать повышению эффективности его труда и профессиональному долголетию.

Под стрессом понимают нарушение психологического состояния в результате травмирующих обстоятельств, негативных условий труда или других аспектов деятельности человека, выступающих стрессорами. Г. Селье определил понятие стресса следующим образом: «Совокупность защитных физиологических реакций, возникающих в организме животных и человека в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов (стрессоров)» [4, с. 151].

Профессиональный стресс ученые рассматривают как процесс взаимодействия личности и профессиональной среды, при котором требования профессиональной среды значительно превышают личностный и профессиональный ресурс субъекта профессиональной деятельности и угрожают его профессиональному развитию. Н. В. Самоукина отмечает, что «профессиональный стресс – это напряженное состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью» [3, с. 59]. Термин «профессиональный стресс» анализируется в работах многих отечественных и зарубежных исследователей: А. Б. Барабановой, А. А. Барановой, М. Е. Зеленовой, М. В. Кабаевой, А. С. Кузнецовой, В. Г. Петровской, С. А. Рязанцевой, А. А. Реана, Г. Селье, Н. J. Freudenberg, R. Lazarus, L. Dean и др. Эмпирический и теоретический материал о возникновении, развитии и последствиях профессионального стресса рассмотрен в отношении различных профессий. В социально-ориентированных профессиях данный феномен изучали Н. Е. Водопьянова, В. П. Глу-

хов, Т. О. Гордеева, А. С. Кузнецова, Л. Н. Молчанова, Б. В. Овчинников, Е. И. Рассказова, Т. В. Редина, Т. В. Форманюк, Е. Hartman, С. Maslach и др. Большое внимание в отечественных и зарубежных исследованиях уделяется изучению профессионального стресса и его последствий в педагогической деятельности: А. А. Баранов, Е. В. Ермакова, И. В. Заусенко, А. В. Осницкий, О. Б. Полякова, А. А. Реан, Т. В. Темиров, и др. Ученые выделяют разновидности профессионального стресса, негативно влияющие на личность в процессе выполнения профессиональной деятельности (Н. В. Самоукина, А. Б. Леонова, К. В. Судаков, Б. В. Овчинников, А. И. Колчев, R. Lazarus и др.):

1. Информационный стресс, связанный с информационными перегрузками, когда работник не справляется с возникшей перед ним задачей и не успевает принимать важное решение в условиях жесткого ограничения во времени. В профессиональной деятельности педагога напряженность может усилиться, если принятие решения сопровождается высокой степенью ответственности, а также в случаях неопределенности. Подобные ситуации возникают при работе с учениками «группы риска», склонных к девиантному поведению.
2. Эмоциональный стресс остро переживается человеком, разрушает глубинные установки и ценности работника, связанные с его профессией. Эмоциональный стресс возникает при реальной или предполагаемой опасности, переживаниях унижения, вины, гнева и обиды, в случаях противоречий или разрыва деловых отношений с коллегами по работе или конфликте с руководством.
3. Коммуникативный стресс, связанный с реальными проблемами профессионального общения, проявляется в повышенной раздражительности, неумении защититься от коммуникативной агрессии. Подобного рода стресс педагогам приходится испытывать практически постоянно. Все чаще среди обучающихся появляются ученики с различными нарушениями психики, проявляющие ярко выраженную вербальную агрессию, грубят, хамят, не соблюдают субординацию, активно используют ненормативную лексику в общении со взрослыми.
4. Организационный стресс, который проявляется в напряжении адаптационных механизмов личности в ответ на определенную организационно-производственную ситуацию (высокие профессиональные требования, ролевые конфликты, экстремальные условия деятельности и др.). Поступление в школу обучающихся с различными проблемами требуют от педагога мгновенной перестройки, гибкости в индивидуальном подходе и выстраивании

эффективной профессиональной технологии взаимодействия с учениками.

5. Физиологический стресс, представляющий собой непосредственную реакцию организма на воздействие определенного стимула, как правило, физико-химической природы. Причиной физиологического стресса является воздействие внешнего фактора: жары, холода, голода, жажды, боли и т. д. Соответствующие этому типу состояния характеризуются главным образом выраженными физиологическими сдвигами (признаками вегетативной и нейрогуморальной активации) и сопутствующими им субъективными ощущениями физического дискомфорта.

В процессе выполнения профессиональной деятельности, педагог общеобразовательной школы подвержен всевозможным видам стресса. Ученые выделили основные группы стрессогенных факторов, детерминирующих формирование профессионального стресса в педагогической деятельности: внешние или организационные – это условия и организация труда, взаимоотношения с руководством и коллективом, взаимоотношения с обучающимися и т. п.; внутренние или индивидуально-психологические особенности личности педагога – это мотивированность, направленность, характер и темперамент, способности, самооценка, стрессоустойчивость.

Согласно исследованиям Е. А. Туренко, наряду с профессиональными стрессорами в формировании и развитии профессионального стресса большую роль играют внепрофессиональные стрессоры, представляющие собой широкий спектр каждодневных трудностей, таких как: медицинское обслуживание, социальная и правовая защищенность, деньги, доход, экологические, политические, бытовые и жилищные условия, возможность полноценного отдыха, жизненные перспективы, возможность выразить себя в чем-либо, положение в обществе, отношения в семье, общение с друзьями и с людьми, близкими по интересам, собственные дети, их здоровье и благополучие. В соответствии с иерархией потребностей по А. Маслоу у педагогов недостаточно удовлетворены, в первую очередь, потребности в безопасности и стабильности, затем в принадлежности и любви, признании и уважении, самореализации. По источникам воздействия внепрофессиональные стрессоры условно можно разделить на три группы: макросоциальные или социально-экономические, связанные с условиями жизни, микро-социальные или субъективно-личностные и комплексные, сочетающие социально-экономические и субъективно-личностные [5, с. 8].

В исследованиях Величковской С. Б. установлено, что деятельность педагогов содержит факторы повышенной психической напряженности, приводящих к выраженному развитию стресса и форми-

рованию риск-факторов для психического здоровья и личностного благополучия специалистов. Основными причинами развития стресса автор называет такие особенности содержания педагогической деятельности и условий ее реализации в образовательных учреждениях разного типа, как высокая значимость труда и личная ответственность за качество обучения, дефицит времени, разнообразие педагогических нагрузок, организационные недостатки и низкое материальное вознаграждение за труд [1, с. 4].

Стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе сложного социального взаимодействия с обучающимися, родителями или лицами, их заменяющими, постоянное проникновение в суть социальных проблем подопечных, личная незащищенность и другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на психосоматическое здоровье педагога [2, с. 17].

Таким образом, проведенный теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования позволяет заключить, что профессиональная деятельность педагога общеобразовательной школы отягощена высокой стрессогенностью и нервно-психической напряженностью. Это приводит, с течением времени, к формированию психологических защит, экономии эмоций, эмоциональной и личностной отстраненности, способствует формированию синдрома эмоционального выгорания педагога, приводит к психосоматическим заболеваниям. Поэтому закономерно, что исследование стресса в педагогической деятельности связано с рассмотрением его последствий в виде профессионального, эмоционального выгорания. Педагогическая профессия характеризуется самым высоким среди всех профессий уровнем выгорания. В ходе изучения профессионального стресса в самостоятельное направление выделились исследования такого явления, как «профессиональное выгорание», «психическое выгорание», «эмоциональное выгорание», связанного с профессионально обусловленными деформациями личности, возникающими при хроническом профессиональном стрессе.

Литература

1. Величковская С. Б. Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов: Автореф. ... дис. канд. психол. наук. М., 2005. 30 с.
2. Желдоченко Л. Д. Психологические особенности индивидуально-деятельностной деформации педагогов социального приюта с разным стажем работы // The Generation of scientific ideas. Proceedings International scientific-practical congress of pedagogues and psychologists (27th of November, 2014). V. 3. Geneva, 2014. С. 16–23.

3. Самоукина Н. В. К проблеме манипуляции в педагогической деятельности (терминологический анализ, практические процедуры защиты) // Школа здоровья. 1996. Т. 3. № 1. С. 57–66.
4. Селье Г. Некоторые аспекты учения о стрессе: Общая психология: сборник текстов. М.: Наука, 2003. С. 150–153.
5. Туренко Е. А. Возрастные аспекты профессионального стресса педагогов: Автореф. ... дис. канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 2011. 23 с.

*А. Ю. Киворкова, А. Г. Соловьев**

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ВНУТРИСЕМЕЙНОЙ ТОЛЕРАНТНОСТИ К СПЕЦИФИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ЖЕН ВОЕННОСЛУЖАЩИХ)

Санаторий «Ессентуки», г. Ессентуки

Северный государственный медицинский университет, г. Архангельск*

Среди значимых для цивилизованного человека ценностей одно из ведущих мест занимает семья. Проблема семьи во все времена привлекала устойчивый интерес, находясь в центре внимания психологии и других смежных дисциплин, так как человек формируется как личность именно в ней. Из довольно большого количества социальных институтов, пожалуй, трудно определить такой, который мог бы сравниться с семьей по степени ее воздействия, как на личность, так и на многие процессы общественной жизни. Семья является пространством, в котором формируется отношение к работе, к будущей профессиональной деятельности. Если в семье относятся к работе, как к значимой части собственной жизни, рассматривают ее как средство самореализации и самовыражения, то ребенок с раннего детства усваивает, что удовлетворенность жизнью напрямую связана с работой, и наоборот. Каков духовный потенциал семьи, принципы жизни, мировоззрения, мотиваций, ценностей – таким индивид в будущем и формируется. Ученый, врач, рабочий, военнослужащий – это не только сумма знаний и профессиональный опыт, это – прежде всего реализация тех ценностей и традиций, которые были заложены в семье.

Семья российского военнослужащего – один из важнейших элементов армейского организма, по своим структурным и социально-демографическим признакам являющаяся типичной российской семьей, но при этом обладающая рядом существенных особенностей, позволяющих классифицировать ее как особый, достаточно специ-

фический и относительно самостоятельный социальный институт. Роль жен рассматривается как стабилизирующая психоэмоциональное состояние военнослужащих, влияющая на продуктивность его профессиональной деятельности; по существу, они становятся ассоциированными членами военной службы. В связи с этим актуальным является проведение первичной и вторичной профилактики их личностных расстройств с активизацией механизмов, направленных на повышение стрессоустойчивости, с учетом их психотипологических характеристик и психофизиологических особенностей [2].

Целью работы явилось обоснование этапной модели медико-психологической реабилитации жен военнослужащих, длительное время находящихся в условиях внутрисемейной стрессовой ситуации.

Проведенное нами комплексное исследование по выявлению факторов риска социально-психологической дезадаптации [4] и психофизиологических показателей жен военнослужащих, находящихся в условиях социально-психотравмирующей ситуации, позволило разработать модель этапной медико-психологической реабилитации, направленной на проведение психо-коррекционных мероприятий и повышение индивидуальной стрессоустойчивости.

На I этапе – скрининга невротических состояний – делается акцент на выявление параметров и степени выраженности нарушений психологического состояния жен военнослужащих. Особое внимание уделяется лицам с признаками конституционально-психотипологической изменчивости, соответствующей диагностическому диапазону пограничной аномальной личности (ПАЛ) [1], а именно: имеющим невротические расстройства, алекситимические особенности, в анамнезе – частые психотравмы или заболевания психосоматической природы, пережившим психотравмирующую ситуацию, связанную со спецификой профессиональной деятельности мужа, пребывающим в ситуации семейного кризиса, предъявляющим жалобы на постоянные внутрисемейные конфликты. Клинико-анамнестическое исследование включает скрининг-диагностику уровня невротизации и оценку синдромов невротического состояния.

II этап – диагностический – заключается в определении психотипологических особенностей ПАЛ на основании психологической диагностики с применением аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр». Специфика службы мужей в экстремальных условиях формирует своеобразный комплекс психологических особенностей, характеризующих жен военнослужащих в условиях перманентной внутрисемейной стрессовой ситуации. Личностные характеристики человека (мотивация, профессиональная подготовленность, стрессоустойчивость, защитные

механизмы, прошлый опыт) детерминируют характер восприятия ими той или иной ситуации, определяют степень ее экстремальности, оказывают влияние на поведение и протекание адаптационных процессов [3]. В диагностический этап включена также оценка основных составляющих функционального психоэмоционального состояния: степени физиологической и психологической комфортности, физической и психической активности, эмоционального фона и мониторинг психофизиологических параметров с использованием технологии многопараметрического биоуправления на программно-аппаратном комплексе «БОСЛАБ». Развитие аномальной личностной изменчивости жен военнослужащих усугубляется наличием служебных командировок мужей в регионы со сложной оперативной обстановкой, поэтому важным аспектом в дифференциации коррекционной работы является учет психотипологической расположенности женщин. Для выявления типа акцентуации характера применяется характерологический опросник Леонгарда–Шмишека. В соответствии с методологическими принципами конституциональной психологии выделяются личностные психотипы: истероидный, циклоидный, шизоидный и эпиптоидный [1], отличающиеся личностно-характерологическими особенностями реагирования за пределами диапазона психологической нормы (аномальная изменчивость); при этом выявленной нами характерной особенностью жен военнослужащих явилось отсутствие среди них представителей эпиптоидного и шизоидного психотипов.

III – коррекционный этап – разработан для дифференцированного подхода в реабилитации жен военнослужащих с учетом психотипологических особенностей аномальной изменчивости и включает мероприятия, являющиеся условием активизация психофизиологических механизмов, направленных на повышение их стрессоустойчивости.

Основные задачи данного этапа – изменение отношения женщин к доминирующим проблемам и сохранение и укрепление семейного микроклимата. В качестве форм коррекционной работы рекомендуется организация мероприятий по усилению регулирующих функций психики, совершенствование их психических процессов, состояний и личностных особенностей. Для представителей циклоидного и истероидного психотипов ПАЛ программа включает сеансы индивидуальной психотерапии (рациональной, когнитивно-поведенческой, позитивной); групповую психотерапию (гетеротренинг), бальнеотерапию с дополнительным включением для лиц циклоидного психотипа температурно-миографических тренингов на ПАК «БОСЛАБ», а истероидного – сеансов кататимно-имагинативной психотерапии (символдрамы).

На заключительном – IV этапе – осуществляется динамическая оценка эффективности психо-коррекционных мероприятий по поддержанию психического здоровья жен военнослужащих, как непосредственно после завершения медико-психологической реабилитации, так и в процессе катанестического обследования.

Реализация предложенной модели позволяет провести динамическую оценку специфических особенностей функционирования психофизиологических параметров и психологических свойств, личностных особенностей, процессов и состояний жен военнослужащих в рамках проведения психо-коррекционных мероприятий, являясь информативным методом, направленным на повышения внутрисемейной толерантности к специфике профессиональной деятельности лиц, подвергающихся стрессовому воздействию различных экстремальных ситуаций.

Литература

1. Боев И. В. Пограничная аномальная личность. Ставрополь: Изд-во СГУ, 1999. 362 с.
2. Ижванова Е. М. Факторы стабильности брака // Психотерапия. 2010. №5. С. 46–52.
3. Калюжный А. С. Психология личности военнослужащего. Нижний Новгород: НГТУ, 2004. 39 с.
4. Киворкова А. Ю. Факторы риска и критерии эффективности психокоррекции аномальной личностной изменчивости жен военнослужащих / А. Ю. Киворкова, А. Г. Соловьев, И. В. Боев // Медицинский вестник Северного Кавказа. 2014. №1. С. 35–38.

Я. А. Корнеева, Н. Н. Симонова

РЕСУРСЫ ДЛЯ ПРЕОДОЛЕНИЯ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ ВАХТОВОГО ТРУДА В УСЛОВИЯХ АРКТИКИ

Северный (Арктический) федеральный университет
имени М. В. Ломоносова, г. Архангельск

Северный государственный медицинский университет, г. Архангельск

Заполярье и Арктика располагает более 30% прогнозных запасов топливных запасов страны, и именно на их основе формируется новая топливно-энергетическая база государства. Однако эти регионы относятся к экстремальной зоне, и расположены в неблагоприятных

условиях для работы и жизнедеятельности специалистов [12]. Человек, работающий на данных территориях, находится каждый день под влиянием климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов, которые неизбежны при добыче нефти и газа вахтовым методом в условиях Крайнего Севера и Арктики [11]. Чрезмерное напряжение физиологических и психологических ресурсов человека является потенциальным источником возникновения разных заболеваний. Поэтому многолетнее выполнение такого труда приводит к развивающемуся утомлению, снижению работоспособности и, как следствие, к повышению заболеваемости, хронизации острых процессов, снижению продолжительности жизни. Каждый человек по-разному приспосабливается к таким условиям, а быстрее результат адаптации заметен в изменении психологических свойств работника, нежели в изменении функциональных показателей здоровья. Для адаптации к вахтовому труду работники используют различные ресурсы личности. Эффективность их различна и обусловлена спецификой экстремальных условий жизнедеятельности работников.

В своем исследовании под личностным ресурсом понимаем совокупность внутренних средств, которыми обладает и которые использует субъект для обеспечения эффективной деятельности и поддержания оптимального функционального состояния в процессе адаптации [16]. Личностные ресурсы (физические, психофизиологические, психологические и социально-психологические) представлены способностями, умениями и навыками, а также психологическими качествами и свойствами личности, сочетание которых необходимо и достаточно для успешной адаптации человека в деятельности и к социуму в целом [6]. Средовой ресурс – совокупность внешних средств, которыми обладает и которые использует субъект для обеспечения эффективной деятельности и поддержания оптимального функционального состояния в процессе адаптации [16]. К средовым ресурсам вахтовых работников относятся: степень групповой изоляции, организация и условия труда, возможность выезда во время вахты, наличие свободной телефонной связи, наличие других средств коммуникации, количество проживающих совместно человек, подбор профессиональных групп по совместимости, работа на открытом воздухе, свобода перемещения в течение смены и во время отдыха, наличие комнат психологической разгрузки, наличие спектра проведения досуга на вахте и др. Средовые ресурсы можно подразделить на контролируемые и неконтролируемые при организации вахтового труда в северных широтах. К неконтролируемым относятся климатические факторы, ряд производственных вредностей, степень групповой изоляции, а контролируемые яв-

ляются большинство социально-бытовых и ряд производственных факторов [6].

Изучение ресурсов, которые помогают вахтовым работникам преодолевать негативные и экстремальные воздействия среды, является очень важным аспектом в построении системы психологического сопровождения, т. к. они являются теми физическими и духовными возможностями человека, мобилизация которых обеспечивает выполнение его программы и способов (стратегий) поведения для предотвращения или купирования стресса [2, с. 115–116].

Цель исследования – изучение взаимосвязи личностных ресурсов и субъективной оценки неблагоприятности климато-географических, производственных и социально-бытовых факторов у вахтовых работников в условиях Арктики. Гипотеза исследования: вахтовые работники с высоким уровнем развития моделирования и программирования как личностных ресурсов ощущают как менее неблагоприятные воздействующие на них факторы среды (климато-географические, производственные и социально-бытовые). Гипотеза основана на результатах предыдущих наших исследований, в которых показано, что вахтовые работники с выраженными регуляторными процессами программирования и моделирования более адаптивны к данной экстремальной деятельности.

Материалы и методы исследования. В исследовании приняли участие 191 строитель магистральных газопроводов, работающих вахтовым методом в Тюменской области (длительность вахтового заезда 52 дня) в возрасте от 23 до 59 (средний возраст $34,9 \pm 8,1$). Стаж работы вахтовым методом обследованных варьируется от 0,5 года до 14 лет ($4,42 \pm 3,1$). Методы исследования: психологическое тестирование, анкетирование, включенное наблюдение.

В настоящем исследовании рассматриваются такие виды личностных ресурсов как регуляторные процессы и общий уровень саморегуляции (измеренные с помощью опросника «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой [8, 9]). Саморегуляция произвольной активности человека понимается как системно организованный психический процесс по инициации, построению, поддержанию и управлению всеми видами и формами внешней и внутренней активности, которые направлены на достижение принимаемых субъектом целей (О. А. Конопкин) [4]. Система саморегуляции по В. И. Моросановой рассматривается как целостная, замкнутая структура, открытая информационная система, реализуемая взаимодействием функциональных звеньев, основанием для выделения которых служат присущие им специфические регуляторные функции, системно взаимодействующие в общем процессе регуляции независимо от конкретных

психических средств и способов их реализации. Модель осознанного саморегулирования включает в себя следующие звенья: цели деятельности, модели значимых условий, программы исполнительских действий, критериев успешности, оценки и коррекции результатов. Каждое из звеньев реализуется соответствующим регуляторным процессом: планирование целей, моделирование условий, программирование реализации активности, оценивания и коррекции результатов активности [8, 9, 10].

Саморегуляция представляет собой замкнутый контур регулирования и является информационным процессом, носителями которого выступают различные психические формы отражения действительности [7]. В предыдущих наших исследованиях показано, что регуляторные процессы и уровень саморегуляции являются маркером социо-средовой профессиональной адаптации, свидетельствующим об особенностях личностного ресурса вахтовых работников в экстремальных условиях жизнедеятельности [6, 11], поэтому именно уровень саморегуляции является одним из оснований классификации адаптационных стратегий вахтовых работников [5].

Таким образом, объективные и субъективные оценки негативных факторов среды являются суммой разнонаправленного влияния негативных факторов среды и средового ресурса. Субъективная оценка такого суммарного влияния изучалась нами при помощи анкетирования.

Нас интересовало, какие регуляторные процессы более успешны в преодолении неблагоприятных климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов при вахтовой организации труда. Проводилась субъективная оценка их неблагоприятности по 5-балльной шкале (1 – не ощущаемые, 5 – максимально неблагоприятные условия) посредством анкетирования. Вахтовые работники оценивали следующие условия:

- климато-географические: низкие температуры, высокая влажность, полярная ночь/день, смена часовых поясов, геомагнитные возмущения (магнитные бури), ветер, недостаточность ультрафиолетового излучения, радиационная обстановка в регионе, перепады барометрического давления, изменения содержания кислорода в атмосферном воздухе;
- производственные: шум, вибрация, химические факторы, освещенность, физические нагрузки, монотония и статические физические нагрузки, повышенная температура поверхностей оборудования, повышенная и пониженная температура воздуха рабочей зоны, влажность воздуха, уровень статического электричества, отсутствие возможности покинуть помещение в течение рабочего

времени, нервно-психические перегрузки, усиленный контроль соблюдения корпоративных норм, усиленный контроль соблюдения техники безопасности, отсутствие возможности выбора коротких перерывов во время работы, отсутствие профессиональной поддержки со стороны коллег (разъяснения в сложных ситуациях, консультации и др.);

- социально-бытовые: социальная изолированность коллективов, неблагоприятные условия размещения (сложность жизнеобустройства), отсутствие или недостаток местных источников продовольствия и трудности, связанные с его доставкой (дефицит свежих овощей и др.), сложности с транспортом и связью, психофизиологический (психоэмоциональный) дискомфорт, периодичность трудовой деятельности, выполняемой в высоком темпе и напряжении, чередуется с длительным отдыхом и физической расслабленностью, вынужденный круг контактов, отсутствие развитой инфраструктуры, сужение зоны личностного пространства, отсутствие возможности уединиться, снижение информационного фона общения, информационная истощенность, отсутствие развитой культурной инфраструктуры, запрет курения и употребления алкоголя, отсутствие психологической поддержки со стороны коллег.

Статистические методы: описательные статистики, дискриминантный пошаговый анализ. Обработка производилась с помощью пакета программ IBM SPSS Statistics 22.0.

Результаты исследования. По результатам описательных статистик более чем у половины обследованных работников определен высокий уровень выраженности всех регуляторных процессов (таблица 1). Высокий уровень регуляции поведения не только позволяет обследуемым хорошо управлять своим состоянием и поведением, но и сопровождается напряженным состоянием, требует расходования больших внутренних ресурсов. Наличие такого уровня выраженности регуляции состояния и поведения у работников может указывать на высокую степень неблагоприятности условий и факторов среды, в которых пребывают вахтовые специалисты.

По субъективной оценке максимально неблагоприятными климатическими факторами для строителей магистральных газопроводов являются низкая температура воздуха ($3,4 \pm 0,12$), ветер ($3,3 \pm 0,23$), изменение содержания кислорода в воздухе ($2,9 \pm 0,13$) и перепады барометрического давления ($2,8 \pm 0,15$). К числу основных неблагоприятных производственных факторов, согласно субъективной оценке вахтовых работников, относятся усиленный контроль соблюдения корпоративных норм ($2,5 \pm 0,1$), нервно-психические перегрузки

Таблица 1

ВЫРАЖЕННОСТЬ РЕГУЛЯТОРНЫХ ПРОЦЕССОВ
И ОБЩЕГО УРОВНЯ САМОРЕГУЛЯЦИИ
(ПО МЕТОДИКЕ В. И. МОРОСАНОВОЙ) У ВАХТОВЫХ РАБОТНИКОВ

Показатели	Низкий уровень (%)	Средний уровень (%)	Высокий уровень (%)
Самостоятельность	8,54	22,56	68,90
Гибкость	3,05	12,80	84,15
Планирование	3,05	15,85	81,10
Моделирование	3,05	16,46	80,49
Оценка результатов	1,83	26,22	71,95
Программирование	2,44	17,07	80,49
Общий уровень саморегуляции	2,44	18,90	78,66

(2,3±0,2), уровень статического электричества (2,3±0,1), влажность воздуха на рабочем месте (2,2±0,1). Максимально неблагоприятными социально-бытовыми факторами они считают социальную изолированность коллективов (4,1±0,2), неблагоприятные условия размещения (3,2±0,1), отсутствие или недостаток местных источников продовольствия (3,3±0,1), сложность с транспортом и связью (3,4±0,2).

Для определения взаимосвязи субъективной оценки неблагоприятности климатогеографических, производственных и социально-бытовых факторов строителей магистральных газопроводов с разным уровнем выраженности регуляторных процессов применены пошаговые дискриминантные анализы, где в качестве зависимых переменных являлись уровни выраженности одного из регуляторных процессов (гибкости, планирования, программирования, моделирования, самостоятельности, оценки результатов) и общий уровень саморегуляции, а независимыми: субъективные оценки неблагоприятности климато-географических, производственных и социально-бытовых факторов. Применялся пошаговый вариант дискриминантного анализа, поэтому в итоговом варианте остались переменные, достигающие значимых показателей λ Вилкса.

Субъективная оценка неблагоприятности радиационной обстановки в регионе связана с выраженностью таких регуляторных процессов как гибкость и оценка результатов; смена часовых поясов и геомагнитные возмущения – с планированием и оценкой результатов; ветер – с моделированием, программированием и оценкой результа-

тов; высокая влажность воздуха – с оценкой результатов; изменение содержания кислорода в воздухе и полярная ночь – с оценкой результатов и программированием. Выявлена взаимосвязь придания значения в субъективной оценке большинства неблагоприятных климатогеографических факторов с регуляторным процессом – оценка результатов, который характеризует индивидуальную развитость и адекватность оценки испытуемым себя и результатов своей деятельности и поведения. При среднем и высоком уровне выраженности данного процесса человек адекватно оценивает как сам факт рассогласования полученных результатов с целью деятельности, так и приведшие к нему причины, гибко адаптируясь к изменению условий.

Субъективная оценка неблагоприятности вибрации связана с выраженностью таких регуляторных процессов, как гибкость, самостоятельность и общем уровнем саморегуляции; освещенность и ионизирующее излучение – с гибкостью и самостоятельностью; сенсорная депривация – с моделированием; химические факторы – с общим уровнем саморегуляции.

Субъективная оценка неблагоприятности социально-бытовых факторов в большей степени связана с выраженностью таких регуляторных процессов как гибкость и оценка результатов, а маятникового характера перемещений при вахтовом труде (основной характеристики данного метода) – с программированием. Он выражается в сформировавшейся у человека потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей, в детализированности и развернутости разрабатываемых программ действий и шагов. Они разрабатываются самостоятельно и гибко изменяются в новых обстоятельствах и устойчивы в ситуации помех. Для работы вахтовым методом очень важно прорабатывать определенные алгоритмы работы и жизнедеятельности, что связано с возможностью возникновения экстремальных ситуаций и высокой ценой ошибки. Эти данные соотносятся с нашими предыдущими исследованиями, в которых определено, что программирование в качестве регуляторного процесса приводит к формированию высокого уровня адаптации [5].

Литература

1. Абульханова К. А. С. Л. Рубинштейн – ретроспектива и перспектива // Проблема субъекта в психологической науке / под ред. А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, В. Н. Дружинина. М.: Академический проект, 2000. С. 11–26.
2. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса. // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. С. 113–122.

3. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса. // Психологический журнал. – 2006. – Т. 27. – № 2. – С. 113–122.
4. Конопкин О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека (структурно-функциональный аспект) // Вопросы психологии. – 1995. – № 1. – С. 5–12.
5. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н., Дегтева Г. Н., Дубинина Н. И. Стратегия адаптации вахтовых работников на Крайнем Севере // Экология человека. – 2013. – № 9. – С. 9–16.
6. Корнеева Я. А., Симонова Н. Н. Личностный ресурс как детерминанта адаптационных стратегий вахтовых работников на Крайнем Севере // Вестник САФУ. Сер. «Гуманитарные и социальные науки». 2013. № 4. С. 126–133.
7. Краткий психологический словарь / Под ред. А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский; ред.-сост. Л. А. Карпенко. – Издание 2-е, расширенное, исправленное и дополненное. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.
8. Моросанова В. И. Личностные аспекты саморегуляции произвольной активности человека // Психологический журнал. – 2002. – № 6. – С. 5–17.
9. Моросанова В. И., Коноз Е. М. Стилевая саморегуляция поведения человека // Вопросы психологии. – 2000. – № 2. – С. 118–127.
10. Моросанова В. И., Сагиев Р. Р. Диагностика индивидуально-стилевых особенностей саморегуляции в учебной деятельности студентов // Вопросы психологии. – 1994. – № 5. – С. 134–140.
11. Симонова Н. Н. Психологический анализ профессиональной деятельности специалистов нефтегазодобывающего комплекса (на примере вахтового труда в условиях Крайнего Севера). – Автореферат дис. ... д. пс. н. – М. – 2011. – 43с.
12. Социальные аспекты технического регулирования вахтового метода работы в условиях Крайнего Севера / Ананенков А. Г., Ставкин Г. П., Андреев О. П., Салихов З. С. и др. – Ямбург. – 2004. – 231с.
13. Стрелков Ю. К. Темпоральность трудовой деятельности // Национальный психологический журнал. – 2010. – № 2 (4). – С. 87–91.
14. Хаснулин П. В., Потеряева Е. Л., Хаснулин В. И. Экологически обусловленный стресс и дизадаптивные гипертензивные реакции на Севере // Экология человека. – 2005. – № 7. – С. 36–39.
15. Хобфолл С. Стратегии копинг-поведения. – М. – 1980. – 152 с.
16. Шапкин С. А., Дикая Л. Г. Деятельность в особых условиях: компонентный анализ структуры и стратегий адаптации // Психологический журнал, 1996. – 1. – С. 19–34.

Л. Н. Котлярова

ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА АДАПТАЦИЮ НАЧИНАЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЮРИСТОВ

Российская правовая академия Министерства юстиции
Российской Федерации, г. Москва

О том, что наше общество нуждается в существенном улучшении деятельности правоохранительных органов, неоднократно отмечалось представителями различных органов власти, широко обсуждается общественностью [8]. Решение этой проблемы во многом зависит от квалификационного потенциала кадров правоохранительных органов и может быть достигнуто разработкой и внедрением комплексных мер, среди которых важную роль играют технологии психологического обеспечения юридической деятельности.

В соответствии с российским законодательством прием на службу в правоохранительные органы проводится на основе отбора, включающего в себя медицинское обследование и всестороннюю оценку профессионально-личностных компетенций претендентов [4].

Современные технологии подбора кандидатов на службу в правоохранительные органы отличаются высокой эффективностью, поскольку базируются на результатах многолетних серьезных научных исследований в области психологии профессиональной деятельности [6]. В то же время, выявление соответствия профессионально-личностных компетенций кандидатов на вакантные должности требованиям профессионального стандарта, не может гарантировать соответствующего ожиданиям качества работы, а также закрепления сотрудника в организации на продолжительный период. Несмотря на проведение тщательного отбора, проблема профессиональной пригодности в виде реализации профессиональной компетентности сотрудников все же существует. Развитие и проявление профессионально-личностных компетенций зависит от организационных процессов в системе управления персоналом.

В литературе имеются работы, основанные на анализе кадровых процессов по контингенту молодых специалистов, в которых отмечается проблема текучести кадров в правоохранительных органах. Так, в работе А. А. Тынышбаевой отмечается: «Почти каждый пятый молодой сотрудник (18% личного состава) увольняется из органов прокуратуры... в течение года, а каждый шестой получает дисциплинарное взыскание... Большинство уволившись молодых сотрудников принимают решение об уходе со службы в первый месяц работы»

[9, с. 51]. Эта тенденция объясняется тем, что существующая система профотбора не позволяет выявить ряд компонентов «из составляющих психологического потенциала личности...» [2, с. 185].

Вместе с тем, часть молодых сотрудников, первичная профессиональная адаптация которых сопровождалась низкой эффективностью, не увольняются и остаются на службе. Личностные новообразования, сформировавшиеся в процессе такой формы адаптации, могут являться причиной возникновения ранней профессиональной деформации, формирования формализма, шаблонности и попустительского отношения к работе [1].

Основываясь на данных проведенного теоретического анализа информационных источников и результатах эмпирического исследования, можно констатировать, что изучение причин увольнения молодых специалистов и механизмов личностной адаптации/дезадаптации к деятельности, представляет актуальность для психологии и может иметь практическую значимость для кадровых служб правоохранительных органов и образовательных учреждений, обеспечивающих подготовку юристов.

Целью проведенного исследования являлось изучение особенностей адаптационного потенциала (как интегральной характеристики, включающей в себя личностные особенности и поведенческие стратегии) молодых сотрудников, уволившихся в течение года после первого трудоустройства из правоохранительных органов.

Исследование проводилось в течение пяти лет на базе социально-психологической службы правовой академии. В исследовании приняли участие 136 студентов выпускных курсов, в дальнейшем участвовавшие в качестве молодых сотрудников правоохранительных органов (дознаватели, следователи, помощники прокуроров, другие должности в соответствии с уголовно-правовым квалификационным направлением). Все респонденты обучались в академии и ее филиалах, расположенных в различных регионах страны. Возраст респондентов – 21 до 25 лет. В выборке – 72% мужчин и 28% – женщин.

Все респонденты (будучи еще студентами) проходили тестирование в ассесмент-центре социально-психологической службы академии. Для каждого студента составлен психологический профиль личности, составными элементами которого являлись следующие факторы: коммуникативные, когнитивные, эмоциональные, мотивационные, волевые качества, а также адаптационный потенциал и поведенческие стратегии.

Молодые специалисты принимали участие в исследовании в течение первого года после трудоустройства. Уволившиеся, проходили

консультирование в социально-психологической службе академии по поводу дальнейшего трудоустройства.

В выборке выделены три группы: а) уволившиеся в течение первого года работы (составляет 12%); б) прошедшие адаптационный период успешно, но не в полной мере удовлетворенные деятельностью (26%); прошедшие адаптационный период успешно и довольные своей деятельностью (62%).

Все полученные в исследовании данные были подвергнуты математико-статистической обработке с использованием программы SPSS 17.0, применялся кластерный и факторный анализ, анализ различий. Сбор данных тестирования проводился с использованием программы Psychometric Expert 6, SurveyMonkey.

Исследование основано на сравнительно-лонгитюдном, системной и личностно-ориентированном подходах. Для проведения сравнительных анализов в выборке выделены группы по следующим факторам: пол, направление деятельности, регион трудоустройства (центральный и отдаленные), успешность адаптации (адаптировавшиеся к профессиональной деятельности и уволившиеся в течение первого года после трудоустройства).

Мнение респондентов о причинах увольнения и трудностях, с которыми они столкнулись в процессе деятельности, взаимодействия с руководителем и коллективом, изучали с помощью специально составленного авторского опросника, состоящего из 45 вопросов, отражающих влияние организационных, социальных и психологических факторов на принятие решения об увольнении. В опроснике предусмотрена возможность на указание собственных ответов. Исследовались следующие сферы: взаимоотношения с руководителем, наставником и сотрудниками коллектива; рабочее пространство; информационные потоки, касающиеся содержания деятельности и конкретных служебных задач; график работы; управление рабочим временем; удовлетворенность оплатой труда и социальным пакетом; отношение к программам мотивирования деятельности; организационная культура и др.

Личностный адаптационный потенциал (ЛАП – в дальнейшем) определялся с помощью ряда опросников и методик, выявляющих разноуровневые свойства личности. Для выявления ЛАП применялись: многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО) А.Г. Маклакова, С.В. Чермянина [3]. Данная методика определяет – общие адаптивные способности (ОАС), нервно-психическую устойчивость (НПУ), коммуникативные особенности (КО), моральную нормативность (МН)); опросники «Адаптационный потенциал» (АП) и «Механизмы адаптации» (МП), являющиеся авторской разработкой

кой В. П. Ростовского [7]. Опросник АП позволяет выявить адаптационный потенциал личности, способствующий адаптации к социально-ролевой структуре организации (СП), социальной адаптации (во внешних и внутренних образах «Я»), информационным потокам (ИП), взаимоотношениям в коммуникативной системе (КП), графику работы и энергетическим затратам (ЭП), переживанию времени (ВП). Опросник «Механизмы адаптации» выявляет 20 стратегий со-владеющего поведения.

В исследовании установлено, что наиболее важными причинами принятия решения об увольнении, в соответствии с представлениями респондентов, являются (в ранговом порядке): несоответствие представлений о характере деятельности и реальных условий; неудовлетворенность сложившейся в организации системой коммуникаций; недостаточное внимание со стороны руководителя к потребностям и запросам молодого сотрудника; недостаточно четкая постановка со стороны руководства производственных задач; ослабление контроля над управлением временем, необходимого для освоения большого объема новой информации в целом и технологиях работы. В качестве наименее значимых причин увольнения были отмечены: размер заработной платы; организация рабочего пространства; график работы; отдельные стороны организационной культуры, социальный пакет.

Рассмотрим данные о личностном адаптационном потенциале респондентов, полученные в период окончания обучения в академии, т. е. непосредственно перед трудоустройством.

Адаптационный потенциал личности рассматривался как системное свойство, взаимосвязь физиологических, психологических, социально-психологических особенностей, наиболее значимых для регуляции психической деятельности и процесса адаптации. Адаптация рассматривалась как «процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования» [5, с. 17].

Анализ результатов тестирования по методике МЛО А. Г. Маклакова, С. В. Чермянина по всей выборке позволяет сделать заключение о том, общие адаптивные способности (ОАС) у 37% респондентов группы отличаются средней, у 33% – низкой и у 30% – высокой степенью выраженности. Тенденции в распределении по показателям НПУ и КО оказались схожими.

Рассмотрим данные, полученные в результате тестирования респондентов по методике «Адаптационный потенциал» В. П. Ростовского. Существенные отклонения в сторону снижения (на уровне статистической значимости) от нормативных показателей выявля-

ны по всем показателям адаптационного потенциала: адаптация во внутреннем образе «Я», адаптация к информационным потокам, адаптация к графику работы и энергетическим затратам и адаптация во времени).

Анализ результатов опроса по методике В. П. Ростовского «Механизмы адаптации» позволяют сделать вывод о том, что в поведении респондентов преобладают следующие стратегии: отторжение, усложнение, доминирование, формирование барьеров. В наименьшей степени выражены стратегии: обращение за поддержкой к группе, сбережение личностных ресурсов, рационализация, сравнение.

Полученные в исследовании результаты позволили сделать следующие выводы:

1. Текучесть кадров среди молодых сотрудников правоохранительных органов высокая и является проблемой, требующей решения.
2. Большинство молодых сотрудников принимают решение об увольнении в течение первых шести месяцев после трудоустройства.
3. Причинами увольнения являются психологические, организационные и социальные. Наиболее значимые – психологические и наименее значимые – социальные.
4. В результате сравнительного анализа успешно адаптированных и дезадаптированных групп обнаружены различия по нескольким личностным факторам, динамике профессиональной мотивации и поведенческих стратегиях.

Выявленные закономерности позволили составить рекомендации по оптимизации процессов адаптации молодых сотрудников правоохранительных органов и усилению личностного адаптационного потенциала в период обучения в академии и в начале трудовой деятельности.

На основе полученных результатов разрабатываются модели успешной и неуспешной личностной адаптации /дезадаптации на этапе вхождения в должность при первом трудоустройстве молодых юристов в правоохранительных органах.

Литература

1. Дмитриева М. А., Столярчук Е. А. Адаптация персонала в организации // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. проф. Г. С Никифорова. СПб.: Речь, 2010. С. 192–250.
2. Душкин А. С. Оценка социально-психологической компетенции кадрового резерва руководителей органов внутренних дел // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых

- структур: сборник материалов Третьей Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. СПб., 2014. С. 182–188.
- Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психол. журнал. 2001. Т. 22. № 1.
 - Настольная книга прокурора / Под общ. ред. С. Г. Кехлерова, О. С. Капинус; науч. ред. А. Ю. Винокуров. М.: Юрайт, 2012. С. 96–104.
 - Реан А. А. Психологическая адаптация личности. Анализ. Теория. Практика / А. А. Реан, А. Р. Кудашев, А. А. Баранов. СПб., 2006.
 - Романов В. В. Психологическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы). URL: <http://www.voppsy.ru/issues/1994/943/943094/htm>.
 - Ростовский В. П., Котлярова Л. Н. Педагогика и психология. Уфа, 2010.
 - Путин В. В. О необходимости улучшения деятельности правоохранительных органов. URL: <http://ria.ru/society/20041030/720811.html>.
 - Тынышбаева А. А., Досымбек Б. С. Организационное и психологическое обеспечение адаптации молодых сотрудников в органах прокуратуры // Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур: сборник материалов Третьей Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. СПб., 2014. С. 51–56.

С. А. Котова

ПОДГОТОВКА СТУДЕНТОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗДОРОВЬЕМ

Российский государственный педагогический университет
им. А. И. Герцена, Санкт-Петербург

На современном этапе здоровье рассматривается как фактор социальной жизни, как основа экономического благополучия, социального прогресса в обществе, повышения качества жизни населения. Здоровье – это сложное интегральное понятие, включающее не только характеристики физического, психического и духовного благополучия человека, но и адаптационные возможности его организма, его социальную активность, которые в итоге и обеспечивают оптимальный уровень умственной и физической работоспособности [1].

С развитием человечества уменьшается роль физической составляющей здоровья и увеличивается значение его социальных и нравственных составляющих. Ведущую роль среди них все более играет ценностно-смысловой конструкт как сознательная система действий и отношений, определяющих качество индивидуального здоровья человека, слагающаяся из ценностного отношения к своему здоровью и здоровью других людей и являющаяся основой здорового образа жизни. Говоря о здоровой личности, С. Л. Рубинштейн [2] подчеркивал ее способность к творческой самореализации в обществе, к созданию новых материальных и духовных ценностей, обладающих общественной значимостью. Именно такой личностью и должен быть педагог. Только физически и психологически развитая и здоровая личность в противоречивых условиях образовательной среды способна адекватно и продуктивно осуществлять трансляцию социального опыта, общественных знаний и ценностей, собственных металичных образований в соответствии с профессиональными задачами. «Если воспитывать и образовывать – это учить жизни, помогать растущему человеку самоопределиваться в ней, то учитель не может, не имеет права сам жить стихийно, не работая над собой... Чем и как может помочь другим человек с противоречивой системой ценностей, не имеющий позитивной жизненной и профессиональной позиции, не осознавший смысла и сущности своей жизни и профессиональной деятельности?» – пишет Н. М. Гаджиева [3, с. 9–10].

Без осуществления целенаправленного воздействия на собственное сознание взрослый человек очень часто оказывается неспособным даже к пониманию того, что его влияние на других людей, и в первую очередь учеников, обусловлено его собственными качествами, его жизненной концепцией. Практика показывает, что большинство проблем, возникающих в процессе работы учителя, связаны с его недостаточной личностной, духовной зрелостью, а порой даже и с отсутствием стремления к ней. Поэтому современная подготовка педагогов для решения задач будущего должна быть ориентирована на создание условий для включения студентов педагогического направления в активные процессы самопознания и саморазвития.

Студенты разных вузов страны обладают достаточно невысокой готовностью к осуществлению деятельности по самопознанию. Это проявляется в следующем. При наличии благоприятных темпераментальных характеристик по активности, настойчивости и реактивности у них отмечается довольно низкая пластичность, низкий уровень субъективного контроля и его экстернальность, а также тенденция к алекситимичности, свидетельствующей о трудностях концентрации на внутреннем плане, в определении и описании собственных

переживаний [4, 5, 6, 7, 8]. Сопоставление результатов полученных за последние годы (С. А. Котова, 2010, 2011, 2012, 2013), позволяет констатировать, что большинство студентов, осваивающих профессию учителя, имеют дисгармоничную регуляцию эмоционально-чувственной сферы и ограниченный ресурс для полноценной и успешной профессиональной деятельности, испытывают трудности социализации в обществе. Итоги исследования привели нас к необходимости постановки проблемы активной гармонизации и гуманизации личности педагога уже на этапе вхождения в профессию, то есть на этапе получения профессионального образования. Важно научить студентов совладать со своей эмоциональной природой, эффективно компенсировать эмоциональные затраты, проблемно анализировать ситуации и конструктивно их разрешать, эргономично строить свою деятельность, вести работу по личностному росту и повышению аутопсихологической компетентности.

Актуальной представляется последовательная целенаправленная работа со студентами на протяжении обучения. Подготовка педагогов для решения задач будущего должна быть ориентирована на создание условий для включения студентов педагогического направления в активные процессы самопознания и саморазвития. Стихийное самопознание и саморазвитие крайне трудный путь, как правило, наполненный ошибками, на исправление которых может уйти вся жизнь. Для того чтобы молодой человек за время обучения в вузе успел разобраться в себе, выстроить реально выполнимую программу самосовершенствования ему необходима внешняя помощь и поддержка, ведь достижение высоких показателей может быть достигнуто лишь значительными долговременными усилиями по их целенаправленному развитию.

Нами были разработаны и внедрены в многоуровневую подготовку педагога следующие дисциплины: в бакалавриате – «Технологии интеграции педагога в профессиональную среду» и в магистратуре «Технологии саморазвития педагога». Эти дисциплины идейно опираются на опыт Г. К. Селевко [9] по подготовке подрастающего поколения к деятельности по саморазвитию и направлены на формирование следующей значимой общепрофессиональной компетенции, заложенной во ФГОС ВПО: способность осуществлять профессиональное и личностное самообразование, проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру (ОПК-2).

Цель дисциплин – последовательно содействовать профессиональному становлению и формированию профессиональной компетентности в области построения профессиональной биографии.

Задачи дисциплин:

- развивать у студентов прогностические, информационные, организационные умения, а также способности к самоанализу и саморефлексии, лежащие в основе эффективного построения профессионального пути развития;
- формировать у студентов осознание научно-практического значения процесса профессионального самосовершенствования;
- расширить профессиональный кругозор, стимулировать активный личностный рост;
- подготовить к решению профессиональных задач, связанных с профилактикой профессиональной деформации;
- содействовать развитию индивидуальности будущего педагога в профессиональной деятельности.

Эти дисциплины направлены на обеспечение знаний:

- Об этапах и механизмах адаптации к профессиональной среде;
- О значимости профессионального самосовершенствования;
- О приемах и методах профессионального самосовершенствования;

Дисциплины готовят студентов:

- к самодиагностике развития профессионального сознания;
- к использованию различных психологических подходов в процессе профессионального саморазвития и самокоррекции;
- осознанно выстраивать профессиональную карьеру;
- к владению технологиями профессионального смысложизненного целеполагания; технологиями диагностики и профилактики риска профессиональных деформаций; навыками саморефлексии, профессионального представительства и этикета;
- к использованию разнообразных коммуникативных стратегий.

В проектировании дисциплин был заложен системно-деятельностный подход и принцип концентрически расширяющейся подачи содержания. Дисциплина «Технологии интеграции педагога в профессиональную среду» реализуется через три взаимосвязанные темы:

- Тема 1. Проблема адаптации к профессиональной деятельности.
- Тема 2. Этапы профессиональной карьеры и профессиональные кризисы.
- Тема 3. Основы построения профессиональной карьеры.

В содержание самостоятельной работы студента включено изучение научно-методической литературы, написание эссе, подготовка биб-

лиогрaфии, работа с интернет-ресурсами, создание методического кейса, построение карьерного плана.

Содержание дисциплины «Технологии саморазвития педагога» охватывает более широкий контекст работы по формированию профессионального здоровья и включает 5 тем:

- Тема 1. Человек в профессиональной деятельности.
- Тема 2. Профессиональное сознание педагога.
- Тема 3. Профессиональное развитие.
- Тема 4. Профессиональные деформации педагогов.
- Тема 5. Вхождение в профессиональную деятельность.

В содержание самостоятельной работы студентов включается работа с научно-методической литературой, составление библиографии, работа с Интернет-ресурсами, подготовка и проведение групповой дискуссии, решение задач профессионального самоопределения, подбор диагностического материала, составление кейса приемов поддержания профессионального здоровья, разработка программы индивидуального профессионального пути развития.

Преобладающей формой обучения выступает интерактивная. Быстрое достижение индивидуальных и групповых изменений невозможно без применения специальных технологий саморазвития и методов активного группового воздействия. К последним относятся групповые дискуссии, тренинговые упражнения, имитационные игровые ситуации. В структуру курса включены 2 групповые дискуссии: «Идеальный педагог: вчера, сегодня, завтра» и «Этические границы педагогической деятельности», а также групповое разрешение социальных ситуаций, возникающих в ходе профессиональной деятельности.

Процесс овладения навыками самопознания осуществляется через проведение на занятии диагностического мини-практикума, написания эссе, направленного на отработку навыков в использовании таких базовых механизмов самопознания как интроспекции и саморефлексии; самостоятельной подборки студентами методического кейса методик и психотехнических упражнений для дальнейшей самодиагностики и самотренировки.

Поскольку человеку, стремящемуся к саморазвитию важно определить для себя те шаги, которые он должен сделать, чтобы двигаться вперед к своей цели, то основным итоговым и наиболее значимым заданием по курсу выступает разработка и защита каждым студентом программы по самосовершенствованию. Именно самосовершенствование выступает по Э. Фромму (1991) наиболее перспективной формой саморазвития, поскольку самосовершенствование – это процесс сознательного управления развитием личности.

Структура программы включает в себя первичное определение цели и девиза саморазвития. Они задают вектор для выбора конкретных задач ближайшего и отдаленного развития студентов, их временной организации (ориентировочно программа разрабатывается на ближайшие 5 лет, но возможны и индивидуальные варианты решения задания). Определенные задачи диктуют дальнейший выбор путей и средств их достижения. Собственно содержание индивидуальной программы включает следующие разделы:

- самодиагностика и самоанализ для определения сильных и слабых сторон своей личности;
- виды деятельности и их конкретное содержание для достижения целей по самосовершенствованию;
- описание конкретных планируемых желаемых результатов личной практики;
- определение форм и методов самоконтроля достигаемых промежуточных результатов с целью оперативной корректировки процессов самореализации;
- подбор библиографических источников, обеспечивающих студента дополнительной компетентностью для реализации программы саморазвития;
- определение круга лиц и организаций, способных оказать поддержку в ходе самосовершенствования;
- определение барьеров и рисков деятельности по самосовершенствованию и путей их преодоления.

Защита программы личностного и профессионального самосовершенствования – важное завершающее звено всего учебного курса. Она отражает общую динамику личностного и профессионального развития студента, обогащения его компетентности. Процедура защиты проводится преподавателем за круглым столом в открытом благожелательном диалоге, который позволяет полнее раскрыться индивидуальности и выразить каждому студенту пожелания друг другу. Это своеобразная форма обратной связи и для преподавателя и для студента. Высказанные в доброжелательной форме и конструктивном ключе пожелания могут дать значимый дополнительный толчок к дальнейшему самосовершенствованию, наметить его более оптимальный курс.

Таким образом, полноценная реализация данных курсов в вузе позволит студенту не только активнее задуматься о себе и о своем жизненном пути, но и более сознательно определиться в профессии и путях профессионального самосовершенствования, а значит обеспечит благоприятные условия для адаптации и эффективной интеграции в профессиональной среде, создаст основу для успешной самореализации личности студента в будущей профессиональной деятельности.

Литература

1. Котова С. А. Здоровое развитие ребенка как основа безопасного и устойчивого развития общества // Безопасность личности, общества, государства. Мат-лы V междунар. н/пр. конф. 8–9 октября 2011 г. – СПб.: Петрополис, 2012. – С. 813–819.
2. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2003.
3. Гаджиева Н. М., Никитина Н. Н., Кислинская Н. В. Основы самосовершенствования: Тренинг самосознания. – Екатеринбург: Деловая книга, 1998.
4. Котова С. А. Психофизиологические механизмы обеспечения эффективности обучения студентов. СПб.: ВВМ, 2011.
5. Kotova S. A., Nikolaeva E. I. Students psychological health and type of educational program // Procedia – Social and Behavioral Sciences: materials from 3rd World conference on Educational Sciences – 2011. Istanbul, Turkey, 2011. V. 15. P. 4064–4067.
6. Котова С. А. Готовность выпускников педагогического вуза к деятельности в эмоционально-насыщенной среде // Гуманитарный вектор. 2013. № 1 (33). С. 150–156.
7. Котова С. А. Готовность студентов педагогического направления к осуществлению интроспекции и саморефлексии // Психология образования в поликультурном пространстве. Елец, Т. 2 (№ 22), 2013. С. 52–58.
8. Котова С. А. Готовность педагогов к работе в социально напряженных условиях образовательной среды // Ученые записки Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы. Вып. 1. Т. 19. СПб., 2013. С. 103–107.
9. Селевко Г. К. Саморазвивающее обучение. Ярославль: ИПК, 1996.

А. С. Кузнецова, М. А. Титова

ЭФФЕКТИВНАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ КАК ДИФФЕРЕНЦИРУЮЩАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ УСПЕШНЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ*

МГУ имени М. В. Ломоносова, факультет психологии, г. Москва

В динамичной организационной среде для успешного выполнения рабочих задач профессионалы должны владеть широким арсеналом приемов психологической саморегуляции функционального состояния (ФС) и уметь своевременно выбрать и актуализировать

ситуативно адекватные средства самоуправления текущим ФС. Результатом осознанного выбора и целенаправленного применения психологических средств саморегуляции состояния является *целевое ФС*, понимаемое как заданная степень соответствия текущего ФС (1) требованиям профессиональных задач и (2) жестко заданным правилам организационного поведения в конкретных ситуативных условиях.

Способность гибко и эффективно оптимизировать ФС можно рассматривать как одну из ключевых профессиональных компетенций. При этом умение быстро формировать целевое ФС в социономических видах труда можно считать *дифференцирующей компетенцией*, позволяющей различать успешных профессионалов и выделять наилучших из них. Таким образом, степень выраженности индивидуальных возможностей саморегуляции ФС может быть использована в качестве прогностического критерия оценки профессиональной успешности. В напряженных условиях эффективная саморегуляция становится особенно необходимой. Здесь она определяет конструктивный путь адаптации к стрессогенным условиям: быстрое достижение продуктивного ФС по типу операциональной напряженности, при котором усиливается мотивационная направленность на результат и обеспечивается решение профессиональной задачи.

Серия выполненных эмпирических исследований была посвящена изучению саморегуляции ФС представителей социономических видов труда в напряженных условиях ситуативного и пролонгированного типа. Всего обследовано более 500 специалистов. Для дифференциации обследованных использованы допустимые для конкретных видов труда и организационно приемлемые внешние критерии оценки профессиональной успешности.

Первый цикл исследований связан с анализом результатов функционирования системы средств саморегуляции в напряженных ситуациях «экспертизы». Один из вариантов данной ситуации – прохождение собеседования по приему на работу при высокой мотивационной ориентации на получение рабочего места.

Следует подчеркнуть, что для того, чтобы занять желаемую должностную позицию, претенденты часто бывают поставлены в условия жесткой конкуренции и вынуждены доказывать свои преимущества. Саморегуляция ФС приобретает особое значение в тех случаях, когда цель претендента – произвести позитивное впечатление на проводящих собеседование: это часто выступает как один из основных факторов при принятии решения о приеме на работу. Подобный прогностический критерий (весьма неопределенный, на первый взгляд) применяется тогда, когда отбор ведется на должностные позиции,

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 14-06-00567.

требующие умения эффективного взаимодействия с клиентами. Очевидно, что претендент, находящийся во время собеседования в состоянии деструктивного стресса, крайне редко способен произвести впечатление специалиста, действительно умеющего вести переговоры с клиентами. Поэтому достижение субъективно значимой цели «Произвести желаемое впечатление» обязательно предполагает эффективную саморегуляцию для обеспечения адекватного требованиям ситуации собеседования ФС.

Было обследовано 57 кандидатов (25 женщин, 32 мужчины в возрасте от 22 до 48 лет). В состав диагностического пакета включены методики для самооценки: 1) степени выраженности разных моделей копинг-поведения [Водопьянова, Старченкова, 2008]; 2) самомониторинга как способности гибко модифицировать свое поведение в любом социальном взаимодействии [Чикер, 2004]; 3) характеристик текущего ФС: ситуативной тревожности и эмоциональной включенности в ситуацию [Леонова, Капица, 2003]. Результаты позволили установить, что все показатели самооценки текущего ФС у претендентов, умеющих произвести позитивное впечатление, значимо лучше, чем у тех, кто производит плохое впечатление ($p < 0,001$). Статистический и содержательный анализ данных о предпочитаемых моделях копинг-поведения свидетельствует о том, что умеющие производить впечатление более уверены в себе, социально контактны, способны гибко перестраиваться в соответствии с реакцией собеседника, у них более высок уровень самомониторинга как умения показать себя в соответствии с социальными ожиданиями ($p < 0,001$).

Второй цикл работ посвящен выявлению качественных особенностей системы средств саморегуляции ФС специалистов с разной профессиональной успешностью в условиях пролонгированной напряженности, характерной для периода организационных инноваций (ОИ). Примером может служить обследование 50 преподавателей педагогического колледжа (34 женщин и 16 мужчин в возрасте от 22 до 72 лет, стаж работы от 1 года до 44 лет). Лонгитюдное исследование проводилось в течение годового учебного цикла и включало 3 среза, содержательно связанных с периодами: (1) ожидания ОИ, (2) начала ОИ; (3) анализа первичных результатов ОИ. Данные собраны при помощи диагностического пакета методик самооценки: (1) отношения к ОИ [Леонова, Мотовилина, 2006]; (2) удовлетворенности работой [Верещагина, 2003]; (3) степени выраженности моделей копинг-поведения [Водопьянова, Старченкова, 2008]; (4) типичных средств оптимизации ФС на рабочем месте [Кузнецова, 2004]; (5) хронического утомления [Леонова, Капица, 2003]; (6) синдрома выгорания [Водопьянова, Старченкова, 2008].

Собранные эмпирические данные показали, что профессионально успешные (по критерию карьерного продвижения за годичный период) преподаватели исходно воспринимают положение дел в организации и свою работу достаточно позитивно; для преодоления инновационного стресса в основном активизируют организационно приемлемые просоциальные модели копинг-поведения ($p < 0,01$), используют адекватные, соответствующие ситуативным требованиям средства и приемы саморегуляции ФС ($p < 0,05$). Эффективность саморегуляции ФС у этих педагогов подтверждается отсутствием признаков кумуляции симптоматики хронического утомления и профессиональных деформаций ($p < 0,05$) как фиксированных сбоев в функционировании системы средств саморегуляции ФС. Для преподавателей, имевших серьезные трудности в адаптации к ОИ и впоследствии уволившихся, характерно частое применение профессионально неконструктивных и организационно неодобряемых импульсивных ($p < 0,05$) и агрессивных ($p < 0,01$) моделей преодоления напряженности, а также волевого усилия в качестве доминирующего приема самоуправления ФС ($p < 0,01$). Подобные ресурсозатратные средства саморегуляции не позволяют купировать негативное влияние пролонгированной инновационной напряженности.

Обобщая полученные результаты, можно сделать вывод о следующей закономерности: высокоуспешными специалистами являются те профессионалы, в систему психологических ресурсов которых включены содержательно разные средства саморегуляции ФС. Выбор и применение адекватных ситуативным требованиям приемов обеспечивает эффективную саморегуляцию ФС и, как следствие, пластичную перестройку поведения, соответствующего разным профессиональным ролям и обеспечивающего успешное выполнение профессиональных задач.

Литература

1. Верещагина Л. А. Оценка удовлетворенности работой // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Речь, 2003. С. 311–321.
2. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. СПб: Питер, 2008. 336 с.
3. Кузнецова А. С. Психологическая саморегуляция функционального состояния человека: ресурсы профессионального развития // Психология психических состояний. Казань: Центр инновационных технологий, 2004. Вып. 5. С. 329–358.
4. Леонова А. Б. Методы субъективной оценки функциональных состояний человека / А. Б. Леонова, М. С. Капица // Практикум по инженерной психологии и эргономике. М.: Академия, 2003. С. 136–167.

5. Леонова А. Б. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений / А. Б. Леонова, И. А. Мотовилина // Психологический журнал. 2006. №2. С. 79–92.
6. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2004. 176 с.

И. А. Курапова

ОСОБЕННОСТИ САМОРЕГУЛЯЦИЯ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ РЕСУРСНОГО ПОДХОДА К ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

ФГБОУ ВПО «Марийский государственный университет», г. Йошкар-Ола

Проблема развития и сохранения ресурсов, потенциала личности в условиях современных социально-экономических и политических преобразований относится к фундаментальным проблемам психологической науки и современного человекознания. Поэтому феномен профессионального выгорания как следствие современной интенсификации профессиональной деятельности, роста информационных, коммуникативных, эмоциональных нагрузок современного человека не теряет своей актуальности, особенно в рамках педагогической деятельности.

Проблема профессионального выгорания на современном этапе ее исследования перешла от этапа описания феномена, его структуры к значимому, с практической точки зрения, этапу поиска эффективных способов противодействия данному явлению (Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, М. В. Борисова, Н. П. Анисимова, О. И. Бабич, В. В. Лукьянов, С. В. Филина, М. В. Борисова).

Профессиональная деятельность, включая профессиональную среду, влияет на состояние субъекта труда, который, в свою очередь, в условиях профессиональной деятельности регулирует собственное состояние, изменяя свои эмоции, оценку ситуации и действия в соответствии с требованиями деятельности и своими возможностями (В. И. Медведев, В. А. Бодров, Л. Г. Дикая, А. Б. Леонова).

С одной стороны, особенности труда, функциональные состояния, возникающие в деятельности, оказывают значительное, но внешне незаметное влияние на психическое и психологическое здоровье специалиста [4]. Но с другой стороны, определенные характеристики профессиональной деятельности часто детерминируются субъектными особенностями специалистов, составляющими ее стержень.

Предположительно, организационные факторы выступают в качестве первичных детерминант профессионального выгорания педагога. Однако жизненные и профессиональные стрессы по-разному влияют на личность и деятельность профессионала: они могут не только приводить к ухудшению психического состояния, приводя к профессиональному выгоранию педагога и дезорганизации его профессиональной деятельности, но и активизировать личностные потенциалы и конструктивные стратегии преодоления, способствовать актуализации личностных потенциалов и нахождению экзистенциальной привлекательности своего труда, смысла жизни [5, с. 362–363].

Н. Е. Водопьянова предлагает рассматривать профессиональное выгорание не как психическое состояние, а как системное качество субъекта профессиональной деятельности, формируемое вследствие нарушения оптимального функционирования в системе «субъект–профессия–организация–общество» [2, с. 5]. То есть природа развития профессионального выгорания лежит в нарушении механизмов психологической регуляции.

Ресурсы противодействия профессиональному выгоранию понимаются как система ситуационных и диспозиционных взаимосвязанных и взаимовлияющих факторов (психологических конструктов, внутренних и внешних условий), способствующих профессионально-личностному развитию субъекта труда, сохранению продуктивного функционирования и преодолению профессионально и личностно-трудных ситуаций для достижения желаемых целей человека как субъекта деятельности [2, с. 5].

Сочетание психологических особенностей и качеств личности, способствующих или препятствующих выгоранию, составляет личностный потенциал, который можно рассматривать как ресурс или как детерминанту выгорания, и который, по мнению Д. А. Леонтьева «отражает меру преодоления личностью заданных обстоятельств, в конечном счете, преодоление личностью самой себя» [7, с. 62].

Большинство методов психологической помощи направлены на активизацию и увеличение личностных ресурсов человека, т. к. значительное количество и разнообразие ресурсов, свободный доступ к ним снижают риск выгорания. Важным является способность проводить ревизию внутренних ресурсов и их накапливать, а также наращивать их количество. О. И. Бабич выделяет внешние и внутренние ресурсы противодействия выгоранию. К внешним она относит сферы профессиональной деятельности, семейной жизни, свободного времени. Среди внутренних отмечаются ресурсы физиологического уровня (тип нервной системы, пол, возраст, состояние здоровья), психологического уровня, социального уровня (социальные

роли, позиции и установки, отношение к другим людям), духовного уровня (надежда, рациональная вера, душевная сила). К компонентам ресурса психологического уровня она относит эмоционально-волевой компонент – осознание и принятие своих чувств и эмоций; когнитивный компонент – понимание причин, осмысление ситуации; поведенческий компонент – гибкость и перестройка поведения. Ключевым ресурсом противодействия «выгоранию» считается способность личности к смысловому творчеству (к поиску смысла жизни) [10].

Одним из направлений профилактики и коррекции профессионального выгорания Н. Е. Водопьянова называет развитие способности управления уровнем персонального стресса и профилактики синдрома профессионального выгорания для сохранения работоспособности, а именно развитие навыков саморегуляции психических состояний и восстановления психоэнергетических потенциалов [3].

Мы рассматриваем саморегуляцию как один из ресурсов противодействия профессиональному выгоранию. По мнению Л. Г. Дикой, психическая саморегуляция представляет собой специфический вид деятельности субъекта, для которой характерны определенные отношения с профессиональной деятельностью [4]. В процесс саморегуляции могут включаться процессы управления на уровне собственной личности, ее целей, смыслов, жизненного пути (самодетерминация, самореализация), на уровне различных видов активности субъекта: управления познавательной активностью, поведением, деятельностью, общением (самоорганизация). К. А. Абульхановой-Славской определяет личность как субъекта через саморегуляцию, выступающую координатором разномодалых личностных качеств, обеспечивающим преодоление противоречий и функционирование личности в деятельности [1, с. 122]. Саморегуляция понимается как внутренняя целенаправленная активность человека, которая реализуется за счет системного участия различных явлений и уровней психики (О. А. Конопкин, В. И. Моросанова, А. К. Осницкий). В. И. Моросанова относит к саморегуляции процессы инициации и выдвижения субъектом целей активности, а также управление достижением этих целей [9, с. 51]. К неспецифическим факторам саморегуляции Д. А. Леонтьев относит жизнестойкость, которая рассматривается как один из ядерных компонентов личностного потенциала [6, с. 205]. В исследовании Л. Н. Молчановой показано, что саморегуляция (стилевые особенности) выступают механизмами трансформации состояния выгорания у учителей [8].

С целью изучения особенностей саморегуляции у педагогов с точки зрения рассмотрения их как ресурсов противодействия профессиональному выгоранию было проведено эмпирическое исследование.

В исследовании приняли участие учителя средних общеобразовательных школ г. Йошка-Олы (42 человека). Выборочную совокупность составили педагоги в возрасте от 23 до 49 лет и стажем работы от 1 года до 26 лет.

На данном этапе исследования эмпирическим путем были изучены особенности саморегуляции субъектов труда с помощью опросника «Стиль саморегуляции поведения» (В. И. Моросановой). Также нами изучалась жизнестойкость респондентов с помощью «Теста жизнестойкости» (С. Мадди в адаптации Д. А. Леонтьева и Е. И. Рассказовой).

Для доказательства достоверности проведенного исследования использовались статистические расчеты по U-критерию Манна–Уитни, коэффициенту ранговой корреляции Спирмена.

Анализ результатов, полученных по методике В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения» у педагогов, показал выраженность шкал «программирование» (47,6%), «гибкость» (47,6%), «оценивание результатов» (45,2%). Наиболее выраженные стили саморегуляции у педагогов предполагают развитость осознанного программирования человеком своих действий; сформированность регуляторной гибкости; развитость и адекватность оценки себя и результатов своей деятельности и поведения.

Общий уровень саморегуляции соответствует среднему уровню выраженности, что говорит о сниженной осознанности в выдвижении и достижении цели, наличии вероятности сбоев в деятельности под воздействием внешних и внутренних факторов.

Проанализировав данные, полученные при обработке результатов теста жизнестойкости С. Мадди, можно сделать вывод, что у педагогов наиболее выражены показатели по шкалам «принятие риска» (61,9%) и «контроль» (50%), что говорит об убежденности, что все то, что случается с человеком, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта, а борьба позволяет повлиять на результат происходящего.

Невысокие показатели по шкале «вовлеченность» (38%) говорят о сомнениях респондентов в том, что вовлеченность в происходящее дает шанс найти нечто стоящее для себя, возможность получать удовольствие от собственной деятельности. У большинства респондентов средний уровень жизнестойкости (71,4%), что отражает способность справляться со стрессовой ситуацией без значительных расхождений в структуре деятельности.

Можно заключить, что для педагогов свойственны высокий уровень «принятия риска», «контроля» и средние показатели «вовлеченности» и «жизнестойкости».

Для установления связей между изучаемыми параметрами использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Выявлена взаимосвязь только между двумя стилями саморегуляции «моделированием» и «планированием» ($r=0,39$, $p<0,05$), которые также связаны с параметром жизнестойкости «вовлеченность» ($r=-0,34$, $p<0,05$ и $r=-0,43$, $p<0,01$), что показывает компенсаторные возможности саморегуляции за счет жизнестойкости и наоборот, низкая жизнестойкость может быть компенсирована выраженностью указанных стилей саморегуляции.

Выводы

1. Саморегуляция как специфический вид деятельности субъекта в рамках проблемы профессионального выгорания может выступать как один из ресурсов противодействия ему. Неспецифическим фактором саморегуляции личности может выступать жизнестойкость (по Д. А. Леонтьеву).
2. Эмпирическое исследование показало наличие у педагогов акцентуированного профиля саморегуляции: высокие показатели по шкалам «программирование» и «гибкость» и более низкие по остальным.
3. Рассматривая жизнестойкость как неспецифический фактор саморегуляции, мы выявили, что практически отсутствуют взаимосвязи жизнестойкости с особенностями саморегуляции педагогов.
4. Изучение жизнестойкости у педагогов показало выраженность шкал «принятие риска» и «контроль», что говорит об их убежденности в важности для развития опыта и возможности влиять на результат происходящего.
5. Общий уровень саморегуляции педагогов средний, что говорит о сниженной осознанности в выдвижении и достижении цели, наличии вероятности сбоев в деятельности под воздействием внешних и внутренних факторов, в виду недостаточной взаимосвязанности в общей структуре индивидуальной регуляции регуляторных звеньев.
6. В целом результаты исследования позволяют предположить низкую ресурсность педагогов, а значит, трудности противодействия возникновению и развитию профессионального выгорания вследствие неэффективного стиля саморегуляции в профессиональной деятельности.

Литература

1. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 299 с.
2. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов

«субъект-субъектных» профессий): автореф. дис. ... докт. психол. н. СПб., 2014. 49 с.

3. Водопьянова Н. Е. Стресс-менеджмент: настоящее и будущее / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010. С. 554–591.
4. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во ИП РАН, 2003. 318 с.
5. Курапова И. А. Духовно-нравственный личностный потенциал в регуляции профессионального выгорания педагогов / И. А. Курапова, Л. Г. Дикая // Психологические исследования проблем современного российского общества / Ред. Журавлев А. Л., Сергиенко Е. А. М.: Изд-во ИП РАН, 2013. С. 358–382.
6. Леонтьев Д. А. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 178–209.
7. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. Вып. 1 / под ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. – М.: Смысл, 2002. – С. 56–65.
8. Молчанова Л. Н. Психологические механизмы возникновения и трансформации состояния психического выгорания у учителей общеобразовательных школ в аспекте внутрипрофессиональной дифференциации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. №3. С. 100–102.
9. Моросанова В. И. Самосознание и саморегуляция поведения / В. И. Моросанова, Е. А. Аронова. М.: Изд-во ИП РАН, 2007. 213 с.
10. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения / Авт.-сост. О. И. Бабич. Волгоград: Учитель, 2009. 122 с.

А. А. Нестерова

Вклад защитно-совладающих стратегий поведения в жизнеспособность человека в ситуации потери работы: регрессионный анализ

Северо-Кавказский федеральный университет, г. Москва

Жизнеспособность личности оказывает огромное влияние на активность и выбираемые человеком стратегии поведения на рынке труда. Особенно актуально исследовать жизнеспособность субъекта

труда, столкнувшегося с потерей работы и переживающего кризис безработицы. В исследованиях было выявлено большое количество зависимостей между индивидуально-личностными особенностями безработных и показателями их жизнеспособности и адаптации в ситуации потери работы [1]. Необходимо определить переменные, вносящие наибольший вклад в процесс жизнеспособности безработных. Для этой цели нами использовался метод линейной множественной регрессии, с помощью которого возможно определить переменные, в наибольшей мере влияющие на позитивный характер адаптации и жизнеспособность личности в ситуации потери работы.

Если расчёт корреляции характеризует силу связи между двумя переменными, то регрессионный анализ служит для определения вида этой связи и дает возможность для прогнозирования значения одной (зависимой) переменной, отталкиваясь от значения другой (независимой) переменной. В данном случае зависимой переменной выступает показатель жизнеспособности и позитивной адаптации в группе безработных, а независимыми переменными – стратегии преодолевающего поведения, защитные механизмы личности, удовлетворенность качеством жизни, стили адаптации, социальная поддержка, самооценка, ценности и потребности, уровень самореализации.

Таким образом, можно спрогнозировать зависимость жизнеспособности людей в ситуации потери работы от наиболее характерных способов поведения человека в стрессовых ситуациях, личностных особенностей, выраженную регрессионным уравнением. Регрессионный анализ был проведен с помощью статистической программы Statistica 6.0.

При проведении регрессионного анализа существует возможность устранить влияние мультиколлинеарности путем минимизации тесно связанных факторных признаков в каждой группе переменных. Регрессионная модель способна объяснить механизмы и структуру взаимосвязи между переменными, соответственно, с помощью ее построения мы сможем выявить некоторые закономерности жизнеспособности в ситуации потери работы, определить основные детерминанты и блокаторы в формировании жизнеспособного поведения безработных.

Стоит учитывать, что переменные вносят вклад с разным знаком (положительным или отрицательным): какие-то способствуют процессу адаптации, а какие-то являются блокаторами этого процесса.

Нас интересовали стратегии совладания, которые во многом определяют поведения человека в борьбе с навалившимися жизненными трудностями и проблемами. Для анализа жизнеспособности

личности и защитно-совладающего стиля поведения использовались следующие методики:

- Методика «Жизнеспособность личности» (А. А. Нестерова);
- Опросник структуры психологических защит М. Бонда (адаптация Е. Туник);
- Методика «Психологические защиты» (адаптация Л. Р. Гребенникова и Е. С. Романовой);
- Методика диагностики когнитивно-поведенческих стратегий преодоления (И. Г. Сизова, С. И. Филиппченкова);
- «Опросник способов совладания» (Адаптация методики WCQ), разработанный Р. Лазарусом и С. Фолкманом, адаптированный Т. Л. Крюковой, Е. В. Куфтык и М. С. Замышляевой).

Уравнение регрессии для жизнеспособности личности в ситуации потери работы в зависимости от стиля защитно-совладающего поведения будет выглядеть следующим образом: $i = -0,64 + 0,19$ (искаж. образ защиты) $+ 0,51$ (адаптив. защиты) $+ 0,08$ (подавление) $- 0,07$ (регрессия) $- 0,08$ («идущее вниз сравнение») $+ 0,08$ («идущее вверх сравнение») $+ 0,07$ («антиципирующее преодоление») $- 0,05$ («позитивное истолкование ситуации») $- 0,05$ («фиксированная на эмоциях стратегия») $+ 0,07$ («стратегия отрицания проблемы») $+ 0,19$ (конструктивные преобразующие стратегии).

Из уравнения видно, что позитивный вклад в жизнеспособность безработных вносят адаптивные психологические защиты (0,51), а также искажающие образ защиты (0,19), которые также считаются относительно адаптивными. Позитивно влияет на жизнеспособность также такой защитный механизм, как подавление (0,08), а регрессия оказывает отрицательное влияние (-0,07). Уравнение регрессии не выявило значимого вклада в адаптационный процесс других психологических механизмов. Они влияют на жизнеспособность, но в меньшей степени.

Среди стратегий совладания, позитивно влияющих на адаптацию, можно выделить «идущее вверх сравнение» (0,08), когда безработные в ситуации кризиса ориентируются на свои успехи в других областях жизни. Позитивный вклад вносит «антиципирующее преодоление» – умение прогнозировать, предвидеть развитие ситуации, преодолевать их еще до начала критического развития (0,07). Примечательно, что, несмотря на то, что стратегия отрицания является неконструктивной, в данной конкретной ситуации она несет позитивную окраску и влияет на адаптацию безработного положительно (0,05). Это еще раз подчеркивает необходимость использования ситуационного подхода в психологии, где учитывается важный фактор: как личность опре-

деляет для себя текущую ситуацию. В экспериментальной выборке часть безработных вообще рада не работать какое-то время, отдохнуть, заняться другими делами. Поэтому отрицание проблемы, если оно является адекватным ситуации и не слишком фиксированным, может быть конструктивно. Наши данные согласуются с данными других авторов, которые считают отрицание – адаптивным психологическим механизмом. Адаптивное качество процесса совладания должно быть оценено в контексте специфической стрессовой ситуации, в которой оно происходит, и в отношении того, кем осуществляется преодоление. Процесс совладания может быть эффективным в одной проблемной ситуации, но в другой ситуации, когда степень контролируемости индивидом незначительна, использование аналогичных комбинаций стратегий совладания и запрашиваемых копинг-ресурсов может не обеспечить эффективного совладания [2]. В целом, значительный вклад в жизнеспособность личности вносят конструктивные преобразующие стратегии (0,19).

При этом можно выделить стратегии, которые препятствуют адаптации и жизнеспособности и вносят отрицательный вклад в этот процесс. Это – «идущее вниз сравнение» (–0,08), когда человек, потеряв работу, начинает успокаивать себя мыслью, что кто-то оказался в еще более бедственном положении. К этой группе можно отнести «позитивное истолкование ситуации» (–0,05), которое, по своей сути, очень похоже на рационализацию и постоянное оправдание своих неудач «весомыми» обстоятельствами. Препятствует жизнеспособности «фиксированная на эмоциях стратегия» (–0,05), которая является неконструктивной и фиксирует человека на неадекватных эмоциях (злости, обиде).

Таким образом, механизмы защитно-совладающего поведения участвуют в становлении жизнеспособности личности безработного, когда копинг-поведение направлено не на приспособление, эмоциональную фиксацию и сравнение себя с другими, а на активное преобразование, адаптивные защиты, а также искажающие образ защиты и подавление.

Литература

1. Нестерова А. А. Социально-психологическая концепция жизнеспособности молодежи в ситуации потери работы: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2011.
2. Ялтонский В. М., Сирота Н. А. Психология совладающего поведения: развитие, достижения, проблемы, перспективы // Совладающее поведение: Современное состояние и перспективы / Под ред. А. Л. Журавлева, Т. Л. Крюковой, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 21–54.

О. К. Труфанова

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ВРАЧЕЙ И МЕДИЦИНСКИХ СЕСТЕР РЕАНИМАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Под профессиональным (эмоциональным) выгоранием принято понимать синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. В 1981 году Э. Морроу предложил яркую метафору, отражающую внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «запах горячей психологической проводки» [3].

Психологические исследования, касающиеся работников социальных профессий «человек–человек» (педагоги, врачи, психологи, юристы и т. п.), показывают подверженность их профессиональным деформациям личности. На основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности А. К. Маркова [4] относит эмоциональное (профессиональное) выгорание к профессиональным деформациям личности. Д. Г. Трунов [6] разделяет понятия «синдром выгорания» и «профессиональная деформация»: синдром выгорания можно представить как потерю контролирующей роли «Я-профессионального» и внедрение «Я-человеческого» в профессиональную область (специалист устает, испытывает раздражение), а профессиональная деформация – это внедрение «Я-профессионального» в область «Я-человеческого» (вернувшись домой, человек продолжает вести себя как специалист).

В МКБ-10 особо выделена группа состояний (рубрика F 43.2), определяемых как расстройства адаптации. Специальные исследования ВОЗ, посвященные проблеме психологической дезадаптации субъектов социомических видов деятельности, позволили выделить синдром психического выгорания, или синдром Staff burnout. К концу двадцатого века было опубликовано большое количество работ, посвященных этому расстройству. В 1986 году Маслач и Джексон опубликовали свой опросник (Maslach Burn-out Inventory – MBI) для измерения выраженности этого синдрома; Пайнс – шкалу утомления (Tedium Scail), что позволило стандартизировать результаты исследований.

В отечественных исследованиях авторами использовались разные переводы английского термина «burnout»: эмоциональное сгорание (Т. С. Яценко, 1989), эмоциональное выгорание (В. В. Бойко, 1996), психическое выгорание (Н. Е. Водопьянова, 2000), профессиональное выгорание (Т. И. Рогинская, 2002).

К. Маслач [5] полагает, что выгорание можно приравнять к дистрессу в крайнем его проявлении; оно также развивается поэтапно и здесь прослеживаются все три фазы стресса:

- тревожное напряжение – его создают хроническая эмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;
- сопротивление – человек пытается более или менее успешно себя оградить от неприятных переживаний;
- истощение – оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, проявленное сопротивление оказалось неэффективным.

Точку зрения К. Маслач разделяет В. В. Бойко [2], также выделяющий три фазы в синдроме эмоционального выгорания – напряжение, резистенцию и истощение. Фаза напряжения включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, загнанность в клетку, тревогу и депрессию. Фаза резистенции включает следующие симптомы: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций, редукцию профессиональных обязанностей. Фаза истощения включает симптомы: эмоциональный дефицит, эмоциональную отстраненность, деперсонализацию (личностную отстраненность), психосоматические и психовегетативные нарушения.

После того как феномен эмоционального выгорания стал общепризнанным, были выделены факторы, способствующие его развитию. Традиционно они группировались в два блока: особенности профессиональной деятельности (внешние факторы) и индивидуально-личностные (внутренние факторы). Наиболее детально факторы представлены в работах В. В. Бойко [2].

К внешним факторам относится хроническая психоэмоционально напряженная деятельность с интенсивным общением; дестабилизирующая организация деятельности; повышенная ответственность за исполняемые функции (нравственная и юридическая); неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности (конфликты по вертикали и горизонтали); психологически трудный контингент.

К внутренним факторам относится склонность к эмоциональной ригидности; интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности; слабая мотивация профессиональной отдачи в профессионально деятельности; нравственные дефекты (дезорентация) личности.

Современная медицина предъявляет значительные требования ко всем аспектам деятельности медицинских работников: знаниям, профессиональным умениям, а также к личностным особенностям. Высокая производственная нагрузка, круглосуточный режим работы с обязательными дежурствами, ожидание осложнений у пациентов, контакт с умирающим больным, превышение числа пациентов, большой объем канцелярско-оформительской работы, низкая техническая оснащенность, дефицит лекарственных средств могут быть квалифицированы как патогенные профессиональные факторы [1].

Произошедшие радикальные перемены в обществе, требования модернизации и инновации деятельности лечебных учреждений приводят к увеличению нагрузок – ненормированный рабочий день; сверхурочная работа, связанная с совмещением должностей, повышением квалификации, освоением новых методов диагностики и лечения – и, как следствие, к формированию синдрома эмоционального выгорания.

Работа в отделениях реанимации относится к самым напряженным в медицине. Уровень психоэмоционального напряжения врачей и медсестер, имеющих дело с больными в критических между жизнью и смертью состояниях, очень высок. Медики, постоянно сталкивающиеся со страданиями пациентов, вынуждены воздвигать барьер психологической защиты, становиться менее эмпатичными, сохраняя себя. Имеется определенная специфика контингента больных, поступающих по экстренным показаниям. Она состоит в том, что 60–70% из них – бомжи, наркоманы, алкоголики и другие асоциальные элементы, не вызывающие симпатии.

Еще одним фактором эмоционального выгорания можно считать дефицит необходимых препаратов, в связи с чем врач вынужден делать выбор, какому больному ввести дефицитный препарат: профессиональный долг и милосердие с одной стороны, финансово-экономическая ситуация – с другой. Необходимость вести «отбор» больных тяжелым бременем ложится на душу врача, порождает чувство вины и профессиональную неудовлетворенность.

Это социомическая составляющая профессии (человек–человек). Но современные отделения анестезиологии и реанимации имеют высокую техническую оснащенность. Высокие технологии несут в себе новые возможности диагностики и лечения больных, но они же предъявляют к врачам и медсестрам повышенные требования во владении сложной наркозно-дыхательной, мониторной и другой аппаратурой, а также интенсификации мыслительных процессов для обобщения многочисленных данных аппаратуры. Это еще одна

составляющая – технономическая – профессии врачей и медсестер отделений реанимации (человек–техника).

Таким образом, в профессиях врача и медсестры реанимационного профиля имеется достаточное количество факторов, способствующих формированию синдрома эмоционального выгорания.

Эмпирическое исследование проводилось с целью выявления особенностей синдрома эмоционального выгорания у врачей и медсестер на базе отделений реанимации хирургического и травматологического профиля, 20 человек – медицинские сестры, 20 – врачи. Женщины составили 100% медсестер и 70% врачей. Среди медсестер 50% проживают в браке, 30% – в разводе, 20% – не создавали семей. Врачи в 80% проживают в браке, 20% (женщины) – в разводе. Корреляции между степенью эмоционального выгорания и семейным положением не выявлено. Стаж профессиональной деятельности в обеих группах – 8–10 лет.

Субъективная удовлетворенность профессией оценивалась выбором одного из 5 возможных ответов: полностью удовлетворен; скорее удовлетворен, чем нет; среднее между да и нет; скорее неудовлетворен, чем удовлетворен; совершенно неудовлетворен. Полученные результаты: 40% медицинских сестер полностью удовлетворены, 60% скорее удовлетворены. В группе врачей 20% скорее удовлетворены, 80% – нечто среднее между да и нет. Таким образом, субъективная удовлетворенность профессией в группе медицинских сестер выше.

Ранжированные факторы, негативно влияющие на удовлетворенность профессией, выглядят следующим образом:

- размер заработной платы – 100% врачей и 70% медсестер;
- организация работы в целом – 100% врачей и 80% медсестер;
- отношения в коллективе – 70% врачей и 70% медсестер.

100% врачей и медсестер ответили утвердительно на вопрос об осознанном выборе профессии – «медицина – мое призвание».

В исследовании использовалась методика для диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко.

Полученные результаты позволяют диагностировать стадию сформированного синдрома эмоционального выгорания у 50% врачей; у второй половины диагностируется синдром эмоционального выгорания в стадии формирования. В группе медсестер синдром эмоционального выгорания сформирован у 60% испытуемых, у 40% – находится в стадии формирования. Общие усредненные баллы в группе врачей составляют 120,8; в группе медицинских сестер – 150,4, что наглядно демонстрирует большую выраженность синдрома эмоционального выгорания у медицинских сестер реанимационного профиля.

Общие показатели по фазе напряжения близки в группах врачей и медсестер: 38,9 и 38,4 соответственно, различия недостоверны по t-критерию Стьюдента. Но «вес» симптомов, характеризующих эту фазу, в группах различается. Недостоверны различия по симптомам «неудовлетворенность собой» и «загнанность в клетку». Достоверно различаются показатели по симптомам «переживание психотравмирующих обстоятельств» – они выше в группе медсестер (19,4), чем у врачей (16,4). Наоборот, симптом «тревога и депрессия» более, чем в два раза выше у врачей (13,9), чем у медсестер (5,8).

Усредненные показатели по фазе резистенции выражены максимально в обеих группах: врачи – 60,7 и медсестры – 61,4; различия между группами недостоверны. Также недостоверны различия по симптомам «расширение сферы экономии эмоций» и «редукция профессиональных обязанностей». Симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» достоверно выше у врачей (23), чем у медсестер (19,2); симптом «эмоционально-нравственная дезориентация» выражен достоверно выше у медсестер (12,8), чем у врачей (7,6).

Усредненные показатели по фазе истощения несколько выше у медсестер (39,6) по сравнению с врачами (37,2). Достоверны различия по симптомам «эмоциональный дефицит» (врачи – 7,2; медсестры – 10,3) и «деперсонализация» (врачи – 10; медсестры – 12,4). Недостоверны различия по симптомам «эмоциональная отстраненность» и «психосоматические и психовегетативные расстройства».

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о наличии синдрома эмоционального выгорания как у врачей, так и у медсестер отделений реанимационного профиля. Степень его сформированности выше у медсестер отделений. Исследование выявило неоднородность структуры синдрома эмоционального выгорания у врачей и медицинских сестер: у врачей преобладают симптомы «тревога и депрессия», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование»; у медицинских сестер преобладают симптомы «переживание психотравмирующих обстоятельств», «эмоционально-нравственная дезориентация», «эмоциональный дефицит» и «личностная отстраненность (деперсонализация)». Полученные результаты могут быть использованы при построении реабилитационных и психотерапевтических программ для медицинских сестер и врачей с целями коррекции и профилактики профессиональных деформаций личности.

Литература

1. Абрамова Г. С., Юдциц Ю. А. Психология в медицине. М.: Наука, 1998.

2. Бойко В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб.: Питер, 1999.
3. Макарова Г. А. Синдром эмоционального выгорания // Психотерапия. № 11. 2003. С. 2–11.
4. Маркова А. К. Психология профессионализма. Международный гуманитарный фонд, Знание, 1996.
5. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Электронный ресурс.
6. Трунов Д. О. И снова о профессиональной деформации // Психологическая газета, № 6, 2004.

Раздел 4
ПРОБЛЕМЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Л. Н. Аксеновская

**ТЕХНОЛОГИЯ СОТЕРИНГА
КАК ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕНЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ:
АНТИЧНАЯ ПРАКТИКА «ЗАБОТЫ О СЕБЕ» И «КУЛЬТУРА СЕБЯ»
В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Национальный исследовательский Саратовский государственный
университет им. Н. Г. Чернышевского

Нестабильность внешних условий, в которых осуществляют свою деятельность современные организации, ставит целый ряд практических вопросов, связанных с поиском решений, в том числе социально-психологических, сохранения устойчивости положения и возможностей развития в периоды продолжительной турбулентности. Дестабилизирующие факторы имеют внешние детерминанты и создают высокий уровень психологической нагрузки на менеджмент и персонал организаций. Сложившиеся культурные установки, паттерны корпоративного поведения, а в ряде случаев и ценности организации в ряде случаев не просто проходят испытание на прочность, но и подлежат радикальному пересмотру, поскольку то, что обеспечивало эффективность деятельности в условиях стабильности, в условиях жестких перманентных изменений, как правило, является угрозой и причиной неудачи.

Ордерный подход к изменению организационной культуры акцентирует необходимость инициации процесса изменений лидером организации и прежде всего на его собственном уровне. Изменение должны претерпеть видение лидера, его способы работы с собой и другими людьми. Даже простое техническое использование новых экономических, финансовых, управленческих инструментов и технологий, обеспечивающих адаптацию к изменившимся условиям деятельности, с неизбежностью предполагает существенную перестройку лидера на уровне его психоэмоциональных, когнитивных, коммуникативных и поведенческих структур. Задача становится бо-

лее сложной в случае, когда лидер организации оказывается перед необходимостью полностью изменить стратегии, подходы, методы не только, например, производственной деятельности, но и состав партнеров, методы работы с персоналом своей организации.

В фокусе внимания лидера оказывается выживание организации, но главным инструментом решения этой задачи оказывается он сам, его личные «тактико-технические» характеристики. В ордерной технологии изменения организационной культуры для помощи лидеру организации в решении задачи самотрансформации под новые условия деятельности применяется психологическая технология сотеринга (от гр. *Soter* – спаситель, избавитель, освободитель, целитель). Прецедентной основой сотеринга является античная практика «культуры себя» с идеологическим ядром в виде концепции «заботы о себе». Сформулированный в сократовско-платоновскую эпоху принцип «заботы о себе» получил наивысшее воплощение в среде римских правителей и аристократии и трансформировался в христианский аскетизм позднеримской истории. «Забота о себе» считалась главным условием способности правителя заботиться о государстве/полисе, то есть о сообществе, находившемся в управлении. «Забота о себе» имела две формы – самопознание и самосохранение (отсюда название ордерной технологии – «сотеринг») и пять направлений «практики», описанных М. Фуко («Герменевтика субъекта»): занятия философией, «практические дела» (управление, хозяйство, участие в церемониях и ритуалах, посещение раненых, физическая, психологическая и интеллектуальная дисциплина), контроль за физическим и психологическим здоровьем, упражнения в самоуправлении и самообладании, концентрация внимания на главной задаче – ясном осознании своего предназначения и своей сущности. Целью «заботы о себе» считалась самореализация, воплощенная в умении управлять другими людьми. Традиционно наиболее ярким образцом реализации принципа «заботы о себе» считается император Марк Аврелий, часто именуемый «святым императором».

Прецедент античной «культуры себя» правителей является историко-культурным контекстом, помогающим понять и артикулировать чрезвычайную значимость выстраивания в современных организационно-культурных системах уровневой триады: культура личности – культура команды – культура организации, каждый уровень в которой является необходимым, а уровень личности лидера системообразующим и решающим.

Технология сотеринга, разработанная для организации процесса работы лидера над собой, в своей основе имеет модель «сотериологического круга», включающего шесть основных элементов – вни-

мание, волю, веру, видение, время и власть. Для каждого элемента, являющего критически значимым в психологической структуре управленческой деятельности, разработаны или подобраны техники аутодиагностики и аутокоррекции состояния каждого из шести элементов. После небольшого курса обучения руководитель может самостоятельно применять техники для контроля своей психологической формы, ее восстановления, а также для подготовки к выполнению задач нового типа и уровня сложности и является целеориентированной. Обучение проходит в виде индивидуальных и групповых тренингов. Освоенный сотеринг входит в состав ордерной технологии управления организационной культурой, которая используется организацией на постоянной основе.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что ситуации масштабных кризисов и обусловленные ими вызовы для лидеров, актуализируют проблему создания систем и технологий психологической подготовки лидеров организаций, а также систем и технологий поддержания и восстановления их психологической формы. Наличие таких систем и технологий в организациях, постоянное их развитие и совершенствование позволят сделать «культуру себя» очевидным и значимым аспектом организационной культуры и повысить эффективность решения задачи изменения организационной культуры в целях выживания организации в кардинально изменяющейся внешней среде.

Н. С. Бабиева

МОДЕЛИРУЮЩИЙ МЕТОД ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАЛЬНОСТИ

ФГБОУ Московский педагогический государственный университет,
г. Москва

Организационная психология располагает достаточным объемом эмпирических исследований, позволяющих во всем многообразии использовать в практике управления и оптимизации организационных процессов.

Исследование феноменов организационной психологии предполагает удовлетворение запросов в основе которых лежат исследовательские, объяснительные и интерпретационные процессы. Он невозможен без охвата методологического объяснения тех противоречий, которые открываются при их интерпретации и сопоставлении. Это обусловлено тем, что организация как система представляет собой

не суммацию элементов ее составляющих, а как объект целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними. Специфика связей, отношений и является детерминантой процессов в организации, выступающих в качестве структурно-содержательных и функционально-процессуальных критериев для использования исследовательского репертуара. Они помогают структурировать причинное понимание предмета исследования, проследить логику и последовательность процессов на том или ином этапе развития организации, а также сложных динамических процессов, происходящих в ней.

Важным элементом методологического анализа в психологии является предмет и объект исследования.

Предметом исследования называют совокупность объекта исследования и познавательных средств его изучения [7].

Предметом исследования организационной психологии являются закономерности взаимосвязанных и взаимообусловленных имплицитных и эксплицитных характеристик конкретной организации. Психология и поведение персонала во многом обусловлены как характеристиками организаций и групп, так и внешней средой. Разделение параметров организации на имплицитные и эксплицитные является условной, поскольку и те и другие могут определять специфику организационных структур и психических феноменов в организации.

Объект исследования – это та область наблюдаемой реальности, для которой выявлены устойчивые и необходимые связи между отдельными ее составляющими и закреплены в системе научных абстракций. Для построения объекта необходимо отделять его содержание от познающего субъекта, от формы отражения этого содержания [5].

Основная проблема единиц методологического анализа феноменов организационной психологии является качество измерительного инструмента. Организационная психология как наука, имеет в своем арсенале целую систему методов исследования.

Приступая к рассмотрению основных единиц методологического анализа организационной психологии необходимо рассмотреть методы в исследовании организационных феноменов. Под методом (*гр. methodos* – «путь к чему-либо, проследование») понимается способ решения задач, достижения требуемого результата. Метод – это совокупность предписаний, организованная в систему [9].

Е. В. Ушаков различает понятия: подход, метод, программа и алгоритм.

Он отмечает, что метод в отличие от программы и алгоритма – более широкое понятие. Подход определяется им как более крупное

методологическое образование, в рамках которого может использоваться целая совокупность методов [20].

Опираясь на тот или иной метод необходимо учитывать онтологические структуры изучаемого явления и специфические для конкретной предметной области гносеологические и эпистемологические отношения между процессуальными характеристиками исследования, его динамическими параметрами, промежуточными результатами исследования для интеграции его результатов в наличную систему знаний [10].

Действительной предпосылкой рассмотрения метода в организационной психологии является моделирование. Модельный характер свойственен всем компонентам научного знания. В философском понимании предметом в моделировании является «объект в мире» [6].

Моделирование позволяет конструированию организационных процессов в плоскости «морфогенеза» и «морфостаза», как постоянное становление и «структуриации», как результата практики [2, 11].

Этапное построение моделирования предполагает:

- 1) построение модели;
- 2) изучение модели;
- 3) экстраполяцию – перенос полученных данных на область знаний об исходном объекте.

На первом этапе осуществляется полноценное замещение оригинала объектом-посредником, воспроизводящим его необходимые параметры.

На втором этапе производится изучение самой модели, получение требуемой информации о модели.

Третий этап (экстраполяционный) представляет собой возвращение к исходному объекту, т. е. интерпретацию полученных знаний о модели, оценку их приемлемости и, соответственно, непосредственное применение их к оригиналу, позволяющее в случае успеха решить исходную познавательную задачу (см. рис. 1) [9].

Моделирование позволяет формализовать характерные связи между переменными исходя из определенных представлений об исследуемых психологических зависимостях. В психологии можно наблюдать модели селективного внимания Д. Бродбента или А. Трейсмана, модели мотивационной регуляции выбора целей Дж. Аткинсона, модели принятия решений А. Тверски–Д. Канемана, модель организации М. Вайсборда, Берка–Литвина для анализа изменений и др. Научная теория при этом выполняет аналитическую функцию прояснения структурно-функциональных связей между переменными, учтенными в модели [1, 8, 12, 14, 15].



Рис. 1

Моделирование и исследование организационных моделей помогают:

- категорировать данные об организации (тем самым снижая размерность информации);
- понять природу причин, порождающих проблемы организации;
- интерпретировать полученные в ходе диагностики данные на основе заложенных в них взаимосвязей между категориями;
- найти общий язык для консультантов и членов обследуемой организации [13].

В этой связи необходимо рассматривать исследования в рамках фундаментальных и прикладных поисковых стратегий. Фундаментальное исследование позволит выявить взаимосвязи общего характера, поиск типологий и тенденций организационно-психологического плана. В прикладном исследовании – на первый план выступает запрос прогностических или актуальных закономерностей для решения практических вопросов и внедрения результатов конкретной организации.

При моделировании, функциональных, социально-психологических процессов в системе организационных структур необходимо учитывать, что организация рассматривается как социотехническая система, детерминантами которой являются системы разного уровня: материальные, технические и человеческие ресурсы. Ее технические компоненты выступают как технико-технологическая подсистема, а социальные компоненты представлены людьми, взаимодействующими между собой в производственном процессе. Техническая подсистема в рамках этого подхода обычно рассматривается как базовая, определяющая особенности и уникальность социальной (социально-психологической) подсистемы в организации.

Основанием исследовательского поиска могут быть удовлетворение запроса возникших проблем в конкретной организации или на основе актуальности научного поиска организационно-психологических явлений, целью которого является деятельность по описанию состояния объекта (организации как социальной системы) с выявлением проблем (противоречий) функционирования, а также определения породивших их причин и факторов [10].

Литература

1. Бродбент Д. Е. Установка на стимул и установка на ответ: два вида селективного внимания / Хрестоматия по вниманию / Под ред. А. Н. Леонтьева, А. А. Пузыря, В. Я. Романова. М.: Изд-во МГУ, 1976. 296 с.
2. Гидденс Э. Девять тезисов о будущем социологии // Альманах THESIS Теория и история экономических и социальных институтов и систем. 1993. № 2. С. 57–83.
3. История буржуазной социологии XIX–начала XX века. М.: Наука, 1979. С. 128–135.
4. Корнилова Т. В. Экспериментальная психология. М.: Юрайт, 2012. 656 с.
5. Канеман Д., Тверски А. Рациональный выбор, ценности и фреймы // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 4. С. 31–42.
6. Лубовский Д. В. Введение в методологические основы психологии: Учебное пособие. М., 2007. 224 с.
7. Трейсман Э. Объекты и их свойства в зрительном восприятии человека // В мире науки. 1987. № 1. С. 68–78.
8. Ушаков Е. В. Введение в философию и методологию науки. 2005. 528 с.
9. Чусов А. В. О перспективах развития методологии науки: моделирование, объективация, общая структура метода // Вопросы философии. 2012. № 1. С. 60–71.
10. Штомпка П. Социология социальных изменений / Под ред. В. А. Ядова. М.: Аспект-Пресс, 1996. 416 с.
11. Atkinson J. W., Birch D. The dynamics of action. N. Y.: Wiley, 1970. 380 p.
12. Burke W. W. Diagnostic models for organization development // Diosis for organizational change: Methods and models / Ed. by A. Howa & associates. N. Y., 1994.
13. Kahneman D., Tversky A. Prospect theory: an analysis of decision under risk // Econometrica. 1979. № 47. P. 263–291.
14. Weisbord M. R. Organizational diagnosis: six places to look for trouble with or without a theory // Group and Organization Studies. 1976. V. 1.

Е. Г. Бердникова

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ В ПРОСТРАНСТВЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Москва

В XX веке психология внесла огромный вклад в поиск предикторов и средств повышения соответствия индивида определенным видам профессиональной деятельности. И только в последние де-

десятилетия психологи и менеджеры стали обращать внимание на то, что даже сотрудники, всегда успешно справлявшиеся со своими профессиональными обязанностями, приходя в новую организацию, часто не могут в ней «прижиться», обнаруживая несовместимость с новой организационной средой, начиная уже с уровня базовых представлений о жизни. Эта проблема дала толчок развитию концепции соответствия индивида и организации (person-organization fit). Важность соответствия индивида не только конкретной узкой функции, а организационной культуре в целом становится особенно актуальным в современных условиях деловой среды, когда организации превращаются в открытые динамично развивающиеся системы с одновременным ростом процессов индивидуализации сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Таким образом основой жизненного потенциала организации становится организационная культура. Формируя единое ценностно-смысловое пространство, она может обладать мощной интегрирующей силой и обеспечивать продуктивное взаимодействие в организации. При этом важнейшим регулятором социальных взаимодействий является организационное лидерство. Ценности, лежащие в основе культуры управления, могут создавать мощную идеологическую основу, способную согласовывать различные организационные процессы. При этом высокая согласованность индивидуальных ценностных ориентаций руководителей с организационными ценностями может обеспечивать долговременные формы социальной упорядоченности, вплоть до самоорганизации коллектива. Исходя из этого для организационной психологии и психологии труда является актуальным создание и использование практически ориентированных научных разработок, позволяющих анализировать степень согласованности индивидуальных и корпоративных ценностей на организационном уровне. Управление их сближением, в свою очередь, становится важным аспектом управления персоналом в современной организации.

Важную роль в данном процессе играют индивидуальные и организационные взгляды на уровне нормативных ценностных идеалов. Рассогласованность на уровне жизненных принципов поведения, и относительная стойкость лежащих в их основе убеждений, уже способны порождать организационные противоречия, которые несут деструктивный характер и требуют дополнительных ресурсов для обеспечения необходимого контроля и стимулирования труда, что в современных экономических условиях неизбежно снижает эффективность деятельности компании. Учитывая, что менеджер организации, с одной стороны, выступает субъектом формирования ценностей, а с другой – объектом влияния организационных цен-

ностей, степень согласованности этих социальных ролей на уровне личности может являться ценным источником информации о типах внутриличностных ценностных конфликтов менеджеров и дальнейших способах их личностного развития, так и культуры менеджмента организации в целом.

В целях изучения данных феноменов в феврале–марте 2015 г. было проведено исследование, в котором приняли участие 133 руководителя ряда подразделений крупной торгово-производственной компании общей численностью 1500 чел. Основными задачами исследования были следующие:

1. Анализ значимости для респондентов ценностей уровня нормативных идеалов и их соответствие ценностям культуры управления компании.
2. Анализ взаимосвязи мотивационно-ценностных типов в структуре ценностей руководителей.
3. Анализ типов внутриличностных ценностных конфликтов и их взаимосвязи с показателями социально-психологической адаптированности.

За основной методический инструмент изучения согласованности индивидуальных нормативных ценностей с ценностями культуры управления была взята часть 1 опросника Шварца – «Обзор ценностей», шкала социально-психологической адаптированности К. Роджерса и Р. Даймонда (адаптация Снегиревой Т. В.), проективный метод анализа вероятности проявления у респондентов эго-состояний «Родителя», «Взрослого» и «Дитя» в условиях конфликтной напряженности. Кроме того, для изучения организационных документов использовался семантический анализ текста.

Анализ декларируемой культуры менеджмента в рассматриваемой компании показал, что в основе регулирования организационного поведения менеджеров лежит способность успешно разрешать нескольких ценностных конфликтов, основными из которых являются следующие:

1. Высокая готовность к независимости и смелости в принятии решений, развитию новых идей при одновременном поддержке существующих культурных традиций.
2. Активное воздействие на социальную среду при одновременном желании принимать и ценить имеющееся, проявлять толерантность к людям.
3. Стремление к личным профессиональным достижениям при высокой вовлеченности в совместную деятельность, проявлению заботы и внимания к потребностям других.

Результаты исследования показали, что на уровне нормативных ценностных идеалов руководители разделяют с декларированной организацией культурой управления необходимость успешной и самостоятельной деятельности в условиях позитивного взаимодействия с коллегами и клиентами компании. Но при этом согласованность их взглядов с такими элементами организационной культуры управления как стремление к разнообразию и получению нового опыта, а также готовности принимать окружающий мир и людей, таковы каковы они есть, проявляя терпимость и заботу, не в полной мере разделяются руководителями компании. Наименьшая согласованность организационных и индивидуальных взглядов наблюдалась в отношении значимости группы ценностей, связанных с уважением и поддержкой существующих обычаев и традиций, умеренности в поведении.

Корреляционный анализ интегрированной ценностно-мотивационной структуры показал, что достижение личного успеха у руководителей связывается с важностью проявления конформного поведения, а реализация потребности в автономности и независимости повышает значимость безопасного окружения. Также обратило на себя внимание отсутствие корреляционной связи между ценностно-мотивационными типами «Достижения» и «Традиции», на основании чего можно предположить, что накопленный групповой опыт, закрепленный в традициях, обычаях, ценностях может не рассматриваться респондентами в качестве важной составляющей их социальной и профессиональной компетентности.

Анализ степени значимости ценностей организационной культуры управления по группам респондентов в зависимости от занимаемой ими позиции в компании выявил ряд тенденций. Некоторые из них требуют особого внимания. Например, значимость таких организационных ценностей как смелость, изменчивая жизнь, влияние (иметь влияние на людей и события) и открытость к чужим мнениям снижается по мере продвижения руководителя по карьерной лестнице. Полученные результаты также показали, что на мотивацию руководителей высшего звена в сравнении с нижестоящими по карьерной лестнице коллегами в меньшей степени влияют не только организационно значимые ценности, но и нормативными ценностными идеалами вообще.

Исследуемой группе, как показали результаты исследования, свойственна высокая степень социально-психологической адаптации – 78%, эмоционального комфорта – 73%, интернальности – 82%, чрезвычайно высокий уровень принятия себя – 92%, при этом склонность к доминированию в социальных отношениях составляет 62%.

Анализ корреляции между данными интеграционными показателями степень несоответствия нормативных ценностных идеалов менеджеров ценностям управленческой культуры не выявил связи между данными факторами. Исходя из этого можно предположить, что для данной группы респондентов традиционные методы психологического тренинга, основанные на преодолении участниками ситуаций дезадаптации и неприятия себя в ходе обучения, не будут эффективны в качестве ценностных развивающих мероприятий.

Анализ типов внутриличностных конфликтов респондентов выявил, что жизнедеятельность большинства проходит в условиях одновременной высокой значимости самостоятельности и безопасности; личных достижений и позитивного взаимодействия; одновременной низкой значимости уважения традиций и стремления к новизне, проявления терпимости и доминирования; низкой важности уважения традиций при одновременно высоком стремлении к безопасности и конформному поведению. Наличие данных типов ценностных конфликтов у респондентов, как показали результаты исследования, также не влияют на уровень их социально психологической адаптации. Однако, отталкиваясь от природы ценностного конфликта, обуславливающую психологическую напряженность и эмоциональный дискомфорт в процессе деятельности, а также выявленной у респондентов низкой готовности подходить к разрешению деловых конфликтов с позиции эго-состояния «Взрослого» (по результатам проективного метода вероятность проявления эго-состояния «Взрослого» составила 4%, «Родителя» – 78%, «Дитя» – 14%), можно предположить, что исследуемой группе свойственны высокий субъективизм мышления, в результате которого выявленные конфликты либо вытесняются из сознания, либо не рассматриваются как непростой нравственный выбор в случае принятия управленческих решений.

Таким образом, выявлено несоответствие нормативных ценностных идеалов руководителей компании организационным ценностям, лежащими в основе управленческой культуры, а также социально-психологические особенности рассматриваемой группы обнаруживает необходимость внедрения в компании поэтапной и грамотной политики достижения консенсуса между жизненными принципами руководителей и организационными ценностями. Учитывая взаимосвязь и взаимовлияния между индивидуальными и организационными ценностями, работу по сближению целесообразно вести в двух основных направлениях: с одной стороны, адаптация самой организационной культуры к ценностной системе руководителей, с другой стороны, культивирование ценностей, которые организация находит целесообразными путем повышения их значимости в жизнедеятель-

ности человека в организации. Особое внимание при этом необходимо обратить на повышение у руководителей значимости стремления к новизне и проявления смелости в профессиональном поведении. Достижение данной задачи потребует предварительной работы, связанной с созданием для менеджеров более безопасной атмосферы деятельности, формирования у них уважения к имеющемуся организационному опыту и существующим традициям, развитие их способности к объективному мышлению, толерантности и конструктивному разрешению внутриличностных ценностных конфликтов.

Подводя общие итоги, хотелось бы сказать, что подобные исследования позволяют компании более реалистично смотреть на организационную культуру и в очередной раз показывают, что организационный менеджмент является одновременно и агентом проведения данной политики, и первым звеном, кого должны касаться подобные изменения.

Р.А. Березовская

СУБЪЕКТНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ВОСТРЕБОВАННОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург

Основной проблемой, на которую направленно данное исследование, является проблема выявления взаимосвязи уровня развития субъектности менеджеров и субъективной оценки их социально-профессиональной востребованности. Изучение особенностей данной взаимосвязи, на наш взгляд, позволяет прогнозировать степень успешности самореализации человека в профессии, так как профессиональная востребованность характеризует не только процесс, но и результат вхождения человека в профессиональную реальность.

В настоящее время социально-профессиональная востребованность личности рассматривается как одна из ключевых проблем нового научного направления – социальной психологии труда [2, 4]. Основные положения концепции социально-профессиональной востребованности личности (СПВЛ) представлены в работах Е. В. Харионовой, которая опираясь на результаты теоретического анализа и последующего эмпирического изучения, определяет ее как многоуровневую динамическую метасистему субъективных отношений личности к себе как к значимому для других профессионалу [4].

Проблема профессиональной востребованности менеджеров требует анализа, оценки и прогнозирования, что предполагает не только исследование общего уровня и особенностей структуры СПВЛ, но и выделения и изучения влияющих на нее факторов. В нашей работе в качестве такого фактора выступает субъектность личности, выбор которой обусловлен особенностями профессиональной деятельности в современных условиях. Следует отметить, что, по мнению ряда авторов, современная социально-организационная ситуация характеризуется высокой степенью неопределенности и изменчивости, обусловленными, прежде всего, объективными процессами глубокой трансформации сферы профессионального труда [2]. Так, например, изменения в характере управленческой деятельности, связанные с существенным повышением требований к гибкости, инновационности, креативности, аутентичности личности руководителя, находят свое отражение в актуализации потребности в развитии субъектных качеств менеджера для его успешной профессионализации; а субъектность выступает как одна из ключевых (системообразующих) управленческих компетенций [1]. Субъектность также может быть рассмотрена как стержневой или «сквозной» интрасубъектный ресурс профессионализма современного руководителя.

Постановка проблемы исследования. Обратимся к результатам проведенного нами исследования, целью которого было эмпирическое изучение роли субъектности личности в обеспечении профессионального развития менеджеров. Отметим, что в качестве критерия профессионального развития в исследовании рассматривалась субъективная оценка уровня социально-профессиональной востребованности личности. В качестве гипотезы нами было выдвинуто предположение, что субъектность личности вносит вклад в изменчивость социально-профессиональной востребованности личности. Другими словами, высокий уровень развития субъектности является предиктором высокого общего уровня профессиональной востребованности менеджеров. Также нами была сформулирована частная гипотеза, в соответствии с которой предполагалось, что при сравнении с рядовыми сотрудниками уровень развития субъектности и, как следствие, профессиональной востребованности у руководителей будет значимо выше.

Выборка исследования представлена работниками научно-исследовательского института, занимающегося проектными разработками и испытаниями энергетического оборудования; общее количество респондентов составило 87 человека. В соответствии с задачами исследования выборка была разделена на две группы: менеджеры (в том числе руководители проектных групп) – 34 человек (39,1%);

специалисты (инженерно-технические работники) – 53 человека (60,9%). Все респонденты мужчины; средний возраст в выборке составил 40,8 лет (от 23 до 56 лет); средний общий стаж работы – 20,1 год; средний стаж работы в данной организации – 14,0 лет.

Методы и методики исследования. Для решения поставленных задач мы использовали следующие психодиагностические методики: 1) опросник «Социально-профессиональная востребованность личности» Е. В. Харитоновой и Б. А. Ясько, утверждения которого построены на принципе стандартизованного самоотчета оценки субъективного отношения к себе как значимому для других профессионалу и не имеют непосредственной связи со спецификой какой-либо профессиональной деятельности [4]; 2) опросник «Уровень развития субъектности личности» М. А. Щукиной для оценки уровня развития и структуры внеситуативной субъектности личности [5]. Достоверность результатов исследования, а также степень их обоснованности подтверждены статистической обработкой полученных данных: дисперсионный, корреляционный и множественный регрессионный анализы.

Результаты исследования и их обсуждение. Описание полученных результатов начнем с общей характеристики социально-профессиональной востребованности менеджеров, которая отражает актуальное отношение личности к себе как значимому для других профессионалу. В целом, следует отметить, что для большинства (56%) опрошенных нами руководителей свойственен гармоничный профиль СПВЛ, сформированный на среднем уровне. Низкий уровень профессиональной востребованности выявлен у 20% менеджеров, принимавших участие в исследовании. Для них свойственно переживание своей профессиональной некомпетентности, неудовлетворенность и негативная оценка результатов профессиональной деятельности, что позволяет говорить о кризисном характере их профессионального становления и о необходимости отнесения этих респондентов к «группе риска», нуждающейся в социально-психологическом сопровождении.

Анализ группового профиля и количества респондентов с высоким, средним и низким уровнем сформированности основных функциональных компонентов СПВЛ показал, что в выборке наблюдается сдвиг распределения в сторону низких показателей по таким конструктам как удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала (35%) и переживание профессиональной востребованности (29%). Следует также отметить, что по последнему показателю были получены значимые различия при сравнении с группой специалистов ($p < 0,01$). Относительно низкий уровень пе-

реживания профессиональной востребованности руководителей, на наш взгляд, может быть объяснен особенностями их карьерного развития в организации, а именно частичной потерей своей квалификации как специалистов в связи с перемещением на управленческую должность. При этом невысокая вероятность дальнейшего карьерного роста менеджеров среднего звена затрудняет формирование их профессиональной идентичности в качестве управленцев и, как следствие, может приводить к негативным изменениям в самооценке своей профессиональной квалификации.

Результаты исследования также показали, что большинство опрошенных менеджеров демонстрируют средний уровень сформированности субъектных моделей поведения, наиболее выраженными атрибутами которых выступают целостность, характеризующая достаточно высокую эффективность интегрированности человека в социальный контекст при соблюдении субъект-субъектных моделей поведения, и автономность, свидетельствующую о высокой готовности наших респондентов к самоопределению в межличностных отношениях, выделению себя в качестве самостоятельного исполнителя собственных желаний, целей и потребностей.

При сравнении с группой специалистов были получены значимые различия по такому атрибуту субъектность как «самоценность–малоценность», который характеризует степень самодостаточности поведения человека ($p < 0,01$). Более выраженная ориентация на установки социальной среды у руководителей, вероятно, может быть объяснена тем, что поднимаясь по управленческой лестнице, они становятся более зависимыми от мнения как вышестоящего руководства, от которого зависит возможность их дальнейшего карьерного продвижения, так и от мнения подчиненных. Выявленные различия также могут быть связаны с большим стажем работы в организации, что способствует образованию более прочных межличностных отношений с другими сотрудниками, которые, в свою очередь, могут опосредовать принимаемые руководителем решения. Таким образом, в поведении менеджеров чаще наблюдаются объектные стратегии поведения, проявляющиеся в том, что человек действует с оглядкой на то, как его оценят окружающие.

В соответствии с задачами исследования нами был проведен корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена, результаты которого показали, что между показателями общего самоотношения и общим уровнем развития субъектности, а также ее атрибутами имеются положительные взаимосвязи. Другими словами, установлена совместная изменчивость изучаемых переменных: чем выше уровень развития субъектности, тем выше общий уровень

СПВЛ менеджеров; и, наоборот, высокий уровень сформированности у руководителей системы отношений к себе как значимому для других профессионалу может привести к более частому обращению к субъектным моделям поведения.

С научной точки зрения, простое установление связи между двумя переменными не означает существования причинно-следственных отношений. Оно просто указывает, что две переменные (в нашем случае – это субъектность личности и СПВЛ) взаимосвязаны между собой в большей степени, чем это можно ожидать при случайном совпадении. Тем не менее, опираясь на основные положения концепции Е. В. Харитоновой, в соответствии с которыми СПВЛ порождается ее способностью к своевременному проявлению активности [], мы предположили, что высокая самооценка общего уровня СПВЛ является следствием высоких показателей развития субъектности личности. Для проверки этой гипотезы в работе применялся множественный регрессионный анализ с использованием пошагового метода.

В результате регрессионного анализа получена модель, в соответствии с которой 52% ($R^2=0,523$) изменчивости общего уровня СПВЛ руководителей (зависимая переменная) могут быть объяснены такими предикторами как опосредствованность ($\beta=0,506$) и активность ($\beta=0,309$). При этом наибольший вклад в изменчивость вносит такой атрибут субъектности как опосредствованность, который характеризует сформированность навыков самоуправления, развитые способности к планированию действий, необходимых для достижения значимых целей, а также к прогнозированию их последствий.

Заключение. Таким образом, полученные результаты подтвердили общую гипотезу, но не подтвердили частную гипотезу исследования. Тенденция к отходу от субъектной позиции и более частого использования объектных моделей поведения, выявленная в группе руководителей, требует дальнейшего изучения и уточнения. Перспективы исследований, на наш взгляд, могут быть связаны, во-первых, с переходом на другой уровень анализа проблемы: от интраанализа механизмов и факторов активизации личностных ресурсов социально-профессиональной востребованности к мезоанализу различных моделей формирования благоприятных условий по рациональному использованию профессиональных компетенций и актуализации потенциальных возможностей сотрудников в организации [4]. А во-вторых, с изучением динамики актуализации субъектности личности как ресурса ее профессиональной востребованности в разные периоды профессиогенеза [3].

Обобщая результаты функционального анализа социально-профессиональной востребованности руководителей, следует отметить,

что в качестве актуализированного механизма ее становления выступает механизм мобилизации профессиональных знаний, умений и опыта (профессиональная компетентность); при этом основными барьерами являются выученная беспомощность, связанная с недостаточно сформированными механизмами своевременной оценки и управления ресурсами, и переживание невозможности профессиональной самореализации. Выявленные закономерности дают возможность прогнозировать успешность реализации человека в профессии и могут быть применены в профессиональном консультировании.

При этом ценную информацию для решения задач консультирования дает знание индивидуального профиля СПВЛ, которое может быть положено в разработки индивидуальной траектории достижения профессиональной востребованности [4]. Особое внимание необходимо уделять «группе риска», в которую входят руководители с акцентуированным профилем профессиональной востребованности или с его низким общим уровнем (по данным, полученным на нашей выборке, к группе риска могут быть отнесены около 35% опрошенных). Выбор превентивно-коррекционных воздействий также должен учитывать особенности профиля субъектности личности, рассматриваемой как психологическая особенность, в качестве основной функции которой выступает не только самоуправление, но и управление как таковое [5].

Литература

1. Кудрявцева Е. И. Управленческие компетенции как субъектные технологии обеспечения управленческой компетентности // В мире научных открытий. 2013. № 114 (47). С. 226–244.
2. Личность профессионала в современном мире/ Ответственные редакторы Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2013.
3. Толочек В. А., Журавлева Н. И. Динамика актуализации психологических ресурсов субъектом на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 91–107.
4. Харитонова Е. В. Психология социально-профессиональная востребованность личности: монография. М.: Институт психологии РАН, 2014.
5. Щукина М. А. Субъектный подход к саморазвитию личности: возможности теоретического понимания и эмпирического изучения // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. Т. 11. № 2. С. 7–22.

ПРОБЛЕМА ИЗУЧЕНИЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ В СВЯЗИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ ПЕРСОНАЛА

Студентка 2 года обучения магистратуры Академии психологии
и педагогики ЮФУ, г. Ростов-на-Дону
Научный руководитель – канд. психол. наук, доцент Белова Е. В.

В настоящее время становится актуальным изучение изменений в сфере бизнеса, которые касаются корпоративной культуры, организационного управления и имиджа организации. В связи с этим изучаются такие феномены, как: миссия организации, стиль руководства, ценности, правила и нормы поведения, адаптированность сотрудников, уровень взаимного сотрудничества, а также удовлетворенность работой [Батяев А. А., 2007]. События сегодняшнего дня меняют наши способы взаимодействия друг с другом, как в личной, так и в профессиональной сфере. Появления новых технологий в бизнесе дало толчок новому развитию и внедрению различных эффективных социальных и управленческих технологий: коучинг, рекрутмент, консалтинг, менеджмент, самоменеджмент и другие [Доминяк В. И., 2005]. Появления этих технологий привело к другому видению системы в организации управления компаний. Корпоративная культура является одной из самых важных структур в системе управления, влияющих на успешность функционирования организации. Корпоративная культура может определяться через объективные (нормы, традиции и т. п.) и субъективные (ценности, отношения) параметры, которые фиксируются в представлениях сотрудников. Как показывают исследования, представления о корпоративной культуре у сотрудников одной организации могут различаться.

В связи с этим можно предположить, что особенности представлений сотрудников об организации могут быть связаны с их профессиональными и личностными характеристиками.

Целью работы является изучение компонентов представлений об организации в связи с профессионально-личностными особенностями персонала. Предметом исследования выступает взаимосвязь компонентов представлений об организации и профессионально-личностных особенностей.

Гипотеза исследования: Особенности представлений персонала об организации могут быть связаны с их профессионально-личностными характеристиками (профессиональной адаптированностью, успешностью, удовлетворенностью и лояльностью).

В качестве методического инструментария были использованы исследующие методики:

- 1) разработанная нами анкета, направленная на выявление представлений об организации;
- 2) шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен;
- 3) опросник «Шкалы организационных парадигм» Л. Константина;
- 4) методика изучения синдрома адаптированности к профессии в модификации С. Т. Джанерьян).

В качестве эмпирического объекта исследования выступили сотрудники ряда организаций (в количестве 80 человек), которые заполняли предложенные методики, позволяющие увидеть организацию во всех аспектах.

Для проверки выдвинутых гипотез был использован коэффициент корреляции Спирмена. В результате обработки и анализа данных были получены следующие результаты:

- чем меньше стаж работы сотрудников в организации, тем в большей степени организация представляется им как синхронная система ($r = -0,823193$ при $p\text{-level} < 0,044127$);
- чем более высоко оценивает свою успешность сотрудник, и чем более он удовлетворен работой в организации, тем более для него свойственно оценивать организацию как открытую систему ($r = 0,940403$ при $p\text{-level} < 0,005222$);
- чем менее удовлетворен работой в организации сотрудник, и чем ниже он оценивает свою успешность, тем более он представляет организацию как случайную систему ($r = -0,880406$ при $p\text{-level} < 0,020599$);
- чем ниже уровень аффективной лояльности сотрудника, тем более он склонен воспринимать организацию как закрытую систему ($r = -0,857267$ при $p\text{-level} < 0,046069$).

Итак, можно сделать вывод о том, что представления об организации имеют взаимосвязь со стажем работы, с оценкой собственной успешности, с удовлетворенностью работой и лояльностью. Полученные данные подтверждают выдвинутую нами гипотезу. В связи с выраженностью перечисленных параметров сотрудники воспринимают свою организацию, как более или менее закрытую или открытую, как случайную или синхронную.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕССА С ДЕЛОВЫМИ ПАРТНЕРАМИ

Московский областной гуманитарный институт (Подольск, Московская область), Подольский социально-спортивный институт (Подольск, Московская область)

Происходящий в России в последние годы процесс реформирования и становления новых условий политической и социально-экономической жизни, оказывает глубокое влияние на все сферы жизнедеятельности людей. Рыночные преобразования существенно изменили характер производственных, финансово-экономических и партнерских отношений [1]. В связи с возникающими проблемами руководителю организации ежедневно приходится принимать множество решений, вести деловые переговоры, заключать контракты, сделки, подписывать договора. Для овладения искусством ведения переговоров во многих странах мира существует специально подготовленная система обучения руководителей организации [2, 3]. Однако большинство современных руководителей в нашей стране, к сожалению, до настоящего времени не владеют технологией эффективного ведения деловых переговоров, что часто приводит к нарушению взаимовыгодных связей между партнерами. Переговоры часто замедляются, а то и заходят в тупик, срываются, и партнеры теряют возможность наладить необходимые хозяйственные отношения. А между тем, знание психологических механизмов переговорного процесса позволяет, прежде всего, разработать необходимую тактику общения и поведения с деловыми партнерами, а также правильно распределить работников в организации с учётом их индивидуальных особенностей, повысить производственные, финансово-экономические показатели предприятия [4].

С целью улучшения переговорного процесса в организации, повышения финансовых показателей и объема продаж, проведено исследование психологических особенностей 10 менеджеров по продажам в Консалтинговой компании г. Подольск. Исследование проходило в два этапа с применением методик Т. Лири «Диагностика межличностных отношений» (ДМО), Г. В. Бороздиной «Моя тактика ведения переговоров»; Методика определения коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) Б. А. Федоришина.

По методике определения коммуникативных и организаторских склонностей испытуемые показали результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОММУНИКАТИВНЫХ И ОРГАНИЗАТОРСКИХ СКЛОННОСТЕЙ

Номер респондента	Коммуникативные склонности	Организаторские склонности
Испытуемый № 1	8	10
Испытуемый № 2	9	10
Испытуемый № 3	20	18
Испытуемый № 4	10	17
Испытуемый № 5	19	14
Испытуемый № 6	13	16
Испытуемый № 7	14	13
Испытуемый № 8	19	16
Испытуемый № 9	12	10
Испытуемый № 10	15	12

В целом показатели менеджеров по продажам в соответствии тестом КОС положительные, низких результатов не выявлено. Более половины респондентов показали высокий уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Эти менеджеры не теряются в новой обстановке, быстро ориентируются в трудных ситуациях. Проявляют инициативу в общении, способны принимать самостоятельные решения в трудных, нестандартных ситуациях. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Настойчивы и одержимы в деятельности.

По методике «Моя тактика ведения переговоров» испытуемые показали результаты, представленные в таблице 2.

Было установлено, что ярко выраженных тенденций к противоборству в переговорах у менеджеров по продажам не выявлено, лишь двое испытуемых (Испытуемый № 3 и № 4) показали результат 7 и 6 баллов соответственно. Один из менеджеров показал нулевой результат. Шесть менеджеров по продажам показали склонности к тактике сотрудничества при ведении переговоров (Испытуемый № 1, 2, 5, 6, 8, 10).

По методике «Диагностика межличностных отношений» Т. Лири испытуемые показали результаты, представленные в таблице 3. Проведенная диагностика межличностных отношений позволила раскрыть личности менеджеров по продажам, их отношение с окружающими, что в свою очередь предопределило распределение нагрузки между

Таблица 2
РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ
«Моя тактика ведения переговоров»

Номер респондента	Противоборство	Сотрудничество
Испытуемый № 1	4	6
Испытуемый № 2	3	7
Испытуемый № 3	7	3
Испытуемый № 4	6	4
Испытуемый № 5	1	9
Испытуемый № 6	3	7
Испытуемый № 7	5	5
Испытуемый № 8	2	8
Испытуемый № 9	5	5
Испытуемый № 10	0	10

работниками таким образом, чтобы учесть их особенности взаимодействия, соподчиненность, отношение к лидеру, степень психологической совместимости, стиль делового поведения.

В соответствии с данной методикой характеристики, не выходящие за пределы 8-ми баллов, свойственны гармоничным личностям. Показатели, превышающие 8 баллов (до 12), свидетельствуют об акцентуации свойств, выявляемых данным октантом. Баллы, достигающие уровня 14–16, свидетельствуют о выраженных трудностях социальной адаптации. Низкие показатели по всем октантам (0–3 балла) могут быть результатом скрытности и неоткровенности испытуемого. Если в психограмме нет октантов, выше 4-х баллов, то данные сомнительны в плане их достоверности: испытуемый не захотел оценить себя откровенно.

Первый этап проведенного исследования выявил у сотрудников профессионально-значимые качества, которые было рекомендовано использовать для эффективного ведения деловых переговоров в организации. Как показали результаты исследования, всех менеджеров по продажам можно задействовать в переговорном процессе, при этом их индивидуальные особенности, выявленные в ходе исследования, позволяют распределить их по различным этапам переговоров с клиентами.

Двоих сотрудников было рекомендовано привлекать к аналитической работе и решению административных вопросов. Четырех ме-

Таблица 3

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ ПО МЕТОДИКЕ «ДИАГНОСТИКА МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ» Т. ЛИРИ

Номер респондента	Октанты								Индексы	
	Авто-ритар-ный	Эгоис-тичный	Агрес-сивный	Подозри-тельный	Подчи-няемый	Зави-симый	Друже-люб-ный	Альтру-истич-еский	Индекс домини-рования	Индекс дружес-кой любви
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	(V)	(G)
Испытуемый №1	13	12	10	10	3	2	7	4	12,8	-13,3
Испытуемый №2	8	8	2	11	12	12	11	10	-7,3	11,1
Испытуемый №3	10	8	7	3	4	2	10	8	14,7	7,9
Испытуемый №4	9	6	7	2	8	7	8	5	2,4	4,5
Испытуемый №5	6	6	5	5	8	11	12	13	0,1	16,8
Испытуемый №6	14	8	11	4	12	10	16	16	4,8	19
Испытуемый №7	11	6	9	10	8	5	11	11	4,4	6,2
Испытуемый №8	11	8	8	7	8	7	10	8	4,4	4,1
Испытуемый №9	13	13	14	11	5	10	6	8	8	-17,3
Испытуемый №10	12	4	7	2	12	11	13	10	0,7	17,9

менеджеров желательно привлекать к сбору необходимой информации при заключении сделок и на этапе подготовки к проведению переговоров. Четырех сотрудников рекомендовано привлекать непосредственно к самим переговорам с клиентами и подписанию договоров связанных с реализацией недвижимости.

Повторное исследование, проведенное спустя десять месяцев, позволило установить, что проведенные мероприятия по привлечению менеджеров по продажам к переговорному процессу с учетом их психологических особенностей, являются эффективными и позволяют увеличить их работоспособность и успешность деятельности. Предложенная система распределения менеджеров по продажам по различным стадиям обеспечения переговорного процесса, позволила увеличить количество продаж объектов недвижимости в организации в два раза.

По результатам проведенного исследования была разработана «Инструкция участника переговоров», в которой обобщены этапы ведения переговоров и излагаются главные рабочие моменты, а также предложен алгоритм проработки вопросов, связанных с переговорной практикой.

Так на первом этапе, следует проводить психологическую подготовку менеджеров к работе с клиентами (в том числе изучение инструкции по ведению переговоров), а также составление переговорной команды менеджеров с учетом их психологических особенностей.

На втором этапе проводится психологическое сопровождение непосредственно переговорного процесса, в частности преодоление кризисов переговорной деятельности, выработка тактики и стратегии переговорного процесса, обеспечение профессионально-психологической адаптации менеджеров к новым условиям ведения переговоров, контроль за психологическим состоянием менеджеров, а также психологическим климатом в коллективе.

Третий этап – это проведение психологической работы с менеджерами по окончании переговорного процесса, которая предполагает осуществление мероприятий по анализу проведенных переговоров, выявлению недостатков и их дальнейшему устранению.

Полученные в работе результаты исследования, могут быть использованы руководителями организаций, специалистами по персоналу и могут найти применение в практике обеспечения переговорного процесса.

Литература

1. Дебольский М. Психология делового общения. М., 2009. 384 с.
2. Зазыкин В. Г., Чернышев А. П. Менеджер: психологические секреты профессии. М., 2010. 492 с.

3. Леонов Н. И. Психология делового общения. Учебное пособие. М.–Воронеж: Изд-во НПО «Модэк», 2010. 426 с.
4. Оксина К. Э. организационное поведение: учебник М.: Кнорус, 2009. 573 с.

В. А. Буров

КОГНИТИВНЫЕ РЕСУРСЫ ЭКОНОМИКИ

Институт философии РАН, Москва

Осуществляемый нами экспорт представлений и методов из психологии в экономику и методологию науки является современным научным методом, который соответствует принятой в когнитивных науках и экономике практике научных исследований. Предлагаемый доклад рассматривается нами как анонс для потенциальных участников формируемого нами проекта национальной технологической инициативы. Заявляемая инициатива ориентирована на повышение эффективности корпуса специалистов при вхождении России в новый технологический уклад и новую модель экономики.

Фундаментальная проблема экономики – противоречие между потребностями и имеющимися для их удовлетворения ресурсами. Рассматриваемая нами проблема когнитивной экономики – недостаточность когнитивных ресурсов действующего корпуса специалистов для решения актуальных проблем современного развития и выхода на новые поколения высоких технологий. Индикатором этого недостаточного состояния действующего корпуса специалистов является неостановленный и всё более углубляющийся с 1980-х общий системный кризис в России и на постсоветском пространстве. Составляющей этого кризиса является и катастрофа некомпетентного стратегического управления когнитивными ресурсами, отсутствие необходимых кадров для осуществления продуктивного стратегического когнитивного менеджмента.

Сложившуюся в СССР в 1980-х ситуацию, повлекшую распад СССР и системы социализма, доктор философских наук Г. С. Смирнов (Ивановский государственный университет) [9] рассмотрел с точки зрения имевшихся тогда когнитивных ресурсов корпуса специалистов в науке, во власти и в обществе и определил как когнитивную катастрофу. Мы попытались развить такой когнитивный ресурсный контекст рассмотрения происходящих процессов системного кризиса применительно к имеющейся сегодня ситуации. Имеющуюся ситуа-

цию с этих позиций можно охарактеризовать как дефицит и измельчение когнитивных ресурсов, вымывание в результате этого дефицита сложных задач из действующих когнитивных практик, оппортунистическое когнитивное поведение специалистов и размывание бюджетов когнитивной сферы производства. Становится всё более понятным, что сама собой эта проблема патологии когнитивной сферы российского развития, опасной для существования России как самостоятельного независимого государства, не решится. Отсутствие высокотехнологичного стратегического менеджмента когнитивной сферы уже обошлось и обходится России слишком дорого.

Когнитивную катастрофу мы рассматриваем в психологическом контексте и определяем как новую психологическую проблему, когда человек (школьник, студент, специалист) или группа по психологическим причинам, из-за неверных когнитивных и нейрокогнитивных стратегий не могут воспользоваться имеющимся знанием для постановки и решения сложных задач. Человек и группа в осуществляемых ими выборах идут на редукцию системных уровней к доступному им малоресурсному уровню. Дефицит и измельчение когнитивных ресурсов приводит к тому, что решаются только малоресурсные задачи, а сложные вопросы не рассматриваются или рассматриваются в катастрофически редуцированных контекстах. Эти психологические проблемы студентов и школьников мы решали в наших опытах коучинга в образовании [3].

Фундаментальное ключевое значение когнитивной сферы определяется действием когнитивного фактора в системообразовании: системообразование происходит в результате формирующихся различий (Н. Луман [6]), а следовательно, для системообразования нового технологического уклада и новой модели российской экономики необходим определенный когнитивный ресурс. Мы исходим из того, что определяющими для системообразования когнитивной экономики являются управляющие знанием и выборами субъектов культурные коды – когнитивные ресурсы культуры.

Вопросы работы с управляющими культурными кодами определились для меня в 1994 году в результате бесед с профессором В. Лефевром (Калифорния). Работая с выходцами из СССР в США, В. Лефевр [5] определил, что российские культурные коды крайне эффективны, когда надо победить врага, но крайне неэффективны для реализации модели рыночной экономики. Эту проблему необходимых изменений культурных кодов в российской экономике рассматривал А. Аузан [1,2], указывая на возможность такого перехода за 10–15 лет. Но, согласно В. Лефевру, при такой замене культурных кодов Россия теряет способность к защите национальных интересов. Мы получаем

патовую ситуацию, ведущую к когнитивной и системной катастрофе. Для выхода из неё необходим высокотехнологичный стратегический когнитивный менеджмент, к вопросам которого и были обращены наши опыты когнитивного и нейрокогнитивного коучинга в образовании, измерения и трансляции паттернов продуктивного когнитивного поведения со студентами, школьниками и специалистами высшей квалификации [3].

Мною с А. В. Куликовской (учитель русского языка и литературы) были проведены исследования вопросов трансляции в образовании необходимых для современного развития продуктивных ценностей. Были получены результаты, показывающие, что используемые в образовании методики такую трансляцию не обеспечивают. Были разработаны когнитивные технологии и проведены опыты на уроках в школе по изменению управляющих культурных кодов (актуализация ценности индивидуальности как управляющего культурного кода постиндустриального общества с опорой на внутренний опыт). Эти опыты показали возможность более быстрого, чем полагает А. Аузан, технологического решения поставленной им проблемы экспорта продуктивных культурных кодов экономики как проблемы ускоренной трансляции продуктивных ценностей в образовании. При этом в результате работы с А.-В. Буровой (факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова) нами была определена возможность выхода из обозначенной нами патовой ситуации в постановке задач управления культурными кодами на совершенно иной подход. Мы определили возможность перехода на новый системный уровень знания и недоступную на более низких системных уровнях актуализацию когнитивных ресурсов экономики и культуры за счет использования разработанных нами нейрокогнитивных технологий. Ключом здесь являются управляющие культурными кодами субъектные миры человека [4] (что хорошо видно при обучении наших студентов в западных университетах) и нейрокогнитивные технологии передачи наиболее ценного ресурса неотделимого знания [7,3] – представленная в наших публикациях наша технологическая инициатива «Когнитивные ресурсы. Стратегический когнитивный менеджмент. Стратегический когнитивный и нейрокогнитивный коучинг».

Преодолевая потолок транслируемого образованием и наукой нормативного интеллекта, мы создаём субъектные миры человека и общества с совершенно новыми возможностями социального, технологического и экономического развития.

Этот подход мы определяем как когнитивную экономику.

Когнитивная экономика – это экономика, в которой осуществляется актуализация и движение когнитивных ресурсов, что обеспечи-

вают решение задач, недоступных более ранним моделям экономики и менеджмента из-за высокой нередуцируемой сложности.

Литература

1. Аузан А. А. Институциональная экономика. Учебник. М. Инфра-М, 2006. 415 с.
2. Аузан А. А. Экономика всего. Как институты определяют нашу жизнь. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 160 с.
3. Буров В. А. Когнитивные коммуникации в онтологии сложности. Проблема неотделимого знания. М.: ООО НИЦ «Инженер», 2014. 128 с.
4. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учеб. пособие. М.: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.
5. Лефевр В. А. Алгебра совести. М.: Когито-Центр, 2003. 426 с.
6. Луман Н. Общество как социальная система. М.: Логос, 2004. 232 с.
7. Макаров В. Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник Российской академии наук. 2003. Т. 73. № 5. С. 450–456.
8. Саймон Г. Рациональность как процесс и продукт мышления // Альманах THESIS. 1993. Вып. 3. С. 16–38.
9. Смирнов Г. С. Когнитивные катастрофы в ноосферном развитии // Актуальные проблемы современной когнитивной науки. Материалы международной научно-практической конференции (21–22 октября 2010 года). Иваново: ОАО «Изд-во «Иваново»», 2011. С. 176–179.

А. Н. Воронин, А. Б. Старикова

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОУЧИНГА РУКОВОДИТЕЛЕЙ С ПОМОЩЬЮ ПСИХОЛИНГВИСТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ И АНАЛИЗА ДИСКУРСА

Институт психологии РАН, ООО «РКА-Консалтинг», Москва

Эффективное развитие и функционирование экономики невозможно без квалифицированного управления. Современные условия ведения дел в Российской Федерации ставят перед менеджерами и руководителями все новые и новые задачи, требуя от них своевременного решения проблем и постоянного самосовершенствования. Часть управленческих и профессиональных проблем удается решить благодаря профессиональному коучингу, в том числе и коучингу управленцев высшего руководящего звена – Executive Coaching. Оценить эффект от проведенного коучинга – отдельная задача и разработка адекватных и оперативных психологических методов важная

научно-практическая задача. Традиционно для оценки изменений в процессе коучинга, используют несколько моделей: модель Р. Дилтса, включающую следующие уровни изменений: окружение, поведение, способности, убеждения и ценности, самоидентификация, миссия; модель М. Джей, основанную на теории обучения «одиночного и двойного контура» К. Арджирис и Д. Шона; модель оценки обучения Д. Киркпатрика, модели ROI и ROE. Используемые на базе этих моделей методы оценки эффективности воздействия имеют ряд существенных ограничений:

- Для оценки эффективности обучения обычно требуется групповая оценка респондентов и/или сторонних наблюдателей, однако процесс коучинга руководителей требует особой конфиденциальности.
- Субъективность оценки и галла-эффект: оценка отражает отношение не к обучению, как таковому, а к человеку, который проводил обучение.
- Не всегда очевидна причинно-следственная связь между обучением и последующими событиями.
- Традиционные методы направлены на оценку изменения поведения, и не отражают изменения, произошедшие в социальном окружении, интер- и интрапсихологические изменения.

Для выявления интер- и интрапсихологических изменений в процессе коучинга предполагается разработка психосемантических методов оценки. Структура индивидуального сознания клиента в ходе успешного проведения коучинга и попыток решения стоящих проблем существенным образом меняется. Показатели изменения структуры индивидуального сознания клиента и их сопоставление с реальными достижениями клиента и организации в целом являются критериями эффективности коучинга руководителей. Другим направлением оценки эффективности коучинга является анализ организационного дискурса и применение дискурсивных методов, поскольку изменения дискурса являются наиболее явным проявлением изменений индивидуального сознания клиентов в процессе коучинга.

ПЕРСПЕКТИВНОСТЬ МЕДИАОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩЕГО ПРОЦЕССА БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТИ

ИМОМИ ННГУ им. Н. И. Лобачевского, г. Н. Новгород

К профессионально важным качествам специалистов по связям с общественностью, несомненно, относится работа с медиатекстами, которая включает в себя не только создание текстов и документов, транслируемых с помощью медиа целевым группам, но и осознание нравственных аспектов деятельности современных СМИ при осмыслении моральных и этических вопросов, связанные с воздействием медиа на население [1]. Поэтому активное включение медиатекстов в образовательный процесс будущих специалистов в этой сфере является необходимым условием повышения качества профессиональной подготовки. Эффективность медиаорганизации учебного процесса, под которой в дальнейшем мы будем понимать активное включение медиатекстов в материально-техническое обеспечение учебной дисциплины, определяется следующим [4, 5]:

- С помощью медиатекстов можно создавать профессиональные ситуации «подобные реальному миру» будущего специалиста в самых разных направлениях деятельности, контролируя при этом все экспериментальные составляющие этих ситуаций;
- Обучающая среда с использованием медиатекстов программируется, позволяя пластично менять параметры объектов и происходящих с ними событий в зависимости от преподавательских задач;
- Имеется возможность полной регистрации поведенческих реакций с помощью специально подобранных экспериментатором тестов;
- Медиатексты предоставляют одновременно яркие зрительные и слуховые образы, усиливая силу информационного воздействие.
- Анализируя свое отношение и отношение своих коллег-студентов к медиатекстам через призму психологических закономерностей, обучающиеся на практике получают представления о специфике их психологического воздействия на человека;
- Сравнение сгруппированных по тематическим блокам медиатекстов между собой, сопоставление их, раскрытие их тождества и различия, позволяют на более глубоком уровне усваивать полученный материал, формируют критическое отношение к получаемой информации;

- Работа с медиатекстами, в силу их неопределенности и потенциальной многовариантностью смыслов, способствует развитию у обучающихся творческого подхода к решению поставленных задач;
- В процессе работы с медиатекстами, самоконтроля и контроля правильности в решении поставленных задач у студентов развивается способность к рефлексивному рассмотрению собственных действий, что помогает осознанию необходимости саморазвития и стимулирует познавательную мотивацию;
- Анализ особенностей позитивного и негативного воздействия медиатекстов, как на общество в целом, так и на индивидов, предоставляет возможность осознать свое отношение к нравственно-этическим проблемам, связанным с функционированием СМИ в обществе.

Проведенное нами исследование среди студентов, специализирующихся в области связей с общественностью и рекламе (контрольная группа (КГ) – 81 студент, экспериментальная группа (ЭГ) – 51 студент) выявило позитивное влияние медиаорганизации обучающего процесса на его качество. При этом можно выделить следующие условия медиаорганизации, обуславливающие ее эффективность:

1. При формировании профессиональной компетентности студентов предоставляемые для анализа медиатексты должны являться логически вытекающими иллюстрациями лекционного материала, призванными включить студентов в активную проработку рассматриваемой темы и сформировать предпосылки для принятия нового материала, важного для становления будущего профессионала [3]. Так, анализ результатов формирующего эксперимента выявил, что при выполнении индивидуальных заданий студенты ЭГ, которым в качестве наглядного материала предлагались медиатексты, по сравнению с КГ, давали более развернутые ответы при выполнении письменных работ, внося свои предложения по улучшению процедуры анализа и предлагая собственные концепции медиатекстов ($p < 0,01$ по U-критерию Манна-Уитни). Также в конце обучающего курса были обнаружены позитивные изменения в самооценке студентов ЭГ относительно степени сформированности у них профессионально важных качеств (ПВК) ($p < 0,05$). Если в начале учебного курса у 56,9% студентов средние оценки ПВК лежали в пределах от 3 до 5 баллов, то в конце курса – уже у 80,4%.
2. Для развития креативности студентов при медиаорганизации необходимо опираться на следующие принципы: отсутствие

образцов регламентированного поведения; наличие позитивного образца творческого поведения; создание условий для подражания творческому поведению и блокированию проявлений агрессивного и деструктивного поведения; социальное подкрепление творческого поведения [6, 8]. Такой подход повлиял на значительное превышение значений по показателям вербальной креативности у студентов ЭГ по сравнению со студентами контрольной группы ($p < 0,001$ по U-критерию). По количеству ассоциаций средние значения экспериментальной группы увеличились по сравнению с результатами констатирующего эксперимента на 61%, против прироста в 12% у КГ. Прирост по индексам оригинальности и уникальности у ЭГ составили соответственно 46% и 54%, тогда как у КГ – 1% и 17%.

3. Использовать медиатексты в качестве темы для дискуссий, направленных на развитие способности к избирательному и рефлексивному восприятию массмедиа и стимулированию студентов при формировании собственной позиции учитывать новые, ранее не рассматриваемые ими аспекты исследуемых явлений нравственного толка [2, 9]. Организация вокруг медиатекстов нравственно-ориентированных дискуссий выявила определенные изменения в структуре ценностей. У ЭГ повысилась значимость таких личностных качества, как стремление к интеграции усилий других людей ($p < 0,05$ по t-критерию для зависимых выборок), открытость чужой точке ($p < 0,05$), самостоятельность ($p < 0,05$), верность своей группе ($p < 0,05$). В процессе групповых обсуждений неоднократно был отмечен феномен «немгновенного инсайта», когда студенты с новой точки зрения начинали рассматривать нравственные проблемы. Обсуждение вопросов, связанных с социальной ответственностью массмедиа, их влиянием на окружающий мир, общество и индивида, заставляло студентов задуматься о выборе собственных личностно-ценностных ориентиров в жизни.
4. Интерактивная работа с медиатекстами должна способствовать развитию умений руководствоваться в своей работе четким алгоритмом, распределять роли в команде, соблюдать временные рамки и заданные условия, а также формированию навыков конструктивной критики [7]. Так, в конце обучающего процесса были обнаружены позитивные сдвиги по карьерным ориентациям и организационным способностям студентов ЭГ, статистически значимо обозначив различия по сравнению с КГ ($p < 0,05$). Повысилась значимость профессиональной компетенции, проявляющаяся в стремлении к решению трудных задач и преодолению

препятствий ($p < 0,05$), обозначилась ориентация на интеграцию усилий других людей для решения поставленных задач (ценность «Менеджмент») ($p < 0,05$), обнаружилась тенденция к увеличению средних показателей по карьерной ориентации «Вызов» с 5,59 до 5,81, в основе которой лежит конкуренция, победа над другими, решение трудных задач.

Таким образом, медиаорганизация учебного процесса позволяет оптимизировать процесс освоения студентами учебных дисциплин и оказывать позитивное воздействие на комплексное развитие индивидуально-личностных качеств, создающих психологические предпосылки для будущей профессионально-личностной успешности будущих специалистов по связям с общественностью.

Литература

1. Азарова Л. В., Почекаев Р. Ю. Тенденции развития PR-деятельности в России и новые подходы к подготовке специалистов в сфере коммуникаций // Известия ЛЭТИ, 2008. № 1. С. 97–102.
2. Брушлинский А. В., Темнова Л. В. Интеллектуальный потенциал личности и решение нравственных задач // Психология личности в условиях социальных изменений. М.: Ин-т психологии РАН, 1993. С. 47.
3. Вильданова Ф. З. Образовательное пространство как источник саморазвития личности // Прикладная психология. 2002. № 5–6. С. 131–134.
4. Войскунский А. Е. О применении систем виртуальной реальности в психологии // Вестник Московского университета. 2008. Сер. 14. Психология. № 1. С. 22–35.
5. Воскресенская Н. Г. Формирование профессионально-личностных качеств студентов, будущих специалистов в сфере массовых коммуникаций. Автореф. дис. ... канд. психол. н. по спец. Н. Новгород, 2012. С. 24.
6. Гнатко Н. М. Проблема креативности и явление подражания. М: ИП РАН, 1993. 43 с.
7. Добрынина Т. Н. Педагогические условия применения интерактивных форм обучения в педагогическом вузе: автореф. дис. ... канд. педаг. наук. Новосибирск, 2003. 20 с.
8. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 2008. С. 356.
9. Tapp J. Legal socialization across age, culture and context: psychological and legal justice systems. N. J., 1987. P. 24–27.

ЛИДЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ БЕЗОПАСНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Институт психологии РАН (ИП РАН), г. Москва

Традиционно стили лидерства рассматриваются как предиктор формирования психологического климата, позволяющего прогнозировать уровень безопасности выполняемой деятельности. В многочисленных исследованиях на примере изучения работы команд продемонстрировано, что стиль лидерства выступает предиктором психологического климата и межличностной коммуникации в пределах команды, сплоченности и координации усилий ее членов, отражаясь на установках, эффективности и безопасности работы. Другим важным аспектом анализа стилей лидерства в контексте проблем безопасности служит их связь с преимущественным формированием и поддержкой определенных форм профессионально-безопасного поведения, связанных с объективными показателями безопасности в виде аварийности или травматизма.

Принято считать, что для эффективного управления безопасностью в зависимости от особенностей деятельности и характера решаемых профессиональных задач может быть востребован определенный стиль лидерства в связи с тем, что он не только оказывает влияние на психологический климат, но и опосредует связь между ним и формами профессионально-безопасного поведения. На лидера возложено множество функций, и одни из наиболее значимых в плане безопасности состоят в активации осознания сотрудниками проблем безопасности и поддержки их безопасного поведения. Не менее важной характеристикой стиля лидерства, которая отражается на показателях безопасности, является уровень доверия к лидеру [8]. При изучении взаимосвязей между доверием к лидеру и последствиями в виде эффективности и безопасности деятельности было установлено, что при высоком уровне доверия сотрудники не только демонстрируют более высокую производительность и более активное участие в организационном гражданском поведении, но и лидер склонен к делегированию части своих полномочий, имеющих отношение к безопасности.

Стиль лидерства детерминирует характер складывающихся межличностных отношений в рабочем окружении. Если такие отношения являются позитивными, они благоприятно отражаются на процессах проблемно-ориентированной коммуникации, повышая точность и своевременность передаваемой значимой информации, формируя

большую чувствительность к организационным сигналам, снижая беспокойство по поводу демонстрации форм аутентичного поведения, обеспечивая специфически-безопасную включенность и облегчая процессы обучения [3; 7].

Присущая таким отношениям взаимосвязанность или общность обуславливает свободные от проявления от психологических защит реакции участников межличностного взаимодействия, позволяя открыто заявлять об ошибках и последствиях ошибочных действий, обсуждать их без опасений негативных оценок со стороны окружения и вырабатывать сбалансированные стратегии предотвращения их впоследствии [1; 12]. Благодаря опыту пребывания в позитивных отношениях сотрудники способны экспериментировать с принимаемыми решениями и лучше противостоять неопределенностям, возникающим в ситуациях деятельности и отражающихся на показателях безопасности.

Известно, что стиль лидерства проявляет себя и в том, как осуществляются контролирующие и надзорные функции за выполнением деятельности в плане ее соответствия требованиям безопасности. В ряде работ показано, что трансформационный или преобразующий стиль лидерства связан с более низким уровнем аварийности [12]. В качестве основных характеристик данного стиля лидерства принято рассматривать заботу о личностном и профессиональном развитии сотрудников, способность вдохновлять их на достижение общих целей, поощрение творческого и инновационного подхода к работе, доверие к лидеру. Преобразующие лидеры активно проясняют групповые цели, облегчают процессы взаимодействия за счет использования своего статуса в организации, охотно вовлекают последователей в процессы принятия решений. Этот стиль лидерства благоприятствует открытому и неформальному общению сотрудников по вопросам безопасности, а возможность открыто высказываться по поводу ошибок, нарушений и иных проблем в этой сфере облегчает коллективное понимание текущих ситуаций и осознание их последствий, помогая лучше распознавать изменения в рабочей среде и своевременно реагировать на них [2; 5; 7]. Считается, что такой стиль лидерства стимулирует сотрудников к активному участию в обеспечении безопасности, включая обучение поведению на рабочих местах [6].

Трансактный или корректирующий стиль лидерства связывается с такими формами безопасного поведения сотрудников как четкое и неукоснительное соблюдение принятых стандартов безопасности и следование ее нормативным требованиям, но не способен стимулировать проявление инициативы и активное участие в обеспечении безопасности. По данным исследователей, при этом стиле лидерства

наблюдаются более высокие уровни аварийности, но он может быть более эффективным и востребованным в условиях, когда требуется рутинное и надежное выполнение деятельности, сопровождаемое высокой степенью формализации рабочих процедур [12].

Для объяснения механизмов влияния различных стилей лидерства на эффективность и безопасность деятельности нередко прибегают к различиям в психологической дистанции, существующей между лидером и сотрудниками. А акцент на психологическом климате, формируемом под влиянием стиля лидерства, заставляет ряд исследователей обосновывать необходимость введения особой категории в ряду многообразных видов организационного климата и называемой климатом лидерства. Он определяется как категория, отражающая общее восприятие членами группы того, насколько лидер способен разъяснять групповые цели, обеспечивать четкими указаниями, ориентированными на решение профессиональных задач, и оказывать сотрудникам поддержку. Как составная часть организационной атмосферы, климат лидерства вносит свой вклад в ощущение психологической безопасности сотрудников и отражается на удовлетворенности работой, способности воспринимать себя как неотъемлемую часть организации, переживать организационные кризисы и готовности демонстрировать организационное гражданское поведение [5; 9; 10; 11].

Тема лидерства тесно связана с проблематикой культуры ценностей в организации [4]. В целях достижения максимальной результативности планируемых управленческих и организационных решений лидерам должно уделяться повышенное внимание из-за того, что они способны продвигать определенную культуру ценностей в организации и оказывать влияние на ценности сотрудников, формируя профессиональное сообщество и отражаясь на его способности к изменениям, ясности целей, автономии, статусе и распределении полномочий.

Влияния стилей лидерства на психологический климат, безопасное поведение сотрудников и показатели безопасности деятельности разнообразны и опосредуются множеством переменных. Так, восприятие сотрудниками психологического климата является более позитивным, когда лидер использует все необходимые средства и прикладывает максимальные усилия для поддержания оптимальной практики обеспечения безопасности, заставляя их проявлять более осознанное поведение. Степень приверженности лидера безопасности может отражаться на результатах работы, непосредственно не связанных с безопасностью, например, на индивидуальной эффективности.

В дизайне традиционных исследований, посвященных стилям лидерства, представлена и изучена лишь незначительная часть пере-

менных, опосредующих указанные взаимосвязи, равно как и стоящие за ними феномены влияний, требующих прояснения по отношению к ряду проблемных вопросов. Несмотря на значительное количество работ, посвященных стилям лидерства в контексте безопасности деятельности, данная проблематика по-прежнему содержит большое количество неразрешенных вопросов, позволяя в пределах профессионального сообщества все более отчетливо звучать мысли о том, что разработка целостной концепции безопасности лидерства давно назрела и является крайне актуальной применительно к безопасности профессиональной деятельности.

Литература

1. Баева И. А. и др. Психология безопасности как теоретическая основа гуманитарных технологий в социальном взаимодействии / Под ред. И. А. Баевой. СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.
2. Гуцыкова С. В. Концептуализация представлений о безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 6 / Под редакцией А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Сер. «Труды Института психологии РАН». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 125–139.
3. Гуцыкова С. В. Межличностное взаимодействие как фактор восприятия безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». 2015. № 5. Psychology of the 21st century: theory, practice, prospect: materials of the V international scientific conference on February 15–16, 2015. Prague: Vědecko vydavatelské centrum “Sociosféra-CZ”, 2015. С. 27–29.
4. Занковский А. Н. Корпоративная культура как ценностное основание организационного лидерства // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 6 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Сер. «Труды Института психологии РАН». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 381–402.
5. Ashforth B. E., Harrison S. H., Corley S. H. Identification in organizations: an examination of four fundamental questions // Journal of Management. 2008. V. 34. P. 325–374.
6. Carmeli A., Brueller D., Dutton J. E. Learning behaviours in the workplace: the role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety // Systems Research and Behavioral Science. 2009. V. 26. P. 81–98.
7. Clarke S. Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2013. V. 86 (1). P. 22–49.

8. Conchie S. M., Donald I. J., Taylor P. J. Trust: Missing Piece(s) in the Safety Puzzle // Risk Analysis. 2006. V. 26 (5). P. 1097–1104.
9. Gutsykova S. V. Psychological climate as an indicator of safety socio-psychological space of activity // Humanities and Social Sciences in Europe: Achievements and Perspectives. Proceedings of the 5th International symposium (September 15, 2014). “East West” Association for Advanced Studies and Higher Education. Koenig L. (Ed.). Vienna, 2014. С. 115–121.
10. Mearns K., Whitaker S. M., Flin R. Benchmarking safety climate in hazardous environments: a longitudinal, interorganizational approach // Risk Analysis. 2011. V. 21 (4). P. 771–786.
11. Van de Veer E., De Lange M. A., Van der Haar E., Karremans J. C. Feelings of Safety: Ironic Consequences of Police Patrolling // Journal of Applied Social Psychology. 2012. V.42 (12). P. 3114–3125.
12. Zohar D. A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on micro-accidents in manufacturing jobs // Journal of Applied Psychology. 2000. V. 85. P. 587–596.

Л. А. Жигун

**ФУНКЦИОНАЛЬНО-ДОЛЖНОСТНЫЕ
И ЛИЧНОСТНЫЕ РАЗЛИЧИЯ МОТИВОВ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,
г. Москва

В федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 гг.)» отмечено, что современные методы планирования и регламентации труда государственных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством Российской Федерации механизмы стимулирования государственных служащих к исполнению обязанностей государственной службы на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере, что снижает мотивацию государственных служащих. Отмеченные проблемы побудили ряд исследований для объяснения мотивационного механизма и выявления факторов порождающих их. Среди этих исследований привлекают внимание идеи и факты, отраженные в публикациях 2009–2013 гг. Васильевой Е. И., Герасименко Д. А., Горшковой Е. В., Данилкиной О. В., Козырева А. А. Кузнецовой М. В., Магомедова К. О., Масальской В. С., Сапроновой С. Л., Турчаниной Ю. А., Фомичева Е. В., Чернова Е. Б.

Одной из целей названной Программы является усиление мотивации государственных служащих к повышению качества государственных услуг, оказываемых государственными органами гражданам и организациям.

Усилению мотивации госслужащих способствует раскрытие и последующий учет личностных различий в уровнях их профессионального самоутверждения, профессионального притязания, ценностных ориентациях, профессиональной самооценки. Объективным фактором, усиливающим личностные различия в процессе реализации профессионального потенциала служащих, является их функционально-должностное различие в выполняемой ими трудовой деятельности.

Функционально-должностное различие оказывает влияние на функционирование ценностно-смысловой и мотивационной сферы служащих, определяя специфику их трудового поведения посредством профессионального самоутверждения, притязания, самооценки. Количественное обобщение личностных особенностей профессионального самоутверждения госслужащих позволяет моделировать, прогнозировать и управлять мотивационным процессом, обеспечивая не только более эффективное их профессионально-личностное развитие госслужащих, но и как следствие – повышение качества государственных услуг.

Функционально-должностное деление муниципальных и государственных служащих осуществляется на руководителей, специалистов и технических исполнителей и является основополагающим в современной организационно-управленческой практике. Первые осуществляют принятие управленческих решений по руководству и распорядительству в пределах функциональных полномочий, на основе подготовленных специалистами материалов, представительские функции, а также координацию деятельности специалистов и технических исполнителей. Вторые – осуществляют подготовку информационных материалов для руководителей, оказание государственных услуг гражданам и общение с ними в пределах выполняемой функции.

Для изучения влияния функционально-личностных различий госслужащих на их профессиональные мотивационные характеристики в 2015 г. был проведен анкетный опрос 32 государственных и муниципальных служащих Управ районов и муниципальных образований г. Москва. Средством для выявления уровня мотивации служила одиннадцатипунктная шкала оценки по таблице 1.

Результаты анкетного опроса государственных и муниципальных служащих представлены в таблице 2.

Таблица 1

ШКАЛА ОЦЕНКИ ЗНАЧИМОСТИ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ НА МОТИВАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ, БАЛЛ

0	1-2	3-4	5	6-7	8-9	10
Фактор совсем не влияет	Фактор влияет едва заметно	Фактор мало влияет	Среднее (обычное) влияние фактора	Фактор влияет сильнее обычного	Фактор влияет сильно	Фактор оказывает решающее влияние

Таблица 2

УРОВЕНЬ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И СПЕЦИАЛИСТОВ В ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ Г. МОСКВА

Мотив-фактор	руководитель, балл	специалист, балл	Отклонение	
			абсолютное, балл	относительное, %
Результат работы	10,00	8,69	1,31	15,07
Интерес к работе	9,67	8,00	1,67	20,88
Чувство причастности	9,33	7,44	1,89	25,40
Условия труда	8,67	6,00	2,67	44,50
Коммуникации и общение	7,67	6,00	1,67	27,83
Вознаграждение	7,67	6,81	0,86	12,63
Заработная плата	7,00	6,13	0,87	14,19
Коллектив и стиль руководства	6,67	6,81	-0,14	-2,06
Карьера и профессиональный рост	6,33	5,25	1,08	20,57
График работы	5,67	5,69	-0,02	-0,35
Среднее значение	7,87	6,68	1,19	17,75

Из данных таблицы 2, прежде всего, следует, что функционально-должностное деление служащих сказывается на существенном отличии личностных оценок руководителями своих профессиональных притязаниях, самооценках от оценок подчиненных им служащих. Так, суммарная оценка руководителями значимости в их профессиональной деятельности всех мотивационных факторов на 17,75%

выше, чем у их подчиненных. При этом лишь в 20% случаев личностные оценки руководителей незначительно отличаются от оценок значимости мотивов, сделанных подчиненным им специалистами: коллектив и стиль руководства (-2,06%) и график работы (-0,35%).

Максимальное высокое отличие по значимости факторов мотивации между руководителями и специалистами наблюдается относительно условий труда (44,5%), т. е. действия таких производственных факторов, которые вызывают определенные функциональные состояния организма работника. Как правило, условия труда госслужащих относятся ко второй категории тяжести. В таких условиях в конце рабочего периода появляется умеренное нервно-психическое и физическое утомление и к концу рабочего дня несколько снижаются реакции и производительность труда. Однако восстановление организма легко происходит после отдыха к следующему рабочему дню.

По оставшимся факторам функционально-личностные различия варьируют от 12,63% (вознаграждение) до 27,83% (коммуникации и общение)

В среднем и руководители и подчиненные им специалисты оценивают влияние изучаемых факторов, на уровне сильнее обычного (от 6,68 до 7,87 баллов). Из этого факта следует, что профессиональная деятельность государственного и муниципального служащего протекает в более сложной среде, чем служащих других отраслей народного хозяйства.

К факторам, оказывающим решающее влияние на деятельность руководителей, относятся результат работы (10 баллов) и интерес к работе (9,67 баллов). Наивысшее значение влияния результата работы указывает, что функционально-должностное положение руководителей требует максимального напряжения внимания, воли и восприятия на достижении материализации их психической деятельности.

Решающее влияние на деятельность руководителей интереса к работе указывает на не рутинное, а высоко ценностное отношение руководителей к служебной деятельности в государственных и муниципальных органах, оказывающего позитивное влияние на оценку остальных факторов мотивации.

Третье место по значимости для служебной деятельности руководителей имеет чувство причастности (9,33 балла). Оно служит руководителям основой самореализации их профессионального потенциала и удовлетворения в труде. По этой причине для них особенно важно признание внесенного ими вклада в достижения возглавляемой службы (отдела).

Фактор коммуникации и общения оценен руководителями вплотную к уровню «влияющий сильно» (7,67 балла), что на 27,83% превос-

ходит его оценку подчиненными специалистами. Такое существенное различие отражает то, что функционально для руководителей необходимо выполнять больший объем коммуникативных процессов, связанных с согласованиями взаимодействий и по установлению смысла целей и результатов деятельности его подчиненных.

Аналогичный уровень значимости для руководителей имеет и фактор «вознаграждение» (7,67 балла). В нем выражено отношение к позитивному подкреплению результатов деятельности (10 баллов), которые, как выявлено, имеют для руководителя первостепенное значение. Поскольку реакция на подкрепление функционально обусловлена и имеет тенденцию к снижению, то для получения прежнего вознаграждения руководитель вынужден систематически улучшать результаты деятельности своей службы (отдела), что приводит к выявленному снижению значимости этого фактора. Вместе с тем, он все же на 12,63% более значим руководителям, чем подчиненным ему специалистам.

Влияние фактора «зарплата» имеет уровень оценки сильнее обычного (7 баллов). Это указывает, на сколько, руководителям государственных и муниципальных органов важна компенсация затрат их труда. Функционально-личностное различие в отношении к этому фактору между руководителями и их подчиненными составляет 14,19%.

К числу факторов, влияющих на руководителей сильнее обычного, относится «карьера и профессиональный рост» (6,33 балла). Он выражает отношение к профессиональному самоопределению, также реализации личностного и профессионального потенциала руководителей. В силу функционально-должностного различия, это отношение у руководителей выше, чем у подчиненных специалистов на 20,57%, близкого к рядовому (5,25 баллов).

Значимость фактора «график работы» близка к рядовому уровню (5,67 баллов) и практически не отличается от значимости для специалистов. Поскольку он отражает характер организации труда, также соотношение режима труда и отдыха, то можно считать, что они не зависят от функционально-должностного различия руководителей и подчиненных им специалистов.

Построение корреляционной матрицы факторов, определяющих мотивацию руководителей к их служебной деятельности позволило рассчитать собственный вектор, характеризующий вклад каждого из факторов в формирование их профессионального потенциала (таблица 3).

Как следует из данных таблицы 3 (гр. 2), количественное обобщение личностных особенностей профессионального самоутверждения

Таблица 3

Доля и ХАРАКТЕР вклада МОТИВАЦИОННОГО ФАКТОРА
в ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Фактор-мотив	Доля вклада, часть	
	руководитель	специалист
Коммуникации и общение	0,320778	0,161722
График работы	0,316446	0,011137
Коллектив и стиль руководства	0,312833	-0,15927
Результат работы	0,30365	0,299114
Вознаграждение	0,283463	0,168027
Зарботная плата	0,243645	-0,14956
Карьера и профессиональный рост	0,010126	0,200193
Интерес к работе	-0,24364	0,249499
Чувство причастности	-0,24364	0,262781
Условия труда	-0,30365	-0,04364

руководителей служб (отделов) государственных и муниципальных органов, каждая единица потенциала формируется из вклада двух групп факторов: шести повышающих и трех понижающих средний уровень мотивированности руководителей. Только один фактор (карьера и профессиональный рост) не оказывает практического влияния на формирование общего уровня мотивированности руководителей. К группе, повышающей на 0,24–0,32 части средний уровень мотивированности руководителей относятся: коммуникации и общение (0,32), график работы (0,31), коллектив и стиль руководства (0,31), результат работы (0,30), вознаграждение (0,28), зарплата (0,24). Следовательно, для повышения уровня мотивации руководителей, следует воздействовать на усиление влияния факторов этой группы.

В группу, понижающую на 0,24–0,30 части средний уровень мотивированности руководителей входят: интерес к работе (0,24), чувство причастности (0,24), условия труда (0,30). Тем самым, для повышения уровня мотивации руководителей, следует ослаблять влияния факторов этой группы.

Графа 3 таблицы 3 показывает количественные и качественные отличия влияния факторов на формирование общего уровня мотивированности специалистов, возникающие вследствие функционально-должностных различий специалистов и их руководителей. Из нее

следует, что график работы (0,011) и условия труда (-0,034) не существенны для формирования среднего уровня мотивации специалистов. В отличие от руководителей, факторы коллектив и стиль руководства (-0,159), а также заработная плата (-0,149) понижают средний уровень мотивации специалистов. Напротив, интерес к работе (0,249) и чувство причастности (0,262) способствуют росту среднего уровня их мотивации. Учет выявленных в ходе исследования функционально-должностных различий в механизме формирования среднего уровня мотивированности руководителей и специалистов государственных и муниципальных органов позволяет осуществлять целенаправленные управляющие воздействия на их поведение и рационально влиять на их работоспособность.

Таким образом, приведенные результаты исследования функционально-должностных различий позволило выявить, что оно объективно определяет 80% мотивационно-личностных различий между руководителями и подчиненными им государственными и муниципальными служащими. К 20% исключения относятся влияние факторов «коллектива со стилем руководства» и «график работы». В целом профессиональная деятельность государственного и муниципального служащего более мотивирована и протекает в более сложной среде, чем служащих других отраслей народного хозяйства.

Функционально-должностное различие оказывает существенное влияние на функционирование ценностно-смысловой и мотивационной сферы руководителей государственной и муниципальной службы, определяя специфику их трудового поведения посредством профессионального самоутверждения, притязания, самооценки.

Количественное обобщение личностных особенностей профессионального самоутверждения госслужащих позволяет моделировать, прогнозировать и управлять мотивационным процессом, обеспечивая не только более эффективное их профессионально-личностное развитие госслужащих, но и как следствие – повышение качества государственных услуг.

С. В. Жолудева

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОТРУДНИКОВ

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону

Сегодня управление персоналом является одной из динамично развивающихся отраслей управления организацией в целом. В большинстве компаний служба управления человеческими ресурсами больше вовлечена в вопросы планирования численности работников фирмы, однако актуальным становится не просто своевременное заполнение вакансий для поддержания производственных процессов на оптимальном уровне. Систему подбора персонала необходимо выстраивать так, чтобы она обеспечивала увеличение количества сотрудников, наиболее эффективно выполняющих свои функциональные обязанности в актуальных условиях деятельности компании. Соответствие кандидата организационным и социально-психологическим особенностям нового места работы обеспечивает адаптацию с минимальными издержками, как для фирмы, так и для самого сотрудника. Также облегчается процесс разработки программ мотивации, более качественной становится разработка критериев эффективности. Кроме того, подбор персонала по принципу его соответствия организационной культуре является долгосрочным инструментом управления непосредственно организационной культурой компании, психологическим климатом в коллективе, а также может играть важную роль даже в формировании кадровой политики фирмы.

Особое внимание проблемам подбора персонала и организационной культуре компании было уделено такими авторами, как А. Я. Кибановым, Т. О. Соломанидиной, К. Камероном и Р. Куином. Организационная культура компании является отражением всех ее внутренних качественных особенностей, а также важнейших характеристик персонала данной организации. Исследованиям управления организационной культуры компании были посвящены работы Г. Хофстеде, Э. Шейна, Т. Соломанидиной и других авторов.

В литературе часто встречаются два понятия, как корпоративная, так и организационная культура. Понятие организационная культура состоит из двух слов, поэтому при формировании понятийного аппарата М. Армстронг отмечает, что необходимо остановиться вначале на смысле понятия культура [1]. Прежде всего, культура – это инструмент, необходимый для выживания человечества; механизм,

позволяющий людям справляться с обстоятельствами, в которых они находятся. Понятие организационной культуры появилось в литературе сравнительно недавно и постепенно наполнялось все более полным содержанием.

Корпоративная и организационная культуры – самостоятельные феномены, имеющие пересечение в своих элементах. Т. Ю. Базаров считает, что организационная культура – это интегральная характеристика организации (ее ценностей, образов поведения, способов оценки результатов деятельности), данная в языке определенной типологии, целостное представление о целях и ценностях, присущих организации, специфических принципах поведения и способов реагирования. Корпоративную культуру он определяет как сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. При этом корпоративная культура каждой конкретной организации является оригинальной смесью типов организационных культур [7].

По мнению А. А. Максименко, основой различия корпоративной и организационной культур является размер организации. [3]. И. Грошев полагает, что понятие «организационная» применимо к локальной отраслевой организации, корпоративная к многопрофильной международной корпорации, а предпринимательская к культуре малых предприятий [6].

Корпоративная культура – часть организационной культуры (Л. Колесникова, Ю. Д. Красовский, Б. З. Мильнер, Е. Г. Молл, В. Перекрестов, Э. А. Смирнов, Т. О. Соломанидина, В. В. Щербина). По мнению Т. О. Соломанидиной более адекватным для целей управления представляется термин организационная культура, так не каждое предприятие, фирма или организация представляют собой корпорацию, то есть понятие организационная культура шире понятия корпоративная культура [6].

Напрямую с изучением организационной (корпоративной) культуры связано исследование мотивационной сферы сотрудников. В последнее время возрастает интерес к процессам формирования организационной культуры в российских компаниях и к исследованию ценностно-мотивационных характеристик сотрудников, которые рассматриваются, прежде всего, как важные компоненты достижения успеха в бизнесе. Так в психологии мотивационный профиль изучают, как зарубежные (Ш. Мартин, П. Ричи, Ф. Херцберг), так и отечественные (В. Э. Мильман, Е. П. Ильин, В. И. Герчиков) психологи.

Мотивационный профиль – это индивидуальное сочетание мотивирующих факторов человека. Данное определение было выдвинуто Ш. Ричи и П. Мартина в работе «Управление мотивацией» [5]. Основной базой для создания модели потребностей послужили исследования А. Маслоу, Мак-Леланда. Мотивационный профиль представляет собой комплекс мотивов. Е. П. Ильин считает, что важно определить несколько мотивирующих факторов, а также учитывать, что мотивы связаны между собой. Воздействие на один мотив без учета другого неэффективно [2].

Также мотивационный профиль личности есть совокупность устойчивых мотивов, регулирующих и придающих целенаправленный характер деятельности в профессии, детерминирующих направленность личности на творческую самореализацию, считает В. Э. Мильман [4].

З. А. Нагимова пишет, что каждый отдельный работник характеризуется индивидуальным мотивационным профилем. Это обусловлено тем, что у разных людей преобладают разные мотивы. Мотивационный профиль представляет собой комбинацию всех или некоторых из мотивационных типов в определенных пропорциях. Автор подчеркивает, что эффективность деятельности организации во многом определяется тем, какой мотивационный профиль преобладает среди сотрудников данной организации.

В нашем исследовании мы реализовали попытку изучить восприятие организационной культуры в зависимости от мотивационного профиля ее сотрудников. Для изучения представлений сотрудников о типе организационной культуры был использован опросник на определение склонности к типу организационной культуры, разработанный, по словам Т. Ю. Базарова, на основных исторически сложившихся типах организационных культур: 1) органическая; 2) предпринимательская; 3) бюрократическая; 4) партиципативная [7, с. 91]. Для изучения мотивационного профиля – методика изучения мотивационного профиля личности (Ш. Ричи и П. Мартин).

Для выявления особенностей взаимосвязи представлений об организационной культуре и мотивационного профиля у сотрудников был проведен корреляционный анализ при использовании коэффициента корреляции Спирмена.

Проведенное эмпирическое исследование по изучению взаимосвязей представлений об организационной культуре и мотивационного профиля сотрудников показало, что эта зависимость есть. Полученные данные могут быть использованы в качестве рекомендаций при подборе персонала по его соответствию организационной куль-

туре компании. Нами были выявлены особенности представлений об организационной культуре и мотивационного профиля сотрудников:

- представления об органической организационной культуре связаны с такими факторами мотивационного профиля, как формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения. И наоборот исключается общение с широким кругом людей, легкой степени доверительности и связей с коллегами, партнерами и клиентами, т. е. в основе которых лежит поверхностность социальных отношений;
- представления о предпринимательской организационной культуре исключают такой фактор мотивационного профиля как потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими, что является показателем конкурентной напористости, поскольку предусматривает обязательное сравнение с другими людьми и оказание на них влияния. А предпринимательская организация направляется свободной инициативой, проблемы решаются на основе индивидуального творчества, а лидерство основывается на наличии авторитета и признания. Желания и интересы отдельных людей считаются более важными, чем интересы организации и руководство дает людям возможность делать так, как они считают нужным;
- представления о бюрократической организационной культуре предполагают основным мотивирующим фактором для сотрудников потребность в хороших условиях работы. Однако исключают потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы, т. к. по определению данный тип культуры предполагает единовластие, основанное на положении, где желания и интересы отдельных людей подчиняются интересам организации;
- представления о партиципативном типе организационной культуры связаны с потребностью быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей, что способствует совместному планированию и активному участию всех членов команды в анализе проблем и перспектив. Однако не способствует самосовершенствованию, персональному росту, который подталкивает сотрудников к самостоятельности, и может превращаться в желание ни от кого не зависеть.

Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2005.
2. Ильин Е. П. Мотив и мотивация. СПб.: Питер, 2002.
3. Максименко А. А. Организационная культура: системно-психологические описания: Учеб. пособие. URL: <http://www.hr-portal.ru/node/721> (Дата обращения: 10.10.2014)
4. Мильман В. Э. Мотивация творчества и роста: Структура. Диагностика. Развитие. М.: Мирея и Ко, 2005. 166 с.
5. Ричи Ш. Управление мотивацией. URL: <http://www.hrland.com/pages/upravleniemotivaciyisheyilarichipitermartin.html/2000> (дата обращения: 10.03.2014).
6. Содержание понятий корпоративной культуры и организационной культуры. URL: <http://www.manrespect.ru/gzys-777-4.html>.
7. Управление персоналом / Под ред. Базарова Т. Ю., Еремена Л. М.: Центр Кадровых Технологий – XXI вех, 1999.

Занковский А. Н.

ОТ ТОЛЕРАНТНОГО ЛИДЕРСТВА К КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ*

Институт психологии РАН

История современной организации – это не только совершенствование технологий и процессов, но и история все большего проникновения общечеловеческих ценностей и гуманистической культуры в целом в систему организационных отношений. Впервые понимание важности гуманизации труда стало осознаваться только в начале 30-х годов XX века. Оно связано с экспериментами, которые в 1927–1932 годах под руководством австралийского социолога Э. Майо были проведены на заводах компании «Вестерн электрик» в г. Хоуторне (США). Эти эксперименты опровергли незыблемую убежденность менеджмента в том, что «кнут и пряник» являются главными средствами управления и доказали, что внимательное и уважительное отношение к рабочим может дать значительной

* Исследование выполнено в рамках Гранта РГНФ № 13-06-00683 «Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде (на примере отношения к социально незащищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам, молодым специалистам без опыта работы и т. д.).

более мощный мотивационный импульс (Mayo, 1933; Roethlisberger, Dickson, 1939). Эти эксперименты способствовали формированию нового направления менеджмента – «школы человеческих отношений».

С тех пор многое изменилось в организационной жизни: гуманизация организационных отношений и норм привела не только к осознанию организационной среды как специфической корпоративной культуры, но и подняло саму организацию на новый уровень понимания своей роли и ответственности как субъекта социального прогресса. Эта тенденция нашла свое наиболее полное выражение в новых понятиях «организационного гражданства» (corporate citizenship) (Chieh-Peng Lin et al., 2008) и «корпоративной социальной ответственности» (corporate social responsibility) (Turker, 2009).

Новым этапом гуманизации труда, на наш взгляд, является создание корпоративной культуры толерантности. Корпоративную культуру мы определяем как систему идеалов, ценностей, норм, правил и отношений, выработанных передовыми общественными организациями и прогрессивным корпоративным сообществом, которая выступает референтной ценностно-нормативной системой и для организационного лидера, и для реальной организационной культуры, т. е. системы ценностей, доминирующих в организации в текущий момент времени (Занковский, 2015, с. 58). Культура создает систему единых ценностных критериев для оценки поведения всех сотрудников, включая высшее руководство. Под толерантностью понимается терпимость к индивиду или социальной группе, чьи поведение, мышление, манеры и внешность отличаются от ожидаемо-привычного и могут вызывать осознанное или неосознанное неприятие, ненависть и даже агрессию, так как вступают в конфликт с устоявшимися представлениями, аттитюдами и ценностями субъекта. Толерантное отношение с необходимостью включает примирение и внутреннее согласие с некоторым отклонением (Агеев, 1986; Асмолов, 2011; Бондырева, Колесов, 2003). Подобное примирение, с одной стороны, предполагает изменение собственного поведения, а с другой – сохранение приверженности своим собственным убеждениям и ценностям. Противоречие между признанием прав других на индивидуальность и непохожесть и следованию собственным представлениям делает толерантность психологически противоречивым явлением, требующим глубокого и многопланового исследования.

Актуальность формирования организационной культуры толерантности обусловлена теми социальными и организационными изменениями, которые произошли в последнее десятилетие. Назовем некоторые из них. 1. Изменения среды, в которой действует организация. Глобализация преобразила весь мир, меняя международные,

государственные и общественные институты и принципы ведения бизнеса. 2. Изменения организаций. Высокая неопределенность и отсутствие стабильности требуют от организации высочайшей динамичности и гибкости. Организация все больше становится виртуальной, меняя содержание и формы реализации управленческих функций (напр., функции контроля). 3. Изменения характера работы. Значительно возросли сложность и интеллектуальность труда, резко повысилась взаимозависимость участников трудовых процессов. 4. Мультикультурность персонала организации. Культурное и конфессиональное разнообразие требуют новых навыков взаимодействия и общения, толерантности и высокой личной культуры. 5. Плюрализм мнений и индивидуализация сознания. Сотрудники организаций все меньше склонны к беспрекословному повиновению и слепой лояльности организации; многообразие индивидуальных взглядов и мнений требуют новых подходов и методов работы с персоналом. 6. Изменения представлений о лидерстве в современных социальных науках. Намечился отчетливый переход от поведенческих моделей (как себя должен вести лидер?) к личностной парадигме (почему лидер ведет себя именно так, а не иначе?). Появились новые теории лидерства: трансформационное лидерство, харизматическое лидерство, аутентичное лидерство, символическое лидерство, теория обмена «лидер-последователь». Сформировалось представление о том, что лидерство может носить негативный, деструктивный характер (токсичный лидер). 7. Изменение роли лидера в организации. Лидерство перестало быть групповым процессом, став процессом, определяющим деятельность и цели организации в целом, т. е. превратилось в организационное лидерство. Ответственность и цена ошибок лидера многократно возросли (Zankovsky & von Heiden, 2015).

Для большинства организаций получение прибыли или конкурентоспособных результатов является ключевой целью, поэтому понятно стремление организации взять в свои ряды работников с лучшими профессиональными качествами. Людей с ограниченными возможностями к таким сотрудникам отнести вряд ли можно, и это серьезно ограничивает их возможности в трудоустройстве.

Государственные меры по обеспечению равных прав на трудоустройство в виде квотирования персонала с ограниченными возможностями и антидискриминационного законодательства не позволяют полностью устранить барьеры негативного или предвзятого отношения к указанной категории потенциальных работников. Формальный подход к проблеме толерантности в организациях через включение пожеланий или требований найма людей с ОВ в корпоративные принципы и миссию организации, часто не дает реальных

результатов: и рядовые сотрудники, и даже топ-менеджеры нередко затрудняются вспомнить, в чем состоит корпоративная позиция в отношении лиц с ОВ (Workway, 2007).

Таким образом, для организационно-профессиональной среды по-прежнему довольно характерным является нетолерантное, предвзятое отношение к лицам с ограниченными возможностями. При этом менеджмент упускает из вида, что прием на работу только лиц без ограниченных возможностей, сужает круг способных и даже талантливых людей, которые потенциально могли бы работать в организации и приносить ей пользу. Люди с ограниченными возможностями нередко обладают сильной волей и специфическим набором знаний, умений и навыков, которые не так часто встречаются у лиц без подобных ограничений. Наличие инвалидов может также способствовать росту креативности и жизнестойкости организации и привести в ее деятельность большую гибкость и динамику. Кроме того, ограниченные возможности нередко являются следствием травм или заболеваний, полученных в процессе профессиональной деятельности, и организации могут избежать серьезных потерь человеческих ресурсов, предоставляя своим сотрудникам с ОВ шанс продолжить свою трудовую деятельность в «родных стенах». Стремительно стареющее население развитых стран, по-видимому, также будет способствовать дефициту рабочих рук и необходимости найма все большего количества лиц с ограниченными возможностями.

Для того, чтобы изменить сегодняшнюю ситуацию нужны не отдельные мероприятия, а система мер, направленных на формирование корпоративной культуры толерантности к лицам с ограниченными возможностями в организационно-профессиональной среде. Только толерантная культура позволит создать действительно комфортную и развивающую атмосферу для полной и многоплановой интеграции инвалидов в организационную среду (Bogler, 2001). При этом формирование новой культуры возможно только в том случае, если оно осуществляется на всех уровнях, включая уровень организационного лидерства. Новое отношение к людям с ограниченными возможностями в организациях требует «культурного сдвига», т. е. формирования корпоративной культуры с новыми целями, новой структурой и новым содержанием.

В рамках Гранта РГНФ № 13–06–00683 «Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде (на примере отношения к социально незащищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам, молодым специалистам без опыта работы и т. д.) нами была разработана и валидизирована модель и программа формирования корпоратив-

ной культуры толерантности к людям с ограниченными возможностями. Эмпирическая проверка указанной программы продемонстрировала ее эффективность, обеспечивая статистически значимые изменения поведения в сторону большей толерантности. На основе теории организационного лидерства (Занковский, 2011, 2012) также было предложено понятие и эмпирически подтверждено существование феномена толерантного лидерства, без которого невозможно формирование корпоративной культуры толерантности. Был разработан опросник толерантного лидерства, обладающий достаточной надежностью и валидностью. Сделано заключение, что изменение отношения к людям с ограниченными возможностями способствует росту организационной эффективности за счет дальнейшей гуманизации организационных отношений и позитивных изменений отношения к персоналу в целом.

Литература

1. Агеев В. С. Психологическое исследование социальных стереотипов. 1986. № 1. С. 95–104.
2. Асмолов А. Г. Школа жизни с непохожими людьми // Национальный психологический журнал. 2011. № 6.
3. Бондырева С. К. Колесов Д. В. Толерантность (введение в проблему). М.: МПСИ, 2003.
4. Занковский А. Н. Психология лидерства. М.: Российская академия наук, Институт психологии, 2011.
5. Занковский А. Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры. Диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук. М.: Институт психологии РАН, 2012.
6. Занковский А. Н. Психология организационного лидерства: в поисках корпоративной синергии. М.: Литера, 2015. 360 с.
7. Bogler R. The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction, Educational Administration Quarterly, 37, 2001.
8. Chieh-Peng Lin et al. Being Good Citizen: Understanding a Mediating Mechanism of Organizational Commitment // J. of Business Ethics. 2008. V. 81. P. 561–578.
9. Turker D. How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment // J. of Business Ethics. 2009. V. 89. P. 189–204.
10. Mayo E. The Human Problems of an Industrial Civilization. N. Y.: Macmillan, 1933;
11. Roethlisberger F. J., Dickson W. J. Management and the Worker. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1939.
12. Workway R. Employment Guidelines for the Employment of People with Disabilities. 2007. URL: www.workway.ie.

ЦЕННОСТНАЯ ГОТОВНОСТЬ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ СРОЧНОЙ СЛУЖБЫ К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород

Уже более двадцати лет российская экономика испытывает трудности перехода к инновационной модели развития. Одним из важных условий решения этой задачи является развитие научных основ содержания и технологий процесса успешной профессионализации. Исследования последних лет в областях менеджмента и организационной психологии показывают, что современные предприятия различаются характером корпоративных требований, в том числе и к смысло-жизненным ориентациям сотрудников, типами организационных культур (ОК), которые являются социально-психологическими контекстами реализации профессиональной деятельности, моделями организационного взаимодействия и пр. [2, 4, 5, 8]. Эти идеи находят отклик на самых высоких уровнях государственного управления. Так, анализируя причины отставания России в сфере инновационности, В. В. Путин сделал акцент на том, что в отечественной экономике есть огромные сектора, где наша технологическая и организационная культура застряла в прошлом веке [7]. Поэтому не случайно, менеджмент современных российских предприятий стремится обеспечить трансформацию ОК от иерархически – клановой модели, характерной для дореформенного времени к инновационно-рыночной модели, являющейся социальным ресурсом модернизации и инновационного развития [3, 4, 6].

Ценностно-мотивационная готовность соответствовать новым требованиям становится условием успешной профессионализации, и ее исследование приобретает актуальность применительно к различным институтам социализации личности. Срочная служба в вооруженных силах является особым этапом социализации для значительного числа молодых людей. С одной стороны, служба в армии должна стать «социальным лифтом» для военнослужащих срочной службы, с другой, – это организационная социализация в условиях военной культуры тотальных, или дисциплинарных, институтов с императивностью норм и предельно формализованной статусно-ролевой структурой. Эти условия порождают на личностном уровне существенное противоречие между ориентационными конструктами личности, которые необходимы в гражданском обществе, и кон-

структами военизированных организаций [1,9,10]. Поскольку срочная воинская служба – только этап для большей части молодых людей, возникает вопрос, насколько ценностно-мотивационно военнослужащие срочной службы (ВСС) готовы к будущей трудовой деятельности.

Проведено эмпирическое исследование, цель которого – выявить характеристики ценностной готовности ВСС к работе в условиях ОК современного предприятия.

В качестве испытуемых в исследовании приняли участие сотрудники успешных инновационных предприятий – 50 чел.; сотрудники предприятий, испытывающих долговременные проблемы модернизации 40 чел., безработные граждане, стоящие на учете в центрах занятости населения – 45 чел. (все мужчины); 40 офицеров, 140 военнослужащих срочной службы. Исследование проведено 2014 года, за месяц до демобилизации ВСС.

В исследовании использованы два основных метода: Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна [5], позволяющий выявить ценностную ориентированность испытуемых, и анкетирование в отношении будущей профессиональной деятельности. Рабочее название анкеты – «Профессиональное будущее». Для оценки ОК места службы и ОК будущей службы для тех ВСС, кто связывает будущее с армией или работой в силовых структурах использован адаптированный вариант методики OCAI. Те ВСС, кто намеревается после демобилизации работать в гражданской сфере, оценивали ОК места службы с помощью адаптированного, а будущее место работы – с помощью оригинального варианта методики. Адаптация коснулась, в основном, той части, что в оригинале соотносится с рыночной ОК. В адаптированном варианте акцент сделан на деловой составляющей, которая, как рыночная в экономике, подразумевает обязательность, внутреннюю конкуренцию и пр.

Анкета «Профессиональное будущее» включала два вопроса: о предполагаемых профессии и должности, а также вопрос об уровне образования, которое военнослужащий предполагает получить после окончания службы.

Результаты анкетирования свидетельствуют о том, что практически третья часть (34,8%) желает связать свою жизнь с армией или силовыми структурами. Остальные 65,2% намерены работать в сфере гражданских профессий. 3% намерены получить высшее военное образование и 22,5% – высшее гражданское образование конкретного профиля. Обращает на себя внимание тот факт, что из 140 ВСС, уже вполне взрослых мужчин, 28% не определились с будущей сферой профессиональной деятельности или не хотят о ней сообщить.

Только десятая часть ВСС (9%) намеревается продолжить службу по контракту, могут получить достаточно полную профессиональную ориентированность, для 3%, намеревающихся получить высшее военное образование, профориентационными моделями могут служить офицеры частей, в которых они проходят службу. Около четверти ВСС получают частичную профессиональную ориентированность, ограниченную той частью сходства деятельности, которое существует в ВС и силовых структурах.

Остальные 65,2% вынуждаются отложить свою профессионализацию на период службы. Но половина из них хотя бы знает, чего хочет в профессиональном плане, а почти третья часть ВСС профессионально не определились, что говорит о том, что существует выраженная необходимость в профориентационной помощи ВСС. Результаты исследования ценностной ориентированности военнослужащих срочной службы представлены в таблице

Эти данные свидетельствуют о том, офицеры в целом в своих оценках существующей ОК адекватно оценивают армейскую ОК как иерархически-деловую. Их предпочтения, тем не менее, связаны со смягчением иерархического компонента и тенденциями смягчения делового и усилением кланового компонента. Из этого можно сделать вывод, что классическая иерархически-деловая модель ОК на настоящий момент не вполне устойчива.

ВСС, ориентированные, как на продолжение воинской службы, так и те, кто видит себя в гражданской сфере, уже чувствуют себя гораздо комфортнее, чем офицеры: оценки ими клановой составляющей ОК существенно выше офицерских оценок (29,3% и 25% соответственно против 14,8 у офицеров, $p \leq 0,05$). Но хотят они усиления ценности отношений еще больше – до 35%. И этот ценностный компонент – наиболее выраженный в ряду других ценностей. Можно заметить, что оценки клановой составляющей на реальных рабочих местах существенно ниже – около 18%, независимо от того, отсталое предприятие или инновационное. Безработные оценивают присутствие ценности отношений на своем бывшем предприятии выше, хотя и не статистически значимо – 21,1%, но все же и они ниже, чем ВСС. Таким образом, можно видеть, что высокие оценки ценности отношений, зафиксированные у ВСС, носят нереалистичский характер но можно отметить и то, что ВСС вполне хорошо войдут в трудовые коллективы отсталых предприятий, сотрудники которых хотят того же, что и ВСС – усиления кланового компонента до 34,1%. Близки они и с безработными, которые хотели бы устроиться так же на предприятия в клановой ОК, т. е. пополнить собой ряды работников отсталых предприятий, на которых и так постоянно идет сокращение персонала.

Таблица

ОЦЕНКА ИСПЫТУЕМЫМИ АКТУАЛЬНОГО И ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНОГО СОСТОЯНИЯ ОК МЕСТА СЛУЖБЫ И РАБОТЫ (ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ХАРАКТЕРИСТИК ОК ДАНА В %)

Испытуемые	Категория	Типы организационной культуры											
		клан			адхократия			рынок			иерархия		
		А	П	У	А	П	У	А	П	У	А	П	У
Военнослужащие	Офицеры	14,8	28,0	-	14,9	19,0	*	32,8	23,6	-	37,7	28,8	*
	ВССвс	29,3	34,3	*	18,2	19,6	*	21,7	21,3	-	30,8	24,7	-
Безработн	ВССгр	25,0	35,1	*	15,2	20,9	*	26,2	22,2	-	33,6	21,8	-
	ПРОМ	21,1	38,3	*	6,1	20,1	*	18,0	12,1	Т	54,2	30,5	*
Работающие	ВТП	18,2	22,2	Т	28,3	30,0	-	40,5	35,8	-	12,9	12,2	-
	ОП	18,3	34,1	*	12,9	17,9	-	25,5	22,1	-	43,3	25,9	*
W	Оф-ВССвс	*	*	-	-	-	-	*	-	-	-	*	-
	Оф-ВССгр	*	*	-	-	-	-	*	-	-	-	*	-
	ВССвс-гр	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Рвгп-Роп	-	**	-	**	**	*	**	*	*	**	*	*
	Рвгп-БР	-	*	-	**	*	-	**	**	*	**	*	*
	РОП-БР	-	-	-	*	-	-	*	*	-	Т	-	-
	ВССгр-ОП	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	-	-
	ВССгр-ВТП	*	*	-	**	*	-	*	*	-	*	*	*
	ВССгр-БР	-	-	-	Т	-	-	*	*	-	*	*	Т

В таблице: А – актуальное, П – предпочтительное состояние ОК; ПРОМ – безработные, ориентированные на работу в промышленности; БР – безработные; вс- ВСС, желающие остаться в вооруженных силах; гр – ВСС, выбравшие занятость в гражданском секторе ВТП – высокотехнологичное предприятие. ОП – предприятие с трудностями модернизации. Достоверность различий: У – по критерию Уайта; W – по критерию Вилкоксона; * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; Т – тенденция.

Примерно такое же отношение ВСС к рыночному компоненту ОК. На инновационных предприятиях этот компонент в ОК занимает доминирующее место: 40,5% на момент исследования и 35,8% – на перспективу. Безработные и на момент увольнения и на перспективу дают минимальные оценки этому компоненту. Оценки ВСС все же существенно выше, чем у безработных, но все же существенно ниже, чем у сотрудников высокотехнологичных предприятий. Практически оценки ВСС не отличаются от оценок сотрудников отсталых предприятий. Безусловно, вызывает закономерные вопросы о причинах такой близости в оценках делового компонента на момент исследования в армии и на отсталых предприятиях.

Ключевой для современного положения дел в экономике России инновационный ценностный компонент в ОК характерен только для сотрудников высокотехнологичных предприятий. На момент исследования он составляет 28,3%, на перспективу он составляет 30,0%. Это абсолютный статистически значимый максимум по отношению к оценкам всех остальных категорий испытуемых. И опять ВСС близки в своих оценках (20,9%) с безработными, которые видят в будущем инновационность на уровне 20,1%, несколько опережая работников отсталых предприятий (17,9%), но эти различия не являются статистически значимыми.

В отношении иерархического компонента ОК едины практически все категории испытуемых. Всем он представляется слишком сильным. Исключением является персонал высокотехнологичных предприятий. Они оценивают иерархический как самый малозаметный в ОК. По-видимому, выраженное присутствие рыночного компонента нивелирует или маскирует роль бюрократических требований и процедур. Привлекает внимание тот факт, что наиболее высокие оценки присутствия иерархического компонента дают безработные граждане и сотрудники отсталых предприятий, – даже в армии иерархичности в ОК меньше, как по оценкам офицеров, так и ВСС.

Выводы

1. Третья часть военнослужащих срочной службы не определилась накануне демобилизации со своим профессиональным будущим. Это свидетельствует о недостаточности профориентационной работы на предшествующих этапах социализации и о необходимости развития такой работы в войсках.
2. Армейская ОК имеет существенные отличия от ОК современных предприятий. Но даже в части сходства их деловой составляющей ВСС не являются приверженцами соответствующих ценностей, делая свой выбор в пользу ценностей отношений. Те военно-

служащие срочной службы, которые представляют себе свое профессиональное будущее, имеют ценностные ориентации, близкие к ориентациям безработных и работников отсталых предприятий.

3. Современная профориентационная работа должна включать широкую ориентацию в специфике требований менеджмента к активной личностной позиции сотрудника, адекватно проявляющейся в организационном поведении, способности поддерживать своим отношением к работе и предприятию перспективные формы ОК рыночно-инновационного типа.
4. Отдельной задачей профориентационной работы и профессиональной подготовки любого уровня является развитие ценностей инновационного и делового характера.

Литература

1. Агранат Д. Л. Социализация личности в военизированных организациях: проблема нормы и отклонения: автореф. дис. ... докт. социол. наук: 22.00.04. М., 2010. 39 с.
2. Алдашева А. А. Ценностно-смысловое отношение личности к деятельности в ситуации конкурсного отбора кандидатов (на примере банковской сферы) / А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: ИП РАН, 2013. С. 544–559.
3. Дряхлов Н. И. Корпоративная культура и корпоративная эффективность // Корпоративная культура: проблемы и тенденции развития в мире и в России / Ин-т социал.-полит. исслед. РАН (М.); ред. Н. И. Дряхлов. М., 2011. С. 11–23.
4. Захарова Л. Н. Ценностно-мотивационные условия становления инновационной экономики в России // Вестник ННГУ. Сер. «Социальные науки». 2012. № 1. С. 26–32.
5. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
6. Коробейникова Е. В. Парадигма управления как социально-психологический инструмент организационных изменений // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 5. С. 90–96.
7. Путин В. В. О наших экономических задачах // Ведомости. 30.01.2012.
8. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер. 2002. 336 с.
9. Dalenberg S. Military socialization: effects and effective leadership behavior in operations / S. Dalenberg, T. Op den Buijs // Moral responsibility and military effectiveness / H Amersfoort et al. (eds). T. M. C. Asser press and Contributors. 2013. P. 97–116.

10. Bauer T. N. Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes and Methods / T. N. Bauer, B. Erdogan, D. Truxillo // Journal of Applied Psychology. 2007. V. 92 (3). P. 707–721.

Т. В. Зотова

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В РАЗВИТИИ
МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОТБОРА ПЕРСОНАЛА**

ФГБОУ ВПО МПГУ, г. Москва

Теоретический анализ исследований, выполненных по тематике профессионального психологического отбора позволил выделить основные методологические подходы, на которых базируется современная система профессионального психологического отбора персонала. В частности, Ю. В. Синягиным выделено три подхода в оценке управленческого потенциала руководителей, это: компетентностный подход; ресурсный подход; акмеологический подход [6]. Рассмотрим более подробно каждый из них.

1. Компетентностная модель оценки работников. Лайл и Сайн Спенсеры определяют компетенцию как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [6]. Авторами выделяется пять типов базовых качеств: мотивы, психофизиологические особенности, Я-концепция, знания, навык. В соответствии с этим выделяются поверхностные компетенции (знания и навыки), их относительно просто развить, а также глубокие компетенции (мотивы и свойства), лежащие в основе айсберга личности, их оценить и развить труднее; однако рентабельнее отбирать людей именно по наличию этих характеристик. Компетенции на основе Я-концепции лежат где-то посередине. Установки и ценности, такие, как уверенность в себе можно изменить при помощи тренинга, психотерапии и/или упражнения для позитивного развития, хотя это потребует больше времени и усилий [6]. Компетенции дают общий язык и метод, который можно интегрировать во всех функциях управления человеческими ресурсами – отборе, оценке исполнения, планировании карьеры и замещения, компенсации, развитии и обучении, – чтобы помочь людям, компаниям и даже обществам быть более продуктивными [6].

2. Ресурсный подход (англ. Resource-based view) – это подход к стратегическому анализу деятельности организации. Ресурсный подход был опубликован в статье Джея Барни «Ресурсы компании и устойчивое конкурентное преимущество» (Д. Барни, 1991) и стал впоследствии новым этапом в развитии конкурентного анализа [4]. Ресурсный подход рассматривает несколько групп ресурсов организации: материальные ресурсы, человеческие ресурсы и организационные ресурсы. Материальные ресурсы включают технологии, помещения и оборудование, географическое положение и доступ к сырью. Человеческие ресурсы – обучение сотрудников, их опыт, знания, взаимоотношения и компетенции отдельных менеджеров и работников компании. Организационные ресурсы – системы отчетности, планирования, контроля, а также неформальные связи внутри организации. Задача компании заключается в выделении наиболее важных ключевых ресурсов, которые станут источником устойчивого конкурентного преимущества компании.

Становление системного менеджмента обусловило возникновение принципиально новой технологии кадрового менеджмента – управление человеческими ресурсами. Функция управления персоналом стала компетенцией высших должностных лиц корпораций. Модель управления человеческими ресурсами имеет ряд существенных отличий от других подходов. Один из них – это модель оценки персонала и, в частности, персонала управленческого. «Если в управлении персоналом все внимание сосредоточено исключительно на рядовых работниках, то в управлении человеческими ресурсами акцент переносится на управленческий штат: компетентность менеджеров оказывается ключевым элементом кадрового потенциала современной корпорации» [5].

3. Акмеологический подход к диагностике персонала в рамках психолого-акмеологической науки (Деркач А. А., Зыскин В. Г., Кузьмина Н. В., Маркова А. К., Синягин Ю. В. и др.). С позиций психолого-акмеологического подхода особое место в изучении человека профессионала занимает его «профессиональная компетентность», которая определяется через понятия «способность», «готовность», «личностное качество» [5]. Акмеологическая диагностика особое внимание уделяет динамике развития личности и достижения ею «пиков» профессионализма и самореализации. Однако для достижения упомянутых «пиков» недостаточно лишь отслеживать особенности индивидуального развития, необходимо активно ему содействовать. Поэтому важной специфической особенностью акмеологической диагностики является ее активность по отношению к развитию личности, такую диагностику с полным правом можно назвать «развивающей»

диагностикой». [2, 5]. Отличительной особенностью психолого-акмеологической диагностики выступает комплексная диагностика всех ресурсов личности. В результате анализа психолого-акмеологических исследований Ю. В. Синягин выделяет вектор возможного измерения ресурсов, что задает иную логику построения диагностики человеческих ресурсов [5]. «Прежде всего, это компетентностная диагностика, направленная на выявление ресурсов человека с позиций наиболее эффективного использования имеющегося потенциала в рамках конкретной организации с учетом ее актуального состояния и перспектив стратегического развития. Далее, это более глубокая личностно-профессиональная диагностика, направленная на диагностику личностных ресурсов с учетом индивидуальной жизненной стратегии, личностно-профессионального и управленческого потенциалов с целью определения ключевых компетенций, обеспечивающих наиболее эффективную самореализацию субъекта. Наконец, это наиболее комплексная и всесторонняя психолого-акмеологическая диагностика, включающая исследование биологических, психофизиологических, психологических, личностных ресурсов человека, его профессионализм и компетентность с целью оказания содействия в его эффективной самореализации в социуме в качестве субъекта собственной жизни и деятельности, отслеживающая динамику этих изменений и обеспечивающая помощь в максимальном раскрытии его потенциала» [5]. Содержательные различия между этими моделями задают отличия не столько в используемом инструментарии, сколько в методологии оценки результатов диагностики. Так, в компетентностной диагностике, несмотря на ее ресурсную ориентированность, реализуется в большей мере нормативно-дефицитарная модель оценки, где основным выступает оценка уровня развития компетенций в рамках заданной нормативной шкалы. Личностно-профессиональная диагностика в большей степени ориентирована на нормативно-ресурсную модель. При таком подходе центральным выступает выявление наиболее сильных сторон человека, оценка его потенциала с целью максимально эффективного их использования при выполнении различных видов профессиональной деятельности [5].

Таким образом, характеристика трех методологических подходов к профессиональной психологической оценке персонала позволяет сделать заключение о том, что данные подходы не противоречат друг другу, а скорее дополняют представления об оценке уровня профессионализма персонала.

Помимо рассмотрения различных методологических подходов в области профессиональной оценки персонала, автором статьи бы-

ли проанализированы эмпирические исследования в области профессионального психологического отбора персонала. Исследования в области оптимизации человеческих ресурсов, выполненные в психологии, социологии, экономики привнесли в данную область много интересных и новых разработок.

В частности, в исследовании А. Н. Бунатян (2011) рассматривается зависимость стратегии поиска и отбора персонала от стадии жизненного цикла организации. Выбор стратегии отбора персонала осуществляется по трем координатам: качество персонала, его стоимость и время поиска [1]. В исследовании представлены методы отбора персонала в соответствии с параметрами компетентности: процесс отбора предлагается оценить количественно с помощью коэффициента отбора (Котб):

$$\text{Котб} = \text{Кол} / \text{Кпр},$$

где Кол – количество отобранных претендентов; Кпр – количество претендентов.

Чем Котб ниже, тем более высокие требования организация предъявляет к претендентам. Если коэффициент отбора близок к 1 : 1, то процесс отбора протекает быстрее, так как число претендентов на вакансию невелико. Снижение коэффициента отбора означает, что в организации процесса отбора допущены ошибки [1].

В целях создания комплексной системы оценки претендентов, а также для избежания субъективизма в отборе кандидатов на вакантную должность А. Н. Бунатян предлагает ввести расчетный сравнительный показатель для каждого претендента, который учитывает балльную оценку профессионального и эмоционально-психологического портрета соискателя; вводит коэффициент обучаемости; принимает во внимание планируемую прибыль для претендента (в определенном временном интервале, например, в течение календарного года); затраты на претендента (при отборе кадров, в течение трудового стажа в определенном временном промежутке) [1].

Следующий вектор теоретического анализа тенденции развития системы профессионального психологического отбора персонала – это *проблема методов* профессионального психологического отбора. Одной из современных тенденций является создание компьютерных пакетов психодиагностических методик отбора персонала. Компьютерные системы диагностики освобождают пользователя от трудоемких рутинных операций и позволяют сосредоточиться на решении содержательных профессиональных задач [3]. Использование компьютера в процессе оценки кадров позволяет повысить объективность результатов обследования, снизить влияние психо-

лога (кадровика) на процесс и итог тестирования. Вместе с тем следует учитывать специфику проведения компьютерной диагностики. С одной стороны, она связана с организацией взаимодействия психолога с программными средствами, реализующими тест на экране монитора и последующими процедурами его обработки и сохранения результатов. С другой – это особенности взаимодействия проходящего тестирования человека как с собственно компьютером (феномен «боязни компьютера»), так и с материалом теста [3].

В настоящее время существует большое количество компьютерных систем психодиагностики. Их можно разделить на несколько групп. Критериями при этом могут выступить: количество методик в составе системы; возможность изменения методик. На основе первого критерия – количества методик выделяют *одномерные и многомерные системы*.

Одномерные системы предназначены для проведения компьютерной психологической диагностики, как правило, по одной тестовой методике. К ним следует отнести компьютеризированные варианты известных методик (тесты ММПИ, Кеттелла, Люшера, Майерс-Бригс и др.). Ориентированность на оценку только одного класса параметров личности является ограничением таких систем и не позволяет рассматривать их в качестве адекватного средства психолого-диагностической работы с персоналом.

Выделяют также *многомерные системы*, включающие несколько методик. К ним можно отнести: систему «Психологический портрет»; пакеты психодиагностических методик центра КАТАРСИС:Тест1, Тест2, АРМ психолога профконсультанта [3].

Существуют также *закрытые и открытые компьютерные пакеты психодиагностических методик*. Закрытые пакеты нельзя менять. Возможности проведения тестирования и обработки полученных результатов в них ограничены тем набором, который разработчики системы компьютерной психодиагностики в нее заложили.

Открытые системы, или *системы-оболочки* имеют возможности по доработке имеющихся психодиагностических методик для решения большого круга различных задач и разработке новых тестов. Среди преимуществ таких систем необходимо отметить: формирование оптимального набора методик, соответствующего решаемой задаче; разработка и корректировка правил обработки и интерпретации результатов диагностики; подготовка текстовых вариантов результатов психологической диагностики [3]. К открытым системам можно отнести следующие компьютерные психодиагностические системы: СМОЛ-Эксперт; АППК; ТЕСТАН; НОРТ; ПРАКТИК; Эксперт+; СТАТУС; ПРОФЕССОР [3]. Открытость системы может быть как полной, так

и ограниченной. Открытые системы также могут носить как одномерный, так и многомерный характер.

Таковы современные тенденции в развитии методов профессионального психологического отбора персонала.

Литература

1. Бунатян А. Н. Экономико-организационные основы современных технологий отбора персонала организации: дис. канд. эконом. наук // Научная электронная библиотека disserCAT. URL: <http://www.dissercat.com/content/ekonomiko-organiz> (дата обращения 10.04.2015). М., 2011. 207 с.
2. Марков В. Н. Акмеологическая диагностика профессионального потенциала кадров управления // Акмеологическая диагностика / Под ред. А. А. Деркача, Ю. В. Синягина. М.: РАГС, 2007. С. 109–133.
3. Мельничук А. С. Сергеев В. А. Современные компьютерные системы психологической диагностики. URL: <http://gilbo.ru/index.php?page=psy&art=786> (дата обращения 11.04.2015).
4. Ресурсный подход. URL: <https://ru.wikipedia.org> (дата обращения 10.04.2015).
5. Синягин Ю. В. Диагностика и развитие личностно-профессионального ресурса // Научно-политический журнал Государственная служба. 2010. № 2. С. 13–20.
6. Синягин Ю. В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей // Акмеология. Научно-практический журнал. 2009. № 4. С. 63–70.
6. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе / Л. Спенсер, С. Спенсер. М.: НИРРО, 2005. 384 с.

О. М. Иванова, Т. Л. Крюкова

ЛИЧНОСТНЫЕ ФАКТОРЫ СТРЕССА И КОПИНГА У МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Костромской государственный университет им. Н. А. Некрасова,
г. Кострома

Современное состояние системы муниципального управления диктует необходимость изучения муниципальных служащих как представителей особой социальной группы, составляющей по данным Росстата около 30% от общего количества чиновников в России.

Научная актуальность исследования обусловлена тем, что сфера муниципальной деятельности в современной России является

существенным источником ежедневных и иных стрессов как для ее работников, так и для посетителей учреждений – обычных граждан. Известно, что стресс определенного уровня «запускает» копинг (Р. Лазарус, С. Фолкман и др.), который практически не изучен в данной деятельности. Проблема затрагивается в работах, делающих акцент на исследовании психического здоровья и экстремальных ситуаций в деятельности муниципального служащего [7].

Исследования в области изучения копинга государственных служащих как более широкого класса чиновников также немногочисленны. Эмоциональному выгоранию и копингу госслужащих посвящены публикации Березовской Р. А., Видановой Ю. И., Гордеевой М. А., Литвиновой Н. А., Деркача А. А. В настоящее время можно говорить об отсутствии комплексных исследований в области особенностей переживания стресса, напряженности и продуктивности копинга и эмоционального выгорания у госслужащих [3].

Социальная актуальность изучения личностных факторов и их влияния на эмоциональное состояние муниципальных служащих связана со спецификой их профессиональной деятельности. Являясь наиболее близкой к народу властью, они в полной мере испытывают на себе негативную реакцию населения как на общую нестабильность настроений в обществе, так и на невозможность решения определенных проблем на местах.

Изучение экстремальных ситуаций в деятельности муниципального служащего позволило выделить в качестве экстремальных факторов чрезвычайные ситуации, очаги социальной напряженности, различные формы общественного протеста, информационные перегрузки, сверхнормативные нагрузки эмоционально-волевой и интеллектуальной сферы личности [7].

Все муниципальные образования РФ с 2008 г. были наделены полномочиями по решению вопросов местного значения, находившихся ранее в компетенции районных центров, что значительно увеличило объем работы и уровень ответственности муниципальных служащих. Основной трудностью в данной ситуации стала несбалансированность объема ответственности и ресурсов муниципалитетов. Решение определенных проблем не всегда входит в сферу полномочий местных органов управления. Это часто воспринимается жителями как уклонение служащих от исполнения своих обязанностей.

Социальные психологи отмечают в качестве причины увеличения недоверия к власти общую нестабильность общества, воспринимаемую населением как абсолютную неопределенность ситуации [1]. При этом законодательство обязывает служащего проявлять

корректность в обращении с гражданами и не допускать конфликтных ситуаций.

Диспозиционный фактор копинга как единство индивидуально-психологических и личностных черт, задает человеку выбор стратегий и стиля поведения в трудной жизненной ситуации [8]. Одна из наших задач – определить, какие личностные черты, в первую очередь, обеспечивают эффективное социальное взаимодействие муниципальных служащих с посетителями, выступая при этом факторами, влияющими на уровень стресса-копинга на рабочем месте.

Изучение возможностей человека по организации собственного поведения в сфере профессиональной деятельности в условиях противоречия между внешними требованиями и собственными ресурсами представляет особый интерес. Предметом анализа данных исследований являются индивидуальный стиль деятельности и саморегуляции, а к специфике ситуации относят такие условия деятельности, как монотония, утомление, стресс [2,5].

Стресс на рабочем месте – это понятие, производное от профессионального и организационного стресса (*англ.* occupational stress), обозначает состояние напряжения, физические и психологические проявления стресса, связанные с пребыванием на рабочем месте [11].

В отечественной науке проблема стресса на рабочем месте изучалась для различных видов профессий чаще всего как профессиональный стресс. Установлено, что подверженность профессиональному стрессу связана со стрессогенностью самой профессии (В. А. Бодров, А. А. Обознов, Ю. К. Стрелков, Н. Н. Симонова), а также с несоответствием личностных особенностей требованиям профессии (А. Б. Леонова, Ю. В. Бессонова, Т. Л. Крюкова, О. Н. Сиваш и др.). Данный раздел в психологии совладающего поведения изучен слабо.

Чиновник представляет собой социального менеджера, деятельность которого связана с защитой общественных интересов в целом и человека как отдельной личности. Эмпатия как сопереживание, способность принимать чужую точку зрения, может быть рассмотрена и важной личностной чертой и копинг-ресурсом, позволяющими более четко оценить проблему другого человека и выработать больше вариантов ее решения. В современной психологии эмпатию принято трактовать либо как способность понимать мир переживаний другого человека, либо как способность приобщаться к эмоциональной жизни другого, разделяя его переживания [6, с. 61].

В профессиограмме госслужащего выделяются такие профессионально важные качества личности, как ответственность за социальные последствия принимаемого решения и за судьбы других людей, способность к контактам с людьми, учет их интересов [4]. Способ-

ность интересоваться другими людьми и принимать в них участие определяется Адлером А. как социальный интерес [9].

Мы предполагаем, что продуктивность способов совладания муниципальных служащих связана и, возможно, зависит от таких личностных качеств, ориентированных на социальное взаимодействие, как эмпатия и выраженный социальный интерес. В ходе исследования мы также проверяли рабочую гипотезу о том, что самоэффективность в аспекте результативности профессиональной деятельности муниципального служащего связана с выбором продуктивных стратегий совладания в ситуации конфликта на рабочем месте.

Самоэффективность по А. Бандуре, состоит из ожиданий и представлений субъекта о своих возможностях, его веры в способность мобилизовать свои ресурсы для достижения собственных целей с опорой на адекватную самооценку и доброжелательное отношение к себе и людям [10].

В нашем эмпирическом исследовании приняли добровольное участие 50 женщин со стажем работы на муниципальной службе более 3-х лет. Для реализации цели исследования использовались следующие методы: интервью и контент-анализ ответов; для выявления уровня стресса у профессионалов – Шкала стресса на рабочем месте или *Professional Life Stress Scale (PLSS)* Д. Фонтаны (1989) в адаптации Т. Л. Крюковой, О. А. Екимчик, О. А. Ковалевой, 2010; для выявления преобладающих стилей совладания со стрессом и их личностных факторов – ОСС – Опросник способов совладания (*WCQ* Р. Лазаруса, С. Фолкман, 1988; адаптация Т. Л. Крюковой, Е. В. Куфтяк, М. С. Замышляевой, 2003); шкала самоэффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема (адаптация В. Ромека, 1996); опросник диагностики способности к эмпатии А. Мехрабиена и Н. Эпштейна, 1972; шкала социального интереса А. Адлера *SIS* (Crandall J. E., 1991).

В ходе изучения стрессогенных факторов на рабочем месте муниципального служащего выяснялись причины, вызывающие неудовлетворенность муниципальной службой как своей работой, а также ее позитивные стороны.

Более половины опрошенных служащих отметили в качестве основных причин, вызывающих неудовлетворенность профессиональной деятельностью, негативное отношение к местной власти у жителей (63%), невежливость посетителей (55%) и конфликтные ситуации, связанные с приемом населения (51%).

В качестве наиболее привлекательных черт муниципальной службы респонденты чаще других выбирали гарантию постоянной работы и стабильной занятости (74%), желание принести пользу общест-

ву (71%) и стремление полнее реализовать свои профессиональные способности (60%).

В интервью респондентам задавались следующие вопросы: Какие человеческие качества помогают Вам в работе? Какие мешают? Чего недостает? Что вызывает наибольший стресс на рабочем месте?

В качестве ведущего стрессора респонденты отмечали боязнь собственной некомпетентности, субъективно недостаточную скорость в решении профессиональных задач, боязнь не справиться с текущей нагрузкой и подвести посетителя. Как подчеркнуло большинство участников исследования, ситуация трудности решения профессиональной задачи переживается глубоко и длительно. Эти высказывания подтверждают наличие стрессогенных переживаний у выборки, полностью женской, а также могут интерпретироваться как имеющие отношение к выраженности личностной самоэффективности и других параметров самоотношения.

Средний показатель самоэффективности по группе составил 31,06 балла, что согласно нормам соответствует «средним» значениям. Статистический анализ ответов, полученных с помощью психодиагностики, показал достоверную отрицательную связь между уровнем стресса и показателями самоэффективности муниципальных служащих ($p \leq 0,01$). Установлена также значимая корреляция между уровнем стресса и стратегией совладания «бегство» ($p \leq 0,01$). Можно утверждать, что чем выше уровень переживаемого муниципальным служащим стресса, тем сильнее его поведенческие усилия, направленные на уход от проблемы, ее избегание. И наоборот, невысокий стресс ориентирует «муниципала» на проблемно-фокусированные усилия по изменению ситуации (отрицательная значимая корреляция $p \leq 0,05$). Высокий уровень самоэффективности также является фактором проблемно-ориентированного копинга ($p \leq 0,05$).

Вторым основным стрессором, по мнению опрошенных, является их высокая эмоциональная включенность в проблемы посетителя. Многие респонденты говорили о важности интуитивного нахождения «оптимального уровня эмпатии», позволяющего конструктивно решать проблемы, избегая профессионального выгорания. Было отмечено, что «излишнее» сочувствие не содействует эффективности решения проблемы и «надолго выбивает из рабочего ритма». Возможно, имеет место эффект индукции, психологического «заражения» состоянием посетителя или чрезмерная идентификация с его личностью и состоянием.

Результаты статистического анализа подтвердили положительную связь между уровнями эмпатии и ежедневного стресса на рабочем месте у муниципальных служащих. Установлено также, что эмпатия

связана с выбором такой копинг-стратегии как «положительная переоценка» ($p \leq 0,01$). Среднее значение показателя эмпатии у выборки – 72, что соответствует высокому уровню выраженности способности личности к эмоциональному отклику на переживания других людей.

Показатель социального интереса в среднем по выборке составил 8,06, что соответствует уровню чуть выше среднего. Установлены положительные корреляции между показателями социального интереса и копинг-стратегией «самоконтроль», описывающей усилия по регулированию своих чувств и действий ($p \leq 0,01$); и копингом, ориентированным на поиск социальной поддержки ($p \leq 0,05$). Таким образом, можно утверждать, что существуют определенные взаимосвязи между уровнем социального интереса и предпочтением способов совладания муниципальными служащими.

В целом для муниципальных служащих характерен выбор таких способов совладания как «планирование решения проблемы» (относительный балл по шкале – 72) и «самоконтроль» (относительный балл – 67,33). Менее всего они склонны прибегать к «бегству» (относительный балл – 41,08).

По итогам нашего пилотажного исследования мы можем сказать, что личностные факторы, ориентированные на социальное взаимодействие, такие как эмпатия и социальный интерес, существенно связаны и вероятно, оказывают заметное влияние на эмоциональное состояние муниципального служащего и выбор им соответствующего копинга. Но данный вывод требует дальнейшей проверки.

Восприятие себя как эффективного профессионала, способного результативно решать проблемы населения, также оказывает значительное влияние на продуктивное эмоциональное состояние муниципального служащего. Самоэффективность также связана с проблемно-ориентированным копингом, предпочтительность выбора которого у муниципальных служащих подтвердили эмпирические исследования.

Литература

1. Андреева Г. М. Психология социального познания: учеб. пособие для студентов вузов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Аспект-Пресс, 2005. 302 с.
2. Бодров В. А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 560 с.
3. Гордеева М. А. Эмоциональное выгорание государственных служащих // Теория и практика общественного развития. 2014. №9. С. 43–45.
4. Деркач А. А. Маркова А. К. Профессиограмма государственного служащего. М.: РАГС, 1999. 93 с.

5. Дикая Л. Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во ИП РАН, 2003. 318 с.
6. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Социально-психологическое пространство личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. 496 с.
7. Казаков Ю. Н. Психолого-акмеологическая сущность экстремальных ситуаций в деятельности муниципальных служащих // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2008, №4. – С. 21–25.
8. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни: монография. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. 296 с.
9. Adler A. (1932). What life should mean to you / Ed. by A. Porter. London: George Allen & Unwin. 300 p.
10. Bandura A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency // American Psychologist (American Psychological Association). V. 37 (2). P. 122–147.
11. Cartwright S. The Oxford Handbook of Organizational Well-being / Eds Susan Cartwright, Cary L. Cooper. 2008. 602 p.

Е. В. Камнева

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ КОРРУМПИРУЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

В настоящее время не выработано однозначного определения коррупции. Под термином коррупция обычно понимают употребление должностными лицами их властных полномочий, прав, авторитета, возможностей, связей с целью личной выгоды, которое противоречит законам и морали. Часто коррупция определяется как подкуп должностных лиц, получение ими взяток.

Выделяют различные проявления коррупции: взяточничество, незаконное присвоение общественных ресурсов в личных целях, нелегитимная приватизация, употребление личных связей в целях получения доступа к услугам, источникам дохода, товарам и т. д.

В современной науке выделяют исторические, экономические, институциональные и социально-культурные факторы коррупции [8, с. 170–186].

По мнению зарубежных экономистов, основные причины коррупции предельно лаконично можно выразить в следующем: коррупция – это в совокупности монополия и вседозволенности при отсутствии ответственности.

Коррупция представляет собой сложное не только экономическое и политическое, но и социально-психологическое явление, включающее коррупционное поведение; коррумпирующее поведение; отношение общества к коррупции; социально-психологические процессы, влияющие на коррупцию; психологические и экономические последствия коррупции [5, с. 128–131].

Коррупционное поведение определяется как вид девиантного поведения публичного должностного лица, направленного на получение личной выгоды путем злоупотребления служебным положением, наносящее экономический, социальный и моральный ущерб не только гражданам, но и государству в целом [1; 7].

Коррумпирующее поведение нами определяется как девиантное поведение личности, проявляющееся в воздействии на должностное лицо путем материального вознаграждения, приводящее должностное лицо к ситуации выбора между злоупотреблением полномочиями для получения личной выгоды или отказу от него [4, с. 152]. Коррумпирующее поведение во многом создает возможность коррупционного поведения. В отличие от коррупционного поведения многие виды коррумпирующего поведения вообще не предусмотрены законодательством, а в массовом сознании россиян рассматриваются не как коррупционные, а как выражающие человеческую благодарность [2, с. 56–65]. Таким образом, можно сказать, что для коррупции создает благоприятную среду социально-психологическая особенность нашей культуры. Это объясняется тем, что в приоритете стоят неформальные социальные отношения над формальными [3, с. 8–21].

Следует отметить, что коррумпирующее также как и коррупционное поведение детерминировано не только внешними объективными условиями, а имеет ярко выраженные психологические составляющие, а также социокультурные корни [6, с. 62–67], т. е. в значительной степени зависит от внутренних субъективных причин: определенных свойств личности, ее правовых установок, ценностных ориентаций и т. п., Можно предположить присутствие комплекса свойств, позволяющего охарактеризовать личность, как предрасположенную к коррумпирующему поведению.

Целью исследования стало выявление психологических факторов готовности к коррумпирующему поведению.

В исследовании приняли участие 200 студентов и слушателей института краткосрочных программ Финансового университета. Возраст респондентов – от 17 до 30 лет. В исследовании применялись: методика Шварца для изучения ценностей личности, Пятифакторный личностный опросник МакКрэй – Коста («Большая пятерка»), методика «Диагностика отношения к правовым институтам» [9, с. 111–114],

анкета «Определение готовности к коррумпирующему поведению» [9, с. 115–116].

Результаты анкетирования, целью которого было выявление установок к коррумпирующему поведению, показали, что лишь 16,5% из 200 участвующих в исследовании считают, что материальное вознаграждение должностного лица (взятка) недопустимо в любом случае. 83,5% респондентов держатся противоположного мнения, среди них 48% испытуемых допускают возможность взятки как благодарность за услугу, 36% – для установления отношений, 32% – для предоставления льгот, 44% – для содействия в ускорении процесса решения проблемы, 12% – для получения услуги, 8% – для получения финансовой выгоды, 8% – для разрешения спорного вопроса в их пользу. Таким образом, 83,5% респондентов характеризуются наличием установки к даче взятки в том или ином виде, т. е. готовностью к коррумпирующему поведению.

87,5% испытуемых, принявших участие в исследовании, считают, что можно нарушать закон в той или иной форме. Положительным отношением к закону характеризуются 28,5% респондентов, принявших участие в исследовании. Непоследовательным и противоречивым отношением к праву характеризуются остальные участники исследования. Явно негативного отношения к закону у респондентов не выявлено. Почти такое же соотношение согласно представлениям респондентов характеризует большинство российского населения (соответственно 26,5% и 73,5%). Причем установки личности и декларируемое отношение к праву достоверно не отличаются. Сравнение полученных результатов позволяют предположить, что в настоящее время происходит изменение отношения к законам, отрицательное – меняется на безразличное отношение.

В результате проведенного факторного анализа были выделены шесть факторов (см. табл. 1).

В первый фактор со значимыми отрицательными весами вошли на уровне личностных приоритетов «Отношение к праву», «Отношение к властным структурам», «Отношение к экономическим преступлениям» и на уровне декларируемых приоритетов «Отношение к экономическим преступлениям». Следовательно, факторами готовности к коррумпирующему поведению являются негативное отношение к праву и властным структурам, и отсутствие отрицательного отношения к экономическим преступлениям. Это тип личности, который можно условно назвать «Правовой негативист», характеризующийся негативным отношением к закону, к власти и толерантным отношением к совершению противоправных поступков в сфере экономики.

Таблица 1

МАТРИЦА НАГРУЗОК ИСХОДНЫХ ПРИЗНАКОВ НА ФАКТОРЫ

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6
Отношение к экономическим преступлениям (декларируемое)	-0,7084	0,0273	0,0392	-0,2697	0,0537	0,4012
Отношение к праву	-0,7142	0,2615	0,0072	-0,1919	0,1409	-0,2457
Отношение к властным структурам	-0,7053	-0,0397	0,2065	-0,22767	-0,0045	0,4492
Отношение к экономическим преступлениям	-0,7005	-0,0686	-0,1888	-0,4611	0,0386	0,5937
Власть (на уровне нормативных идеалов)	-0,2285	-0,7005	0,0499	0,1263	0,1340	0,4889
Власть (на уровне индивидуальных приоритетов)	0,24407	-0,7084	0,0692	-0,5114	0,1063	0,2544
Конформность (на уровне нормативных идеалов)	0,01576	0,0273	-0,7005	0,2466	0,2697	-0,1190
Конформность (на уровне нормативных идеалов)	-0,5773	0,2615	0,8984	0,1549	-0,3834	0,1263
Доминирование-подчиненность	-0,1231	-0,0397	-0,1733	-0,5327	-0,2510	0,7053

	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6
Сотрудничество-соперничество	-0,2341	-0,0686	-0,1665	0,2577	0,7142	0,1367
Настойчивость-отсутствие настойчивости	-0,4113	0,2824	0,1059	-0,2303	0,71686	0,3108
Ответственность-безответственность	0,1873	-0,3820	0,6274	-0,5300	0,3047	0,7084
Эмоциональная устойчивость-эмоциональная неустойчивость	-0,1991	-0,0463	-0,2032	0,7975	-0,3100	0,2122
Тревожность-беззаботность	-0,5382	-0,1164	-0,0582	0,8718	-0,1449	-0,0004
Депрессивность-эмоциональная комфортность	-0,2285	-0,1314	0,2323	0,7215	-0,1712	0,0258
Экспрессивность-практичность	0,2440	-0,0491	0,1008	0,7005	-0,4406	0,2819
Любознательность-реалистичность	0,0157	-0,1885	0,0082	0,8985	0,0994	0,1510
Пластичность-ригидность	-0,5773	0,3470	-0,3557	-0,093	-0,8756	0,0503

Второй и третий факторы представлены ценностями конформности и власти, как на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов.

В четвертый фактор со значимыми положительными весами вошли такие свойства личности, как «Эмоциональная устойчивость–эмоциональная неустойчивость», «Тревожность–беззаботность», «Депрессивность–эмоциональная комфортность», «Экспрессивность–практичность» и «Любознательность–реалистичность». Этот фактор можно назвать «Уравновешенный реалист».

В пятый фактор вошли показатели со значимыми положительными весами «Сотрудничество – соперничество» и «Настойчивость – отсутствие настойчивости». Этот фактор условно можно назвать «Импulsивный конкурент».

Шестой фактор, условно названный нами «Безответственный последователь», представлен чертами со значимыми положительными весами «Доминирование–подчиненность» и «Ответственность–безответственность» и со значимым отрицательным весом – «Пластичность–ригидность». Следование наличию готовности к коррумпирующему поведению характеризуется стремлением опираться на взгляды окружающих людей, их поведение в значительной степени подвержено влиянию социальной среды.

Таким образом, можно говорить о типах людей, предрасположенных к коррумпирующему поведению.

Литература

1. Ванновская О. В. Обоснование концепции коррупционного поведения госслужащих // Вестник Московского государственного областного университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. 2009. №3–2. С. 54–62.
2. Журавлев А. Л., Юревич А. В. Коррупция в современной России: психологический аспект // Знание. Понимание. Умение. 2012. №2. С. 56–65.
3. Журавлев А. Л., Юревич А. В. Психологические факторы коррупции // Прикладная юридическая психология. 2012. №1. С. 8–21.
4. Камнева Е. В., Анненкова Н. В. Отношение к правовым институтам и готовность личности к коррупционному поведению // Акмеология. 2013. №3 (47). С. 152.
5. Камнева Е. В., Анненкова Н. В. Факторы склонности к коррумпирующему поведению // Психологические барьеры социально-экономических изменений в российском обществе: материалы научной интернет-конференции с международным участием

11–25 ноября 2013 года / Отв. ред. д. пс. н. А. Н. Лебедев. Тула: Изд-во ТулГУ, 2013. С. 128–131.

6. Камнева Е. В., Анненкова Н. В. Психологические аспекты феномена коррупции // Гуманитарные науки. Вестник финансового университета. 2013. №4 (12). С. 67–72.
7. Максимцев И. А., Локшина Э. Х. Причины и следствия коррупции: экономико-психологический аспект // Экономическая психология в современном мире: сборник научных статей / Отв. ред. д. пс. н. А. Н. Лебедев. М.: Экон-информ, 2012. С. 170–186.
8. Мирошниченко Д. В. Коррупция в структуре моделей нравственного поведения // Актуальные проблемы экономики и права. 2010. №4. С. 116–119.
9. Психологические барьеры модернизации российской экономики в сфере финансов: Монография / А. Н. Лебедев, Н. В. Анненкова, С. М. Буянова, М. А. Гагарина, Е. В. Камнева, Ж. В. Коробанова, А. Ю. Крылов, Ю. Е. Мужичкова, Е. А. Орлова, Е. С. Чижикова. М.: Спутник+, 2014. 123 с.

К. В. Карпинский, Т. В. Гижук

ПСИХИЧЕСКАЯ РЕГУЛЯЦИЯ КАРЬЕРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ ЛИЧНОСТИ

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы,
Беларусь

Перспективной для изучения профессиональной карьеры личности является *процессуально-динамическая трактовка*, с точки зрения которой *карьера, или профессиональный путь* выступает в виде развернутого во времени процесса *изменений внешних и внутренних условий* профессиональной жизни, где линия внешних изменений представлена должностными перемещениями, а линия внутренних изменений – событиями профессионально-личностного саморазвития человека. Процессы внутренних и внешних преобразований находятся в тесной взаимозависимости, которая имеет кольцевой характер: за высокий уровень профессионализма работник удостоивается всевозможных материальных и нематериальных благ, в том числе и продвижения в служебной иерархии, что, в свою очередь, приводит к расширению требований и тем самым стимулирует личностный рост профессионала.

Говоря о карьере как о процессе активного преобразования и оптимизации внутренних и внешних условий профессиональной жизни,

необходимо остановиться на характеристиках её субъекта, атрибутивным свойством которого является способность к психической регуляции карьеры. Карьерная регуляция представляет собой сложносоставную систему психических структур, процессов и механизмов, которые обеспечивают возможность организации профессиональной жизни в форме карьеры – долговременного, внутренне последовательного и преемственного процесса реализации профессиональных ценностей, мотивов и целей личности. Целостная система психической регуляции карьеры конституирует личность в качестве её субъекта. В этой системе могут быть выделены две подсистемы: побудительная, или смысловая и осознанная, или исполнительная регуляция карьеры.

Смысловая регуляция карьеры представляет собой поликомпонентную и многоуровневую систему смысловых структур и процессов разной степени устойчивости и обобщенности. Она охватывает различные – порожденные в различных контекстах и проистекающие от различных источников смыслообразования – личностные смыслы.

Диапазон личностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности задан полюсами бессмысленности и осмысленности. Последовательный анализ далее приводит к разграничению позитивного и негативного личностного смысла профессии, порождаемого на разных уровнях (внутридеятельностном или жизнедеятельностном) из разных смыслообразующих источников (собственные мотивы профессиональной деятельности и рядоположенных ей частных деятельностей или смысл жизни как «супермотив» жизнедеятельности в целом). Но ситуация единственности и одноmodalности личностного смысла профессиональной и любой другой деятельности является теоретической абстракцией или, по меньшей мере, эмпирической редкостью, тогда как в большинстве случаев профессиональный труд осуществляется в условиях полиосмысленности и разноmodalности личностного смысла. Иными словами, ей практически всегда сопутствует более или менее выраженный конфликт разнонаправленных личностных смыслов.

Осознанная саморегуляция карьеры представляет собой системно организованный психический процесс, направленный на построение и управление профессиональной жизнью в соответствии с субъективно принятыми карьерными целями личности. Состав и строение системы саморегуляции карьеры в принципиальных чертах повторяют универсальную структурно-функциональную «архитектонику» осознанного саморегулирования произвольной активности человека и включает в себя следующие процессы: полагание карьерных целей, моделирование значимых условий карьеры, программирование карьеры, контроль и оценивание результатов и кор-

ректирование психических регуляторов (целей, программ и т.д.). Названные процессы замкнуты в «регуляторное кольцо», образуют единую циклическую систему, направленную на достижение поставленных целей. Любой структурно-функциональный дефект осознанной саморегуляции приводит к невозможности успешного выполнения регулируемой деятельности.

Одним из важнейших компонентов, определяющих сформированность и функциональность системы осознанной саморегуляции произвольной активности человека, является модель значимых условий, в рамках которой формируется «*субъективная картина карьеры*». Рассматривая субъективную картину карьеры с позиций *причинно-целевой концепции* её можно определить как психический образ личностно значимых и профессионально важных событий карьерного развития личности в их детерминационных (причинных и целевых) взаимосвязях. Субъективная картина карьеры ориентирует личность в условиях, необходимых для достижения ею профессионального успеха.

В контексте психической регуляции важен не столько объективный профессиональный успех, сколько его субъективное восприятие и оценивание со стороны личности как субъекта карьеры – «субъективный», «воспринимаемый», «интринсивный успех», или «профессиональная успешность личности». Это – психический феномен, отражающий меру соответствия реальных достижений профессиональным притязаниям и стремлениям самой личности как субъекта трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры. Профессиональная успешность формируется и функционирует в звене оценки и контроля осознанной саморегуляции профессиональной карьеры, в котором осуществляется сличение объективно достигнутых трудовых и карьерных результатов с субъективно желаемым служебным положением и уровнем профессионального мастерства, т.е. с индивидуальными критериями и стандартами профессионального (карьерного) успеха-неуспеха. Результатом сопоставления достигнутого и желаемого выступают психические образования, служащие субъективными критериями *профессиональной успешности*, а именно *удовлетворенность карьерой и профессиональное самоотношение личности*.

Ключевая идея настоящего исследования заключается в предположении о зависимости профессиональной успешности от индивидуально-психологических свойств смысловой регуляции и осознанной саморегуляции карьеры. Эта идея послужила общей теоретической гипотезой для эмпирического исследования, которое охватило выборку численностью 647 педагогов. Сбор эмпирических данных произво-

дился с помощью следующих методик: Опросник профессионального самоотношения, Шкала удовлетворенности карьерой, «Метафоры профессиональной деятельности», Оценивание пятилетних интервалов карьеры (ОПИК), Каузометрия профессиональной карьеры (КПК).

Основным статистическим методом проверки выдвинутой гипотезы был выбран множественный иерархический регрессионный анализ, из результатов которого можно сформулировать два основных блока выводов:

- I. Карьерную успешность значительно обуславливает: во-первых, сам по себе общий уровень осмысленности профессиональной деятельности, который оказывает синхронизированное воздействие на удовлетворенность карьерой и на профессиональное самоотношение, что вскрывает особую болезненность и травматичность бессмысленности профессиональной жизни для личности; во-вторых, модальность личностного смысла, при чём позитивный личностный смысл оказывает большее детерминирующее воздействие на профессиональную успешность, чем негативный, что особенно важно для разработки психотерапевтических программ.
- II. Параметры субъективной картины карьеры значимо обуславливают удовлетворенность карьерой и собой как ее субъектом. Выявленные значимые предикторы позволяют говорить, что профессионально успешной личности присущи: во-первых, высокий профессионально-психологический возраст, который указывает на ощущение личностью реализованности в профессиональной сфере, на наличие у неё опыта профессиональных достижений; во-вторых, восприятие личности своего настоящего (текущего жизненного периода), как событийно насыщенного, значимого; в-третьих, отношение к собственной карьере как непрерывному росту и восхождению; в-четвертых, целостность субъективной картины карьеры, которая проявляется во включенности в данный психический образ близких по степени личностной значимости событий; в-пятых, способность легко ориентироваться в сложных переплетениях внутри СКК; и наконец, в-шестых, восприятие собственной профессиональной жизни как непрерывного, целостного пути в направлении реализации масштабных карьерных замыслов.

Таким образом, проведенное исследование приближает к пониманию зависимости профессиональной успешности от индивидуально-психологических свойств смысловой регуляции и осознанной саморегуляции карьеры.

А. А. Карпов

СПЕЦИФИКА ПРОЦЕССА ВНИМАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль

Одним из ключевых понятий психологии менеджмента, теории управления и организационной психологии является категория управленческой деятельности. Важно учитывать, что в собственно психологическом плане она существенным образом отличается от всех иных видов профессиональной деятельности. В ряде случаев она качественно специфична по отношению к ним, а отчасти – характеризуется и такими аспектами и особенностями, которые противоположны их содержанию. Содержательные свойства большого числа психологических категорий приобретают в структуре управленческой деятельности абсолютно иной, зачастую инвертированный характер в сравнении с другими видами профессиональной деятельности.

К сожалению, в психологии управления до сих пор, отсутствует четкая, определенная и завершенная схема изложения ее основных положений. Помимо этого, высокая актуальность проблемы психологии субъекта управленческой деятельности соотносится с явно недостаточным уровнем ее разработанности в настоящее время. Причиной этому, на наш, взгляд, может служить относительная «молодость» такого раздела психологического знания, как психология менеджмента, а также ее очевидная направленность исследований в сторону изучения управленческих функций и вопросов лидерства и власти.

В связи с этим, вполне логично использовать в целях описания особенностей психических процессов руководителя те представления, которые сложились в общей психологии о психической и личностной структуре субъекта деятельности.

В различной литературе, посвященной психологии управления, описаны особенности функционирования различных психических процессов с учетом специфичности деятельности руководителя. Так, достаточно подробно рассматриваются основные специфические характеристики перцептивных, мнемических, мыслительных и других психических процессов в работе менеджера [1]. Вместе с тем, до настоящего времени практически не изучался подобный вопрос к такому когнитивному процессу, как внимание, хотя представляется очевидным, что его роль в организации любой профессиональной деятельности – особенно управленческой, очень велика.

На наш взгляд, по отношению к исследованию данного процесса в его регулятивной функции по отношению к управленческой деятельности могут быть привлечены, в частности, и те данные, которые получены в русле современного метакогнитивизма. Так, известно, что в нем существует понятие *когнитивного мониторинга*, относящееся, в первую очередь, к психологии метакогнитивных процессов личности. Оно может рассматриваться применительно к деятельности руководителя, особенно для должностей среднего и высшего управленческих звеньев, в содержание которых в наибольшей степени входит выше описанный набор факторов, обуславливающих сложность и комплексность управленческой деятельности. Когнитивный мониторинг, как процесс регулярного отслеживания, наблюдения и контроля за осуществлением познавательных процессов и в первую очередь, внимания, безусловно, необходим руководителю. Причиной этому является его вынужденная высокая степень «включенности» в работу, мобилизация большого количества психических функций, необходимость решения сложных задач «здесь и сейчас», а также фактор неопределенности и фактор полифокусности управленческого труда (руководитель самой своей позицией ставится в условия, когда он должен «удерживать в поле зрения» множество проблем, «разрываться между делами»).

Кроме этого, в современном метакогнитивизме активно исследуются такие категории, как *agency* и *action monitoring*. Понятие *agency* представляет собой неполный аналог понятия «самоконтроль» в русском языке. «Быть агент – значит полностью контролировать свои действия, превосходить желаемый результат и добиваться его» [2]. Основная идея состоит в том, что индивиду подконтрольны все его психические и поведенческие проявления вне зависимости от воздействия со стороны внешней среды. Понятием *judgments of agency* обозначают некую рефлексивную оценку готовности личности исполнить то или иное сложное действие, решить конкретную задачу.

В свою очередь, *action monitoring* – это выявление различий между получившимися в итоге показателями деятельности и ожидаемыми результатами. Аналогом в русском языке может выступать понятие «контроля за результатами деятельности».

Зарубежными авторами утверждается, что *metacognition of agency* формируется на основе *action monitoring*, то есть, на базе прошлого опыта решения задач, накопленного благодаря именно *action monitoring* [2].

Таким образом, можно утверждать, что использование руководителем этих метакогнитивных стратегий в процессе осуществления

управленческих функций способствует эффективной реализации психических процессов, в том числе, внимания.

Наряду с этим, следует, конечно, отметить и то, что на значимость внимания в осуществлении профессиональной деятельности указывал в своих работах и известный отечественный психолог П. Я. Гальперин. Так, он связывал понятие «самоконтроля», с основой всего рассматриваемого здесь когнитивного процесса внимания. Более того, он отмечал, что лишь на основе самоконтроля и обеспечивающего его внимания возможно регулирование деятельности при выполнении трудовых операций. Помимо этого, другой представитель отечественной психологии Л. Б. Ительсон определяет самоконтроль в трудовой деятельности как «совокупность сенсорных, моторных и интеллектуальных компонентов деятельности, необходимых для оценки целесообразного и эффективного планирования, осуществления и регулировки выполняемого трудового процесса». В. И. Страхов, в свою очередь, отмечает, что «самоконтроль есть форма деятельности, проявляющаяся в проверке поставленной задачи, в критической оценке процесса работы, в исправлении ее недочетов» [3].

Таким образом, можно видеть, что отечественными психологами за несколько десятилетий до «официального» оформления в метакогнитивизме была описана одна из фундаментальных метакогнитивных стратегий, которая непосредственно связана с процессом внимания. Обобщая исследования указанных выше отечественных авторов, ее можно обозначить как «*контроль за контролем*», как *метаконтроль*, что содействует расширению и дополнению содержания понятия самоконтроля в трудовой деятельности.

Далее, если рассматривать процесс внимания с основных теоретических позиций общей психологии, то можно заключить, что он представляет собой, в целом, психический процесс, отражающий направленность и сосредоточенность психической деятельности человека в данный момент времени на определенных объектах при одновременном отвлечении от других. Фактически, это процесс сознательного или бессознательного (полусознательного) отбора одной информации, поступающей через органы чувств, и игнорирование другой.

Именно понятие *отбора информации* играет в рамках рассматриваемой проблемы особую роль. Известно, что в ходе осуществления управленческой деятельности руководитель сталкивается с огромным количеством разнообразных сведений, касающихся организации в целом, внешней среды, личностных особенностей исполнителей и т. д. Данный материал является не просто большим по своему объему, но и достаточно разнородным. В связи с этим большое значение для руководителя принимают различные свойства внимания.

Именно они способствуют преодолению подобных трудностей и эффективному отбору необходимой исключительно для решения текущей организационной задачи информации.

Исходя из этого, следует предположить, что из имеющихся на сегодняшний день теорий внимания, наиболее подходящей в плане отнесения ее к управленческой деятельности, является так называемая *селективная теория внимания*, предложенная Д. Бродбентом. Функционирование внимания он сравнивал с работой электромеханического фильтра, отбирающего информацию на основе сенсорных признаков и работающего по принципу нейрона «все или ничего». Данная концепция исходила из того, что перерабатывающая система представляет собой канал с ограниченной пропускной способностью, поэтому для отбора нужной и игнорирования ненужной информации перед этим каналом, располагается фильтр, работающий на основании параметров, определенных конечной задачей деятельности. Информация попадает из окружающей среды в сенсорный регистр (рецепторы), затем в кратковременную память и потом в фильтр. Последний связан с системой долговременной памяти, определяющей *что* надо извлекать из информационного потока. Настройка фильтра определяется параметрами задачи текущей деятельности [4].

Вместе с тем, еще одним подходом к изучению процесса внимания, который также можно соотнести с управленческим трудом, исходя из его специфических особенностей, является модель Д. Канемана, одним из положений которой является то, что внимание – это тратя психических сил на что-то, а так как сил (ресурсов) никогда не бывает достаточно, то задача внимания – оптимально распределить их среди множества объектов внешнего мира. [5] Действительно, число организационных переменных бывает достаточно велико, и чтобы уделить каждой из них необходимое количество внимания, руководителю требуется эффективное использование своих когнитивных ресурсов.

Помимо этого, следует учесть уже сложившуюся в психологии, в целом, и в психологии субъекта управленческой деятельности, в особенности, закономерность. Ее содержание заключается в том, что фактически каждый познавательный процесс имеет по отношению к любому виду профессиональной деятельности свою выраженную отличительную особенность. Что касается управленческой деятельности, то здесь данная закономерность проявляется в наиболее ощутимом виде, носит во многом трансформационный характер. Так, в структуре процесса восприятия выделяется его определенная разновидность «*социальная перцепция*», которая имеет наиболее важное значение для руководителя. В более общем плане для сенсорно-

перцептивного уровня описано, как известно, такое – специфически деятельностное явление, как феномен *оперативного образа* [6]. По отношению к мыслительным процессам представлены, как известно, такие его профессионально-специфические виды, как практическое и оперативное мышление (которые, в первую очередь, необходимые именно руководителю. По отношению к мнемическим процессам также дифференцируется их деятельностно-специфический вид – *оперативная память*. Однако, по отношению к вниманию и в профессиональной деятельности в целом, и в управленческой деятельности, в частности до настоящего времени практически отсутствуют попытки установления его деятельностно-специфических проявлений, форм и, возможно, – видов. Вместе с тем, можно предположить, что внимание в профессиональной деятельности руководителя также приобретает определенную специфику.

Так, это, прежде всего, внимание *произвольное*, то есть такой вид внимания, для которого характерно наличие сознательной цели и волевого усилия. Оно носит активный характер, опосредовано социально выработанными способами поведения и по происхождению связано с трудовой деятельностью. Кроме того, рядом авторов выделяется и так называемое *послепроизвольное* внимание, которое появляется при вхождении в деятельность после произвольного внимания. При этом сохраняется целенаправленность деятельности, но снижается напряженность (появляется как бы «второе дыхание»). Считается, что это высшая форма профессионального внимания. Оно, вероятно, может быть характерно для опытных и обладающих высоким уровнем профессиональной компетентности руководителей.

Другой классификацией рассматриваемого психического процесса является разделение его на внимание внешнее (чувственное), связанное с эмоциями и избирательной работой органов чувств и внимание (внутреннее), на наш взгляд, наиболее необходимое руководителю, заключающееся в максимальном усилении свойств внимания, сосредоточенности и направленности мысли.

С другой стороны, наличие в общей психологии уже сложившихся классификаций видов внимания и попытка соотнесения того или иного из них непосредственно с менеджментом, тем не менее, не исчерпывает необходимости выделения качественно иной его характеристики, которая относится именно к субъекту управленческого труда. На наш взгляд, такую его отличительную особенность (а возможно, – и специфический его вид) можно обозначить как «*субъектно-направленное внимание*». Отметим, что данный термин используется нами именно как *рабочий* и допускает возможность его корректировки в дальнейшем. В связи с тем, что деятельность руководителя включе-

на в состав чрезвычайно специфичного по своему содержанию класса субъект-субъектных видов деятельности, и фактически подавляющая часть рабочего времени в данном случае отводится взаимодействию с другими людьми, то и внимание, как когнитивный процесс, направляется исключительно на них, с присущим им широким комплексом профессиональных и индивидуально-психологических особенностей. Другими словами, в отличие от субъект-объектных видов деятельности, в которых процесс внимания направлен на какой-либо неодушевленный (и, добавим, «пассивный») объект, деятельность менеджера характеризуется тем, что объект внимания это, по сути, и есть субъект, то есть, в данном случае, любой другой сотрудник организации.

В соответствии с этим, можно сделать достаточно обоснованный вывод о том, что характеристика традиционно сложившихся в общей психологии свойств внимания с позиций *субъектно-направленного внимания* претерпевает некоторые изменения. В этом плане можно выделить основные отличительные черты данного вида.

Во-первых, в процессе выполнения управленческой деятельности такое свойство как концентрация внимания трансформируется следующим образом. В отличие от других видов профессиональной деятельности, в менеджменте необходимо выполнять фактически минимальное количество усилий по концентрации внимания на сотрудниках организации. В подавляющем большинстве случаев складывается так, что они сами выступают инициаторами процесса коммуникации с руководителем, концентрируя, таким образом, его внимание на себе.

Во-вторых, характеристики объема внимания у руководителя можно сравнить с теми же, что и в мнемических процессах. В их содержание входит ряд умений, необходимых в управленческой деятельности, таких как способность сохранять и при необходимости уметь воспроизводить большой объем разнородной по-своему содержанию информации, а также умение забывать ненужные в данной ситуации сведения. Таким образом, главная особенность объема внимания, как свойства рассматриваемого когнитивного процесса, в управленческой деятельности, может заключаться в умении отвлекаться от неактуальных здесь и сейчас взаимодействий с другими сотрудниками. В этом плане существенным сходством обладает переключаемость внимания руководителя, как сознательное и осмысленное перемещение внимания с одного субъекта на другой. При этом переключение, в данном случае, может быть обусловлено, например, требованиями организационной ситуации, необходимостью включения в разработку процедуры принятия нового управленческого решения, в целях отдыха и т. д.

В-третьих, свойство распределения внимания в его субъектно-направленном виде также имеет свои отличительные черты. Фактически данное свойство в управленческой деятельности носит нормативно закреплённый характер. Типичным примером является совещание, как основное мероприятие, проводимое в большинстве современных организаций, и в котором внимание руководителя распределяется поэтапно, в зависимости от принятого регламента.

И наконец, в-четвертых, свойство устойчивости субъектно-направленного внимания может быть связано, на наш взгляд, с восприятием руководителем сотрудников организации и их групп. Утрата устойчивости внимания, как способности в течение длительного времени сохранять состояние внимания на каком-либо субъекте, не отвлекаясь и не ослабляя внимания, может приводить к возникновению различного рода ошибок социальной перцепции, что существенно препятствует эффективному взаимодействию типа руководитель-подчиненный. Соответственно, в данном контексте прослеживается связь процессов внимания и восприятия в рамках когнитивной подсистемы психики.

Таким образом, внимание в менеджменте – это процесс избирательного сосредоточения сознания на подчинённых (субъектах организации), на процессе их труда, на выпускаемой ими продукции. Другими словами – это контроль за людьми с присущими им личностными качествами, их деятельностью и её результатами, а также реализация руководителем такого способа анализа поведения и личностных черт сотрудников, как индивидуализация общения.

В действительности, внимание руководителя многопланово. Он вынужден сосредотачивать его на подчинённых, следить за их отношением к работе, не упускать из поля зрения организованность и порядок на рабочих местах, наличие исправного технического оснащения, количество и качество выпускаемой продукции, поддерживать активность рабочих на высоком уровне и др. В связи с этим, можно также сделать вывод о том, что внимание тесно связано с *коммуникативной функцией* руководителя. Известно, что коммуникации в организациях занимают подавляющее количество времени в отношениях типа руководитель-подчиненный. Квалифицированный менеджер, обладающий высоким уровнем развития коммуникативной компетентности, коммуникативных умений и способностей зачастую своим поведением показывает, что подчинённый, со всем комплексом присущих ему проблем и потребностей, непременно располагается в центре его внимания.

Вместе с тем, следует отметить, что проявление внимания на протяжении длительного времени превращается в особую черту ха-

рактера – внимательность, чрезвычайно важную для руководителя. Внимательность предусматривает планирование своих действий, принятие взвешенных решений, предусмотрительность в отношении к подчинённым и коллегам [7].

Понятно, что сложность и разноплановость управленческой деятельности требуют от руководителя немалых психологических и физических усилий. Следовательно, чтобы реализовать своё внимание должным образом, менеджеру необходима психологическая подготовка, знание упражнений по концентрации внимания и опыт их применения, что в свою очередь, возможно в процессе прохождения управленческого консультирования, специальных тренинговых и обучающих программ.

Кроме того, выполняя воспитательную функцию, опытный менеджер может воздействовать на внимание подчинённых, направляя его в то или иное русло, развивая внимательность. Считается, что внимание менеджера представляет собой существенную воспитательную силу. Если подчинённый видит, что менеджер внимательно следит за ним, чувствует его настроение, состояние здоровья, учитывает усталость, моральное состояние, особенности мотивационно-потребностной сферы – он значительно лучше работает и относится к руководителю.

Вместе с тем, следует отметить, что процесс внимания в управленческой деятельности также связан и с категорией волевых процессов, и конкретно одной из их ключевых составляющих, – волевых усилий. Осуществление любой деятельности, в том числе управленческой, требует больших или меньших волевых усилий. При положительном отношении к выполняемой задаче, а также при наличии устойчивого интереса к ней волевые усилия проявлять значительно легче. Можно логически предположить, что преодоление трудностей, присущих работе менеджера лучше формирует волю, а значит и внимание. В связи с этим важно приучить руководителя самого себя и своих подчинённых быть внимательным не только тогда, когда работа интересна, но и испытывать радость и удовлетворение от успешного выполнения долга, обязанностей [8].

Таким образом, несмотря на длительную историю изучения когнитивных процессов, в том числе внимания, а также психологии менеджмента, к сожалению, пока не сложились основные положения, позволяющие осуществить синтез данных направлений. Тем не менее, уже имеющиеся исследования в определенной мере позволяют провести подобную интеграцию в дальнейшем, а представленные в данной статье материалы также в определенной степени содействуют решению этой задачи. Наиболее важным в этом плане представляется

то, что внимание как один из когнитивных процессов подчиняется общей для всех представителей данного класса процессов закономерности. Она заключается в том, что данный процесс подвергается деятельностной спецификации и выступает в своем специфическом проявлении, точнее – разновидности. Особенно отчетливо она представлена в деятельности управленческого типа и может быть обозначена как *субъектно-направленное внимание*.

Литература

1. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2000.
2. Карпов А. А. Основные тенденции современного метакогнитивного направления в зарубежной психологии Матер. Всерос. конф. Современная психология. Теория и практика. М., 2013.
3. Гальперин П. Я., Кабыльницкая С. Л. Экспериментальное формирование внимания. М.: Изд-во Московского университета. 102 с.
4. Treisman A. M. Monitoring and storage of irrelevant messages in selective attention // Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior. 1964. V. 3. P. 449–459.
5. Канеман Д. Внимание и усилие / Пер. с англ. И. С. Уточкина. М.: Смысл, 2006. 288 с.
6. Ошанин Д. А. Предметное действие и оперативный образ // Избранные психологические труды. Сер. «Психологи Отечества». М.–Воронеж, 1999.
7. Langer Ellen J. The Power of Mindful Learning. Reading, MA: Addison-Wesley, 1997.
8. Станкин М. И. Порхающее и липкое (о внимании с пониманием) // Управление персоналом. М., 1998. № 1.

А. В. Карпов

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ДЕТЕРМИНАНТА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,
г. Ярославль

Проблема воздействия эмоций на процесс и результаты профессиональной деятельности является, как известно, одной из важнейших в теоретической и прикладной психологии. В значительной степени она выступает конкретизацией классической общепсихо-

* Грант Президента РФ, 2014–2015, № НШ-2165.2014.6 «Метакогнитивная психология профессиональной и учебной деятельности».

логической проблемы «взаимодействия рационального и эмоционального» в поведении личности, а также в тех процессах, которые его обеспечивают. В особенности это относится к таким видам деятельности, которые принадлежат к субъект-субъектному их классу и, в первую очередь, к управленческой деятельности. Последнее связано с высокой стрессогенностью управленческой деятельности, а также с атрибутивно присущими ей межличностными взаимодействиями. На современном «витке» развития научных представлений данная проблема получила новые способы своей экспликации – прежде всего в понятиях метаэмоциональных процессов и эмоционального интеллекта. При этом следует подчеркнуть, что именно проблема эмоционального интеллекта (ЭИ) является в настоящее время достаточно интенсивным и быстро развивающимся (а в чем-то и не лишенном оттенков «модности») направлением психологических исследований. И хотя до сих пор само понятие ЭИ остается во многом неоднозначным и слабо дифференцированным от ряда иных важных психологических понятий (в первую очередь, от понятий социального интеллекта, эмпатии, рефлексивности и др.), а единой теории ЭИ не только не создано, но пока и не вполне ясно, какой она может быть, вопрос о соотношении когнитивных и эмоциональных факторов регуляции является в данном направлении центральным – даже этимологически, не говоря уже о содержательной стороне дела.

В развитие данной проблемы нами был осуществлен специальный цикл экспериментальных и эмпирических исследований. Предметом исследования выступило влияние ЭИ на *результативные* параметры профессиональной деятельности и, прежде всего, на ее эффективность. Его общим итогом следует считать то, что ЭИ как своеобразный синтез когнитивных и эмоциональных процессов, взятый в его итоговом проявлении, действительно, выступает значимой детерминантой эффективности профессиональной деятельности управленческого типа [3, 4]. Наиболее обобщенным проявлением указанной закономерности является то, что между индивидуальной мерой развития ЭИ и параметрами эффективности управленческой деятельности существует значимая положительная корреляционная связь ($\alpha=0,05$).

Вместе с тем, следует подчеркнуть, что данная зависимость носит характер не прямой и однозначной (то есть линейной) связи, принадлежащей к так называемым зависимостям «типа оптимума», а является более сложной. Дело в том, что не только низкий (что вполне понятно и естественно), но и очень высокий (то есть парамаксимальный) ЭИ сопровождаются меньшей эффективностью управленческой деятельности, чем ЭИ некоторого среднего и несколько выше среднего уровня развития. Тем самым по отношению к данной

зависимости можно констатировать три основных факта. Во-первых (и это главное), данная зависимость существует и носит достаточно стабильный, инвариантный характер. Во-вторых, она принадлежит к так называемым зависимостям «типа оптимума». В-третьих, по отношению к ней имеет место «эффект правого смещения», поскольку максимум эффективности «функции», то есть эффективности деятельности, локализуется не строго на срединных значениях «аргумента» (ЭИ), а несколько смещен вправо – в сторону его высоких значений. Данный эффект аналогичен эффекту «левого смещения», установленному для стандартного IQ, но – что очень показательно в свете известной противоположности «рационального» и «эмоционального» – с «обратным знаком», то есть носит инверсионный по отношению к нему характер.

Данная зависимость обусловлена, на наш взгляд, следующими основными причинами.

Так, благодаря высокому (или несколько выше среднего) ЭИ руководителя могут более эффективно формулировать цели, убедительно определять видение миссии и стратегии организации, а также в полной мере доводить это до своих подчиненных и добиваться личностного принятия указанных интегральных характеристик функционирования организации с ими. Далее, следует учитывать, что важным аспектом обеспечения эффективности управленческой деятельности является умение довести до подчиненных необходимые знания и понимание значимости выполняемой ими работы. Это также предполагает адекватное понимание эмоций подчиненных и возможно более действенное влияние на их эмоциональное состояние с тем, чтобы они осознавали серьезность возникающих производственных проблем и сохраняли при этом позитивный настрой по отношению к их решению. Руководители с высоким ЭИ обладают знаниями о способах регуляции настроения подчиненных, а также о стратегиях выхода их стрессовых ситуациях, затрагивающих коллектив.

Для генерирования и поддержания уверенности и высокой активности подчиненных руководителю необходим и такой компонент ЭИ как способность к мониторингу эмоций и управление эмоциями, а также компетентность в этом. Кроме того, необходимо умение отличать истинные эмоции сотрудников от тех, которые они пытаются имитировать, а также понимание причин возникновения так называемых «ложных экспрессий».

Следует иметь в виду, что высокий ЭИ является и существенным фактором генерации руководителем креативных подходов к преодолению внутриорганизационных, а также локальных (межличностных) конфликтов; одним из факторов установления доверительных

отношений с подчиненными, что способствует эффективной кооперации и сотрудничеству.

ЭИ является, как правило, и фактором, фасилитирующим процессы принятия управленческих решений. Данное влияние проявляется в нескольких основных аспектах. Так, эмоции являются для руководителя своеобразными «сигналами», индицирующими запросы, требования и потребности подчиненных, а также способами определения их приоритетов. Кроме того, как показали исследования [2, 3], ЭИ выступает и фактором, снижающим ригидность управленческих решений, а также повышающим их эвристичность. Наконец, наиболее генерализованным эффектом влияния ЭИ на управленческие решения выступает их оригинальность и креативность (естественно, при адекватном контроле со стороны когнитивных факторов и достаточно высоких когнитивных способностях в целом).

Установление и поддержание значимой для сотрудников организационной идентичности напрямую связано с управлением организационной культуры. Однако сама сущность последней предполагает эмоционально насыщенные верования, ценности и нормы (как «писанные», так и «неписанные»). В этом смысле управление организационной культурой является управлением эмоциями и эмоциональными состояниями. Нормы и ценности должны быть «насыщены» эмоциональными компонентами и лишь в этом случае они могут действительно реализовывать свой регулятивно-мотивационный потенциал. Эффективное применение руководителем организационно-культурных форм определяется целым аспектом ЭИ: осознанием чувств подчиненных, знанием причин их возникновения, способностью к выражению эмоций, умением побуждать определенные эмоции и чувства у подчиненных, а также пониманием того, как и почему они связаны с культурными нормами.

Наконец, необходимо подчеркнуть, что выявление описанной выше зависимости сопряжено, как показали проведенные исследования, и с так называемым «селективным влиянием профессии». Оно заключается в том, что в ходе реализации управленческой деятельности под влиянием достаточно жестких требований, которые она предъявляет лицам с неадекватным этим требованиям ЭИ (низким и очень высоким) «селектируются», переставая занимать руководящие должности. Сама деятельность осуществляет своеобразный, причем – достаточно объективный и жесткий профессиональный отбор, в том числе и по параметру ЭИ.

Наряду с этим, были обнаружены закономерные связи между уровнем развития ЭИ и процессуальными характеристиками управленческой деятельности, в качестве главных среди которых высту-

пают индивидуальные предпочтения в выборе и реализации субъектом основных общеуправленческих стилей.

Обе изученные «переменные» – и ЭИ и особенно общеуправленческие стили деятельности являются, разумеется, очень сложными, комплексными, полиструктурными и многофакторными образованиями. Кроме того, связь между ними не носит и не может носить прямого и непосредственного характера, а практически всегда опосредствуется множеством иных факторов деятельностного и внедеятельностного (а также организационного и экстраорганизационного) характера, которые зачастую имеют даже более сильное влияние на деятельность. Все это очень существенно влияет на «рельефность» проявления указанной связи, а нередко и маскирует, «затушевывает» ее. Вместе с тем, некоторые данные, способствующие решению этой проблемы, все же оказалось возможным получить, а их основной смысл можно резюмировать следующим образом.

Так, наиболее общим результатом явилось обнаружение зависимости, согласно которой *в целом* (то есть в максимально обобщенной форме) средний и несколько выше среднего ЭИ сопровождается предпочтением эффективных стилей, а низкий и очень высокий – менее эффективных. Вместе с тем, подчеркнем, что данная зависимость носит именно обобщенный характер и «за ней» стоит целый ряд опосредствующих ее и заслуживающих специального внимания обстоятельств.

Наиболее существенным из них является очень своеобразный характер самой этой зависимости. Как показали исследования, ЭИ отнюдь не является фактором, напрямую детерминирующим предпочтение и использование эффективных стилей (то есть эта зависимость не носит характера так сказать «точечного», однозначно-детерминационного характера). Суть дела заключается в том, что высокий (но, повторяем, не максимальный и парамаксимальный) ЭИ препятствует предпочтению и реализации – блокирует использование неэффективных стилей управления; он как бы «накладывает запрет» на их использование. Вместе с тем, он не детерминирует однозначно использование какого-либо одного иного стиля, оставляя за субъектом свободу выбора того или иного – конгруэнтного индивидуальным особенностям личности стиля. Тем самым обнаруженная зависимость носит своего рода составной, комплексный характер. С одной стороны, она означает, что ЭИ среднего и несколько «выше среднего» уровней оказывает селектирующее влияние на реализацию управленческих стилей – он блокирует, «отсекает» неэффективные стили. Однако, с другой стороны, – и это очень важно для определения конгруэнтных той или иной индивидуальности стилей – он пре-

доставляет субъекту необходимую «свободу выбора» того или иного стиля.

Вместе с тем, при более детальном анализе выявленной зависимости она обнаружила еще более сложный и опосредствованный характер. Последний проявляется, прежде всего, в следующем противоречии. С одной стороны, между ЭИ и эффективностью стилей существует определенная (описанная выше) зависимость селектирующего типа, согласно которой он ингибирует реализацию неэффективного – попустительского стиля. Однако между индивидуальной мерой выраженности ЭИ и склонностью к реализации именно этого стиля обнаружена значимая величина «корреляционного отношения» (этот статистический критерий, как известно, в отличие от простой корреляции, фиксирует не просто соответствие между двумя переменными, а выявляет детерминационные, то есть, фактически, причинно-следственные отношения между ними). Следовательно, в определенном противоречии с описанным выше результатом, ЭИ все же является в известном смысле детерминантой попустительского (то есть неэффективного) стиля управлений, а одновременно (по определению) своего рода «антидетерминантой» эффективных стилей.

Данное противоречие объясняется, однако, достаточно естественным образом. Дело в том, что лица с высоким ЭИ, действительно, как правило, характеризуются *субъективной* тенденцией (склонностью, стремлением) к реализации так называемых «мягких» стилей (в частности, попустительского). Вместе с тем, поскольку, как показано в ряде исследований, ЭИ обычно позитивно связан со стандартным IQ, то лица с высоким уровнем первого имеют и достаточно высокий уровень второго. Но отсюда следует, что лица с высоким ЭИ обладают достаточными способностями к осознанию и, главное, к возможности недопущения использования в своей деятельности этого – неэффективного, то есть попустительского стиля. Другими словами, характеризуясь субъективной склонностью к его использованию, они отличаются еще более выраженной способностью к ее *компенсации* и поэтому – к реализации эффективных стилей.

Наконец, на заключительном этапе исследования вся выборка руководителей (n=220) была дифференцирована по значениям индивидуальной меры ЭИ на четыре группы (то есть на группы с низким, со средним, с «выше среднего» и очень высоким ЭИ). Далее, для каждой из этих групп были определены структурограммы значимо взаимосвязанных профессионально-важных и личностных качеств (то есть, фактически, структуры тех качеств, которые обеспечивают реализацию управленческой деятельности, «лежат» в основе ее психологического обеспечения). Затем по предложенной ра-

нее системе индексов [1] была определена степень *организованности* найденных структур, которая, как известно, значимо обуславливает эффективность так называемого «внешнего критерия» (в данном случае – эффективность деятельности). В результате произведенных расчетов было обнаружено, что максимальной организованностью характеризуются лица с ЭИ «выше среднего», то есть те, которые характеризуются избеганием попустительского стиля и предпочтением относительно более эффективных стилей. Последнее проявляется естественным и объективным образом и в большей эффективности деятельности лиц, имеющих ЭИ «выше среднего» (но не минимальный и не максимальный). В силу этого, можно считать, что не только между эффективностью управленческой деятельности и уровнем ЭИ, но и между степенью организованности структур личностных качеств, обеспечивающих деятельность, и ЭИ существует зависимость «типа оптимума».

Литература

1. Карпов А. В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 1996. 446 с.
2. Карпов А. В. Влияние эмоционального интеллекта на эффективность управленческой деятельности // Психология XXI века. Ярославль, 2008. Т. 1. С. 287–290.
3. Карпов А. В., Петровская А. С. Психология эмоционального интеллекта: теория, диагностика, практика. Ярославль: ЯрГУ, 2008. 321 с.
4. Петровская А. С. Эмоциональный интеллект как детерминанта управленческой деятельности // Автореф. ... дис. канд. психол. наук. Ярославль, ЯрГУ, 2007. 24 с.

Т. Г. Киселева

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЛИДЕРСТВА И СОЦИАЛЬНОЙ ОДАРЕННОСТИ*

ФБГОУ ВПО Ярославский государственный педагогический университет
им. К. Д. Ушинского, г. Ярославль

Согласно Стратегии государственной молодежной политики РФ до 2016 года, молодежь должна участвовать в реализации приоритетных национальных проектов. От позиции молодежи в общественно-политической жизни, ее уверенности в завтрашнем дне

* Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-06-10823а.

и активности будет зависеть темп продвижения России по пути демократических преобразований. Именно молодые люди должны быть готовы к противостоянию политическим манипуляциям и экстремистским призывам [1]. При этом, стоит подчеркнуть, что далеко не каждый юноша, который позиционирует себя как лидер той или иной молодежной группировки, может быть отнесен к категории социально одаренных личностей. Только те молодежные лидеры, которые имеют ярко выраженную общественную направленность, обладают высоким уровнем социальной ответственности, выступают инициаторами социально полезных дел, могут быть отнесены к категории социально одаренных личностей.

Целью работы было выявление социально-психологических детерминант социальной одаренности, что позволило бы в дальнейшем, работая с молодежными лидерами, со студенческим и школьным активом, целенаправленно формировать те или иные качества, позволяющие трансформировать лидерскую позицию до уровня социальной одаренности. Предметом исследования являлись феномены лидерства и социальной одаренности, при этом сравнивались личностные характеристики подростков-лидеров с признаками социальной одаренности и лидеров с низкой социальной ответственностью.

Раннее проявление выдающихся организаторских способностей, целеустремленности, ярко выраженной социальной направленности личности, готовность к служению на благо других людей, принято сегодня называть социальной одаренностью, хотя этот термин нельзя назвать устоявшимся. Наряду с термином «социальная одаренность» используются также понятия «социальный интеллект», «лидерская одаренность», «организаторские способности». Прообраз социальных способностей можно обнаружить в шкале Бине-Симона в 1905 году, а первые попытки измерения социального интеллекта были сделаны Т. Хантом еще в 1928 году, который разработал тест для «выявления способностей иметь дело с людьми». Н. С. Лейтес в работе «Психология одаренности детей и подростков» определил социальную одаренность как исключительную способность устанавливать зрелые, конструктивные взаимоотношения с другими людьми [2]. Но подобное определение просуществовало недолго из-за комплексного характера этой способности, в котором на сегодняшний день выделяют такие структурные элементы, как социальная перцепция, нравственные суждения, просоциальное поведение, организаторские умения и т. д.

Социальная одаренность выступает как предпосылка высокой успешности сразу в нескольких областях. Она предполагает наличие способности понимать, любить, сопереживать, ладить с другими людьми. Таким образом, понятие социальная одаренность охватывает

широкую область проявлений, связанных с легкостью установления и высоким качеством межличностных отношений. Эти способности позволяют быть лидером, то есть проявлять лидерскую одаренность. Социальная одаренность отлична от интеллектуальной, хотя и требует интеллекта выше среднего.

Наряду с этим термином существуют традиционные понятия «лидер» и «лидерство» – это фундаментальные категории социальной психологии, в исследовании которых уже сложились определенные традиции. Возможно, именно поэтому ряд исследователей сближаются в оценке лидера и социальной одаренности, выделяя ряд личностных качеств, присущих и лидеру, и человеку с признаками социальной одаренности:

- способность и готовность воспринимать нужды коллег и подчиненных;
- умение ставить задачу, планировать средства и пути ее решения;
- умение понимать и ясно выражать интересы коллектива, отстаивать интересы коллектива перед вышестоящими структурами;
- практичность или способность выбирать оптимальные пути достижения результата;
- оптимистичность в общении, умение поддержать, ободрить других, «зажечь» и вовлечь людей в общее дело;
- авторитет среди коллег и подчиненных, а также доверие;
- творчество и креативность в выбранной сфере деятельности, способность продуцировать нестандартные идеи и решения;
- интеллект как академический, так и социальный;
- настойчивость в достижении намеченных целей; «бойцовские» качества.

Если лидерство – это деятельность, лидер – это производная, функция группы, тогда социальная одаренность – это интегральное понятие, в котором представлен деятельностный, средовой и личностный компонент лидерства. Лидерскую одаренность можно рассматривать как одно из проявлений социальной одаренности. Лидерские умения в основном являются межличностными и включают гибкость, открытость, организационные умения. Таким образом, можно сказать о том, что социальная одаренность является более общим понятием, охватывающим все социальные проявления индивидуальных характеристик личности.

Предметом нашего исследования было изучение личностных особенностей подростков и юношей с признаками социальной одаренности. В исследовании приняли участие в качестве испытуемых лидеры молодежных общественных объединений, неформальных

молодежных движений и объединений, организаторы волонтерских отрядов, молодые активисты, т. е. все они изначально позиционируют себя как лидеры. Далее с помощью метода экспертных оценок (в качестве экспертов выступали специалисты по работе с молодежью, тесно сотрудничающие с выше названными лидерами) все испытуемые были разделены на две группы: 1) лидеры с ярко выраженной социальной направленностью, обладающие высокими коммуникативными способностями, демонстрирующие толерантное отношение к окружающим, легко устанавливающие контакты с людьми различного возраста, профессий, пола и т. п. (лидеры с признаками социальной одаренности) и 2) лидеры, возглавляющие какое-либо молодежное объединение, но не обладающие выше названными качествами. Заметим, что те испытуемые, относительно которых мнение экспертов оказалось не однозначным, в дальнейшем исследовании участия не принимали. В первой группе оказалось 16 человек, во второй – 21. Предварительно были проанализированы психодиагностические методики, позволяющие оценить социальную одаренность согласно теоретически выделенным признакам [3]. С использованием 16-факторного опросника Кеттелла мы получили характеристику личности каждого испытуемого. С помощью методов математической статистики мы проверили достоверность отличий по всем факторам между этими двумя группами испытуемых. Результаты оказались следующими.

Фактор А (Замкнутость–общительность). Лидеры с признаками социальной одаренности достоверно отличаются большей общительностью, чем лидеры второй группы. Возможно, необходимость брать на себя инициативу, убеждать и уговаривать самых разных людей приводит к формированию такого качества, как общительность. Следовательно, можно говорить, что социальная одаренность характеризуется выше среднего уровнем общительности, причем демонстрируемой в отношении самых разных людей, тогда как второму типу лидеров комфортнее в общении с ровесниками или единомышленниками.

Фактор С (Эмоциональная неустойчивость–эмоциональная устойчивость). Лидерам с признаками социальной одаренности присуще спокойствие и реалистичность в отношении к жизни, умение держать себя в руках. Именно это качество приводит к уменьшению неврозов, что помогает достичь высокой работоспособности. Лидеры второй группы, в свою очередь, демонстрируют более высокий уровень тревожности и, вследствие этого, могут не всегда доводить дело до конца. Вспыльчивость, неуравновешенность не позволяет человеку получить поддержку, завоевать симпатии в кругу коллег или сверстников, следовательно, для социальной одаренности ха-

рактерны эмоциональная устойчивость, стрессоустойчивость, умение контролировать и управлять своими эмоциями, умение «менять маски» в зависимости от ситуации.

Согласно фактору F (Сдержанность–экспрессивность), лидеры с признаками социальной одаренности более энергичны, гибки и разговорчивы, что соответствует высоким показателям фактора А. Их жизнерадостность и искренность притягивают людей, а значимость социальных контактов помогает заводить друзей. Испытуемым, отнесенным ко второй категории, не хватает яркости, выразительности эмоций, экспрессивности. Их сдержанность, интровертированность делает их хорошими аналитиками в какой-либо ситуации, но не позволяет занять активную социальную позицию, повести за собой, стать вдохновителем и инициатором социально полезных дел.

Фактор G (Недобросовестность–совестливость) в наибольшей степени присущ лидерам с признаками социальной одаренности, которые в свою очередь обладают упорством, собранностью, дисциплинированностью и стойкостью, что помогает с легкостью относиться к неудачам. Требовательность к порядку, настойчивость и ответственность помогают достигать намеченных целей.

Лидеров первой группы значимо отличает внутренний локус контроля. Это люди, которые руководствуются внутренними сдерживающими тенденциями. Им не нужны внешние контролеры, чтобы остановить соблазны. Сильный внутренний стержень у этих личностей помогает им находить внутренние ресурсы для преодоления лени, неуверенности, апатии, которые присущи всем людям без исключения.

В отличие от лидеров с признаками социальной одаренности испытуемые, которые были отнесены методом экспертных оценок ко второй категории, нуждаются в постоянном внешнем стимулировании, подталкивании, одобрении со стороны значимых людей. Они сильнее подвержены страстям и слабостям, в большей степени склонны идти на поводу своих желаний, заглушая голос совести и долга.

Фактор I (Жесткость–чувствительность). Положительный полюс фактора преобладает у лидеров с признаками социальной одаренности. Согласно ему, эти лидеры артистичны, способны к эмпатии, эмоциональны, чувствительны. Их коллеги из второй группы практичны, несентиментальны и ожидают малого от жизни, поскольку они не любят фантазировать. Именно приземленность, практичность делает поступки этих личностей и групп, которые они возглавляют, более меркантильными. Они не способны, как Данко, зажечь других людей идеей, мечтой, позвать за собой. Лучше синица в руке, чем журавль в небе, – лозунг этих людей. В отличие от них социально активная личность, возможно, выглядит более мечтательной, романтической, идеа-

лизирующей действительность. Но именно эти качества, возможно, и делают таких людей интересными, привлекательными для других.

Фактор Q2 (Конформизм – неконформизм). По этому фактору у лидеров второй группы наблюдается более высокий уровень конформизма, они стараются приспособиться к мнению окружающих, скорее соглашаются с чужой точкой зрения. Тогда как личности, занимающие социально активную позицию, не боятся высказывать собственную точку зрения, даже если она расходится с мнением большинства. Возможно, именно это качество, способствует тому, что эти личности пользуются уважением и авторитетом у окружающих, т. к. это показатель внутренней силы личности. Хотя, неконформизм может служить определенной проблемой, препятствием на пути к достижению намеченных целей, поскольку прямой путь, путь столкновения не всегда оказывается самым коротким.

Итак, на основании проведенного исследования можно говорить о том, что людям с признаками социальной одаренности присущи высокий уровень общительности, способность устанавливать контакты с самыми разными людьми; эмоциональная устойчивость, сдержанность, способность контролировать свои эмоциональные проявления; упорство, собранность, дисциплинированность; внутренний локус контроля; эмпатия и неконформизм. Возможно, создавая условия для развития этих личностных качеств у подростков и юношей, мы сможем стимулировать проявления социальной одаренности у подрастающего поколения.

Литература

1. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года от 18 декабря 2006 г.
2. Лейтес Н. С. Психология одаренности детей и подростков. М.: Академия, 2000. 416 с.
3. Киселева Т. Г. Психодиагностический инструментарий для оценки социальной одаренности. Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика, 2013. № 2. Т. 19. С. 74–77.

О. А. Кондрашихина

СПОСОБНОСТЬ К КОНСТРУКТИВНОЙ АКТИВНОСТИ КАК ФАКТОР АДАПТАЦИИ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Севастопольский государственный университет, г. Севастополь

Невзирая на разнообразие определений современного периода развития человечества, во всех в них подчеркивается, что современный мир содержит высокую степень неопределенности, изменчивость, динамичность, нестабильность в качестве основных своих характеристик. «Спонтанность повседневности» (Б. Вальденфейс [1]) становится неизменным атрибутом реальности. И как бы ни стремился современный человек снизить давление неопределенности, какие бы технологии не использовал, ему не удастся в полной мере элиминировать неопределенность, являющуюся имманентной характеристикой человеческого бытия. Остаточная неопределенность в разнообразных своих видах (достаточно точно прогнозируемое будущее, альтернативные варианты будущего, диапазон возможных вариантов, полная непредсказуемость) продолжает влиять на процесс и характер принимаемых личностью решений [2].

Еще в большей степени указанные характеристики – неопределенность, риск, нестабильность – проявляются в профессиональной деятельности современного преподавателя высшей школы, условия жизнедеятельности которого нередко называют экстремальными. Главными факторами выживания (не только профессионального, но и личностного) становится постоянная готовность к переменам и способность к конструктивной активности в ситуациях неопределенности. Особенно вышесказанное касается образовательных учреждений республики Крым, стремительно входящих в образовательное пространство РФ путем организационных изменений.

Структуризация и объединение ВУЗов, трансформация учебных, рабочих программ по дисциплинам, учебно-методических комплексов, образовательных программ по новым требованиям в предельно сжатые сроки, зачастую с низким уровнем информированности и четкости требований, актуализирует ситуации неопределенности. Неопределенность провоцируется отсутствием четких ответов на такие вопросы, которые задают себе участники организационных изменений, как: Что значат эти изменения для меня и для моего окружения? Что они влекут для организации? Есть ли что-то лучшее из альтернатив? Смогу ли я работать по-другому, если понадобится стимулирующий фактор? Действительно ли я верю, что перемены необходимы,

а выбранная стратегия – правильная для меня и образовательной организации? Возникают такие атрибуты профессионально стресса, как вегетативные реактивные и невротические реакции, снижается эмоциональный фон. Все это влияет на качество образования и может приводить к неэкономной трате человеческого капитала, интеллектуальных возможностей преподавательского корпуса. Методологически важно проанализировать основные факторы, порождающие ситуации неопределенности в период организационных изменений, и сценарии конструктивного поведения личности, ориентированной на позитивный результат деятельности.

Рассмотрим, как проявляется неопределенность на разных этапах организационных трансформаций. Исследователи выделяют характерные этапы осмысления человеком неопределенности с адекватной эмоционально-поведенческой реакцией: осознание и принятие неизбежности изменений; создание мотивационного механизма конструктивности личности и целых коллективов; выработка тактики поведения как личностного, так и целых коллективов; реализация изменений на практике [3, 4]. Здесь важно учесть, что конструкция современных университетов опирается на базовые элементы (кафедра, лаборатория, факультет), которые по сути являются сегментами коллективной инновационно-творческой активности с перманентно генерируемой неопределенностью. Для них важно создавать некоторые условия, когда взаимодействия «я–коллега», «я–коллектив», «я–руководитель», «руководитель–коллектив», «руководитель–руководитель» и «коллектив–коллектив» выполняются с высокой результативностью, а поведение личности можно считать конструктивным.

При этом исследователи выделяют несколько подзадач обеспечения конструктивной активности в процессах общих стратегических изменений [2, 3]: формирование готовности (желания, способностей) личности и коллектива к предполагаемым изменениям; усовершенствование межличностных коммуникаций; актуализация информационных потоков и повышение достоверности информационного анализа; «коллективизация» целеполагания и иных элементов менеджмента высшего образования; этапизация стратегии; выявление узких мест и устранение причин сопротивления; воспитание лидеров и другие.

Ситуации неопределенности, проявляющиеся в период организационных изменений, могут быть классифицированы (Е. Г. Луковицкая, С. Д. Максименко, М. А. Орлова и др.) [4–7]:

- 1) в зависимости от состояния субъекта и объекта – вероятностная, эпистемологическая и полная неопределенность;
- 2) в зависимости от степени предсказуемости происходящих изменений – гетерономная и имманентная;

- 3) в зависимости от времени – константную, ретроспективную и перспективную неопределенность;
- 4) в зависимости от значимости и экзистенциальной нагруженности можно говорить о ситуативной и экзистенциальной, ценностно-смысловой неопределенности, связанной с выбором человека в личностно-значимых ситуациях;
- 5) по субъекту/объекту, являющемуся источником неопределенности, можно выделить человеческую неопределенность, связанную с невозможностью точного предсказания поведения людей, и техническую неопределенность;
- 6) по факторам возникновения – экономическая, социально-политическая, природная, демографическая неопределенность;
- 7) с точки зрения вероятности выпадения событий – полная неопределенность, частичная и нулевая неопределенность;
- 8) в зависимости от среды деятельности – неопределенность внешней среды, неопределенность внутренней среды, неопределенность целенаправленного противодействия;
- 9) характеризующиеся неопределенностью относительно времени появления оперативного события; ситуации, характеризующиеся неопределенностью относительно качественных и количественных параметров оперативного события; ситуации, характеризующиеся неопределенностью относительно характера взаимосвязи и соотношений между событиями и их параметрами в оперативной ситуации;
- 10) в зависимости от места в структуре деятельности выделяют неопределенность целей, связанную с неоднозначностью, а иногда и невозможностью выбора одной цели при принятии решения или построении оптимальной модели; неопределенность условий; неопределенность действий, когда отсутствует однозначность при выборе решений.

В условиях неопределенности личность может использовать различные виды активности, как конструктивные, так и деструктивные. Конструктивные стратегии (направлены непосредственно на разрешение неопределенной ситуации на основе ее творческого преобразования) включают в себя активные действия по устранению источника неопределенности, планирование своих действий, поиск активной социальной поддержки, оценку ситуации с точки зрения ее положительных сторон, принятие и признание реальности ситуации. Другой блок поведенческих стратегий – частично конструктивных – также может способствовать адаптации человека в условиях неопределенности, однако он не связан с активными попытками разрешить ситуацию и выражается в поиске сочувствия и понимания

со стороны окружающих, снижении активности в отношении других дел и проблем, полном сосредоточении на источнике неопределенности, пассивном ожидании более благоприятных условий для решения ситуации.

Третью группу стратегий составляют деструктивные стратегии, однако, в некоторых случаях они помогают человеку адаптироваться к ситуации неопределенности и подобрать конструктивные способы ее преодоления. Данная группа представлена доминированием негативных эмоций, отрицанием неопределенности, уходом от реальности, поведенческим отстранением [4].

Конструктивная активность – весьма условная дефиниция в контексте исследуемой темы. Ведь иногда в попытках преодолеть субъективную неопределенность человек, посредством собственной активности, может нарушать гармоничность существования окружающих его людей. Открытым остается вопрос о границах социальной экологичности активности по преодолению неопределенности. Иногда субъекту необходимо прекратить какие-либо действия по преодолению неопределенности, использовать выжидательную стратегию поведения, либо принять имманентную неопределенность человеческого Бытия. Мудрость и высший уровень конструктивности как раз и заключается в умении вовремя остановиться, понять, когда и в какой момент дальнейшая активность будет приносить вред существованию личности, коллектива, образовательной организации в целом. Ведь не всякую неопределенность можно полностью преодолеть, умение переносить имманентную неопределенность, преодолевать преодолимую и отличать одно от другого и будет высшим уровнем конструктивной активности профессионального педагога, находящегося в условиях неопределенности. Кроме того, для объективной оценки конструктивности поведения человека в условиях неопределенности необходимо осуществить анализ его активности по прошествии определенного количества времени («большое видится на расстоянии»), так как фактор времени может существенно деформировать представление об оптимальности принятых решений и эффективности предпринятых действий. При этом конструктивное отношение к неопределенности выражается в принятии неизбежности неопределенности, признании неопределенности, выработки позиции по отношению к реальности и ее оценка, осознаваемой и принимаемой ответственности за действия в условиях неопределенности, понимании и принятии невозможности однозначного, единственного, «самого правильного со всех точек зрения» решения; внутренняя готовность принять двойкий, прогнозирувавшийся и непрогнозирувавшийся, результат действия [9].

Способность к конструктивной активности в условиях неопределенности представляет собой довольно сложную психологическую структуру и включает в себя три основных компонента:

- 1) когнитивный – способность когнитивной компенсации неопределенности, т. е. реконструкции, восполнения недостающей информации;
- 2) эмоциональный – способность к восприятию неопределенных ситуаций не как тревожных и психотравмирующих, а как, хотя и трудных, но рядовых;
- 3) мотивационный – склонность к неопределенности. Она проявляется в субъективном предпочтении ситуаций, содержащих неопределенность, по сравнению с полностью определенными ситуациями. Первые рассматриваются как более эмоционально привлекательные, субъективно комфортные, содержащие большие возможности для получения высоких результатов;
- 4) когнитивный – поведенческий опыт позитивного преодоления неопределенности [9].

А. Н. Поддъяков пишет, что неопределенность имеет тенденцию к снижению, но за этим снижением стоят два существенно разных механизма: 1) нарастание оптимистической определенности на основе всё более полной и успешной ориентировки субъекта в изучаемой системе и способах действий с ней, нарастающая уверенность в ожидаемых реакциях системы и в способах достижения цели; 2) нарастание пессимистической определенности из-за устойчивого неуспеха деятельности, ведущего к нарастающей уверенности в невозможности справиться с проблемой. Для способного к конструктивной активности в условиях неопределенности преподавателю требуется доминирование первого механизма снижения неопределенности [9].

Кроме того, устойчивость к неопределенности преломляется и через призму воспитания данной способности у обучающихся. В современной реальности востребован «нестационарный человек» – динамичный, мобильный, креативный, открытый новому опыту, готовый к неопределенным переменам [8]. Однако современная образовательная система не всегда учитывает новые характеристики изменившегося мира, не всегда успевает на них адекватно реагировать.

Литература

1. Вальденфейс Б. Повседневность как плавильный тигль рациональности // Социо-Логос. М.: Прогресс, 1991. С. 39–50.
2. Черкасова В. А. Выбор стратегии компании в условиях неопределенности на основе сценарного подхода // Альманах современной науки и образования. № 3 (22). 2009. С. 185–190.

3. Чем закончится переходный период в высшей школе? В Севастополе прошла вторая стратегическая сессия по созданию государственного университета / ForPost Севастопольский новостной портал URL: <http://www.sevastopol.su>.
4. Кондрашихина О. А. Ситуация неопределенности как предмет научной рефлексии // Рефлексивные процессы и управление. Сборник материалов VIII Международного симпозиума 18–19 октября 2011 г., Москва / Под ред. В. Е. Лепского. М.: Когито-Центр, 2011. С. 125–128.
5. Луковицкая Е. Г. Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности: Автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.05. СПб., 1998. 18 с.
6. Максименко С. Д. Теория неопределенности. URL: http://professormaksymenko.narod.ru/Tvory/Statya_Teoriya_neopredosti.htm.
7. Орлова М. А. Терминология и классификация понятия «неопределенность» // Вестник ТГУ. Вып. 7 (87), 2010. С. 43–46.
8. Первушина О. Н. Человек и неопределенность: на подступах к постановке проблемы // Вестник Новосибирского государственного университета. 2007. Психология. Том 1, выпуск 1.
9. Подьяков А. Н. Исследовательское поведение: стратегии познания, мощь, противодействие, конфликт. М.: Эребус, 2006.

Е. Д. Короткина

ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

ФГБОУ ВПО «Тверской государственный университет», г. Тверь

В последнее время все больше возрастает тенденция к поиску механизмов управления малой группой в организации. В современных условиях команда признается в качестве той группы, которая обеспечивает организации конкурентное преимущество. Командный менеджмент становится одной из важнейших стратегий управления, в условиях концептуального оформления новой парадигмы, основными принципами которой выступают принцип безопасности, гармонизации управленческой деятельности во всех сферах общества, принцип синергии.

Многие отечественные исследователи отмечают, что термин «команда» несет в себе отпечаток особенностей современного общества и соответствующего подхода к психологическим особенностям группового субъекта, отмечая главное отличие команды от коллектива – высокую организационную эффективность первой [1, 2, 3, 4, 5].

В качестве универсального можно рассматривать следующее определение команды, сформулированное отечественными исследователями: команда – это группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия [1, с.108]. Критерием сформированной команды является способность группы анализировать свою деятельность и находить внутренние ресурсы для развития и преодоления затруднений.

В настоящее время ведутся разработки как теоретических концепций командообразования, так и практических. Суть последних заключается в конкретных пошаговых описаниях образования команды, ее динамики успешного развития, в характеристике поведения лидеров команды и др.

Среди теоретических подходов к командообразованию отечественные авторы выделяют следующие: 1. Подход, основанный на развитии и согласовании целей команды. Процесс командообразования определяется как развитие способности группы людей достигать своих целей. 2. Интерперсональный подход или подход, ориентированный на анализ процессов и улучшение межличностных отношений. В рамках данного подхода процесс командообразования направлен на увеличение интерперсональных связей в группе и основан на предположении, что за счет этого команда сможет функционировать более эффективно. Согласно авторам, данный подход помогает развить групповое доверие, обеспечить поддержку и коммуникацию внутри группы. 3. Представители ролевого подхода заявляют, что командообразование – это улучшение работы команды за счет увеличения ясности ролей, и в итоге увеличения организационной эффективности. В результате командообразования каждый член команды знает, какова его роль и каковы роли других, какие ожидания есть у него относительно других и у других в отношении него. Как следствие, улучшается работа команды, повышается ее продуктивность. 4. Подход к командообразованию, основанный на решении проблем. Согласно представителям этого подхода, команда становится более эффективной в результате совместного решения проблем всеми участниками команды. То есть в процессе проведения командообразования члены команды определяют главные проблемы, занимаются их решением и активно планируют свою деятельность. Этот подход является более общим подходом к командообразованию, он может включать все предыдущие [4, 5].

Однако, команду и особенности ее функционирования нельзя рассматривать вне организационного контекста. Важнейшим элементом внедрения новой управленческой парадигмы является организационная культура. Изменение параметров организационной культуры, наполнение ее качественно новым содержанием, обуславливает смену управленческих технологий и практик, которые использует руководитель данной организации как субъект управления в отношении персонала как объекта управления. [6,7].

Следовательно, в контексте изменения организационной культуры использование команды как управленческого инструмента является наиболее оправданным и эффективным для разработки и реализации стратегических программ, направленных на переход организации к качественно новому уровню функционирования. В последнее время наиболее актуальными запросами на командообразование выступают следующие: 1. Формирование оперативных команд – работа в ограниченном времени отобранного состава исполнителей на достижение поставленных целей. 2. Сплочение топ-менеджеров с целью более результативного обмена информацией, усиления креативности и объединения усилий для достижения целей предприятия в целом. 3. Сплочение сотрудников внутри подразделения (отдела) с целью более эффективной организации управления подчиненными и повышения работоспособности подразделения в системе всего предприятия. 4. Сплочение среднего менеджмента с целью ускорения прохождения информационных потоков, улучшения психологического климата и соотнесения собственных целей с общими целями предприятия [8].

Наиболее распространенным направлением тренинговой деятельности на рынке консалтинговых услуг, является тип тренингов, который предполагает объединение участников группы на основе совместного выполнения ряда заданий. Задания могут быть сложными как в физическом плане, например «веревочные тренинги», так и в интеллектуальном плане, например, участие в различных моделируемых ситуациях или ролевых играх. Но во всех заданиях присутствует соперничество в различных видах – личностное или между подгруппами, а также отсутствует анализ того, что собственно, во время всего этого происходило в группе и для чего все это ей необходимо. В результате группа может объединиться, но не вокруг целей предприятия, а вокруг личных предпочтений и интересов, сотрудники часть рабочего времени будут тратить на общение, не связанное с целями и задачами предприятия. Их производительность естественным образом будет падать. Логичным является вопрос: необходимо ли создавать команды во всех организациях? Ответ, скорее

всего, будет отрицательным. Несмотря на то, что команда позволяет раскрыть творческий, интеллектуальный потенциал сотрудников, тем не менее, требует определенной ситуации и поддержки. Процесс командообразования будет адекватным только в том случае, если соответствует ценностям и культуре конкретной организации.

Многообразие технологий командообразования свидетельствует об актуальности данного вопроса и востребованности создания команд в режиме реального времени. Однако большинство современных командных тренингов лишено методологической основы, информационно-методического обеспечения [6].

Это требует специального организационно-психологического рассмотрения проблемы на теоретико-методологическом уровне. Использование той или иной технологии командообразования определяется не только профессиональной компетентностью тренеров-консультантов, характером заказа (организационный, административный, политический), но и культурным контекстом организации. К сожалению, данная проблематика разработана не достаточно полно.

Командообразование, как искусственный процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в группе, требует социально-психологического сопровождения, иными словами, применения системы формирующих и поддерживающих видов социально-психологической, социокультурной и другой деятельности, обеспечивающих удовлетворение основных потребностей членов команды и, направленные на успешное функционирование команды в целом. Разработки в этом направлении ведутся, тогда как специфика социально-психологического обеспечения командообразования в контексте организационной культуры является одним из перспективных направлений исследования в области организационной психологии.

Литература

1. Донцов А. И., Дубовская Е. М., Жуков Ю. М. Группа–коллектив–команда: Модели группового развития // Социальная психология в современном мире. М., 2002.
2. Журавлев А. Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
3. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
4. Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н. Технологии командообразования: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Аспект-Пресс, 2008.
5. Ильин В. А. Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: Учебное пособие. М., 2005.

6. Короткина Е. Д., Пелевина И. М. Социально-психологическое обеспечение командного взаимодействия в организации // Социальная психология труда: теория и практика. Том 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С.131–146.
7. Рябов В. Б. Команда как организация с эффективной корпоративной культурой // Методы исследования психологических структур и их динамики. Вып. 3 / Под ред. Т. Н. Савченко, Г. М. Головиной. М., 2005. С. 70–87.
8. Сарган Г. Н. Тренинг командообразования. СПб.: Речь, 2005.

А. Н. Лебедев, О. В. Гордякова

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
ПРОЕКТНО-МАРКЕТИНГОВОГО ПОДХОДА
К ОРГАНИЗАЦИИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В БИЗНЕСЕ**

Финансовый Университет при Правительстве РФ, г. Москва
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Институт психологии Российской академии наук (ИП РАН), г. Москва
НОУ ВПО «Московский институт психоанализа», г. Москва

В настоящее время организационная психология в нашей стране практиками менеджмента справедливо считается одним из наиболее перспективных направлений прикладной психологии, поскольку тесно связана с решением задач организации совместной деятельности в постоянно изменяющихся социально-экономических и политических условиях, а также в условиях постоянной информационной неопределенности

В процессе решения экономических задач современного бизнеса и управления социальными инициативами в настоящее время, все еще необоснованно недооценивается подход, который много лет назад зародился в традициях психологии маркетинга. От стремления создавать стабильные и долгоживущие организационные структуры он отличается тенденцией к снижению уровня жесткого формализованного управления совместной деятельностью и переходом к «неформальным» организационным моделям. Речь идет о подходе, который, вполне логично назвать проектно-маркетинговым*. По многим параметрам он отличается от традиционного принципа управления совместной деятельностью, основанного на создании формальной организации с жесткой системой руководства всеми технологическими и социальными процессами в группе.

* По материалам исследования по Государственному заданию ФАНО РФ 94.1. №1/2015.

Проектно-маркетинговый подход к организации совместной деятельности в современном бизнесе обеспечивает высокую психологическую и экономическую эффективность, особенно при выполнении творческих (нестандартных) задач. Это происходит за счет более рационального использования ресурсов (материалов, финансов, рабочего времени и пр.), за счет более рациональной логистики, более эффективного подбора кадров и создания особой корпоративной культуры, основанной не на формальном руководстве, а на интеллектуальном лидерстве. В свою очередь это становится возможным, благодаря особому психологическому климату в проектных группах и преобладающей ориентацией совместной деятельности на потребителей производимых товаров и услуг.

Разумеется, обе эти концепции – концепцию формальной организации, основанной на психологии власти, и концепцию проектно-маркетингового подхода – нет смысла жестко противопоставлять. Как нет смысла и в том, чтобы не замечать, что по целому ряду параметров они существенно различаются. И тот и другой имеют, как сильные, так и относительно слабые стороны. Для определения сфер применения этих организационных стратегий на практике целесообразно оценить каждый подход с учетом задач и специфики выполняемой деятельности, оставив за конкретным организатором совместной деятельности право выбирать на практике ту или иную стратегию в зависимости от конкретных условий и имеющихся ресурсов.

Следует отметить, что работа в рамках проектно-маркетингового подхода наиболее благоприятна для саморазвития специалистов. В постоянно действующей организации руководству приходится выделять время для повышения квалификации работников, очевидно, что очень многие формальные организации не приветствуют повышение квалификации сотрудников в рабочее время, так как им приходится выплачивать зарплату в полном объеме со всеми надбавками и премиями. А это бывает экономически не выгодно. Например, фрилансеры, часто работающие в рамках проектов, обучаются за свой счет после завершения работы, в которой они принимали участие и получили вознаграждение.

Сегодня, на наш взгляд, крайне важно исследовать роль обыденных представлений людей о «советском времени». Как показывают исследования, стереотипные представления во многом влияют на отношение российских предпринимателей и менеджеров к проектно-маркетинговому и традиционному подходам. Исследование по этой теме проводилось нами в течение 2013–2015 гг.*

* Проект РГНФ № 13-06-00690а, «Влияние обыденных представлений людей о «советском времени» на отношение к рыночной экономике современной России».

В качестве методов в исследовании применялись опросы, психодиагностические методики, шкалы семантического дифференциала, фокус группы и др. Общая выборка (школьники, студенты, наемные работники, служащие госучреждений, предприниматели) на сегодняшний день по всему исследованию составила 652 человека (мужчины – 48%, женщины – 52%), возраст респондентов от 14 до 72 лет. Были получены следующие результаты. При оценке таких понятий, как «идеальная экономическая система», «Рыночная экономика России», «Рыночная экономика США», «Плановая экономика СССР» по методике семантического дифференциала и при обработке методом наименьших квадратов были получены результаты, которые свидетельствуют о том, что большинство опрошенных, прежде всего, более молодого возраста и чаще мужчины, считают, что понятие «идеальная экономика» наиболее соответствует современная рыночная «экономика США». По мнению большинства респондентов, она более «перспективная», «рациональная», «гибкая», «творческая», «развивающаяся».

Хотя плановая экономика СССР представляется респондентам, как самая «надежная». Рыночную экономику современной России большинство респондентов оценили, как самую «ненадежную», «несправедливую», «нерациональную». После проведения семантического дифференциала из участников обследования были сформированы две фокусные группы (в основном из более молодых респондентов – студенты и менеджеры), при проведении которых был задан ряд вопросов по поводу управления экономикой в целом и на отношение к формам организации бизнеса на микроэкономическом уровне. Задавались вопросы на сравнение плановой экономики и рыночной, на сравнение традиционных организаций и проектно-маркетинговой. Результаты показывают, что в целом ряде случаев эффективность экономической системы респонденты определяют через рыночные отношения с преобладанием проектно-маркетингового подхода; с минимумом жесткого авторитарного контроля над трудом, свойственным формальным организациям, проявляющим тенденцию к бюрократизации управления, с преобладанием в системе управления формальной власти над творческой инициативной участников совместной деятельности.

Таким образом, проектно-маркетинговый подход к организации совместной деятельности в бизнесе – это новое мышление и новые возможности. Он меняет наши представления о принципах организации, меняет отношение к работе в команде, а значит – логика этого подхода имеет перспективы, особенно, когда речь идет о бизнесе, эффективной конкуренции и рыночных отношениях в современном развивающемся обществе.

С. А. Литвина

**НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ В ОБЩЕНИИ
И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССА ОБЩЕНИЯ
КАК СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ КОМПЕТЕНТНОСТИ
«КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ»
(НА МАТЕРИАЛЕ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «XXX»)**

Национальный исследовательский университет, г. Томск

Высокие экономические риски и повышение уровня неопределенности в современной ситуации с новой силой определяют актуальность поиска компаниями внутренних ресурсов, уникальных и устойчивых источников конкурентных преимуществ. Одним из важнейших подходов к решению задачи повышения конкурентоспособности является формирование и построение таких взаимоотношений компании с клиентами, при которых основной акцент делается на удовлетворении их потребностей. Высокая практическая значимость развития клиентоориентированности компании ставит перед практиками и исследователями вопросы о практических инструментах для ее формирования и оценки. Проблема клиентоориентированности сегодня выделилась в самостоятельное направление исследований в рамках экономики труда, менеджмента, управления персоналом и уже имеет свою интересную историю развития. Важно отметить, что в современных работах обнаруживается тенденция рассматривать клиентоориентированность в рамках маркетинга *партнерских* взаимоотношений. Партнерские отношения рассматриваются как такие, которые основаны на согласовании целей и ожиданий клиента и организации, предполагают выработку норм взаимодействия и нацелены на создание долгосрочных устойчивых связей не только на организационном уровне, но и на уровне личных контактов [3].

При этом, и исследования, и опыт показывают, что, несмотря на постепенное распространение современных подходов и развитие управленческой практики, построение таких взаимоотношений с клиентами остается проблемой для многих компаний. Одним из важных аспектов этой проблемы является компетентность персонала в области взаимодействия с клиентами. Клиентоориентированность рассматривается как профессиональная компетенция сотрудников организации и характеристика качества ее персонала, при этом понимается не просто как одна из компетенций, но как основа формирования иных компетенций сотрудников организации, реализующей клиентоориентированный подход [4]. Исследователями

активно обсуждаются содержание этой компетентности, ее функции, инструменты для формирования и оценки. И здесь, даже находясь на территории экономических исследований, мы встречаемся с обращением к психологическим реалиям и понятиям. Так, интересным представляется предложенное М. Н. Шавровской различие видов клиентоориентированности в зависимости от глубины ее развития на демонстрационную и внутриличностную [4]. Под внутриличностной М. Н. Шавровская предлагает понимать клиентоориентированность, развитую на уровне ценностей работника, отраженную в его ведущих мотивах и установках, а также проявляемую в поведении. Автор замечает, что «формирование только демонстрационной клиентоориентированности (именно этот опыт распространен в российской практике) ведет к тому, что персонал, формально демонстрируя предписанное регламентами поведение, не способен и не настроен на выработку новых моделей поведения в возникающих нестандартных ситуациях общения с клиентами» [там же].

Наш опыт показывает, что требования компаний к сотрудникам в области построения взаимоотношений с клиентами нередко бывают противоречивы и невняты не только для персонала, но и для руководителей. Все сказанное определило наш интерес к изучению психологического содержания компетенции персонала «клиентоориентированность» в одной из торговых компаний Томска. Сама компания «XXX», существуя на томском рынке около двадцати лет, и обладая одной из самых развитых в городе розничных сетей, оказалась заинтересована в изучении данной компетенции, в понимании ее психологического содержания для разработки программ по ее формированию и развитию. Исследование проходило в группе сотрудников, являющихся линейным персоналом (администраторы торговых залов, продавцы-консультанты, кассиры), в чьи задачи входит непосредственное взаимодействие с посетителями, клиентами. Общее количество респондентов составило 73 человека со средним возрастом 29,7 лет.

Поскольку общение выступает в роли главного средства профессиональной деятельности участников исследования, нам представилось интересным в качестве содержательных характеристик компетенции «клиентоориентированность» рассмотреть такие аспекты анализа общения, как эффективность реализации процесса общения и направленность в общении. Эффективность процесса общения здесь рассматривается как умение понимать собеседника, а также умение воспринимать и понимать себя (рефлектировать), строить межличностные границы, осознавать различия с собеседником по занимаемым личностным позициям в общении, быть открытым в общении

и посылать ясные (конгруэнтные) послания, не приводя к ложному согласию в общении [2].

Направленность личности как преобладающая коммуникативная тенденция по определению С. Л. Братченко определяется сочетанием диалогической, авторитарной, альтероцентрической, конформной, манипулятивной и индифферентной направленностей общения [1]. Манипулятивная направленность проявляется в ориентации на использование собеседника и всего общения в своих целях, для получения разного рода выгоды, отношении к собеседнику, как к средству, стремлении понять («вычислить») собеседника, чтобы получить нужную информацию, в сочетании с собственной скрытностью, неискренностью. Диалогическая направленность проявляется в ориентации на равноправное общение, основанное на взаимном уважении и доверии, ориентации на взаимопонимание, взаимную открытость и коммуникативное сотрудничество, стремление к взаимному самовыражению, развитию, к сотворчеству. Авторитарная – на доминировании в общении, стремлении подавить личность собеседника, подчинить его себе, «коммуникативной агрессии», когнитивном эгоцентризме, «требование» быть понятым (а точнее – требованию согласия с собственной позицией) и нежелании понимать собеседника, неуважению к чужой точке зрения, ориентации на стереотипное «общение-функционирование», коммуникативной ригидности. Альтероцентрическая направленность проявляется как добровольная «центрация» на собеседнике, ориентация на его цели, потребности и бескорыстное жертвование своими интересами, целями, стремление понять запросы другого с целью их наиболее полного удовлетворения, но безразличие к пониманию себя с его стороны, стремление способствовать развитию собеседника даже в ущерб собственному развитию и благополучию. Конформная – как отказ от равноправия в общении в пользу собеседника, ориентация на подчинение силе авторитета, на «объективную» позицию для себя, ориентация на некритическое «согласие» (уход от противодействия), отсутствие стремления к действительному пониманию и желания быть понятым, направленность на подражание, реактивное общение, готовность «подстроиться» под собеседника. Индифферентная – как отношение к общению, при котором игнорируется оно само со всеми его проблемами, доминирование ориентации на «сугубо деловые» вопросы, «уход» от общения как такового [1].

Мы предположили, что с высоким уровнем компетентности «клиентоориентированность» должны быть связаны высокие значения показателей эффективности процесса общения и высокие показатели выраженности диалогической направленности в общении.

Для изучения названных характеристик общения в исследовании были использованы следующие опросные методики: «Диагностика особенностей общения» В. Н. Недашковского [2], «Направленность личности в общении» С. Л. Братченко (анкетный вариант методики – «НЛО-А» для экспресс-диагностики) [1]. Методика «Диагностика особенностей общения» В. Н. Недашковского позволяет оценить эффективность реализации задач каждого из выделенных автором этапов общения: на первом этапе – восприятие и понимание собеседника, на втором – восприятие и понимание себя, на третьем – построение межличностных границ, на четвертом этапе – обращение к собеседнику. Для оценки эффективности процесса общения с учетом этих этапов респонденту предлагается тест, содержащий 24 пары полярных утверждений. В каждой паре необходимо выбрать одно из этих утверждений. Показатели эффективности по этапам уточняются коррекционным коэффициентом, отражающим, по мнению автора методики, стремление респондента приукрасить себя в ответах.

Методика С. Л. Братченко «Направленность личности в общении» («НЛО-А») относится к проективным, в ее основе лежит метод неоконченных предложений. Итоговая оценка («формула») отражает весь спектр выше обозначенных видов направленности общения и позволяет определить преобладающую коммуникативную тенденцию у респондентов.

Для прояснения представления о компетентности «клиентоориентированность» в компании были проведены анализ документов (сервисного стандарта) и оценка сотрудников по методу «360 градусов», в которой в качестве экспертов участвовали непосредственные руководители, клиенты, «Тайные покупатели». Экспертам предлагалось оценить у персонала по 7-балльной шкале выраженность следующих признаков, определенных сервисным стандартом взаимоотношений с клиентами:

- демонстрирует доброжелательное отношение к клиенту,
- обращает внимание на клиента, готов к оказанию услуг,
- выявляет потребности покупателя (ориентирован на покупателя),
- предлагает товар в соответствии с потребностями покупателя,
- доброжелательно отвечает на вопросы покупателя,
- эффективно решает проблемы без ущемления интересов компании и клиента,
- способен самостоятельно принимать решения и полностью брать на себя ответственность.

Для статистической обработки полученных данных использовались программы Statistica и SPSS.

В сервисном стандарте компании «клиентоориентированность» определена как «удовлетворение потребностей каждого конкретного покупателя, ориентация на желания, мнения, психологические особенности каждого клиента». На основании экспертной оценки выделились 3 группы сотрудников по уровню развития компетентности «клиентоориентированность». В группу с «высоким» уровнем вошли 25 человек из 73 (34% участников исследования) со средней оценкой выше 5 баллов (по всем группам экспертов); в группу со «средним» уровнем компетентности «клиентоориентированность» – 34 сотрудника (45% выборки), получивших оценку от 3 до 5 баллов; а в группу с «низким» уровнем компетентности – 14 сотрудников (21% выборки) с оценкой до 3 баллов. Таким образом, по оценке экспертов 79% сотрудников, принявших участие в оценке, демонстрируют поведение, соответствующее стандарту обслуживания, принятому в компании, проявляют внимание, доброжелательность, готовность оказать услугу и решить проблему клиента, т. е. обладают компетентностью «клиентоориентированность».

Анализ результатов, полученных при помощи опросных методик, позволил исследовать психологическое содержание исследуемой компетенции, ответить на вопросы о том, как связаны умение строить процесс общения и клиентоориентированность, что в процессе общения является наиболее важным для ее проявления в поведении, какая коммуникативная установка определяет эффективность взаимодействия с клиентами по мнению экспертов компании.

Полученные результаты позволили обнаружить, что среднее значение показателя эффективности общения по методике «Диагностика особенностей общения» в исследуемой группе сотрудников составила 25,6 балла и оказалась в зоне значений «ниже среднего». Таким образом, можно говорить о том, что у сотрудников с разным уровнем развития компетенции «клиентоориентированность» возникают трудности в процессе общения, и не всегда получается понимать собеседника, строить межличностные границы, осознавать различия с собеседником, быть открытым и посылать конгруэнтные послания.

При анализе направленности в общении обнаружилось, что у сотрудников наиболее выражены индифферентная и манипулятивная направленности в общении (среднее значение 4,55 и 4,00 соответственно). Далее по убыванию следуют конформная, альтероцентрическая, авторитарная и диалогическая (3,91; 3,61; 3,21; 0,67 балла соответственно). Важно обратить внимание на очень низкий средний балл, характеризующий количество выборов диалогической направленности. Это свидетельство того, что поведение, с ориентацией на равноправное общение, доверие и взаимопонимание, взаимную

открытость и коммуникативное сотрудничество с клиентами не рассматривается сотрудниками как верное и ценное, соответствующее стандартам компании и практически не используется ими.

Организовывая исследование, мы предполагали, что показатели эффективности процесса общения будут положительно связаны с диалогической направленностью, но в результате корреляционного анализа не обнаружилось достоверно значимых связей параметров двух методик. Это позволяет предполагать, что в общении можно эффективно реализовывать разные направленности, и вместе с тем, имея диалогическую направленность, не владеть навыками для ее эффективной реализации.

Для разбиения совокупности испытуемых на группы по измененным признакам был проведен кластерный анализ в программе «Statistica» 6.0. Для сравнения кластеров по измеренным признакам в программе SPSS был проведен однофакторный дисперсионный анализ. В результате выделились три кластера, отличающиеся по показателям эффективности процесса общения и средним значениям выраженности в общении альтероцентрической и манипулятивной направленностей (с высоко статистически достоверными различиями, $p=0,00$). Вместе с тем кластеры не различались по показателям выраженности конформной, индифферентной, авторитарной и диалогической направленности.

В первый кластер вошли 28 человек (38,4%) из общего числа, из них 27 человек (96% группы) были оценены по методу «360 градусов» как люди со средним уровнем компетентности «клиентоориентированность» и 1 человек (4% группы) как обладающий низким уровнем развития данной компетентности. Респонденты, вошедшие в первый кластер, по результатам опросных методик продемонстрировали низкие значения показателя эффективности процесса общения (14,67 балла), средние значения выраженности альтероцентрической направленности (2,46 балла) и высокие – выраженности манипулятивной направленности (4,92 балла), что позволяет условно обозначить эту группу участников исследования как «неэффективных манипуляторов». При взаимодействии эта группа сотрудников ориентирована на использование собеседника и всего общения в своих целях, для получения разного рода выгоды. Они демонстрируют отношение к клиенту как к средству для достижения своих целей: «для себя, за счет другого», а также стремление «вычислить» собеседника, чтобы получить нужную информацию, в сочетании с собственной скрытностью, но не проявляют достаточных умений, чтобы достигать своих целей.

Во второй кластер вошли 27 человек из 73 участников (36,9%), из них 25 человек (92%) по методу «360 градусов» были оценены

как люди с высоким уровнем компетентности «клиентоориентированность» и 2 человека (8%) как обладающий средним уровнем развития данной компетентности. По данным опросных методик, эти респонденты характеризуются значительно большей эффективностью в процессе общения (28,12 балла) и преимущественно альтероцентрической (5,67 балла), а также конформной (4,95 балла) направленностью. Показатели выраженности манипулятивной направленности в этой группе респондентов – в зоне низких значений (2,25 балла). Важно отметить, что показатель эффективности общения, существенно отличаясь от показателя в первом кластере (28,12 балла, $p=0,00$), находится в зоне средних значений. Обозначим условно этот кластер «эффективные альтероцентрические». Эта группа респондентов добровольно «центрируется» в общении на целях и потребностях другого, стремится понять запросы клиента с целью их наиболее полного удовлетворения, при этом жертвуя своими интересами, целями, и не ставит задач понимания своей позиции с его стороны. Они отказываются от равноправия в общении в пользу собеседника, ориентируются на подчинение силе положения (буквально понимая фразу «покупатель всегда прав»), ориентированы на не критическое «согласие» и уход от противодействия. Эта группа сотрудников продемонстрировала в ответах отсутствие стремления к действительному пониманию и желания быть понятым во взаимодействии с клиентами, направленность на подражание, реактивное общение, готовность «подстроиться» под собеседника.

В третий кластер вошли 18 человек (24,7% всей выборки), из них по методу «360 градусов» 13 человек (72% группы) были оценены как сотрудники с низким и 5 человека (28% группы) как сотрудники со средним уровнем клиентоориентированности. При этом показатели эффективности процесса общения у этой группы оказались значимо выше, чем у респондентов первого и второго кластеров (1 кластер – 14,67 балла; 2 кластер – 28,12 балла; 3 кластер – 39,73 балла; $p=0,00$). По оценке выраженности направленности в общении были получены данные, которые свидетельствуют о явной выраженности в этой группе сотрудников манипулятивной направленности (5,13 балла) и слабой выраженности альтероцентрической направленности в общении (средний балл 2,38). Условно назовем эту группу «эффективные манипуляторы». Эти сотрудники, так же, как и вошедшие в кластер 1, ориентированы на использование собеседника в своих целях для получения разного рода выгоды. Они демонстрируют отношение к клиенту как к средству и объекту своих манипуляций, осознают свою компетентность в построении такой стратегии взаимоотношений, часто достигают своих це-

лей, разрешая разные ситуации во взаимодействии в свою личную пользу.

Таким образом, на пересечении результатов экспертной оценки и данных опросных методик проясняется психологическое содержание «общенческого» аспекта компетенции «клиенториентированность» в исследуемой компании. Целью клиенториентированности, проявляющейся в непосредственном общении с потребителями, менеджментом компании определяется скорее приспособление к требованиям клиента и недопущение конфликтных ситуаций, чем сотрудничество и создание договоренностей по тому или иному вопросу. Существенным разделяющим признаком является именно ценностная позиция по отношению к клиенту, направленность в общении. Сотрудники, относящиеся к собеседнику как к объекту своих манипуляций, ориентированные на использование его в своих целях, независимо от того, умело или неумело они действуют, рассматриваются экспертами как неэффективные и некомпетентные. Важным результатом, на наш взгляд, является и то, что определяющей компетентность в межличностном взаимодействии с клиентами оказывается не диалогическая, а альтероцентрическая направленность, последствиями которой неизбежно являются нарушение паритетности, партнерства, осложнение взаимного понимания и совместного создания ценностей. Таким образом, полученные результаты позволяют прояснить психологическое содержание требований к персоналу, точнее определять их и создавать более точные инструменты для формирования и оценки важных компетенций персонала.

Литература

1. Братченко С. Л. Диагностика личностно-развивающего потенциала: методическое пособие для школьных психологов. Псков: Изд-во Псковского областного института повышения квалификации работников образования, 1997. 250 с.
2. Недашковский В. Н. Методика диагностики процесса общения // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. Часть 5. Программы и методики психологического исследования личности и группы: Материалы юбилейной науч.-практ. конф. ИП РАН, 28–29 января 2002 г. Отв. ред. А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 322–348.
3. Рожков А. Г. Формирование и развитие отношений клиенториентированной компании: Автореф. ... канд. эконом. наук: Москва, 2012. 26 с.
4. Шавровская М. Н. Клиенториентированность персонала: формирование и оценка: Автореф. ... канд. эконом. наук: Омск, 2011. 21 с.

Т. Н. Лобанова

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ НОВОГО ПОКОЛЕНИЯ

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

Авторы теории поколений [5] выяснили, что примерно каждые 20 лет появляется новое поколение со своими ценностями, и молодежь ведет себя не так, как их родители в том же возрасте. Ценности формируются к 11–12 годам под влиянием исторических событий (война, полет человека в космос, перестройка и др.), также они зависят от модели воспитания в семье. Влияет и дефицит – то, чего в детстве не хватало ребенку. По данным ученых в XX и XXI вв. выросли шесть поколений, из которых на сегодняшний день работает 3: бэби-бумеры (1943–1963), поколение X (1963–1984), поколение Y (1985–2000). В разных странах границы поколений часто не совпадают из-за экономических и культурных особенностей. Теория поколений справедлива для среднего класса, в России к нему относят себя не только люди с достатком, но и с высшим образованием. По данным Росстата на 1 января 2014 г., молодежи до 29 лет в России насчитывалось около 31 млн человек. Тогда как к поколению X можно отнести 41 млн человек, а к бэби-бумерам – 35 млн. Поэтому за «игреков» сейчас конкурируют и работодатели и производители.

Многие HR-менеджеры называют молодых людей поколения Y амбициозными, безответственными, избалованными, пассивными, несамостоятельными, утверждают, что они хотят все и сразу, но не желают напрягаться [4]. Так ли это? Какие же мотивационные особенности наблюдаются в поведении работников нового трудового поколения? Актуальность данного вопроса обусловлена еще и тем, что большинство работодателей считает, что привычные инструменты мотивации не пригодны для поколения «игреков», поскольку работа вовсе не является главным занятием в их жизни. В этой связи особенно важен поиск мотивационных средств, позволяющих активизировать трудовой потенциал молодежи.

Автором было проведено пилотное исследование трудовой мотивации молодых людей с высшим образованием 25–27 лет, работающих в разных организациях (консалтинговые компании, банки, торговые сети, IT-компании, международные компании). В исследовании принимало участие 52 человека, 40 женщин и 12 мужчин. Это была случайная выборка магистрантов и аспирантов Высшей школе экономики.

В качестве методического инструмента исследования были взяты мотивационные методики: тест «Мотивационный профиль» (Ш. Ричи и П. Мартина, адаптация д.п.н., проф. Е. А. Климова) [3] и тестовый вопросник МОТАЙП для определения типа трудовой мотивации работника (разработчики: д. с. н. В. И. Герчиков, О. В. Лазутина) [1].

При заполнении теста Ричи и Мартина предлагалось оценить в баллах значимость 33 утверждений, распределив 11 баллов между четырьмя предложенными в каждом пункте вариантами завершения предложения. Утверждения сформулированы в форме незаконченных предложений, типа «Я полагаю, что мог бы внести большой вклад на такой работе, где...», «В процессе организации работы важно...», «Работа меньше удовлетворяла бы меня, если...» и т. п. После обработки результатов тестирования по каждому работнику были получены мотивационные профили, включающие 12 шкал (факторов) Ричи и Мартина: 1. Вознаграждение, зарплата. 2. Условия работы. 3. Структурирование работы. 4. Социальные контакты. 5. Взаимодействие. 6. Признание. 7. Достижения. 8. Власть и значительность. 9. Разнообразие. 10. Креативность. 11. Самосовершенствование. 12. Интересная работа.

Далее были подсчитаны средние количественные показатели относительной значимости этих факторов и переведены в процентные доли. На рис. 1 изображен мотивационный профиль по методике Ричи и Мартина, показывающий процент выраженности того или иного мотива у обследованной группы молодых работников.

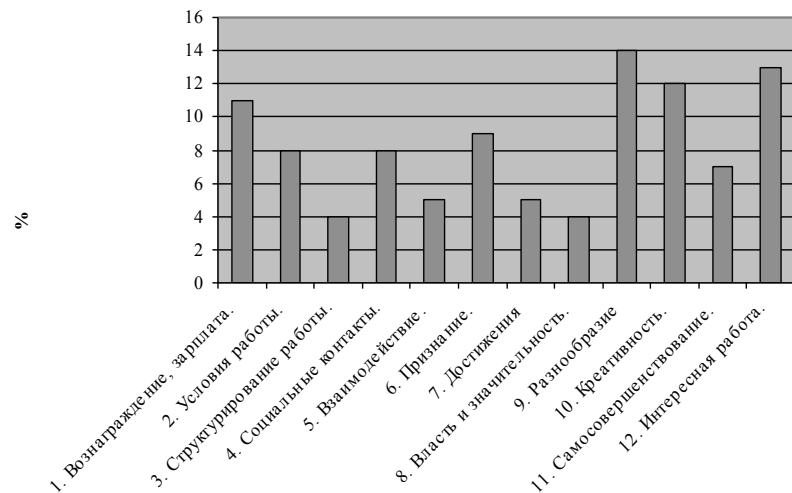


Рис. 1. Мотивационный профиль группы молодых работников по методике Ричи и Мартина

В данном исследовании наиболее выраженными мотивами оказались возможности разнообразия, перемен и креативности в процессе трудовой деятельности работника, а также интересность самой работы.

Потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы оказалась на одном из последних мест. Также, как и потребность во влиятельности, власти, стремление руководить другими – показатель конкурентной напористости.

Поскольку одна из задач менеджера-работодателя – определить, как же мотивировать данных людей, то результаты исследования позволяют рекомендовать обеспечить молодым работникам возможности для достижения успехов и продвижения, повышения разнообразия выполняемой работы, а не пытаться существенно регламентировать выполняемые ими обязанности.

Тестовый вопросник МОТАЙП для определения типа трудовой мотивации работника, основанный на типологической концепции трудовой мотивации В. И. Герчикова, использовался для подтверждения или опровержения результатов предыдущего исследования. Тест определяет степень выраженности (индекс) каждого из пяти базовых типов мотивации – инструментальной, профессиональной, патриотической, хозяйской и избегательной (люмпенизированной), классифицированных В. И. Герчиковым по 4-м основаниям; мотивации достижения – избегания и активному или деструктивному типу организационного поведения. Методика сбора информации состояла из заполнения тестового вопросника «Мотайп», состоящего из 19 закрытых вопросов и включающего четыре блока: отношение к работе (ценности, связанные с работой); восприятие функций руководителя; отношение к заработной плате и другим доходам; оценка различных элементов работы и отношений в организации. После обработки результатов была получена структура трудовой мотивации опрошенных работников, выраженная числовыми коэффициентами от 0 до 1. Эти коэффициенты были превращены в ранги (от 1 до 5), показывающие, какие типы мотивации преобладают у каждого работника. На рис. 2 представлен итоговый результат подобного ранжирования. В исследуемой группе из 52 работников у 22 на первом месте оказалась профессиональная мотивация.

Это свидетельствует о ярко выраженных потребностях молодых работников в уважении, самоуважении и признании, возможностях для творчества в выполнении работы и стремлении к саморазвитию в своей профессиональной области. Также приоритетным оказался

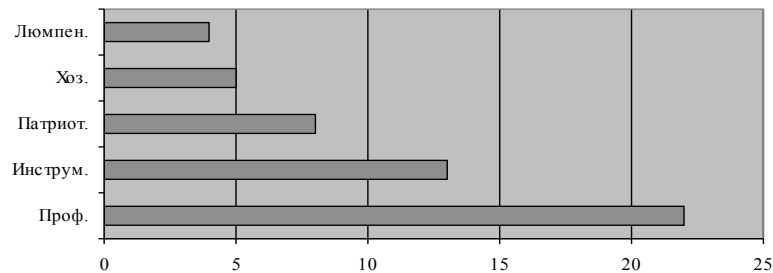


Рис. 2. Количественное распределение молодых работников в соответствии с преобладающими типами мотивации (по В. И. Герчикову)

инструментальный тип мотивации, что показывает интерес в первую очередь к заработку, но заработку не любой ценой, а именно справедливый высокий уровень заработка, полученный за достигнутые результаты, компетенции и знания. Следует также отметить, что в исследуемой выборке молодых работников оказалось мало людей с хозяйским и избегательным типами мотивации. То, что среди молодых работников до 27 лет мало тех, кто готов принимать на себя личную ответственность за выполняемую работу, было вполне ожидаемо. Но вот тот факт, что в выборке оказалось мало людей, стремящихся минимизировать свои трудозатраты, несколько противоречило отзывам работодателей, что вся молодежь «ленивая», пассивная и не желает напрягаться.

В соответствии с исследованиями В. И. Герчикова каждому типу мотивации соответствуют свои виды стимулирования. Сотрудники с профессиональным типом мотивации наиболее эффективно реагируют на организационный вид стимулирования, включающий предоставление особых условий труда, гибкого рабочего графика, дополнительной ответственности, независимости, доступа к ресурсам, права самоконтроля, а также предоставление условий по личностному и профессиональному развитию, обучение и повышение квалификации. Негативные формы стимулирования, страх для работников этого типа мотивации – запрещены.

Поскольку в исследуемой выборке оказалась высокой потребность в интересной общественно полезной работе, автором было проведено также исследование интересов работников. На первом этапе исследования выяснялось смысловое понимание участниками значения понятия «интерес». В результате был выделен большой паллиативный потенциал феномена интерес в трудовой деятельности, включающий такие смысловые значения как внимание к работе, ее занимательность, значительность, необходимость, выгода, польза,

увлечение, заинтересованность, забота о деле, расположение к задаче, склонность к... Далее был проведен опрос и с использованием разработанной автором Анкеты корпоративных интересов [2]. Целью опроса было определение интересов работников, чтобы предложить работодателям мотивационные инструменты, соответствующие доминирующим видам интересов молодежи.

Опрос проводился анонимно, все полученные данные были представлены в обобщенной форме. Вопросы предполагали выбор ответа, отражающего степень важности для каждого работника утверждения, от 1 – совсем не важно; до 5 – очень важно. Анкета включала следующие типы утверждений: «Офисное пространство и интерьер комфортны и располагают к работе»; «Дело, которым я занимаюсь, мне нравится и я работаю с энтузиазмом»; «Я понимаю, какие результаты от меня ожидаются в рамках моих обязанностей»; «В моем подразделении существует атмосфера сотрудничества и взаимной поддержки»; «Государство должно поощрять смелые и ответственные решения неравнодушных к судьбе страны граждан»; «Мои доходы соответствуют моим потребностям» и т. п.

По результатам данного исследования из 52 участников опроса у большинства оказались приоритетны широкопрофессиональные интересы, ориентированные на развитие карьеры, продвижение по службе, выполнение трудовых функций, даже не связанных с профессией (см. рис. 3). Это означает необходимость учитывать мотивационные возможности для продвижения данных работников, расширения их профессиональной области, предоставления возможностей для самореализации. Также, важными для молодых работников оказались *общегражданские и экономические* интересы, что говорит о необходимости корпоративного участия молодежи в общегражданских акциях: за чистый город/автомобиль, красивый сквер и т. п., а также

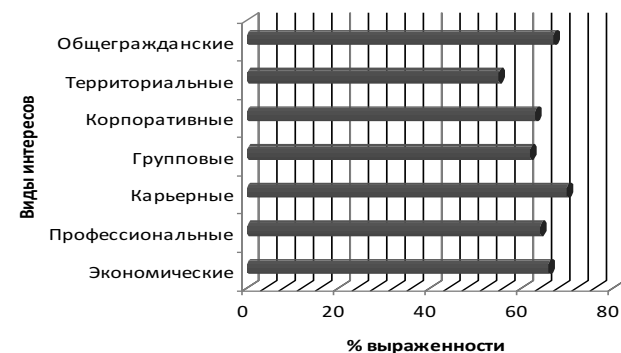


Рис. 3. Выраженность видов интересов в группе работающей молодежи

необходимость получать достойную заработную плату, иметь дополнительное обеспечение, хорошие условия труда, отношения с людьми, соответствующий состав рабочей группы и т. д. *Территориальные интересы* – самый низкий показатель в группе обследованных – свидетельствует, что деятельность данных работников не подчинена территориальным или национальным обычаям, порядкам, традициям, законам, мировоззренческим ценностям.

Таким образом, по результатам исследования мотивации молодых работников нового поколения могут быть сделаны следующие выводы:

1. У работников нового поколения преобладают мотивы разнообразия, перемен и стремления избежать рутинности. Они не готовы годами работать на одном месте. Важным аспектом мотивации для них является интерес к работе. Фактор необходимости интересной работы подтверждает и опрос компании Naus в 2014 г. в России, когда 72% из тысячи молодых людей до 30 лет, опрошенных компанией, отметили, что для них важна именно интересная работа. Удержать такие ищущие натуры на одном месте можно будет лишь с помощью сложного сочетания карьерных преимуществ, харизмы руководителей, дополнительных отпусков, гибкой системы оплаты труда, работы дома или на «фрилансе»
2. Представители нового поколения Y хотят не просто зарабатывать деньги, они готовы участвовать в рискованных проектах, реализовывать свою креативность, талант, открыты для новых идей и имеют «быстрые» мозги. С другой стороны, молодежь непрактична и плохо адаптирована в окружающем мире. При дефиците самостоятельности им нужен опытный наставник.
3. Нежелание работать в системе жесткой иерархии, подчиняться правилам – еще одна особенность «новых работников». Для них не существует авторитетов, они должны понимать, что они делают и зачем, хотят свободно высказывать свое мнение по любому вопросу. Скорее всего, никакие беседы, выговоры и лишение премий здесь действовать не будут. Молодые сотрудники невозможно мотивировать страхом – им нужно показывать возможности. Например, идти навстречу при составлении графика работы, а изучение инструкций и других «скучных материалов» превращать в рассмотрение картинок, видеороликов, рисованных мультяшек.
4. Работники нового поколения ценят свой круг общения и по-другому коммуницируют. Они предпочитают вести диалог в соцсетях, часто не читают письма или не вникают в них, забывают ответить. Рекомендации для работодателей очевидны: минимум статистики, максимально быстрый переход к выводам, наличие

визуальной информации. Еще очень важно, чтобы работодатель не запрещал молодым сотрудникам пользоваться социальными сетями в служебное время.

5. Выявленность «общегражданских» интересов работников показывает, что новые молодые профессионалы будут требовать от своего работодателя высокой социальной ответственности. Они с удовольствием становятся волонтерами, участвуют в различных социальных проектах, в программах по здравоохранению и спорту.
6. Исследование показало, что инициативность, способность брать на себя ответственность и принимать сложные решения, не присущи молодым работникам нового поколения. Вместе с тем, это не врожденные качества, их можно развить как сознательно, так и под давлением обстоятельств. И, конечно, им можно научить – тут многое зависит от того, насколько интересно организован процесс обучения и каковы перспективы работы в данной компании.

Литература

1. Герчиков В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2003.
2. Лобанова Т. Н. Взаимосвязь трудовых интересов и организационного поведения работников // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 2. С. 87–98.
3. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией / Под ред. Е. А. Климова; пер. с англ. Е. Э. Лалаян. М.: Юнити-Дана, 2009. 399 с.
4. Фуколова Ю. Плюс-минус «игрек». Как живет и покупает поколение чуда. 02.06.2014. URL: <http://kommersant.ru/gallery/2483995>.
5. Howe Neil, Strauss William. The Next Twenty Years: How Customer and Workforce Attitudes Will Evolve // Harvard Business Review. 2007. P. 41–52.

А. М. Молокостова

ПАРАСОЦИАЛЬНЫЕ СВЯЗИ: ИСТОЧНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ И КРИТЕРИИ ЗАВИСИМОСТИ

НИУ Высшая школа экономики, г. Москва

Психологи и обществоведы достаточно часто констатируют формирование Интернет-зависимости как бедствия, присущего современному образу жизни. Их главный аргумент в том, что большинство поводов для обращения к Интернету связано не с профессиональными целями, а с удовлетворением потребностей в коммуникации, позна-

нии и развлечении. Проблемой, требующей вмешательства, по их мнению, является стремление следовать правилам и закономерностям, упрощающим взаимодействие. Легкость и простота интернет общения определяется готовностью к формированию личных границ, к избеганию трудностей живых контактов. Для описания такого общения используется понятие – парасоциальное взаимодействие (parasocial interaction).

Но самые первые работы, включающие исследования интерактивного взаимодействия, были обращены к изучению особенностей коммуникаций ведущих передач и знаменитостей шоу-бизнеса, к началу эпохи медиакоммуникаций. Интерес маркетологов, именно они стали первыми исследователями, был обусловлен желанием найти ключевые факторы воздействия, определяющие формирование приверженности тому или иному лицу или программе, а также продукту или услуге. В то же время были установлены психологические закономерности парасоциальных отношений. Установлено, что механизмом вовлечения в сообщества является *эмоциональная идентификация* (Derrick J. L., Gabriel S., Donald H., Wohl R. R., Харрис, Войскуновский). Как утверждает Р. Харрис, так происходит получение психологического опыта, определяющего отношение к миру людей, причем этот опыт может никогда не быть использован в реальной жизни. Примечательно, что это достаточно устойчивое отношение, привязанность может длиться несколько лет.

Также было обнаружено, что важнейшим источником формирования интерактивных связей является фактор сходства с теми людьми, которые присутствуют вокруг в живой реальности, чье поведение может быть принято и предсказано как поведение хорошо знакомого человека. Скорее всего, сходство с медиаперсонами обусловлено согласованным отношением к какому – либо политическому, спортивному, культурному или криминальному событию. Так происходит подтверждение точки зрения, которое создает чувство правоты и социального одобрения. Также оказалось, что особенности парасоциального взаимодействия различны для тех, кто смотрел ТВ в одиночестве и в группе, для лиц разного возраста, пола, образовательного уровня и т. д. Исследователи пришли к общему пониманию важности 3 факторов. К ним отнесены чувство принадлежности к группе, показываемой в передаче или сериале. Второе – авторитет личности, поддерживаемый его личным участием в передаче и приверженность его программе. Третьим фактором стала эмоциональная эмпатия, которая проявлялась, если медиаперсона делала ошибку, оговорку, позволяла себе вольность или что – то не совсем уместное Gleich (1997).

Сообщим об исследовании, проводившемся в Великобритании в конце 20 века. С использованием опросных методов было выделено 4 группы факторов: черты любимого персонажа, интересы любимого персонажа, группа с которой взаимодействует персонаж, способ решения проблем любимым персонажем (Auter P. J., Palmgreen P., 2000). По мнению молодых людей, социальная успешность медиаперсоны мотивирует значительно сильнее, чем физическая привлекательность, и является более весомым фактором в формировании парасоциальных связей (Rubin, Rubin, Haridakis, 2010). В исследовании Gleich (1996) показано, что респонденты оценивают любимый персонаж выше по ряду качеств, к ним отнесены доверие, близость по духу, соответствие идеалам, силе характера и другие, чем хороших соседей (Giles D., 2002).

Следует отметить достаточно сильное влияние идей медицины, в частности, психиатрии на типологии и уровни общения (А. Е. Личко, Б. Д. Карвасарский, В. Н. Мясищев, В. Ф. Чиж и др.). Но, как мы полагаем, эти работы позволяют обнаружить границу между обыденным и зависимым парасоциальным общением. Выделение различных уровней парасоциального взаимодействия требует дополнительных исследований в направлении того, как это взаимодействие нарушает жизнедеятельность и реальные контакты с окружающими людьми. Приверженность авторитету может обладать побуждающей силой и, как правило, она присутствует в юности, когда происходит социальная и профессиональная идентификация. Граница между здоровым функционированием и аддикцией достаточно четко обозначена. К признакам изменений здорового взаимодействия и жизнедеятельности относят нарушение, вплоть до полного отказа, социальных связей и потребностей в реальном общении с другими людьми. Попробуем выделить критерии для выделения уровней общения, которые связаны с интернетом и современными массмедиа:

- 1) Ухудшение нормального физиологического функционирования организма, проявляющееся в отказе от нормальной еды (заказывают пиццу или вообще голодают), физиологических отпавлений – человек еле добегает до туалета, забывая о мочеиспускании.
- 2) Индивид бросает учиться и работать, снижая свои потребности до минимума, или ищет такую работу, чтоб не отрываться от компьютера.
- 3) Ухудшение выполнения привычных социальных ролей – сына или дочери, друга, спутника по прогулкам и вечеринкам.
- 4) Постепенный отказ от традиционных ролей – супруга или родителя, застревание на стадии ухаживания и переговоров о развитии отношений.

- 5) Обретение аддикции, зависимости, статус психически больного.
- 6) Отдельно можно выделить стадию отказа от секса. Однако, снижение сексуальной потребности может происходить на любой из стадий. Возможно, виртуальный секс должна стать отдельным предметом исследования.

В работах отечественных исследователей изучалась мотивация и потребности, приводящих к формированию и развитию склонности и зависимости от Интернета (Войскуновский, 2002, Юрьева, Болът, 2006). Выделены следующие виды мотивов тех, кто первыми вступил на путь общения и обучения через сети, это: деловая мотивация, познавательная мотивация, мотивация сотрудничества, мотивация самореализации, рекреационная и игровая мотивация, аффилиативная мотивация, мотивация самоутверждения и коммуникативная мотивация. Для нас существенным представляется утверждение, что социальные и культурные факторы пользователей проявляются слабо, так как инет – коммуникации сами порождают специфическую культуру (Галинская Т.Н., 2013). Следовательно, эта культура воспитывает и оказывает влияние.

В этой связи примечательна динамика возрастания молодёжной аудитории в интернете. Так Левада-Центр сообщает, что в марте 2014 года следующее количество населения по возрастам стало пользователями Интернета: 18–24 года – 96%; 25–39 лет – 93%; 40–54 года – 69%; 55 лет и старше – 27%. Еще одна статистика привлекает внимание и настораживает. По данным ВЦИОМа, среди регулярных пользователей интернета 64% – младше 40 лет. На март 2014, среди ежедневно выходящих в Сеть 78% – 18–24-летних и 73% – 25–35-летних. Видимо, чем ниже возраст опрошенных, тем сильнее они вовлечены в интернет-коммуникацию. В подростковом и юношеском возрасте, когда происходит активная социализация, молодой человек наиболее подвержен если не полной изоляции от реальных сообществ, то формированию склонности видеть партнёров по общению и дружбе в медийных или виртуальных персонажах.

Нами начато исследование с целью понять насколько актуальна проблема, и насколько современные средства массовой информации оказывают воздействие на формирование авторитетов и приверженности неким персонам. Мы приняли за истину утверждение, что виртуальный мир проникает в умы и сердца современных людей, при всей своей нематериальности, он объективен для тех, кто к нему обращается. Находясь в начале нашей исследовательской работы, мы провели пилотажное исследование, которое включали более 150 студентов факультета компьютерных наук ВШЭ. Было задано три во-

проса: Кто является неким медийным лицом, которое Вы чаще всего замечаете на экране ТВ? Вспомните, его жизненное кредо или идею. Какими (положительными и отрицательными) качествами он обладает? Главным результатом стало открытие, что студенты более успешными и примерами для подражания называют персон, общение с которыми крайне затруднено. Самым частым ответом о персоне было указание на Алана Маска. Жизненное кредо, присутствующее в ответах студентов, мы разделили на два типа ответов – ни смотря ни на что идти к успеху, не отчаиваться при неудачах, делать любимое дело и успех нагонит. Все указанные лица социально успешны, совершили поразительные открытия и или создали всемирно известный продукт, довольны собой и жизнью, а также обеспечены.

Ю. Е. Мужичкова

ЛИЧНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАК УСЛОВИЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ФГОБУ ВПО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»

Процессы трансформации в сфере социальной политики современного российского общества способствуют перемещению значительной части социальной ответственности с государства на различные негосударственные субъекты. Социальные программы и проекты, реализуемые современными компаниями, можно условно разделить на две группы: внутренние программы, направленные на реализацию ответственности корпорации перед своим персоналом (поддержание занятости, обеспечение достаточного уровня зарплаты и безопасности труда, повышение профессионального роста и т.д.) и перед собственниками капитала; внешние программы, направленные на обеспечение ответственности корпорации перед обществом, потребителями товаров и услуг, внешней средой и местным сообществом на территории, где действует компания [1].

Для того чтобы лучше понять причины различных стратегий реализации социальной ответственности в компании, необходимо перейти от изучения корпоративной цели – к исследованию личностной цели, то есть определить механизмы социальной ответственности менеджера, принимающего решения относительно социальной политики организации. Еще одним подтверждением необходимости исследова-

дования личной социальной ответственности является убежденность многих зарубежных специалистов в области управления экономикой и маркетингом в том, что бизнес все-таки может быть по-настоящему ответственным, то есть не только подчиняться «внешним экономическим, социальным и моральным нормам», но и направляться «внутренними нравственными побуждениями». Например, один из теоретиков мирового маркетинга Ф. Котлер, вводя в теорию маркетинга понятие социального или социетального маркетинга, доказывает, что социальная ответственность многих «цивилизованных» компаний – это не только и даже не столько пиар, сколько действия, вызванные их «совестливостью и человечностью».

Исследование механизмов личной социальной ответственности основано на представлениях о психологической природе ответственности и о психологии нравственности. Ответственность относится к числу наиболее сложных по содержанию понятий в психологии. Под ответственностью принято понимать форму саморегуляции и самодетерминации личности, которая выражается в осознании себя как причины совершаемых поступков и их последствий, а так же в осознании и контроле своей способности выступать причиной изменений в окружающем мире и собственной жизни.

Исходным пунктом определения степени ответственности во все эпохи было решение вопроса о соотношении свободы и необходимости. В психологии часто делается акцент на наличии двух типов ответственности: имеющей внутренние мотивы и внешние (К. А. Абульханова-Славская, К. Муздыбаев, С. Розенцвейг, Д. Роттер, С. Л. Рубинштейн).

Однако отвлеченное от нравственных основ личности измерение когнитивных, ситуационных и эмоциональных факторов как детерминант ответственного поведения не приводит к однозначному пониманию ведущих психологических механизмов и закономерностей социально-ответственного поведения. Необходимо учитывать проблему нравственности, которая также имеет непосредственное отношение к пониманию психологических механизмов социальной ответственности. Здесь следует упомянуть о модели нравственного развития Колберга, выделившему в этом процессе несколько стадий, каждая из которых соответствует определенному уровню морального сознания.

В рамках экономической психологии разработаны модели, рассматривающие этико-экономические проблемы. Одним из вариантов такой психологической модели является подход к исследованию психологических отношений нравственности субъектов экономической активности, предложенный А. Л. Журавлевым и А. Б. Купрей-

ченко. Ими была разработана теоретическая модель нравственной регуляции экономической активности, которая включает психологическое отношение личности к соблюдению нравственных норм и психологическую дистанцию с представителями различных социальных категорий как основной критерий гибкости этого отношения [4]. Существуют также исследования, устанавливающие тесную взаимосвязь нравственно-психологических составляющих экономического самоопределения [6].

В литературе встречаются исследования, описывающие и сопоставляющие модели личной и корпоративной социальной ответственности. Так, Roland Benabout и Jean Tirole выделяют мотивы личной социальной ответственности: внутренний альтруизм (основанный на внутренних ценностях); благотворительность как форма налога (поведение, обусловленное внешними мотивами); самооценка, как внутренний регулятор социально-ответственного поведения (как мы выглядим в глазах других, и, что не менее важно, в собственных глазах). Рассматривая вопрос о корпоративной социальной ответственности (КСО), авторы выделяют три понимания КСО: социальная ответственность как долгосрочная перспектива увеличения прибыли (выигрыш-выигрыш); делегируемая филантропия (компания как канал для выражения ценностей граждан, ответ на спрос в отношении экологически чистых продуктов и т. д.); просто благотворительность без увеличения прибыли (инициируется владельцами компании, демонстрирующими филантропическое поведение) [9, с. 3–11]. Прибыль корпорации часто связывают с социально-ответственным поведением, однако исследования Margolis et al. (2007) [12, с. 19], Orlitzky et al. (2008) [13, с. 407] и других авторов говорят об отсутствии такой корреляции. Также R. Benabout и J. Tirole указывают на то, что в действительности существует смесь трех видов КСО, то есть, не существует компаний, практикующих только один вид КСО. При этом авторы указывают, что из трех видов КСО только два вида, а именно, «канал для выражения ценностей» и «внутренне инициированная филантропия» связаны с личной социальной ответственностью [9, с. 12].

Deborah Blackman et al. (2012) и Aguilera et al. (2007) в своих исследованиях выделили виды мотивов корпоративной и личной социальной ответственности и сопоставили их уровни [10, с. 15; 8, с. 852].

Переходя к вопросу об особенностях личной социальной ответственности, следует отметить, что существует множество подходов в определении ее видов и уровней. Так, Барановская Л. А. [2, с. 15] выделила следующие уровни социальной ответственности: безответственный; утилитарно-прагматический (выгодно–не выгодно);

нормативно-функциональный (хорошо-плохо); созидательно-альтруистический (совесть).

Белов А. В. описывает механизм реализации личной социальной ответственности. Личная социальная ответственность осуществляется на различных уровнях. Субъектный уровень социально-ответственного поведения определяется мотивационно-целевой сферой. Личностный (психологический) уровень социально-ответственного поведения представлен аффективно-волевой сферой и иерархией личностных смыслов. Третьим уровнем механизма реализации социальной ответственности является практический, непосредственным проявлением которого выступают поступки и реальные достижения [3, с. 9].

Некоторые авторы исследовали особенности альтруистических мотивов. Так, Magne Supphelln и Michelle R. Nelson провели эксперимент, демонстрирующий различные виды филантропических решений. Были выделены три группы людей, имеющие различные основания при принятии решения о пожертвовании: «аналитики» (оценивают все детали, ищут дополнительную информацию), «ищущие связь» (пытаются установить связь, смотрят на название организации и т. п.), «интерналы» (основываются на внутренних убеждениях, никак это не объясняя) [14, с. 592].

В исследовании Stefano DellaVigna et al. (2009) было показано, что филантропическое поведение имеет два ведущих мотива: собственно альтруизм и благотворительность как результат социального давления и неумения сказать «нет» [11, с.26].

Основной задачей нашего исследования стала разработка модели личной социальной ответственности, а также психологического инструментария для измерения и определения видов личной социальной ответственности.

Методы и методики: опросник «Личная социальная ответственность» (Мужичкова Ю. Е.), 16-факторный личностный опросник Кеттелла, методика «Якоря карьеры» (Э. Шейн, перевод и адаптация В. А. Чикер, В. Э. Винокурова). Статистическая обработка данных осуществлялась с помощью программного пакета SPSS Statistics 17.0.

В качестве испытуемых выступили 260 человек в возрасте от 17 до 30 лет. В результате предварительного опроса большинство участников исследования высказались о намерениях начать собственный бизнес, либо уже имеют опыт предпринимательской деятельности.

По результатам проведенного исследования, можно говорить о существовании различных видов личной социальной ответственности и гендерных различиях в степени их выраженности. Можно выделить четыре вида личной социальной ответственности: экстернальная социальная ответственность (основана на внешних факторах, которые

способствуют повышению самооценки, формированию позитивного имиджа в глазах окружающих); интернальная социальная ответственность (основана на чувстве долга и моральных обязательствах); прагматическая социальная ответственность (основана на получении выгоды в результате социально-ответственного поведения); дистантная социальная ответственность (неверие в возможность честной и полноценной реализации социально-ответственных программ в обществе). Данная модель согласуется с позицией многих авторов, выделяющих внутренний и внешний мотив личной социальной ответственности. Однако полученные нами результаты позволили конкретизировать виды социальной ответственности, основанной на внешних мотивах, вследствие чего мы предлагаем различать «экстернальную» и «прагматическую» социальную ответственность. Также нами был выявлен особый фактор, влияющий на социально-ответственное поведение личности, а именно «дистантная социальная ответственность», который также является важным при построении модели личной социальной ответственности.

Литература

1. Акмаева Р. И. Повышение социальной ответственности топ-менеджмента в условиях экономического кризиса // Региональная специфика развития бизнеса и экономики: материалы II Всерос. науч. конф. 2009. С. 13.
2. Барановская Л. А. Формирование социальной ответственности студента в социокультурном образовательном пространстве: автореф. дис. ... докт. пед. наук. Чита, 2012.
3. Белов А. В. Социальная ответственность: содержание и механизм реализации: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Волгоград, 2011
4. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. 436 с.
5. Коробанова Ж. В., Мужичкова Ю. Е. Представления о личностных особенностях российских бизнесменов // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2013. № 3. С. 48–55.
6. Купрейченко А. Б. Психологические механизмы нравственной регуляции экономического поведения. // Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. 508 с.
7. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М.: Финпресс, 2004.
8. Aguilera R. V., Rupp D. E., Williams C. A., Ganapathi J. (2007). Putting the S back in Corporate Social Responsibility: a multilevel theory of social change in organization // Academy of Management Review. V. 32. № 3. P. 836–863.

9. Benabout R., Tirole J. (2010). Individual and corporate social responsibility // *Economica*, 77. 1–19.
10. Blackman D., Kennedy M., Quazi A. Corporate social responsibility and individual resistance: learning as the missing link in implementation. *Management Learning*, DOI: 10.1177/1350507612444392 (May 2012), 1–16.
11. DellaVigna S., List J., Malmendier U. (2009). Testing for Altruism and Social Pressure in Charitable Giving, NBER working paper no. 15629.
12. Margolis J., Elfenbein H. (2007). Do well by doing good? Don't count on it // *Harvard business Review*, Social Responsibility, Special Issue on HBS Centennial, 86 (1), 19.
13. Orlitzky M., Schmidt F., Rynes S. (2003). Corporate social and financial performance: a meta-analysis // *Organization Studies*, 24 (3), 403–410.
14. Supphelln M., Nelson M.R. (2001). Developing, exploring, and validating a typology of private philanthropic decision making // *Journal of Economic Psychology*, 22, 573–603.

В. Б. Никушина, И. И. Никушин

НОРМА И ПАТОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ: КЛИНИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Курский Государственный Медицинский Университет, г. Курск

Что есть норма и патология организации? Этот вопрос лег в основу реализации критериально-клинического подхода в организационной среде. Констатируя ситуацию парадигмальной неопределенности организационной психологии, данный вопрос необходимо представить через понимание самого феномена организации. Различные направления науки дают множественные определения организации. Мы остановились на понимании организации как целевой иерархической и управляемой общности. Организации возникают тогда, когда достижение каких-либо общих целей осуществляется через достижение индивидуальных целей, или же, когда достижение индивидуальных целей осуществляется через выдвижение и достижение общих целей [2, с. 11].

Нельзя отрицать факт наличия патологии в организации. Являясь субъектами множества организационных структур, люди интересуются тем, что происходит не столько с субъектами, сколько с системой, в которой эти субъекты функционируют в тот момент, когда организация здорова, или когда организация больна. Исходя из положения о единстве протекания законов на любом уровне орга-

низации живой материи, методом «лечения патологии» организации целесообразно использовать «клинический» подход в диагностике и лечении организации.

Организации, являясь социальными объектами, представляют собой систему, состоящую из взаимодействующих элементов, производящих некий полезный продукт, ненужный самой системе, но при этом необходимый кому-то вовне. Впервые в открытой печати термин «организационная патология» появился в 1972 году с исследованиями Я. Станишкис и используется исследователями, занимающимися наукой управления, в том числе, управлением социальными системами [4]. В их исследованиях данный термин означает наличие дисфункции, как на локальном уровне, так и на уровне всей системы в целом. В этой связи адекватной оценкой организационной патологии будет оценка ее объема, выраженности и локализации, а также патологии структуры (строения), патологии организационных отношений, патологии принятия решений.

Основные критерии оценки организационной нормы и патологии целесообразно представить в континуальной логике, понимая за состоянием нормы организации устойчивое целедостижение, а за организационной патологией – устойчивое целенедостижение.

Критерии нормы организации: открытость процесса; норма управляемости; интеграция взаимодействия; целедостижение; норма конфликтности; выполнение организационных нормативов; норма поощрения преобладает над наказанием; норма права.

Патология строения организации: господство структуры над функцией; автаркия подразделений; несовместимость личности и функции; бюрократия. Патология организационных отношений: неуправляемость; бессубъектность; рассеивание целей; преобладание личностных отношений над служебными; инбридинг. Патология управленческих решений: дублирование организационного порядка; игнорирование организационного порядка; рассогласованность решений; разрыв между решениями и их организацией; инверсия; демотивирующий стиль руководства; стагнация.

Вопрос критериализации патологических организационных изменений в рамках клинико-психологического подхода генерируется с симптоматизацией и объективизацией их измерения. Представим попытку синхронизировать критерий, его симптомы и способы измерения.

Открытость как критерий организационной нормы, реализуется на уровне патологии через проявления энтропии, измеряется через показатели вероятностного прогноза действий и организационного развития [2].

Норма управляемости, как критерий при патологии, проявляется в выстраивании системы управления организацией без учета структурной иерархии и организационных уровней. Увеличение нормы управляемости приводит к нарушениям контроля и качества. Измеряется данный критерий через оценку согласованности целей и действий подразделений и работников организации, а также реализуемость решений [2].

Интеграция взаимодействия как критерий на симптоматическом уровне проявляющийся через нарушение интерактивных и коммуникативных связей структурных подразделений и их субъектов, измеряется через индексы интеграции, согласованности, вовлеченности по модели Бейлза [3] и вариантов ее адаптации [1]. Низкий уровень интеграции структурных подразделений – это конкретный путь к устойчивому целенедостижению.

Необходимо обратить внимание на еще один показатель интеграции – «согласованность». Речь идет о мере и степени того, как функционал структурного подразделения соотнесен между собой. При отсутствии соотнесенности функционала – согласованность будет низкая. Если перевести это на субъектный уровень, то руководитель структурных подразделений с высоким уровнем согласованности может быть гиперфункциональным. Соответственно, также опасна и зона низкой согласованности.

Любая организация, как и любой организм, создается с определенной целью, и здесь очень важно понимать смысл критерия «целенедостижение».

Критерий нормы конфликта. Основанием любого конфликта является противоречие. Без наличия противоречия организация умирает. О каких конфликтах, о каких противоречиях идет речь? В первую очередь о конфликтах интересов и позиционных конфликтах. Если говорить об организационных системах, например, производственного уровня, то позиционными конфликтами и конфликтами интересов будут наполнены отношения конструкторской и технологической структур. Конфликт становится патологией, когда он опасен, когда в него входит дополнительное содержание. Основная задача оздоровления организации в данном контексте состоит в том, чтобы контролировать наполненность противоречий субъективным содержанием. Должен быть какой-то комплекс организационных нормативов – качественная характеристика организации труда, количественное выражение, которое соответствует оптимальному организационному решению. С этой точки зрения организация здорова, если выстроена система организационных нормативов в виде критериев результативности выполнения бизнес-процессов.

Следующий критерий – норма поощрения. В оргконсалтинге оно присутствует и имеет конкретное выражение: 4:1. Четыре поощрения абсолютно любого уровня и одно наказание. Существенный нюанс, что считать поощрением и что считать наказанием. Для каждого субъекта организации различна ценность того и другого.

Обобщая содержание представленного клинико-психологического подхода к норме и патологии организации, критеризация патологических организационных изменений генерируется в симптоматических проявлениях (на уровне строения организации; организационных отношений; управленческих решений) и объективизируется в их измерениях.

Литература

1. Лазаренко В. А., Никишина В. Б., Медведева М. В., Запесоцкая И. В., Петраш Е. А. Технология оценки эффективности взаимодействия структурных подразделений вуза // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. №3. С. 60–68.
2. Пригожин А. И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003. С. 863.
3. Robert Bales. Studies in Social Interaction (with co-authors). N. Y., 1955.
4. Staniszki J. Patologie struktur organizacyjnych. Wroclaw–Warszawa–Krakow, 1972.

Е. А. Палт

ОСОБЕННОСТИ СТИЛЕЙ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ МЕНЕДЖЕРОВ (В КРУПНОЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОМПАНИИ)

ФГОУ ВПО «МЭСИ», Москва

Стиль делового общения подразумевает под собой систему средств, с которыми сознательно или стихийно прибегает человек для оптимального построения общения и деятельности с учетом внешних условий и индивидуальных предпосылок осуществления деятельности общения [3, с. 112]. По мнению В. А. Толочка, стили делового общения рассматриваются как паттерны приемов, биологически или социально обусловленные [3, с. 211].

При этом СДО: имеют общую структурно-функциональную организацию (включающие субъективно-удобные условия, структуру – устойчивые паттерны профессионально обусловленных действий и операций); в социономических профессиях могут классифицироваться аналогично со стилями деятельности, поскольку в основе СДО

лежат общие для различных стилей основания; СДО осуществляется субъектом на основе знаний о своих индивидуальных особенностях и на прошлом опыте; спонтанно сформированные СДО могут ограничивать деятельность субъекта, поскольку не будут оптимальными для определенных задач.

Целью нашего эмпирического исследования «Динамика стилей делового общения в социоэкономических профессиях» было выявление закономерностей эволюции стилей делового общения в зависимости от динамики биологических и социально-психологических особенностей субъектов. Гипотезы исследования: 1. В социоэкономических профессиях имеет место выраженная эволюция СДО субъектов на протяжении их профессиональной карьеры. 2. Наиболее активно изменения СДО субъектов проходят на первых стадиях карьеры. 3. Изменения социальной позиции (должностной позиции) есть фактор радикальных и быстрых изменений структуры и параметров СДО («дискретный режим»).

Для достижения целей исследования была использована методика СДО В.А. Толочка для диагностики основных характеристик стиля, а также личностные методики: тест К. Томаса (в адаптации Н.В. Гришиной), опросник черт характера В.Н. Русалова и опросник диагностики эмоционального интеллекта Д,В,Люсина.

В исследовании приняли участие 62 сотрудника отдела продаж крупнейшей международной компании, мужчины 21–47 лет, торговые представители, партнеры по развитию бизнеса, руководители группы, руководители направлений. В настоящее время продолжается обработка материалов.

В статье приводятся данные описательной статистики и факторного анализа по методике СДО [4]. Методика СДО имеет шкалу от 0 до 9, где 9 максимальное значение. Максимальное значение среднего значения приходится на параметр «Коммуникация» (7,89) и «Сотрудничество» (7,94). Также в этих параметрах наблюдается наименее низкие значения стандартного отклонения, что характеризует наличие общего видения СДО у испытуемых. Наименьшие показатели выявлены в параметрах «Уход» (3,71) и «Угрозы» (4,47), при наибольшем стандартном отклонении. Также высокие средние показатели связаны с параметрами «активность» (7,21) и информация (7,16).

Эти данные подтверждают, что в деятельности сотрудников продающего подразделения коммуникация, общение становится основным профессиональным средством, при этом большинство испытуемых придерживаются стратегии сотрудничества, партнерства в достижении профессиональных задач. Это можно объяснить тем, что основным видом деятельности сотрудников являются переговоры,

а именно позиционные торги (по классификации Р. Фишера и У. Юри). Активность напрямую связана с должностями испытуемых – торговые представители (47 человек из всей выборки) работают на территории клиента, используют автомобиль для визитов и заинтересованы в большом количестве встреч, которые могут принести контракт. Информацию можно рассматривать как один из важнейших ресурсов в подобных переговорах, поскольку жесткие и силовые приемы переговоров в такой деятельности невозможны.

По существу, стратегия ухода и угроз является противоположной стратегией, что является непринятым и, возможно, недопустимым в данной организации. Большой разброс оценок в параметрах угроз и ухода, возможно связан с большим возрастным и должностным разрывом между испытуемыми. Можно предположить, что с увеличением стажа работы (как общего, так и стажа работы в компании), с увеличением возраста, сотрудники все чаще будут оценивать стратегию ухода и силовые способы общения как негативные.

Партнерское общение, стратегия сотрудничества зафиксированы в том числе в названии должности некоторых сотрудников – партнер по развитию бизнеса. Большое влияние оказывает и корпоративная культура данной американской транснациональной компании. В данных организациях с одной стороны, сотрудник рассматривается как партнер, с другой стороны, контрагенты компании также рассматриваются как партнеры в деятельности компании.

Также высокие показатели получили следующие параметры стиля, описывающие средства общения: «просьба», «аргументация», «задание параметров общения». Эти параметры также характеризуют партнерский стиль общения, партнерские переговоры. Также можно отметить, что аргументирование и задание параметров общения – это ключевые навыки переговорщиков и управленцев, которым активно обучают на тренингах, которые входят в систему корпоративного обучения.

Результаты факторного анализа. Для факторной структуры СДО Я накопленный процент дисперсий составляет 100%, что означает, что переменные наиболее полно описаны. Из всех факторов отобраны 6, суммарный процент шести факторов составляет 55,1%. Низкие значения по 6 факторам могут быть объяснены ситуацией диагностики (цейтнот), либо данные стили, действительно, слабо структурированы.

Фактор №1 объясняет 21,5% накопленной дисперсии и включает в себя следующие переменные: уступка, невербальное общение, привлечение других людей, организация времени для обдумывания и подготовки, предоставление партнеру времени для обдумывания

и подготовки, фиксация времени для решения задачи партнером, организация физического пространства для общения.

Первый фактор, наиболее нагруженный, может быть условно назван «Холоп». Для него характерен акцент на пространственно-временную организацию общения, а также уступка как стратегия поведения, подчеркивание эмоциональных взаимосвязей и, возможно, расширение круга общения. Преимущественная опора на невербальное общение может свидетельствовать об отсутствии развитых навыков переговоров у испытуемых – торговых агентов, о спонтанности действий. Возможно, этот фактор свойственен новичкам в компании, связан с недостаточным опытом работы и неправильными мотивационными установками. Известно, что несколько испытуемых (7 из 62) подписали опросные листы прозвищами «раб», «холоп».

Фактор №2 объясняет 8,2% накопленной дисперсии, включает в себя следующие переменные: деловые письма, содействие как практическая помощь в делах, поощрение, высокая активность, очень высокий темп, варьирующая динамика. Второй фактор может быть назван «Типовой стиль торгового агента», включает в себя следующие переменные и ему свойственно: высокая активность, динамика, письменное обсуждение вопросов, поощрение и помощь партнеру. Задача торгового агента – заключить договор о сотрудничестве и поставке товара на территории самого покупателя, партнера, которым может выступать небольшой магазин.

Фактор №3 объясняет 7,2% накопленной дисперсии и включает в себя: управление и коррекция взаимных позиций, развитие людей и формирование новых отношений, фиксация времени переговоров, максимально-возможное время, большая личностная дистанция. Третий фактор может быть назван «Коуч» («руководитель»), представитель такого стиля СДО, скорее всего ориентирован и на отношения и на выполнение задачи; для него, возможно, важен психологический климат в коллективе, он координирует совместную деятельность сотрудников, побуждает к решениям и действиям, формирует новые групповые нормы и правила поведения. Отвечает за инициирование действий по задаче, «работает с кадрами», отбирает, воспитывает, передает свой опыт и адаптирует.

Фактор №4 объясняет 7,1% накопленной дисперсии, включает в себя: сотрудничество, аргументация, параметры выполнения задачи, документы, просьба, убеждение, беседа. Четвертый стиль «Администратор»: субъект осуществляет контроль выполнения задачи, соответствие заданным критериям с помощью различных средств: просьбы, беседы и т. п. Возможно, данному стилю свойственна ориентация на результат, способность планировать и распределять ресурсы.

Фактор №5 объясняет 6% накопленной дисперсии, включает в себя эмоциональную связь, уход, демонстрацию силы и твердости позиции, обозначение проблемы и предоставление партнеру выбора средств и способов решения, угрозы, санкции, наказание. Пятый фактор – «Авторитет», поскольку основное воздействие на партнера связано с сочетанием силы и эмоционального давления, отсутствие глубокой проработки позиций партнера, при большой эмоциональной вовлеченности и стратегии ухода, если сила окажется на противоположной стороне. Поскольку данные характеристики в описательной статистике имели наибольшее отклонение при наименьших средних значениях, можно предположить, что данный стиль является редким для данной выборки, наименее адаптивным. Такая стратегия также неприемлема в переговорах торговых представителей, поскольку в их деятельности, не клиент является инициатором общения, а сам торговый представитель.

Фактор №6 объясняет 5% накопленной дисперсии, включает коммуникативную и информационно-когнитивную функции общения, а также варьирующую динамику. Шестой стиль делового общения наименее выражен в данном исследовании, может быть условно назван как «Генератор» (Политик). Меньше ориентирован на отношения, и больше на новые решения, возможности, связи.

Гипотезы, проверяемые в настоящий момент в исследовании, дают основания для выделения основных детерминант изменений и описания эволюции систем СДО субъектов социэкономических профессий. Таким образом, СДО профессионала станет моделью изучения динамичных, сложных процессов взаимодействия людей, результатов и эффектов позитивного и негативного влияния одного человека на другого, возможности использования человеком как субъектом деятельности разных ресурсов.

Литература

1. Нарциссова С. Ю. Феномен когнитивного стиля в психологии // Наука и современность – 2011: сборник материалов VIII Международной научно-практической конференции / Под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2011. С. 77–83.
2. Палт Е. А. Психолого-организационные принципы прогноза успешности профессионала на основе компетентностного подхода. Вестник ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2014 № 1. 140 с.
3. Психология общения. Энциклопедический словарь, под общей редакцией А. А. Бодалева. М.: СОГИТО, 2014. 600 с.
4. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта как феномен и как научная проблема: макро-, мезо- и микроциклы карьеры /

В. А. Толочек, Е. А. Палт, С. В. Шпитонков // Вестник ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2012 № 3. 229 с.

5. Толочек В. А. Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: ИП РАН, 2013. 318 с.

О. А. Пикулёва

ВЛИЯНИЕ ВНУТРЕННИХ И ВНЕШНИХ ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА САМОПРЕЗЕНТАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Санкт-Петербургский государственный университет,
Институт «Высшая школа менеджмента», г. Санкт-Петербург

Профессиональная деятельность руководителя и процесс «эксплуатации» профессионально значимых качеств со временем неизбежно проявляются в его самопрезентационном поведении. Зададимся вопросом, почему самопрезентационное поведение российских руководителей зачастую носит превалирующе критичный и даже агрессивный характер? Полагаем, что ответ находится в плоскости их профессиональной принадлежности, поскольку

профессиональная деформация менеджера – это реально существующий профессиональный риск, большей частью связанный не столько с личностными особенностями индивида, сколько с особенностями и длительным стажем управленческой деятельности. Эти особенности находят свое отражение в самопрезентации руководителей, вне зависимости от гендерной дифференциации.

Результаты наших многолетних исследований показали, что самопрезентация личности (от *англ.* «Self-presentation» – «Я сам», «представление») является неотъемлемой составляющей любого акта социальной коммуникации, и выражается как постоянный процесс предъявления Я-информации в межличностном взаимодействии, независимо от осознанности субъектом самопрезентации своих поведенческих действий.

По критерию осознанности/несознанности поведения, направленного на управление впечатлением, нами выделяются два вида самопрезентации личности – *проактивная и реактивная самопрезентация*, а по критерию мотивации социального одобрения – пять стратегий самопрезентации, включающих в себя двенадцать тактик ассертивного (*assertive*) и защитного (*defensive*) типов самопрезентации.

Целью проведенного нами на выборке руководителей в 2013 году исследования было выявление влияния внутренних (профессиональное выгорание, агрессивность, самомониторинг, самоэффективность) и внешних (стаж управленческой деятельности) факторов на самопрезентационное поведение, выбор тактик и стратегий самопрезентации в группах руководителей – мужчин и женщин.

Участниками исследования явились топ-менеджеры крупных бюджетных и коммерческих организаций (численность персонала организации от 300 человек), имеющие стаж управленческой деятельности свыше 5 лет. Всего в исследовании участвовало 47 человек (группа женщин – 32 чел., средний возраст – 44 года; группа мужчин – 15 чел., средний возраст – 41 год). Средний управленческий стаж (для обеих групп) составил 10 лет.

В качестве методов исследования были использованы:

- «Шкала тактик самопрезентации» (Self-presentation tactics scale by S.-J. Lee et al., 1999),
- опросник К. Маслач и С. Джексона (*Maslach Burnout Inventory*, MBI; Maslach C., Jackson S. E., 1986; адаптация Водопьяновой Н. Е., 2009) [3], имеющий три шкалы: «эмоциональное истощение», «деперсонализация» и «редукция личных достижений»;
- шкала диагностики агрессивности и враждебности (*Buss – Durkee Inventory*, BDI; Buss A. H., Durkee A., 1957; адаптация Почебут Л. Г., 2000); шкала диагностики самоэффективности (*Self-Efficacy Scale*; Sherer M., Maddux J. E., Mercadante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R. W., 1982; адаптация Бояринцевой А. В., 2001); шкала экстраверсии – интроверсии (Jung C. G., 1936); шкала самомониторинга (Self-Monitoring Scale, SMS; Snyder M., 1979).

В целом, результаты проведенного исследования позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Личностные особенности субъекта самопрезентации, выраженные уровнем самомониторинга, связаны с его самопрезентационным поведением в процессе межличностного общения, независимо от пола субъекта самопрезентации. Самоэффективность межличностного общения руководителей имеет прямую взаимосвязь с их уровнем самомониторинга.
2. Определенный стиль самопрезентации руководителей-мужчин (критично-агрессивный) имеет прямую взаимосвязь с длительным стажем управленческой деятельности и их профессиональным выгоранием.
3. Чем более высокий уровень вербальной и эмоциональной агрессивности имеют руководители, тем чаще они используют ас-

ОСОБЕННОСТИ ПОКУПАТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОКОЛЕНИЙ

Южный Университет (Институт управления, бизнеса и права),
г. Ростов-на-Дону

Покупательское поведение – процесс принятия решения потребителем о распределении своего дохода между различными товарами и услугами, которые он намеревается приобрести [1]. Знание механизмов покупательского поведения позволит организации более рационально распределять свои ресурсы для производства соответствующих товаров и услуг. Особое место при формировании поведения потребителя на рынке имеет так называемый психологический процесс, характеризующий ответные реакции потребителя. Чтобы завоевать рынок, необходимо знать и видеть своих покупателей, разбираться в культуре потребления различных поколений и находить к каждой группе свой, персонифицированный подход [2]. Уже недостаточно просто задумываться о том, что же на самом деле хочет потребитель, нужно еще думать о том, как и где он хочет удовлетворить свои потребности посредством приобретения ваших товаров или услуг.

Потребности потребителя, являясь внутренними возбудителями активности, потребности проявляются по-разному в зависимости от ситуации. Потребности индивида способны существенно изменяться в зависимости от форм его жизнедеятельности, соответственно у каждого поколения они будут отличаться (Kaylene C. Williams, 2010) [4].

В данной работе мы рассматриваем представителей 3 поколений: Беби-бумеры, поколение X и поколение Y. Наименование поколений ввели N. Howe, W. Strauss (1997) [3]. Именно эти группы поколений являются сегодня основными потребителями. Теория поколений помогает проанализировать особенности различных поколений и предсказать потребительское поведение, исходя из их базовых ценностей.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что проблемы, рассмотренные в данной работе, имеют большое практическое значение как для специалистов, связанных с продажей, так и для развития теории поколений. Целью нашего исследования является изучение особенностей покупательского поведения в разных поколениях.

В исследовании принимали участие 160 жителей Ростова-на-Дону: 53 чел. 1958–1963 годов рождения, 50 чел. 1975–1983 годов и 57 чел. 1990–1997 годов рождения.

сертивные тактики «сообщение о своих достижениях» и «преувеличение своих достижений», сообщая о своих достижениях и преувеличивая их значение, с целью произвести позитивное впечатление на объект самопрезентации.

4. Существует прямая взаимосвязь самопрезентационной тактики «*негативная оценка других*» со стажем управленческой деятельности (УД). Чем дольше человек осуществляет руководство другими людьми, тем чаще в своем коммуникативном поведении он проявляет критические и негативные высказывания в адрес других людей, принижая значение результатов их труда и личностных качеств
5. Многолетний опыт управленческой деятельности оказывает существенное влияние на самопрезентационное поведение женщин-руководителей, в частности, избегание ими использовать защитные тактики самопрезентации, демонстрирующие окружающим идентичность слабости и беспомощности, зависимость от внешних обстоятельств.

В качестве заключительных рекомендаций для руководителей отметим настоятельную необходимость принятия превентивных мер самоменеджмента. По мнению С. Maslach et al. [7], для предотвращения выгорания в первую очередь необходимы индивидуально-ориентированные программы. Такого рода программа, на наш взгляд, должна включать в себя три модуля действий на индивидуальном уровне: работа с коммуникативной компетентностью, развитие навыков физического самоменеджмента и психологическая подготовка. С учетом того факта, что коммуникации занимают 90% рабочего времени менеджера, развитие коммуникативной компетентности руководителя является очень важной составляющей подобной программы, поскольку обуславливает навыки эффективного межличностного общения. Физический самоменеджмент включает в себя научение навыкам релаксации, активного отдыха, выполнение регулярных физических упражнений, правильное использование свободного времени, что позволяет научиться соблюдать баланс рабочей и личной жизни. Психологическая подготовка, в свою очередь, означает получение менеджером общих психологических знаний, в т. ч. о природе перфекционизма и его последствиях, знание защитных психологических техник и умения эффективно справляться со стрессовыми ситуациями, формирование реалистичных ожиданий.

Мы применяли опросник исследования социальных установок (В.И. Пищик, 2003). Социальные установки являются одним из механизмов регуляции поведения человека. Они помогают уяснить, почему именно люди поступают тем или иным образом в определенных ситуациях. И, следовательно, могут помочь нам в нашем исследовании, чтобы понять особенности покупательского поведения в разных поколениях. Также для целей нашего исследования мы составили анкету «Покупательское поведение». Данная анкета состоит из 14 вопросов, которые подразделяются на 5 блоков. Каждый блок соответствует этапам принятия решения о покупке: 1. Осознание проблемы. 2. Поиск информации. 3. Оценка вариантов. 4. Решение о покупке. 5. Реакция на покупку.

В результате мы выяснили, что при принятии решения о покупке представители поколения беби-бумеры руководствуются необходимостью в товаре, чаще всего прислушиваются к мнению семьи. Главное для них – это цена и качество товара. Чаще других составляют список и придерживаются его. При этом долго выбирая необходимый продукт. Обычно довольны своими покупками и почти никогда не возвращают их обратно в магазин.

Представители поколения X в отличие от беби-бумеров, чаще посещают магазин, чтобы приобрести товары первой необходимости. На принятие решения о покупке влияют чаще всего реклама, мнение семьи и мнение друзей. Для представителей поколения X цена, качество и упаковка товара играют одну из важных ролей при выборе товара или услуги. Они практически не составляют список покупок, но если составляют, то придерживаются его. Не очень долго выбирают товары, при этом часто довольны ими. Но иногда возвращают товары обратно в магазин.

Представители поколения Y довольно часто ходят в магазин, для покупки товаров первой необходимости. У них реклама оказывает большое влияние на принятие решений о покупке. Цена важна при выборе, но большое значение так же играют – бренд товара, его популярность и качество. Почти никогда они не составляют список покупок. Быстрее всех выбирают товар. Часто довольны своими приобретениями, но чаще других возвращают их.

Анализируя результаты по применению опросника изучения социальных установок, можно заключить, что у всех представителей трех изучаемых поколений преобладают социальные установки к другим, отражающие их открытость к миру. Но также можно отметить, что у всех представителей трех поколений высокий уровень социальных установок, ориентированных на себя.

Статистически значимые различия обнаружены в характеристиках покупательского поведения между представителями поколений

Беби-бумеры и X по шкалам: осознание проблемы ($p \leq 0,03$), оценка вариантов ($p \leq 0,05$), принятие решения о покупке ($p \leq 0,05$) и реакция на покупку ($p \leq 0,05$). Между представителями поколений беби-бумеры и Y: осознание проблемы ($p \leq 0,02$), поиск информации ($p \leq 0,05$), оценка вариантов ($p \leq 0,05$), решение о покупке ($p \leq 0,05$). Между представителями поколений X и Y статистически значимые различия выявлены во всех блоках вопросов.

Резюмируя вышеизложенное, можно заключить, что покупательское поведение – поведение, проявляемое покупателями в процессе поиска, выбора, покупки, использования, оценки и утилизации продуктов, услуг и идей, которые могут удовлетворить потребности покупателей.

Для представителей исследуемых нами поколений существует характерное покупательское поведение. Для беби-бумеров магазин – это место покупки. Визит в магазин для беби-бумеров – это необходимость, когда цель покупки – сам продукт. Беби-бумеры очень любят специализированные магазины, потому что одна из глубинных ценностей этого поколения – экспертность. Они любят быть информированными, поэтому могут долго ходить по магазину, сравнивать товары. Беби-бумеры подолгу выбирают нужный им товар, им это интересно. Для них важно сообщить друзьям или близким о покупке нового, оригинального, интересного продукта. Для них важна не упаковка, а ее статусность. Упаковка продукта должна соответствовать их картине мира. Принимая решение о покупке, они ищут ответ на вопрос: как этот товар/услуга может повысить статус, почему его нужно купить.

Во время формирования ценностей поколения X стали появляться крупные форматы магазинов – супермаркеты или гипермаркеты. Это повлияло на потребительский стереотип представителей поколений. Для представителей поколения X цель похода в магазин – это покупка товаров первой необходимости. Им важно, чтобы они могли сделать покупки поблизости. Это поколение готово тратить больше денег за свое удобство, за возможность купить много разных товаров хорошего качества в одном месте, сделать это очень быстро и сэкономить время. Для представителей поколения X важно подчеркнуть свою уникальность, а также самостоятельно, без нажима и навязывания со стороны, принять решение о покупке. По их мнению, уникальный человек должен получить уникальный продукт. Принимая решение о покупке, они ищут ответ на вопрос: что в этом товаре или услуге есть именно для меня.

Для поколения Y супермаркеты и гипермаркеты из места покупки превращаются в место развлечения. Если представители поко-

ления X обычно приходят в магазин в одиночестве, то поколение Y предпочитает приходить в компании друзей. Магазин для этого поколения – культурный центр, куда люди приходят погулять, выпить чашку кофе, посмотреть кино, послушать музыку. Для поколения Y важно попробовать продукт, они хотят принимать решение о покупке легко, играя и развлекаясь.

Литература

1. Блэкуэлл Р., Миниард П., Энджел Дж. Поведение потребителей. 10-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2007
2. Сороченко В. В. Психология розничных продаж. М.: Экспо, 2009.
3. Howe N. Strauss W. The Fourth Turning: What the Cycles of History Tell Us About America's Next Rendezvous with Destiny. N. Y., 1997. 382 p.
4. Williams K. C., Page R. A. Marketing to the Generations, Journal of Behavioral Studies in Business. California State University, Stanislaus Southern Connecticut State University. URL: <http://www.aabri.com/manuscripts/10575.pdf>.

С. А. Преснякова

ФАКТОРЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПРИВЕРЖЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Transgrouplogistics, HR менеджер, Беларусь

В настоящее время проблема повышения организационной приверженности сотрудников организации является очень актуальной для организаций и компаний.

Психологические аспекты, связанные с феноменом «организационной приверженности» в зарубежной психологии изучались W. Barnard, G. Becker, R. Kanter, L. Porter, V. Buchanan, N. J. Allen, J. P. Meyer [1]. В отечественной психологии организационная приверженность изучалась О. Батуриной, М. В. Коростелевой, Т. Н. Чистяковой, Н. В. Моисеенко, Ю. Ю. Милешкиной, В. И. Доминяком, Е. И. Доценко и др. [2].

Проблема организационной приверженности рассматривается в различных науках – организационной психологии, социальной психологии, социологии, менеджменте, экономике и др.

Под организационной приверженностью понимают психологическое образование, которое включает позитивную оценку сотрудником своего нахождения в организации, стремлении действовать в интересах организации, достигать поставленные цели, идентифицировать себя с организацией.

Впервые понятие «организационная приверженность» использовал W. Barnard, характеризуя устойчивую привязанность сотрудников к своей организации, в качестве измерений организационной эффективности сотрудников [3].

Организационная приверженность является социальной установкой, которая детерминирует отношение персонала к организации, определяя успех и эффективность компании.

Низкий уровень организационной приверженности или ее отсутствие проявляется в отчуждении сотрудника от организации.

Нами было проведено эмпирическое исследование по изучению степени приверженности сотрудников к организации, а также факторов влияющих на нее. С этой целью были использованы психодиагностические методики: опросник определения степени приверженности, методика по изучению мотивационного профиля личности Ш. Ричи и П. Мартина, шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен (Organizational Commitment Scale – OCS-93), методика диагностики личности «Мотивация к успеху» Т. Элерса.

В эмпирическом пилотажном исследовании приняли участие 30 человек, в том числе 25 мужчин и 5 женщин в возрасте от 23 до 48 лет.

Нами изучались факторы, которые обуславливают приверженность сотрудников к организации. Среди выделенных нами факторов, определяющих степень приверженности сотрудников к организации, наиболее значимыми являются: гендерные и возрастные особенности, удовлетворенность профессиональной деятельностью, вовлеченность в деятельность, уровень мотивации, идентификация с организацией и организационная лояльность.

Почти все участники исследования имеют высшее образование.

Важным фактором, который оказывает влияние на степень приверженности сотрудников коммерческих организаций к компании является экономический статус ($r=0,38$; $p\leq 0,05$), сотрудники оценивающие свой экономический статус как высокий или средний, в большей степени привержены к организации. Также, стаж работы оказывает влияние на экономический статус ($r=0,62$; $p\leq 0,05$), таким образом чем выше уровень образования, тем выше экономический статус. Средний стаж работы в коммерческой организации составляет 4,5 года.

Нами были выявлена статистически значимая связь между показателем степени удовлетворенности работой и приверженностью к организации и ($r=0,42$; $p\leq 0,05$). Таким образом, чем выше степень удовлетворенности работой, тем выше степень приверженности организации. Следовательно, руководитель должен заботиться о создании комфортных условий, для того, чтобы сотрудник был заинтересован в результатах своего труда.

ДИНАМИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КОНТРАКТА СУБЪЕКТОВ ТРУДА В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Тверской государственной университет, г. Тверь

Факторами, обуславливающими степень удовлетворенности работой, а также влияющими на приверженность организации, по результатам нашего исследования являются: гарантированная занятость (30%), стабильный заработок (28%), интерес к работе (16%), возможность карьерного роста (16%), возможность самореализации (10%).

Возрастные показатели положительно коррелируют с показателями приверженности к организации ($r=0,42$; $p\leq 0,05$). Таким образом, чем старше сотрудники, тем в большей степени они склонны проявлять приверженность своей организации. Это может быть обусловлено лучшей позицией в организации и большей удовлетворенностью своей работой.

Нами были выявлены статистически значимые связи между показателями вовлеченности в процесс работы организации и наличием идей и предложений по совершенствованию работы ($r=0,39$; $p\leq 0,05$), а также с показателем значимости организации для сотрудника ($r=0,38$; $p\leq 0,05$). Это объясняется тем, что сотрудники, приверженные организации больше заинтересованы в инновационных, прогрессивных изменениях.

Проведенное нами эмпирическое пилотажное исследование свидетельствует, что организационная приверженность детерминирована следующими факторами: возрастными особенностями, удовлетворенностью профессиональной деятельностью, вовлеченностью сотрудников в деятельность, уровнем профессиональной мотивации.

Литература

1. В. И. Доминяк. Лояльность персонала как социально-психологическая установка // Ананьевские чтения: Тез. научн. конф. / Под ред. А. А. Крылова. СПб.: Изд-во СПб ун-та, 2000. С. 32–35.
2. Bonnie Bei Yu, Carolyn P. Egri Human resource management practices and affective organizational commitment: A comparison of Chinese employees in a state-owned enterprise and a joint venture; Simon Fraser University, British Columbia, Canada
3. Encyclopedia of Career Development Organizational Commitment, September 22, 2014 Print ISBN: 9781412905374.

Изменения, происходящие в мировой экономике, вносят изменения и на рынок труда, что приводит к трансформациям не только в рамках официального найма, но и в рамках имплицитного соглашения, в лучшем случае изменяя психологический контракт, в худшем приводя к его нарушению.

По мнению М. И. Магура, неформальное соглашение в отличие от письменных форм юридических контрактов, более подвержено изменению не только по мере того, как изменяются потребности сторон, по мере накопления опыта, и переоценки субъектами своих ожиданий, но и в ответ на стимулы, поступающие из внешней среды (изменений условий работы) [1].

Установлена зависимость структуры, состояния и динамики психологического контракта от длительности трудовых отношений субъекта труда и организации, т. е. чем больше взаимодействуют стороны, тем больше взаимных «вложений» они делают. Так, например, С. Робинсон, Д. Катц, Д. Руссо, Ф. Герцберг установили, что по истечении двух лет с начала сотрудничества субъекты труда считают, что они в меньшей степени обязаны организации, чем она обязана им [5, 6, 7].

На сегодняшний день, несмотря на широкое распространение различных видов контрактов в системе найма, отмечается, что у многих субъектов труда нет уверенности в завтрашнем дне. Это связано с тем, что контракты, характеризующие длительные взаимоотношения, основанные на доверии и обоюдных ожиданиях, встречаются все реже. Ранее субъекты труда предлагали лояльность, конформность, обязательства перед нанимателем и веру в то, что работодатель не злоупотребит доброй волей сотрудника. Взамен предполагалось, что организация обязуется их охранять, содействовать перспективам, производить обучение и проявлять некоторую гибкость в отношении требований субъектов, когда они находятся в трудном положении.

На сегодняшнем этапе развития бизнеса, наниматели не склонны придерживаться условий сделки. Возникающие проблемы чаще навязываются, чем согласовываются. В результате, вместо долговременного сотрудничества часто наблюдается подобие кратковременного экономического обмена. Субъекты труда предлагают готовность к ненормированному рабочему дню, обширные профессиональные навыки, толерантность к переменам, готовность быть более ответст-

венными. В ответ организации крайне редко предлагают достойную заработную плату и увеличение вознаграждения за повышение качества выполнения работы.

Изменения на современном рынке труда, и вследствие этого, все организационные изменения привели к тому, что на современных предприятиях встречается немало субъектов труда, которые чувствуют себя абсолютно бесправными и никому не нужными. Исследователи организационных процессов наблюдают не только бессильное возмущение, но и действия субъектов труда, которые зачастую противоречат интересам организации.

В связи с происходящими переменами, на протяжении всей истории исследований психологического контракта, исследователи трудовых отношений говорят о постоянной смене старого психологического контракта на новый отражающий актуальное состояние социального взаимодействия в рамках современной организации.

Необходимо отметить, что под субъектом труда мы понимаем активную, целостную, системную и разноуровневую организацию психики, включающую ряд свойств индивида и личности, соответствующую ситуации, предмету, цели, средствам и различным условиям производственной среды (Абульханова-Славская К. А., Ананьев Б. Г., Асеев В. Г., Барабанщиков В. А., Брушлинский А. В., Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Знаков В. В., Климов Е. А., Левитов Н. Д., Леонтьев А. Н., Ломов Б. Ф., Ломов Б. Ф., Мясищев В. Н., Обознов А. А., Платонов К. К., Рубинштейн С. Л., Стрелков Ю. К., Шадриков В. Д., Шорохова Е. В., Юревич А. В. и др.).

Становление индивида как субъекта труда возникает в результате взаимодействия субъекта и производственной среды посредством конфликтующих внутренних и внешних реальностей. В условиях совместной деятельности и взаимодействия с производственной средой субъект труда формирует индивидуальные стили профессиональной деятельности, сопряжение которых может рассматриваться как интегральная характеристика субъекта труда, частью которой является психологический контракт [4].

По результатам исследований психологического контракта субъектов труда на современном этапе развития российского рынка (декабрь 2014 года–февраль 2015) можно отметить что он в большей степени, чем контракт 5-летней давности, зависит от обстоятельств, он краткосрочный, предполагает, что выживание и рост (экономический, профессиональный, и т. д.) каждой из сторон социального взаимодействия не зависят друг от друга. На современном этапе субъекты труда вынуждены принимать на себя тот риск, который раньше несли организации [2, 4].

Данное обстоятельство, по мнению респондентов связано с тем, что:

- работодатели не предлагают надежного рабочего места;
- не обеспокоены гибкостью мотивационных схем, чтобы поддерживать стабильную рабочую силу;
- ставят продолжительность трудовой занятости только в зависимость от квалификации субъекта труда и потребностей предприятия;
- индивидуальные характеристики (гибкость, адаптивность и скорость реакции) субъекта труда имеют первостепенное значение, поскольку индивидуальные обязанности могут постоянно меняться – деятельность субъектов подвержена ротации (хорошо, если в рамках организации);
- ограниченность ресурсов организации приводит к тому, что карьера субъектов труда может развиваться только по горизонтали – ожидания карьерного роста путем продвижения по служебной лестнице не выполнимы;
- организации предъявляют большие требования к субъектам труда, они не терпимы к работникам, которые не соответствуют их требованиям, даже если последние имеют в этой организации большой стаж работы.

В сложившихся условиях, работодатели признают, что, поскольку на современном этапе развития рыночных отношений они «выживают» как могут, то не могут гарантировать долгосрочной занятости поскольку будущее самого предприятия туманно. Но наряду с этим обстоятельством они несут большую ответственность за то, чтобы субъекты труда могли продолжать строить свою карьеру, если они будут вынуждены сменить работу. Другими словами, они принимают меры для повышения профессиональной востребованности.

Отмечается, что даже те организации, которые избрали концепцию «основных и вспомогательных субъектов», признают, что они должны приложить максимум усилий для повышения приверженности своих ключевых сотрудников и уделять внимание их постоянному развитию, хотя в большинстве предприятий, ставка делается на самообучение.

Таким образом общий вывод исследований психологического контракта на конец 2014 и начало 2015 годов заключается в том, что в целом, субъекты труда считают, что их руководство справедливо к своим работникам с учетом сложившейся в стране и мире экономической ситуации, заслуживает доверия и выполняет свои обещания. У большинства опрошенных респондентов «психологический контракт»

проявляется в «Деловом» и «Недифференцированном» виде структуре своих составляющих, имеет «Равновесное» состояние и «Нейтральную» направленность, является «Близким к позитивному» и «Пограничному» типу имплицитного соглашения [3].

На основании этого можно заключить, что несмотря на всю сложность сложившейся экономической ситуации на современном российском рынке, первоначальные прогнозы относительно негативного психологического контракта субъектов труда не оправдались. По все видимости в силу адекватной кадровой политики в исследованных предприятиях направленной на максимальную формализацию психологического контракта, открытую политику в отношении различных аспектов организационной жизни, позволяющую субъектам адекватно оценивать социальное взаимодействие с организацией и быть готовыми к различным организационным изменениям, грамотное вмешательство администрации в кадровый менеджмент, смягчающее необходимый контроль над субъектами труда в процессе социального взаимодействия внутри компании.

Литература

1. Магура М. И. Поиск и отбор персонала: Настольная книга для предпринимателей, руководителей кадровых служб и менеджеров. Москва: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. 160 с.
2. Ребрилова Е. С. К вопросу об изменении и нарушении психологического контракта субъектов труда // Вестник ТвГУ. Серия: Педагогика и психология. Вып. 1. 2009. № 5. С. 100–108.
3. Ребрилова, Е. С. Структура и свойства психологического контракта. Тверь: Тверской государственный университет РИУ, 2009. 42 с.
4. Ребрилова Е. С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: Автореф. дис. канд. психол. наук. Тверь, 2009.
5. Herzberg F. The Motivation to Work / F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman. New Brunswick, N.J., U. S. A.: Transaction Publishers, 1993. 157 p.
6. Robinson S. L., Kraatz M. S. Changing Obligations and the Psychological Contract: a Longitudinal Study // Academy of Management Journal. 1994. V. 37 (1). P. 137–152.
7. Rousseau D. M. New Hire Perceptions of their own and their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts // Journal of Organizational Behavior. 1990. №. 11. P. 389–400.

О. И. Самосват, В. Б. Никишина

СОЦИАЛЬНОЕ ОДОБРЕНИЕ КАК ЦЕЛЬ КОММУНИКАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ПОДРОСТКОВ В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ

Курский Государственный Медицинский Университет, Курск

В России социальное одобрение активно изучается с 2010 года. На данный момент имеется более 20 тысяч исследований [4], так или иначе затрагивающих тему социального одобрения. Среди них исследования в тематике: феномены социального одобрения (Калинин К. О., Таскаева А. В., Тастенов А.), социальное одобрение как результат социальных процессов (Исаева С. А., Тихомиров С. А., Молчанова Е. В.), социальное одобрение в виртуальном пространстве (Сапон И. В., Колышкина Т. Б., Шустина И. В., Андреев К. О.) За рубежом социальное одобрение активно изучается с 2001 года. Исследования охватывают широкий спектр тем: феномены социального одобрения (C. Nathan DeWall, Brad J. Bushman,) социальное одобрение в специфических группах (Lewis Bernard Ellis, Churchill Buntzie Ellis, David Schwartz, Jonathan Nakamoto, Andrea Hopmeyer Gorman, Tara McKay), влияние социального одобрения на формирование личности (Mary E Gifford-Smitha, Celia A Brownell, Ramsey P. G., Selman R.) и др.

Мы выделили для себя область коммуникативного поведения в социальных сетях и обозначили цель исследования как – изучение особенностей социального одобрения как цели коммуникативного поведения в социальных сетях.

Под коммуникативным поведением мы понимаем – социально обусловленный процесс передачи и восприятия информации в условиях межличностного и массового общения по разным каналам при помощи различных коммуникативных средств [1].

Социальное одобрение мы определяем как – награду обществом индивиду в виде социального признания, за поведение, соответствующее социальному ожиданию [2]. Целенаправленный поиск субъектом одобрения в социальных сетях выступает одним из ведущих механизмов возникновения от них зависимости [3].

В объективной реальности социальное одобрение выражается в вербальной и невербальной похвале, присуждении наград и материальных благ, в повышении социального статуса, в количестве позитивных социальных контактов, в высокой оценке материальных и нематериальных продуктов деятельности человека, в особые привилегиях и т. п. На формирование социального одобрения в объективной реальности влияет множество факторов: физические качества, профессиональные качества, социальные качества, психологические

качества, социальный статус, способности и таланты, количество материальных благ, количество социальных контактов, наличие власти, субъективные факторы, факторы окружающего пространства, феномен психического заражения и др.

Способы выражения социального одобрения в социальных сетях – это количество «лайков» (знак «нравится»), количество комментариев/отзывов к опубликованной информации, количество репостов (перенос записи со стены одного профиля на стену другого профиля без изменений), количестве подписчиков/друзей профиля. На формирование социального одобрения в социальных сетях влияют факторы: текущее количество подписчиков/друзей профиля; текущее количество опубликованной информации; текущее количество «лайков», репостов; социальный статус в объективной реальности; социальный статус текущих подписчиков/комментаторов/лиц, оставивших «лайк» и сделавших репост в объективной реальности; активность владельца профиля в социальной сети (обновление профиля; участие в группах по интересам; репосты/комментирование/«лайк» информации, опубликованной другими участниками социальной сети); востребованность публикуемой информации; субъективная симпатия, феномен психического заражения.

Для стимулирования социального одобрения в социальных сетях используют следующие способы воздействия: активное обновление информации профайла; активные репосты/«лайки»/комментарии/подписки на других пользователей социальной сети; публикация востребованных материалов; самореклама, открытое обращение к пользователям социальной среды; участие в конкурсах и акциях социальной сети; повышение социального статуса в объективной реальности; коммуникативное поведение и содержание публикаций в соответствии с социально приемлемым поведением целевой аудитории; формирование востребованного имиджа; ложь.

Мы исследовали социальное одобрение в коммуникативном поведении в социальной сети через коммуникативные паттерны (демонстративность, близость, принятие, шутки), темы сообщений (демонстративность, эмоции, личная информация, групповая информация) и модальность коммуникации (позитивная).

Методики исследования: коммуникативные паттерны – функциональная прагматика Вундерлиха Д.; темы сообщений и модальность – критический дискурс-анализ (КДА) Фэркло Н.

Исследование осуществлялось на базе общедоступных интернет-ресурсов (Twitter, Facebook, Instagram, Вконтакте, Спрашивай.ру, Ask.fm) с ноября 2013 г. по февраль 2014 г. Общий объем выборки составил 67 человек в возрасте от 13 до 17 лет, 37 девушек и 30 юношей, русскоговорящих, использующих социальные сети хотя бы раз в сутки

и являющихся на момент исследования учениками средней образовательной школы. Общая активность коммуникационного процесса – 1270 человек (с разбросом от 3 до 25 человек в коммуникации).

Результаты исследования: Коммуникация в социальных сетях характеризуется преобладанием тем: демонстративность (14%), эмоции (13%), личная информация (26%), групповая информация (8%). Их общий объем составляет более половины всей коммуникации (61%). Коммуникативная тематика в социальных сетях преимущественно направлена на получение социального одобрения. Коммуникация в социальных сетях характеризуется преобладанием позитивной модальности (52%), и преимущественно направлена на получение социального одобрения. Коммуникативное поведение в социальных сетях характеризуется преобладанием коммуникативных паттернов: демонстративность (13%), близость (12%), принятие (10%), шутки (18%). Их общий объем составляет более половины всей коммуникации (53%). Коммуникативные паттерны в социальных сетях преимущественно направлены на получение социального одобрения.

Выводы: коммуникативное поведение подростков в социальных сетях направлено на получение социального одобрения. Социальное одобрение выступает целью коммуникации и активности в социальных сетях.

Литература

1. Конечкая В. П. Социология коммуникации. Учеб. М.: Междунар. ун-т Бизнеса и Управления, 1997.
2. Майерс Д. Социальная психология / Пер. с англ. З. С. Замчук. СПб.: Питер, 2013.
3. Никишина В. Б. Состояние зависимости: метапсихологический анализ / В. Б. Никишина, И. В. Запесоцкая. Курск: КГМУ, 2012.
4. Научная электронная библиотека. URL: <http://elibrary.ru>.

Л. В. Тарабакина

ГРУППОВАЯ РЕФЛЕКСИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕХНОЛОГИИ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

Московский педагогический государственный университет, г. Москва

Интерес к деятельности организационных психологов в бизнес-структурах возник со времени, когда исследования, выполненные в начале 80-х годов XX столетия, сформулировали основополагающий тезис о том, что процветающие компании обязаны своими достиже-

ниями высокому уровню организационной культуры. Можно утверждать, что организационный психолог по своему предназначению в организации является технологом по развитию организационной культуры, которая выступает условием интеграции действий персонала и компетентного поведения компании в достижении своей цели. Как справедливо пишут И. В. Грошев и В. М. Юрьев в своей монографии, охватывающей всесторонний анализ современных исследований организационной культуры, в настоящий период ее содержание наполняется противоречивыми смыслами [2]. Сложившаяся практика неоднозначного использования данного конструкта имеет риски, в том числе, и для реализации психологических технологий работающего психолога, и для организации групповой рефлексии как инструмента, предназначенного для того, чтобы работать над ошибками, инициировать, сопровождать, конструктивно влиять на достижение желаемых изменений в контексте конструктивных представлений об организационной культуре.

Наиболее методологически обоснованным, на наш взгляд, следует считать понимание и определение организационной культуры Э. Шейна, поскольку оно системно обосновано интерпретацией ее компонентов в объединяющем функционировании противоречивых тенденций. Э. Шейн организационную культуру понимает, во-первых, как совокупность коллективных базовых правил, изобретенных, открытых или выработанных определенной группой людей. Во-вторых, он указывает, что новых членов группы следует обучать этим правилам, поскольку это единственно правильный способ постигать что-либо, думать и чувствовать в ситуациях, связанных с решением проблем. В-третьих, он рассматривает совокупность базовых правил как устойчивое психологическое образование. В-четвертых, совокупность коллективных базовых правил может иметь динамику изменений, роста и обогащения представлений о культуре в условиях правильно организованного корпоративного взаимодействия и профессиональной социализации, что ориентирует персонал на дальнейшее совершенствование знаний, умений, навыков в определенной профессиональной сфере [5]. Организационная культура не является пассивным состоянием, а предполагает усилия всего персонала, направленные на сохранение безопасного функционирования.

В исследовании В. Е. Спиваковского было показано, что тип организационной культуры, групповая рефлексия, особенности позиционирования участников команды имеют высокую степень связи между собой в условиях совместной работы [4]. Можно предположить, что позиция психолога в организации (или по отношению к организации) имеет (или не имеет) отношение к типу и динамике изменений

организационной культуры компании. Различие позиций психолога заключается в том, что одни из них «работают в организации», а другие психологи «работают с организациями». Сам факт присутствия работающего психолога в организации инициирует повышенное внимание и интерес к цели такой ситуации, повышает мотивацию всего персонала фирмы соответствовать новым требованиям организационного поведения и понимать значение базовых коллективных правил.

В перечне должностей, утвержденных Министерством труда РФ, появилась должность психолога в социальной сфере, что закрепило его рабочий статус. Отдел кадров наконец-то получил нормативы, закрепляющие прием психолога на работу в организации соответствующей записью в трудовой книжке. До недавнего времени прием организационного психолога на работу закреплялся чаще всего записью «менеджер по работе с персоналом», что имело целый ряд социально-психологических следствий, прежде всего, в контексте действенности влияний психологических технологий на изменения организационной культуры. Отметим также, что ни один отечественный учебник по организационной психологии на настоящий момент не предложил даже примерный перечень основных характеристик и функциональных обязанностей организационного психолога. Лишь в немецком издании организационной психологии описаны основные сферы деятельности психолога в организации. Список сфер деятельности организационных психологов включает – систему оценок и диагностику; обучение и повышение квалификации; эргономику, безопасность труда, организационное развитие; консультирование сотрудников; исследование персонала. Все они описаны в процентном соотношении затрат рабочего [1].

Групповая рефлексия выступает основным инструментом изменения организационной культуры и, в развитии которой участвует организационный психолог. Ее зрелость является важнейшим условием сплоченности производственных групп и динамики деятельности организации во временной перспективе в целом. Как пишет А. Л. Журавлев, групповая рефлексия является новым объектом социально-психологических явлений, а ее весомость для бизнес-структур обусловлена тем, что персонал, анализируя эффективность своей деятельности, извлекает уроки из своего и чужого, индивидуального и коллективного опыта [3].

Групповая рефлексия не является односторонним процессом, а предполагает участие в ее процессах и организационной власти, и персонала. У менеджмента организаций есть достаточно средств, чтобы создавать условия для развития организационной культуры, однако не хватает достаточной и объективной информации и уме-

ний для того, чтобы анализировать ее и изменять в позитивном направлении. Изучение деятельности (поведения) как всеобщего основания культуры, исследование конкретных проявлений организационной культуры являются трудоемким процессом, однако использование социально-психологических «измерений» открывает новые возможности успешных преобразований и организацию усилий по развитию организации, реорганизации трудового процесса, совершенствованию технологий взаимодействия, повышению качества продукции и т. д.

Гипотезы организационно-психологических исследований возникают в контексте стратегии деятельности организации, а каждое новое психологическое исследование имеет лишь временное значение в рамках определенной задачи. Отрывочное видение картины организационной культуры не достигает необходимого эффекта в преодолении проблем и в сложных процессах приспособления организации к внешнему миру. Наивно полагать, что период необходимости организационных изменений когда-либо закончится и необходимость групповой рефлексии организационной культуры исчезнет. Организационная культура как сложная, многомерная, динамичная система функционирует как на «лезвии бритвы» [6]. Движение самообучающейся системы вперед возможно в условиях высокой пластичности.

Новая социальная ситуация настойчиво требует от организационной психологии таких модификаций в ее методах и практиках, которые сделают дисциплину адекватной складывающейся реальности.

Литература

1. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. Пер. с нем. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр/О.А. Шипилова. 2006.
2. Грошев И. В., Юрьев В. М. Менеджмент организационной культуры / И. В. Грошев, В. М. Юрьев. М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «Модэк». 2010.
3. Журавлев А. Л. Новые объекты исследования в социальной психологии// Актуальные проблемы социально ориентированных отраслей психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2011. С. 279–331.
4. Спиваковский В. Е. О взаимосвязи уровня рефлексии групповой (командной) роли с типом организационной культуры// Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2010. № 1. С. 84–93.
5. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер. 2002.
6. Kauffman S. At Home in the Universe. The Search for Laws of self-organization and Complexity. London, 1995.

С. В. Шпитонков

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРА: ПОЗИТИВНЫЕ ЭФФЕКТЫ

ООО «Ротор Хаус», Москва

Ряд авторов описывают и выделяют условия и факторы, динамику процессов, содержание составляющих профессионального становления субъекта, протекающего на протяжении его профессиональной жизни, в периоды работы в организациях, во взаимодействиях с партнерами в уникальной социальной среде, в конкретные исторические эпохи развития общества [1; 2; 3; 4; 6; 8 и др.]. Все эти аспекты накладывают свои «отпечатки» на уровень развития профессионально важных качеств субъекта, их структуры и, тем более, на процессы их становления. На рубеже веков внимание специалистов привлекает феномен «ресурсов» [2; 5; 7 и др.]. Разные формы обучения (в системе высшего образования, профессиональной переподготовки, как семинары, тренинги, корпоративное обучения) можно рассматривать не только как важное средство профессиональной подготовки, но и как одно из условий формирования психологических механизмов, обеспечивающих «присвоение» работниками новых ресурсов [4; 5; 7; 8 и др.].

Цель, задачи, методы исследования. Целью исследования было изучение условий (факторов, детерминант) поступательного развития профессионализма субъектов в период их работы в организации (коммерческой компании). *Гипотеза:* разные формы корпоративного обучения оказывают разное влияние на возможности использования работниками ресурсов организации для своего профессионального развития (что может отражаться в мезоциклах их карьеры).

С целью оптимизации процессов, обеспечивающих самореализацию человека в труде и в других сферах жизнедеятельности, в ООО «Ротор Хаус» с 2011 г. проводится 5-летний лонгитюдный эксперимент. Оцениваются: успешность деятельности сотрудников (продуктивность работы), привлекаются экспертные оценки (суждения вышестоящих руководителей), самооценки удовлетворенности рабочими и личностными отношениями в группах. Для психодиагностики использовались стандартные методики (тест-опросники Р. Б. Кеттелла, УСК, У. Томаса, Дж. Фланагана, Д. Денисона) и исследовательские («ПВК менеджера», «Стили делового общения» и др.). В состав экспериментальных групп, привлеченных к разным формам корпоративного обучения входили: менеджеры высшего звена управления (1 группа –

9 чел.), среднего звена (2 гр. – 20 чел.), «кадровый резерв» компании (3 гр. – 18 чел.), 4 гр. – вебинар (дистанционное обучение персонала с периодическими сессиями в главном офисе компании – 31 чел.), всего – 78 чел. В качестве контрольной группы (5 гр. – 19 чел.) выступили менеджеры среднего и низового звена, не проявившие желания участвовать к обучению.

Результаты исследования. Контрольные «срезы» по четвертому году эксперимента отражают положительную динамику многих из измеряемых параметров во всех экспериментальных группах (ротация кадров сократилась на 10–15%, частота назначения на более высокую должность возросла на 10–20%, продуктивность работы устойчиво повышается; отмечается положительная динамика успешности самореализации в сфере семьи (как повышение доли лиц, состоящих в браке, имеющих одного, двоих, троих детей, более продолжительный стаж семейной жизни, сравнительно со средними по компании).

Итоги первых четырех лет формирующего эксперимента подтверждают наши гипотезы. В группах, более интегрированных с корпоративной культурой организации, слушатели чаще и быстрее продвигаются на следующие должностные позиции. У менеджеров, активно включенных в корпоративное обучение, стаж работы в организации статистически возрастает, стаж работы на «стартовых» должностных позициях уменьшается; изменяются в позитивную сторону социально-демографические характеристики (состояние в браке, стаж семейной жизни, число детей), сравнительно со стажем и другими характеристиками лиц, не включенных в разные формы обучения. В группах, в которых более широко и разнообразно реализованы учебные занятия, отмечено более активное использование внесубъектных и интерсубъектных ресурсов и лучшие показатели самореализации в работе и в семейно сфере.

Литература

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.
2. Дикая Л. Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 3. С. 29–44.
3. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
4. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48–61.

5. Толочек В. А. Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности // Вестник университета (Государственный университет управления). 2008. № 2. С. 155–161.
6. Толочек В. А. Социализация в квадрате: гетерохронность и нелинейная динамика профессионального становления субъекта в социально-экономических профессиях // Психология человека в современном мире. Т. 3. Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна, 15–16 октября 2009. М.: Изд-во ИП РАН, 2009. С. 182–191.
7. Толочек В. А., Журавлева Н. И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015, Т. 36. № 1. С. 91–107.
8. Шпитонков С. В. Управление профессиональной карьерой менеджера: практические и теоретические аспекты // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. 2014, № 3 (29). С. 94–97.

В. А. Холмогоров*, Е. И. Кузьмина**

САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ В ЗЕРКАЛЕ КОЛЛЕКТИВНОГО СУБЪЕКТА

* ФСО России, ** Военный университет, Москва

Методологическими основаниями нашего исследования ядра коллектива, его качественной характеристики, в том числе, самоэффективности, выступили: субъектно-деятельностная теория С. Л. Рубинштейна, культурно-историческая теория Л. С. Выготского, концепция коллективного субъекта деятельности А. Л. Журавлева, теория социального научения А. Бандуры, а также концепции референтной группы в зарубежной психологии Г. Хаймена, Т. Ньюкома, Р. Мертона. Для изучения свободы выбора ядра коллектива применялся разработанный на основе субъектно-деятельностной теории С. Л. Рубинштейна и концепции рефлексии В. А. Лефевра рефлексивно-деятельностный подход (Е. И. Кузьмина, 1994, 1999, 2007).

Согласно теории социального научения А. Бандуры, **самоэффективность** человека (self-efficacy) – это ожидания, основанные на убеждении в его способности организовать и реализовать поведение, необходимое для достижения результата. Для нашего исследования особый интерес представляет соотнесение самооценки и самоэффективности. Востребованным и эвристичным для понимания феноменов самоэффективности и самооценки выступает положение

о диалектическом единстве аффекта и интеллекта в структуре сознания (Л. С. Выготский, С. Л. Рубинштейн, Д. В. Ушаков), как глубинном механизме психики, обеспечивающем усиление мотивации при столкновении человека с трудностями, трансформацию трудного в интересное при решении предметных и экзистенциальных задач, взаимосвязь способностей и самооценки.

В свете субъектно-деятельностной теории и принципа детерминизма, сформулированного С. Л. Рубинштейном, становится очевидным, что на самооффективность членов профессиональной и учебной группы, выступающей внутренней детерминантой ее развития, влияют ценностные ориентации группы, профессионально-важные качества и компетенции, определяющие в самооценке идеальный ряд качеств, необходимых для успешной совместной деятельности. Самооффективность каждого члена группы, будучи отраженной в зеркале (самосознании, рефлексии) коллективного субъекта, трансформируется и подтягивается до уровня коллективной самооффективности. Ядро коллектива, в которое входят наиболее референтные члены группы с высокими (и на порядок выше по сравнению с остальными) показателями самооффективности, самоактуализации, интереса к профессиональной деятельности, интеллекта и, в целом, высокой оценкой когнитивного, коммуникативного и перцептивного факторов референтности, «заряжает» энергией профессионального самосовершенствования членов группы, мотивирует их на достижение целей совместной деятельности.

В статье приводятся результаты проведенного В. А. Холмогоровым диссертационного экспериментального исследования референтности группы как фактора её эффективности [7], раскрывающие качественную характеристику ядра коллектива – индивидуальные особенности личности и качества ума наиболее референтных членов подразделений специального назначения. Без исследования референтности и самооценки вряд ли можно было бы найти одно из социально-психологических средств повышения эффективности групповой деятельности. Мы предположили, что самооффективность выступает значимой характеристикой личности – от нее зависит желание сотрудников общаться и взаимодействовать друг с другом, расти в личностном и профессиональном планах. В задачи экспериментального исследования входили: 1) выявить в подразделении специального назначения референтное ядро и его качественную характеристику; 2) сравнить уровень самооффективности членов ядра коллектива и остальных; 3) соотнести самооффективность членов ядра коллектива с эффективностью деятельности подразделения. Для решения этих задач нами были использованы методики: «Само-

оценка» и «Референтометрия», модифицированные З. В. Кузьминой и Е. И. Кузьминой на основе метода семантического дифференциала Ч. Осгуда; «Самооффективность», модифицированная Е. И. Кузьминой и В. А. Холмогоровым; опросники «Деятельностная эффективность организации» (В. Зигерт, Л. Ланг) и «Интегральная удовлетворенность трудом» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов); экспертная оценка эффективности деятельности подразделений; деловая игра «Искусство общения» (дискуссия) и другие. Следует отметить, что ядро коллектива впервые было выделено экспериментальным путем и осмыслено в качестве социально-психологического феномена коллектива З. В. Кузьминой и Е. И. Кузьминой [5] в исследовании студенческих групп с помощью референтометрии и специально смонтированного для этой цели сенсомоторного интегратора.

В нашем понимании, **ядро коллектива** – один из феноменов коллектива, обеспечивающий его субъектность и эффективность деятельности. В него входят наиболее референтные индивиды, мнения и ценности которых значимы для членов группы; они имеют более высокие референтометрические индексы по количеству выборов (по сравнению с другими), получают более высокие баллы по критериальным индивидуальным особенностям личности и качествам ума, необходимым, по мнению группы, для эффективной профессиональной деятельности, являются генераторами идей. Ядро коллектива служит проводником норм организационной культуры, сохраняет, воспроизводит и порождает групповые ценности, создаёт зону ближайшего и дальнейшего развития членов группы – ориентирует их на развитие профессионально важных качеств, достижение целей. Оно служит своеобразным «оператором», благодаря которому осуществляются процессы интериоризации – осмысления, принятия членами группы ценностей организационной культуры, требований и групповых предпочтений как своих. Основой выбора в ядро группы выступает рефлексивная самооценка. В комплексном исследовании, проведенном нами в подразделениях специального назначения самооценка красной нитью проходит через всё исследование референтности группы, а, следовательно, и ядра коллектива.

Психодиагностическая процедура включала проведение референтометрии, выявление личностных характеристик членов ядра коллектива с помощью тестов и опросников. Выявлено, что группы с большим индексом референтности обладают более высокой эффективностью деятельности. Ядро коллектива является средством повышения самооффективности – дополнительной мотивацией эффективности совместной деятельности, влияет на усвоение норм, принятых в обществе и организационной культуре. Средний пока-

Таблица
СРАВНЕНИЕ СРЕДНИХ ОБЩЕГРУППОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ПО ПАРАМЕТРУ «САМОЭФФЕКТИВНОСТЬ»

№ п/п	Наименование подразделения	Средний балл самооэффективности членов ядра коллектива	Средний балл самооэффективности остальных членов группы	t – статистическое значение	t – критическое значение	Значимость различия P (Tst)
1	1	2,30	1,71	3,525	1,734	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,001)
2	2	2,14	1,62	3,541	1,745	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,001)
3	3	2,28	1,62	3,718	1,770	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,001)
4	4	2,23	1,41	2,756	1,770	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (0,008)
5	Общее среднее значение	2,24	1,62	6,360	1,667	t ст. больше t кр. различие значимо p<0,01 (9,85E-09)

затель самооэффективности у наиболее референтных членов группы выше, чем у остальных.

Статистический анализ также показал, что существует умеренная связь между «ощущением самооэффективности» у наиболее референтных и у остальных членов групп ($r=0,861$ при $p<0,05$), следовательно, чем больше ощущения самооэффективности у членов ядра коллектива, тем больше ощущения самооэффективности и у остальных членов группы. Ощущение себя самооэффективной личностью, самостью, профессионалом возможно и становится стабильным в условиях отражения значимыми другими, которые укрепляют веру в себя. В результате проведенного исследования была предложена модель референтности ядра коллектива.

Изучение нами самооэффективности членов ядра коллектива является продолжением диссертационной работы З. В. Кузьминой «Исследование особенностей самооценки личности в условиях успеха и неудачи» (1973), в которой на экспериментальном уровне доказано диалектическое единство устойчивости и динамики самооценки. По нашему мнению, *адекватно высокая константная самооценка*, зафиксированная у студентов после успехов и неудач в значимой учебной деятельности (до и после экзаменов, и на нейтральном материале) и *самооэффективность* семантически близки друг другу. Принимая во внимание, что самооценка – компонент самосознания и стержневая характеристика личности, а самооэффективность – феномен мотивационной сферы, представляющий собой переживание человеком чувства уверенности, установку на успех, веру в свои возможности, то можно считать, что эти феномены находятся в диалектическом единстве и выступают частным проявлением диалектического единства интеллекта и аффекта в структуре сознания. При изменении равновесия между ними происходят изменения в иерархии ценностей и, в целом, в структуре личности.

Итак, в эксперименте, проведенном нами в подразделениях специального назначения [4; 7], самооценка красной нитью проходит через всё исследование референтности группы, а, следовательно, и ядра коллектива, его качественных особенностей, в том числе, самооэффективности. В зеркале коллективного субъекта самооэффективность может быть усилена и выступает дополнительной мотивацией личностного и профессионального роста. При наличии ядра коллектива, члены которого обладают адекватной самооценкой, ощущают себя самооэффективными и высоко оценены по качествам, необходимым, по мнению членов группы, для того, чтобы она работала эффективно, группа успешно выполняет задачи, поставленные перед ней. У одаренных людей потребность решения сложных задач становится не насыщаемой;



Рис. Модель референтности ядра коллектива как фактора эффективности совместной профессиональной деятельности

они стремятся выбирать более сложные задачи. Для творческого человека ценностью является быть в потоке познания, открывать сущность интересующего его предмета или явления, выступать соучастником открывающихся закономерностей и новых возможностей, позволяющих чувствовать себя включенным в мир, человеком многомерным и в пределе – космическим. Чем сложнее задание, тем больше цена успеха и радость от того, что удалось справиться с ним. Сложное становится интересным в ходе решения проблемных ситуаций. При решении трудной задачи и достижении успеха человек чувствует себя самоэффективным. Ему требуется меньше волевых усилий для достижения цели; после успеха он берёт более сложные задачи.

Литература

1. Бандура А. Теория социального научения. СПб.: Евразия, 2000.
2. Журавлев А. Л. Психология коллективного субъекта // Сергей Леонидович Рубинштейн / Под ред. К. А. Абульхановой. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2010. С. 270–316.
3. Кузьмина Е. И. Психология свободы: теория и практика. – СПб.: Питер, 2007.
4. Кузьмина Е. И., Холмогоров В. А. Референтность группы: учебное пособие для студентов и курсантов высших учебных заведений. М.: ООО «Угрешская типография», 2011.
5. Кузьмина З. В. Ядро коллектива // Психология развивающейся личности. М., 1987. С. 134–138.
6. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
7. Холмогоров В. А. Референтность группы как фактор эффективности деятельности подразделений специального назначения ФСО России: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011. 24 с.

Б. А. Ясько

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК СИСТЕМНАЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ КОНСТРУКТА

ФБГОУ ВПО «Кубанский государственный университет», г. Краснодар

Идентичность, ее феноменология являются на протяжении многих лет объектом пристального и заинтересованного внимания психологов, представляющих различные направления и научные школы. Аксиоматическим стало определение идентичности, введен-

ное Э. Эриксоном, в котором она рассматривается как внутренняя непрерывность самопереживания индивида; как важнейшая характеристика целостности и зрелости личности. Развитие психологии на рубеже веков позволило ввести в научный оборот и в практику психологического консультирования понятия форм идентичности (личностная, гендерная, социальная/этническая, профессиональная и др.). Тем не менее (или, возможно, вследствие этого) мы не имеем сегодня однозначного и конструктивно убедительного определения выделенных видов идентичности, и это обуславливает актуальность их дальнейшего изучения.

В качестве примера можно продемонстрировать определения, введенные известными исследователями и методологами современной психологии. Так, по мнению А. В. Карпова идентификация – это «когнитивно-эмоциональный процесс частично неосознаваемого отождествления субъектом себя с другими субъектом, группой, образцом» [6, с. 551]. А. Б. Шнейдер определяет идентичность, через конструкт «Я-образа» («соответствие образа «Я» его жизненному воплощению»). Однако в одном контексте она рассматривается как многомерный и интегративный психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность. В такой интерпретации, по сути, речь идет о феномене идентичности как таковом. В другом варианте при определении профессиональной идентичности (ПИ) она приобретает статус психологической категории, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу. Здесь же уточняется, что ПИ – это аспект специфической интеграции личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности. В более поздней публикации (2007 г.) А. Б. Шнейдер дает определение ПИ как объективного и субъективного единства работника с профессиональной группой, делом, которое обуславливает преемственность профессиональных характеристик (норм, ролей и статусов) личности [11].

К. А. Абулханова профессиональную идентичность рассматривает как самовыражение, объективация личности в профессии [1]. По сути, близко к такому пониманию ПИ стоит введенное Е. А. Климовым и развиваемое, в частности, в работах Н. С. Пряжникова, понимание профессионального самоопределения как поиска и нахождения «личностного смысла в выбираемой, осваиваемой и уже выполняемой трудовой деятельности, а также – нахождение смысла в самом процессе самоопределения» [8, с. 10].

Если вести разговор об организационной идентичности (далее – ОИ), то, конечно, в первую очередь, надо признать два очевидных обстоятельства.

Во-первых, в публикациях, рассматривающих организационно-психологические явления, как правило, присутствует упоминание об ОИ. Мы находим это, в частности, в работах Т. С. Кабаченко, А. Б. Леоновой, уже не говоря о многочисленной литературе по управлению персоналом и HR-менеджменту. Вместе с тем (и это – во-вторых), в понимании этого явления еще больше неопределенности, чем в выше обозначенных.

Остановимся на некоторых из них.

1. Не получил убедительного ответа вопрос: имеет ли смысл вводить данное понятие, если в социальной психологии имеется достаточно устоявшиеся и содержательно сконструированные понятия «социальная идентичность»; «групповая идентичность»? Еще Э. Эриксон определял социальную идентичность как переживание человеком своей тождественности с определенными социальными группами. Если профессиональную группу, организационно оформленную, рассматривать (что вполне правомерно) как социальную группу, то кажется логичным отрицательный ответ на поставленный вопрос. Однако мы знаем, что организация является структурированной группой. В ней объединяются субъекты не только разных профессий, но и непрофессионалы (так наз., вспомогательный персонал). Мало того, включенность субъекта в организацию (прежде всего, утилитарного типа) обуславливается его стремлением не столько к удовлетворению потребности в принадлежности («тождественности» по Эриксону) к этой группе, сколько получением оплачиваемой работы. Иное дело, конечно, нормативные организации или организации принуждения, выделяемые Этzioni. Но и здесь только фактора тождественности явно недостаточно, чтобы группа маркировалась как идентичная. Необходимо, по меньшей мере, чтобы все участники такой организации были вовлечены в активную совместную деятельность, ради целей которой и создается собственно такая организация («боевой дух войск»; «активная работа в первичной ячейке общественной организации» и проч.).
2. Неопределенной остается целесообразность и логичность использования понятия ОИ. Ведь организация – это группа людей, связанных формальными и нормативно зафиксированными взаимными и индивидуальными обязанностями, обусловленными целями деятельности. По Этzioni организации – это социальные системы, преследующие свои определенные цели, которые посредством принуждения, вознаграждения и наказания или на основании норм и ценностей побуждают своих членов способствовать достижению организационных целей [12]. Воз-

никает вопрос: может ли система обладать идентичностью? Если «да», то формулируется третья существенная неопределенность: какими маркерами можно исследовать ОИ? Обладает ли она своеобразными уровнями или типами?

Приведем некоторые определения, позволяющие говорить о том, что ОИ заняла все-таки свое место в предметной сфере психологии труда и организационной психологии, а наша задача – искать средства ее психологического маркирования.

Так, еще в 2003 году Т. С. Кабаченко говорила об организационной идентичности как о явлении, существующем де-факто. По ее определению ОИ – это осознание субъектом основных организационных целей и задач как своих собственных. Видим, что здесь ОИ определяется как идентичность члена организации, работника. Именно поэтому Т. С. Кабаченко вводит такие психологические маркеры ОИ, как: приверженность; вовлеченность; лояльность. С точки зрения автора, приверженность – это «эмоционально положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели и ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах» [5, с. 280]. Представляет интерес психологическая структура *приверженности* работника, предложенная Т. С. Кабаченко. По ее мнению – это сложная индивидуальная характеристика, включающая три основных компонента: идентификацию; вовлеченность; лояльность. Под *идентификацией* понимается осознание основных организационных целей и задач как своих собственных; *вовлеченность* трактуется как желание вносить личный вклад в достижение целей организации, в ее поступательное развитие, преданность делу. *Лояльность* рассматривается как эмоциональная привязанность к организации, желание оставаться ее членом, даже если возникают конфликты и кризисные ситуации [5, с. 206]. Очевидно, что в данной интерпретации лояльность не вполне соответствует ее изначальному значению. Лояльный, как поясняет Толковый словарь русского языка, – это человек, держащийся *формально в пределах законности*, в пределах *благожелательно-нейтрального отношения* к кому-чему-нибудь. (От фр. *loyal*, восходящего к лат. *legalis* – «законный»; *lex* – «закон») [9, с. 417]. Здесь нет компонента эмоционально выраженного позитивного отношения, ощущения себя в общем единстве с другими членами организации, отношение к коллективу и организации в целом как к профессиональной семье. С нашей точки зрения, предложенные Т. С. Кабаченко определения идентификации и лояльности, по сути, отражают одно явление – *организационную идентичность*, в частности тот ее компонент, который можно рассматривать как индивидуальную характеристику сотрудника (работника) организации.

Д. Геберт и Л. Розенштиль также организационную идентичность видят через призму *преданности, приверженности* сотрудников организации. Привязанность к организации они рассматривают как «стремление человека оставаться «связанным» с организацией продолжительное время и иметь перед ней обязательства» [2, с. 539]. Таким образом, *приверженность*, с очевидностью выделяется как один из маркеров ОИ.

Авторы учебника по организационной психологии, [7], интерпретируя одно из ключевых явлений, определяющих специфику организации – организационную культуру, уделяют внимание феномену *приверженности* персонала. Отмечается, что на уровне конкретных носителей организационной культуры – сотрудников организации, воздействие ее глубинных психологических механизмов трансформируется в формирование чувства преданности или *приверженности* персонала своей организации [7, с. 278]. Приверженность организации, поясняют авторы учебника, можно рассматривать в качестве важной индивидуально-психологической характеристики отдельных сотрудников. В ней отражается степень принятия субъектом основных компонентов организационной культуры и их влияния на мотивационно-смысловые регуляторы его деятельности. Данный аспект следует учитывать, когда, к примеру, ставится задача исследовать групповую сплоченность – явления, характеризующего степень единства ценностно-смысловых ориентаций не отдельного работника, а рабочей группы или организации в целом [7, с. 279].

Таким образом, приверженность организации – это психологический феномен, требующий, несомненно, анализа при работе с персоналом организации. В частности, имеет смысл с точки зрения определения психологических факторов, влияющих на эффективность бизнеса, анализировать компонент *вовлеченности* в структуре приверженности персонала. Преданность делу, характеризующая вовлеченность работника в процесс труда и совместной деятельности, основывается, прежде всего, на верности профессии, на позитивной профессиональной идентичности, с одной стороны, и на верности, привязанности к той организации, которая создала индивидуально одобряемые субъектом условия для его непрерывного профессионального роста и самореализации. По данным, приводимым Д. Гебертом и Л. Розенштилем, сохранение и рост привязанности к организации, обеспечивает возрастающую потребность работников в идентификации с организацией [14].

Остановимся на теоретическом обосновании предлагаемого нами конструкта ОИ. Эпистемологический признак объективности-субъективности, выделяемый в структуре идентичности социальными

психологами Б. Шефер и Б. Шледер [10], не только объясняет источник конфликта, определяющего развитие и динамику идентичности, но и позволяет предположить, что применительно к ОИ *единение* в достижении цели совместной деятельности, миссии организации, взаимная групповая *тождественность, целостность (объективный компонент)* функционально направлены на стабильность организации, объединяющую силу совместного стремления к ее успеху и устойчивости – *чувство «Я – Мы»*. Однако уже в этом кроется опасность потери чувства внешних, конкурирующих рыночных рисков, ослабление контроля динамики жизненных циклов организации и т. п. Поэтому важно поддерживать **субъективный** компонент идентичности, который представлен в организации профессиональной идентичностью отдельных сотрудников. Наблюдение за ее динамикой, выявление организационных условий формирования и поддержания достигнутой идентичности и преодоления ее кризисных статусов – задача менеджмента и организационных психологов. Осознание людьми своего места в профессиональном сообществе и экстраполирование его в совместную деятельность – **когнитивный** компонент ОИ, обеспечивает динамичность организации, ее конкурентоспособность. *Чувство «Мы – Они»*.

По определению Х. Тэжфела, групповая идентичность – это часть представления человека о себе самом, выстраиваемая на основе знания о своей принадлежности к той или иной группе, а также включающая в себя оценку и эмоциональную значимость, приписываемые данному групповому членству [13]. А. Л. Журавлев и Т. А. Нестик отмечают, что сохранение положительной групповой идентичности влияет на рост групповой сплоченности и повышает результативность внутригруппового сотрудничества [4, с. 144]. В концепции Х. Тэжфела предлагается трехкомпонентная структура социальной идентичности. Она включает когнитивный, оценочный и эмоциональный компоненты. Сторонники теории самокатегоризации считают центральным именно когнитивный компонент, являющийся результатом групповой категоризации и сравнения [3]. Согласно теории идентичности, индивиды более склонны к кооперации с другими членами их группы (организации), если идентификация именно с этой группой становится для них актуальной. Исследователи, работающие в рамках этого подхода, выделяют несколько процессов, которые опосредуют связь между идентичностью и кооперацией: внутригрупповое доверие, социальная аттракция, забота членов группы о том, какими их видят другие. В последнее время это направление исследований привлекает все больше внимания, и многие авторы считают его одним из наиболее перспективных [3].

Учитывая все вышесказанное, мы предлагаем рассматривать ОИ как системную психологическую характеристику организации (производственной группы), которая **обеспечивает**:

1. Осознание, принятие субъектами целей совместной деятельности (когнитивный компонент);
2. Единение в их достижении (эмоциональный компонент);
3. Взаимную групповую тождественность, целостность (оценочный компонент).

Литература

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М., 1991.
2. Геберт Д., Розенштиль Л. Организационная психология. Человек и организация. Пер. с нем. Х.: Гуманитарный Центр/О. А. Шипилова. 2006. 624 с.
3. Базаров Т. Ю., Кузьмин М. Ю. Процессы социальной идентичности в организациях // Российский психологический журнал. 2005. Т. 3. № 1.
4. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
5. Кабаченко Т. С. Психология управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2003.
6. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005. 584 с.
7. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А. Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2013. 439 с.
8. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личного самоопределения: Учебно-методическое пособие. 2 изд., стер. М.: Изд-во МПСУ; Воронеж: Изд-во НПО «Модэк», 2003. 400 с.
9. Толковый словарь русского языка с включением сведений о происхождении слов / РАН Институт русского языка им. В. В. Виноградова. Отв. ред. Н. Ю. Шведова. М.: ИЦ «Азбуковник». 2008.
10. Шефер Б. Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы группового поведения // Иностранная психология. 1993. Т. 1. № 1.
11. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. 128 с.
12. Etzioni A. Modern Organizations. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1964.
13. Tajfel H. Human groups and social categories. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1981.
14. Wunderer R., Mittmann J. Identifikationspolitik. Stuttgart: Schaeffer Poeschel. 1995.

Раздел 5
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ИНЖЕНЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ
И ЭРГОНОМИКИ

А. Ю. Акимова

**ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ
О ДОВЕРИИ И НЕДОВЕРИИ ЧЕЛОВЕКА ТЕХНИКЕ
(НА ПРИМЕРЕ ВОДИТЕЛЕЙ АВТОМОБИЛЕЙ)***

Региональная дирекция медицинского обеспечения
на Горьковской железной дороге, г. Нижний Новгород

Изучение доверия и недоверия технике, согласно мнению некоторых отечественных исследователей, является прикладным направлением исследований более общих социально-психологических понятий доверия и недоверия [4, 5]. Результаты таких исследований имеют практическое значение для проектирования и эксплуатации технических объектов и средств, предназначенных для применения в различных сферах жизнедеятельности людей.

Несмотря на то, что до сих пор не существует единого мнения ученых о правомерности использования социально-психологических понятий «доверие» и «недоверие» применительно к неодушевленным объектам, включая технику, некоторыми из них отмечается, что в случаях, когда эти объекты выполняют определенные социальные функции, такое использование вполне оправдано [4]. Это подтверждается данными исследований, в которых показано, что при эксплуатации сложной техники, особенно в неопределенных и опасных ситуациях, она может восприниматься людьми как «умная» и «подобная человеку», а их отношение к технике становится подобным отношениям между людьми [1, 3–6, 8, 9].

Вопрос о гендерных различиях отношений доверия и недоверия изучался в ряде исследований. В них показано, что женщины по сравнению с мужчинами являются более доверяющими людьми, а в качестве критериев доверия/недоверия женщины чаще используют приятель, а мужчины – расчет. В немногих работах по изучению ген-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, грант № 15-06-10296а.

дерных особенностей доверия и недоверия технике отмечается более позитивное отношение мужчин к внедрению технических инноваций в автомобиле, и более выраженная обеспокоенность женщин по поводу рисков, связанных с новыми технологиями [7]. В целом, указывается на то, что гендерные различия в проявлениях доверия и недоверия относительно невелики и связаны со сложившимися в обществе гендерными стереотипами, т. е. социальными и культуральными ожиданиями определенного поведения от мужчин и женщин [2].

Данные перечисленных исследований позволяют предположить достаточно выраженное сходство представлений мужчин и женщин о доверии и недоверии технике. Вместе с тем, особенности доверия и недоверия мужчин и женщин технике могут быть связаны со сложившимися в обществе гендерными стереотипами.

Для проверки этих предположений было проведено исследование среди водителей автомобилей, которым была предложена специально разработанная анкета. В анкете содержались вопросы открытого типа, направленные на выявление представлений водителей о различных компонентах доверия и недоверия личному автомобилю, о ситуациях возникновения доверия и недоверия, об особенностях управления автомобилем в таких ситуациях, а также о доверии и недоверии технике вообще. В исследовании приняли участие 296 водителей, среди которых 57% составили мужчины, 43% – женщины. Участники исследования были представлены непрофессиональными водителями в возрасте от 18 до 74 лет, имеющими стаж вождения от 1 года до 43 лет.

Ответы фиксировались в письменной форме. Обработка результатов проводилась с использованием методов контент-анализа, частотного анализа, анализа различий по критерию согласия χ^2 Пирсона.

Большинство (89%) участников исследования выразили согласие с правомерностью использования терминов «доверие» и «недоверие» применительно к их личному автомобилю. К основным характеристикам автомобиля, вызывающего доверие, по мнению большинства водителей, относятся надежность, комфорт и безопасность, а к характеристикам, вызывающим недоверие – ненадежность, дискомфортность, длительный срок эксплуатации, непривлекательный вид. Вместе с тем, мнение водителей-мужчин и водителей-женщин о характеристиках автомобиля, вызывающего доверие, более согласовано по сравнению с их мнением о характеристиках автомобиля, вызывающего недоверие.

В результате проведенного исследования показано, что и мужчины, и женщины сходятся во мнении о том, что неопределенные и опасные ситуации вождения являются амбивалентными, то есть

могут вызывать как доверие, так и недоверие автомобилю. Участники исследования отметили, что в указанных ситуациях они ведут себя по-разному. При доверии автомобилю и те, и другие проявляют готовность к его эксплуатации, отмечают спокойствие и уверенность при управлении. В случае недоверия – склонны к отказу от его эксплуатации, однако водители-мужчины чаще по сравнению с водителями-женщинами указывают на возможность его эксплуатации, несмотря на ощущения напряженности и опасности.

Полученные в исследовании данные косвенно подтверждают, что в ситуациях проявления доверия автомобилю мужчины и женщины склонны приписывать ему человеческие черты и свойства, отражающие гендерные стереотипы (например, некоторые водители отмечали, что доверие автомобилю способствует проявлению заботы о нем). При этом, водители-мужчины чаще, чем водители-женщины склонны приписывать автомобилю такие «человеческие» характеристики, которые могут вызывать его негативную эмоциональную оценку и, тем самым, затруднять управление автомобилем.

Определяя содержание понятий доверия и недоверия технике, водители-мужчины и водители-женщины в целом выразили согласованное мнение. Они отметили, что доверие технике связано, во-первых, с характеристиками ее надежности и исправности, во-вторых, со степенью ее освоенности человеком, что согласуется с предложенными ранее моделями доверия работника технике. Недоверие технике является следствием ее ненадежности, непредсказуемости, несоответствия фактических и ожидаемых технических характеристик, а также – неосвоенности и недостаточности знаний об эксплуатируемой технике.

Обобщая результаты представленного исследования был сделан вывод о том, что различия в представлениях водителей-мужчин и водителей-женщин о доверии и недоверии автомобилю, во-первых, являются следствием гендерных особенностей доверия и недоверия, и, во-вторых, отражают гендерные стереотипы взаимодействия человека с техническими устройствами.

Литература

1. Акимова А. Ю. Представления водителей о доверии и недоверии автомобилю // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 6 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2014 (Труды Института психологии РАН). С. 140–160.
2. Клецина И. С. Гендерная социализация. Учебное пособие. СПб: Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 1998. 92с.

3. Купрейченко А. Б. Доверие и недоверие к социальным институтам и социотехническим системам: постановка проблемы и обоснование подхода к исследованию // Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / Отв. ред. А. Б. Купрейченко, И. В. Мерсиянова. М.: ИД НИУ ВШЭ, 2013. С. 425–455.
4. Купрейченко А. Б. Доверие и недоверие технике и социотехническим системам: обоснование методического подхода // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4 / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 331–350.
5. Обознов А. А., Акимова А. Ю. Доверие человека к технике: теоретическая модель и апробация методики // Доверие и недоверие в условиях развития гражданского общества / Отв. ред. А. Б. Купрейченко, И. В. Мерсиянова. М.: ИД НИУ ВШЭ, 2013. С. 456–471.
6. Обознов А. А., Акимова А. Ю. Доверие человека технике как фактор надежности профессиональной деятельности // Знание. Понимание. Умение. Научный журнал Московского гуманитарного университета. 2013. № 2. С. 225–331.
7. Donmez B., Boyle L., Lee J. D. Associations between trust and perceived usefulness as drivers adapt to safety systems/Proceedings of the 10th International Conference on Applications of Advanced Technologies in Transportation, 2008. P. 1–10.
8. Lee J., See K. Trust in technology: Designing for appropriate reliance // Human Factors. 2004. V. 46 (1). P. 50–58.
9. Lewandowsky S., Mundy M., Tan G. P. A. The dynamics of trust: Comparing humans to automation // Journ. of Experimental Psychology: Applied. V. 6. 2000. P. 104–123.

Б. И. Беспалов

Подход к диагностике «юзабилити» интерфейсов с позиций деятельностной теории инструментальных актов*

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Москва

Согласно Якобу Нильсену [1] – известному эксперту в области проектирования и оценки интерфейса компьютерных систем, таких как Web сайты, офисные, обучающие программы и пр., юзабилити

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФНФ, проект № 13-06-00722 «Онтология, логика и методы разработки деятельностной психологии человека».

(usability) – это, во-первых, «качественный атрибут» интерфейса системы, который выражается в удобстве, эффективности, легкости и приятности его использования пользователем. Во-вторых, слово «юзабилити» обозначает методы повышения легкости и эффективности использования интерфейса в процессе его разработки. (Под интерфейсом имеется в виду совокупность представленных на экране компьютера инструментов, с помощью которых пользователь взаимодействует с системой и решает свои задачи).

О юзабилити, или юзабельности интерфейса, как его интегральном качестве, можно судить по следующим характеристикам: а) по степени интуитивной понятности интерфейса и легкости выполнения основных задач не обученными пользователями при их первом взаимодействии с системой; б) по степени удобства, приятности и удовлетворенности пользователя процессом решения задач с помощью данного интерфейса; в) по легкости запоминания операций и восстановления навыков работы после длительных перерывов; г) по эффективности его использования, определяемой скоростью выполнения задач обученными пользователями, а также количеством и серьезностью допускаемых ими ошибок и легкостью их устранения.

Перечисленные характеристики, или компоненты юзабельности интерфейса можно оценивать разными методами, включающими наблюдение, опрос и экспериментальное исследование того, как начинающие пользователи или специально подобранные и обученные эксперты с его помощью взаимодействуют с системой и решают свои задачи. Юзабельность интерфейса при этом диагностируется в процессе изучения целостных актов взаимодействия пользователя с системой. Такие акты можно назвать *инструментальными*, поскольку они осуществляются с помощью компонентов интерфейса (графических и текстовых значков на экране компьютера), представляющих собой общественно выработанные инструменты решения пользовательских задач.

Предлагаемый в докладе подход к диагностике юзабельности интерфейса основан на деятельностной концепции инструментальных актов человека, под которыми в общем случае имеются в виду активные, целостные и осмысленные взаимодействия человека с миром, опосредствованные различными инструментами (орудиями и/или знаками) и направленные на достижение, преобразование или создание различных материальных или идеальных компонентов мира, выступающих в качестве предметов этих актов. При выполнении инструментальных актов пользователем компьютерной системы *используемые* им компоненты интерфейса превращаются в актуальные *инструментальные средства* решения пользователь-

ских задач. По скорости и легкости превращения воспринимаемых на экране значков из состояния *предметов* восприятия в состояние инструментальных *средств* решения задач можно судить о *степени обученности* человека работать с данным интерфейсом*.

Инструментальные акты могут выполняться в форме осознанных, целенаправленных *действий*, что, как правило, имеет место у начинающих пользователей и/или в форме неосознаваемых, автоматизированных *операций*, выполняемых обученными пользователями. Между этими формами актов нет жестких границ, поскольку они могут переходить друг в друга при определенных условиях. Например, при возникновении обстоятельств, затрудняющих выполнение акта в форме неосознанной, «свернутой» операции он «разворачивается» в осознанно выполняемое действие.

Деятельностная теория инструментальных актов позволяет понять и описать с помощью биполярных теоретических конструктов, таких как орудие-знак, предмет-средство, условие-способ, значение-смысл и др., возможные причины и механизмы возникновения у пользователя интерфейса чувства его удобства или не удобства, легкости или сложности использования при решении задач, а также возможные причины ошибочных актов и не оптимальных способов их выполнения. Для диагностики такого рода причин и механизмов необходимо для конкретного интерфейса выбрать ряд основных пользовательских задач, или соответствующих им актов, которые в качестве тестовых будут предлагаться для выполнения группе начинающих и опытных пользователей. Анализ этих актов с помощью описанных выше и достаточно легко «операционализируемых» конструктов позволяет выявить ряд объективных (заложенных разработчиком) и субъективных (знаемых пользователем) возможностей интерфейса, которые могут влиять на оценки компонентов его юзабельности. Такой подход к диагностике юзабельности интерфейса, предполагающий анализ выполняемых пользователем актов с помощью системы понятий деятельностной психологии, может существенно дополнить существующие методы его диагностики.

* Отличительной особенностью данной концепции инструментальных актов является то, что в ней не отождествляются понятия «средство» (то, что актуально *используется* конкретным индивидом и *направляет* его активность) и «инструмент» (то, что произведено в культуре и имеет определенное общественно выработанное значение и назначение, например, значки на экране компьютера). При использовании инструмента в соответствии с его значением и назначением он становится инструментальным средством. При создании инструмента или его ремонте он перестает быть средством этих видов деятельности и становится их предметом, т. е. тем, на что *направлена* активность человека и что *преобразуется* в ней [см. 2].

Данный подход к диагностике юзабилити учитывает зависимость удобства и эффективности использования интерфейса от степени обученности пользователей компьютерных систем. Известно, что разработчики интерфейсов программ, как правило, достаточно легко, быстро и точно используют свои продукты при решении пользовательских задач, не испытывая значительных неудобств даже при объективно не оптимальных способах работы. Это означает, что субъективное удобство и эффективность использования интерфейса зависят от его привычности и степени обученности человека работать с данным интерфейсом. Данное обстоятельство следует учитывать при подборе групп для тестирования юзабилити. Необходимо также дополнить приведенное выше определение понятия «юзабилити», в которое нужно включить еще один признак, связанный с удобством, эффективностью и легкостью использования интерфейса не любым конкретным пользователем, а усредненным, или типичным пользователем.

На удобство и эффективность использования интерфейса влияет не только степень обученности пользователя, но также структурные и функциональные характеристики компонентов интерфейса, таких как графические и текстовые значки на экране компьютера и др. *Структурные характеристики компонентов* интерфейса определяются пространственными и цветовыми отношениями между ними (их местоположением, размером, формой и цветом), а также их иерархическими отношениями, которые можно описать с помощью отношения порядка доступа к этим компонентам со страниц сайта или программы. Функциональные характеристики компонентов интерфейса определяются их *значением и назначением*, т. е. тем, что они означают, для выполнения каких функций предназначены и в решение каких задач могут быть включены. Например, слово «Arial» на панели инструментов обозначает шрифт, который используется при написании текущего текста, а значок «V» рядом с этим словом предназначен для выбора и изменения используемого шрифта.

Индивидуальные оценки удобства и эффективности использования интерфейса зависят также от *условий и способов (путей)* выполнения инструментальных актов. К условиям таких актов относятся структурные и функциональные характеристики компонентов интерфейса, а также характеристики действующего человека и окружающей его обстановки. Способы (пути) выполнения актов определяются используемыми в них инструментами, выбор которых зависит от условий. Например, акт копирования фрагмента текста в буфер обмена в программе Word можно выполнить разными путями – через главное меню, через нажатие нужной комбинации клавиш и пр. Частота выбора и степень удобства второго способа может зависеть

от сложности комбинации клавиш, которая является одним из условий данного акта.

Узнавая значения и назначения компонентов интерфейса пользователь порождает в своем сознании *инструментальные смыслы* этих компонентов. Такие смыслы представляют собой *открываемые человеком отношения* компонентов интерфейса к тому, что и как с ними можно сделать или к тому, что они обозначают. Инструментальные смыслы компонентов интерфейса можно трактовать также как имеющиеся у пользователя личные, освоенные им знания об объективном (порождаемом разработчиками) значении и назначении этих компонентов. Например, инструментальными смыслами выделенного в тексте слова являются знания о том, что можно изменить шрифт выделенного слова, можно вырезать его из текста и пр. Инструментальные смыслы компонентов интерфейса открывают человеку возможные способы, или пути осуществления актов преобразования или использования этих компонентов.

Компоненты компьютерного интерфейса, как правило, сгруппированы по общности их функциональных характеристик в разные иерархические классы, что является одним из общих принципов построения таких интерфейсов. Знание пользователем этого принципа представляет собой один из *инструментальных смыслов* интерфейса, который направляет процесс поиска нужных инструментов. У опытных и эффективно работающих пользователей инструментальные смыслы компонентов интерфейса системно организованы и достаточно точно, полно и глубоко отражают иерархические отношения этих компонентов, а также их общезначимые значения и назначения, «заложенные» в них разработчиками интерфейса.

Описанные выше понятия при их соответствующей «операционализации» могут служить теоретической основой для разработки методик диагностики не только юзабельности интерфейса, но также других его практически значимых качеств, таких как полезности и пригодности интерфейса для решения определенных задач, а также его эргономичности, в которую наряду с юзабельностью входят эстетические характеристики внешнего вида интерфейса.

Литература

1. Nielsen J. Usability 101: Introduction to Usability (2012). URL: <http://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/> (дата обращения: 30.03.2015).
2. Беспалов Б. И. Развитие представлений П. Я. Гальперна о средствах, орудиях и орудийных операциях человека и животного // Культурно-историческая психология. 2012. № 4. С. 55–66. URL: <http://istina.msu.ru/profile/BespalovBI> (дата обращения: 30.03.2015).

Б. Б. Величковский

ОСОБЕННОСТИ КОГНИТИВНОГО КОНТРОЛЯ КАК ФАКТОР ВОЗНИКНОВЕНИЯ ФЕНОМЕНА ПРИСУТСТВИЯ В ВИРТУАЛЬНОЙ СРЕДЕ*

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
Москва

Работа пользователя в виртуальной среде может сопровождаться возникновением феномена присутствия – субъективного переживания нахождения «внутри» виртуальной среды и реалистичности взаимодействия с ней [5]. Возникновение феномена присутствия может быть связано с действием различных психологических механизмов, а также с особенностями технической реализации виртуальной среды. Феномен присутствия может и не возникать даже при высоком технологическом совершенстве виртуальной среды, в которой пользователю предъявляется высокореалистичная стимуляция. Феномен присутствия играет важную роль в обеспечении эффективного взаимодействия пользователя с виртуальной средой. Невозможность возникновения феномена присутствия приводит к тому, что пользователь не воспринимает виртуальную среду как «реальную».

Возникновение феномена присутствия может способствовать повышению эффективности работы пользователя с виртуальной средой. Это положение представляется очевидным, так как стоящее за переживанием присутствия иллюзия «переноса» пользователя в виртуальную среду и ее «реалистичность» должны способствовать тому, что пользователь будет воспринимать виртуальную среду как полноценную замену реальной среде и согласовывать свой перцептивно-моторный цикл с особенностями виртуального окружения. Эмпирически связь между возникновением феномена присутствия и эффективностью взаимодействия с виртуальными средами проявляется не всегда [1]. Однако показано, например, что в виртуальных средах, направленных на провокацию чувства экзаменационного тревоги у студентов, уровень индуцированной тревоги зависит от взаимодействия уровня экзаменационной тревожности и уровня выраженности феномена присутствия [3]. Таким образом, возникновение феномена присутствия влияет на то, в какой мере взаимодействие с виртуальными средами приводит к развитию у испытуемых подлежащих корректровке эмоциональных состояний.

Присутствие является многомерным феноменом, на возникновение которого влияет множество факторов [4]. Факторы возникно-

* Исследование поддержано РФФИ, грант № 15-06-08998.

вения феномена присутствия могут быть как технологической, так и психологической природы. Технологические факторы возникновения феномена присутствия крайне разнообразны и включают в себя различные переменные, связанные с реалистичностью виртуальной стимуляции, степенью «погружения» пользователя в виртуальную среду, возможностью перемещения в виртуальной среде и взаимодействия с виртуальными объектами и т. д. Однако, так как присутствие является психологическим феноменом, на его возникновение влияют и разнообразные психологические факторы.

Помимо прочего, на возникновение феномена присутствия влияют процессы когнитивного контроля. Под когнитивным контролем понимается система функций, осуществляющих такую настройку когнитивных процессов человека, которая обеспечивает достижение им актуальных целей с учетом особенностей контекста [2]. Процессы когнитивного контроля являются, таким образом, мета-когнитивными процессами, т. е. процессами, объектом которых являются другие когнитивные процессы. Так как функции когнитивного контроля обеспечивают настройку когнитивной сферы человека на эффективную работу в различных контекстах, им может принадлежать ведущая роль в обеспечении эффективной деятельности человека в контексте виртуальных сред.

Ряд частных процессов когнитивного контроля могут иметь особое значение для возникновения феномена присутствия:

1. Управление вниманием. Управление процессами внимания позволяет выделить те аспекты окружения, которые будут подвергаться преимущественной перцептивной обработке. С помощью процессов когнитивного контроля пользователь может произвольно концентрировать внимание на виртуальной среде. Концентрация внимания на виртуальной среде повышает вероятность возникновения феномена присутствия.
2. Произвольное подавление. Использование функций произвольного подавления позволяет игнорировать внешние и внутренние дистракторы, не связанные с взаимодействием с виртуальной средой и отвлекающие когнитивные ресурсы пользователя от переработки виртуальной стимуляции. Способность игнорировать иррелевантные по отношению к виртуальной среде дистракторы оказывает положительный эффект на вероятность возникновения феномена присутствия.
3. Переключение. Контрольные процессы переключения позволяют человеку гибко переходить от решения одной задачи к решению другой задачи. Эта функция облегчает переход от взаимодействия

с реальной средой к взаимодействию с виртуальной средой, которое основывается на использовании особых сенсо-моторных отображений и когнитивных репрезентаций. Эффективная смена установок повышает вероятность возникновения феномена присутствия.

4. Рабочая память. Рабочая (оперативная) память может пониматься как пространство, в котором осуществляется хранение и трансформация информации, необходимой для решения текущей задачи. В силу этого механизмы рабочей памяти могут использоваться для построения целостной модели виртуальной среды на основе интеграции информации о виртуальной стимуляции. При отсутствии такой модели эффективное взаимодействие с виртуальной средой окажется невозможным, что снижает вероятность возникновения феномена присутствия.
5. Мониторинг и коррекция ошибок. Процессы мониторинга и коррекции ошибок, входящие в состав системы процессов когнитивного контроля, обнаруживают расхождение между ожидаемыми значениями когнитивных параметров и их реальными значениями (детекция рассогласования). Предъявление пользователю виртуального окружения будет с необходимостью вызывать сигнал о рассогласовании между установками пользователя, сформированными под влиянием взаимодействия с реальной средой, и требованиями виртуальной среды. Поэтому развитие функции мониторинга ошибок могут приводить к снижению вероятности возникновения феномена присутствия.

Эти положения показывают, что процессы когнитивного контроля могут иметь влияния на вероятность возникновения феномена присутствия, причем это влияние может быть как позитивным, так и негативным. Такой вывод представляется обоснованным в свете того, что процессы когнитивного контроля могут иметь разнообразные эффекты на организацию когнитивной деятельности и поведения, объединенные общей задачей адаптации когнитивной сферы человека к актуальному контексту. Такая адаптация необходима и в том случае, когда изменения контекста обусловлены заменой реальной среды на виртуальную среду. Исход такой адаптации будет оказывать влияние на вероятность возникновения феномена присутствия. Поэтому феномен присутствия зависит от ситуативных и стабильных особенностей процессов когнитивного контроля. Изучение взаимосвязей особенностей когнитивного контроля и возникновения феномена присутствия позволит лучше понять природу феномена присутствия, играющего важную роль в обеспечении эффективного использования виртуальных сред.

Литература

1. Авербух Н. В., Щербинин А. А. Феномен присутствия и его влияние на эффективность решения интеллектуальных задач в средах виртуальной реальности // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. №4. С. 102–119.
2. Величковский Б. Б. Возможности когнитивной тренировки как средства коррекции возрастных изменений когнитивного контроля // Экспериментальная психология. 2009. Т. 2. С. 67–91.
3. Alsina-Jurnet I., Gutierrez-Maldonado J. Influence of personality and individual abilities on the sense of presence experiences in anxiety triggering virtual environments // International Journal of Human-Computer Studies. 2010. V. 68. P. 788–801.
4. Lessiter J., Freeman J. Keogh E., Davidoff J. A cross-media presence questionnaire: the ITC-Sense of presence inventory // Presence. 2001. V. 10. P. 282–297.
5. Witmer B., Singer M. Measuring presence in virtual environments: A presence questionnaire. Presence: Teleoperators and virtual environments. 1998. V. 7. P. 225–240.

М. В. Гаража

ПСИХОДИАГНОСТИКА ОПЕРАТИВНОЙ ГОТОВНОСТИ ВОДИТЕЛЕЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДЕЙСТВИЯМ КАК ИНСТРУМЕНТ ДОПУСКА К УПРАВЛЕНИЮ ТРАНСПОРТНЫМ СРЕДСТВОМ

Украинская инженерно-педагогическая академия, Украина, г. Харьков
ГУ «Научно-практический медицинский реабилитационно-
диагностический центр МЗ Украины», Украина, Донецкая обл.,
г. Константиновка

Уровень дорожно-транспортных происшествий в Украине значительно превышает таковой в странах Европы. По данным ООН, причиной более 70% всех ДТП является «человеческий фактор» и более, чем 40% аварий, обусловлены несоответствием психологических характеристик водителей требованиям профессии.

Готовность человека рассматривается как первичное и фундаментальное условие надежного выполнения деятельности. Оперативная готовность – это «динамическое целостное состояние личности, мобилизованность на активные действия» [1, с. 49–52]; «внутренняя установка» [5, с. 416]; «предстартовое состояние» [2, с. 342]; «состояние мобилизации всех психофизиологических систем человека, обес-

печивающих эффективное выполнение определенных действий» [4, с. 102]. Оперативная готовность является определенным функциональным и психическим состоянием адекватной мобилизации ресурсов субъекта труда на оперативное или долгосрочное выполнение конкретной деятельности или трудовой задачи. При этом все психические процессы, все системы организма человека работают оптимально и соответствуют условиям деятельности. От своевременных и правильных действий водителя, его способности в нужный момент безошибочно реализовать свои функции, во многом зависит возникновение и исход непредвиденных ситуаций на дороге. В связи с этим, одним из эффективных путей повышения безопасности дорожного движения является оценка оперативной готовности водителей как инструмент их допуска к управлению транспортным средством (ТС).

Материалы и методы. Исследование проводилось среди водителей ТС и кандидатов в водители, проходивших обучение в автошколе с целью получения водительских категорий В и ВС. Готовность оценивалась непосредственно перед управлением транспортным средством в пределах рабочего или учебного выезда. Проведено 150 тестовых испытаний.

Проводились: 1) объективную диагностику функционального состояния путем измерения артериального давления (АД) и частоты сердечных сокращений (ЧСС); 2) субъективную оценку текущего функционального и психического состояния с помощью разработанной 5-балльной шкалы, которая включала: самочувствие, активность, настроение, работоспособность, заинтересованность, эмоциональное напряжение, тревожность, ощущение дискомфорта (эмоционального или физического), утомление физическое, утомление умственное; 3) диагностику времени простой зрительно-моторной реакции (ПЗМР), изменения ИОД (путем выполнения пробы с экспозицией альтернатив выборов) [3, с. 412], простой, а также сложной зрительно-моторной реакции выбора из 3-х альтернатив (СЗМР) в пробе с экспозицией альтернатив выборов. Представленная структура эксперимента позволила смоделировать реализацию функций переключения ИОД, целеполагания, выполнения последовательности необходимых операций, оценки ситуации и принятия решения, которые отражают базовые компоненты водительской деятельности.

Успешность выезда оценивалась экспертами, в качестве которых выступили 5 инструкторов автошколы (средний стаж управления ТС – $20,0 \pm 5,3$, средний стаж работы инструктором – $5,1 \pm 1,3$ лет), осуществлявшими контроль за действиями испытуемых во время управления автомобилем. В качестве объективных внешних критериев успешности и надежности управления ТС были определены: пра-

вильность управления ТС, правильность расположения ТС на проезжей части, внимательность, уверенность.

Статистическую обработку данных осуществляли в программе SPSS Statistics 19, используя методы описательной статистики, сравнения средних для независимых выборок.

Результаты и их обсуждение. В результате диагностики по каждому из четырех критериев группа обследованных была разделена на «готовых» (набравших по экспертным оценкам 4–5 баллов), а также «не готовых», характеризующихся низкими баллами по результатам выездов (2–3 балла). Так, в группе «готовых» по критерию «правильность управления ТС» оказались 130 испытуемых (86,7%), в группе «не готовых» – 20 испытуемых (13,3%); по критерию «правильность расположения ТС на проезжей части» – 134 испытуемых (89,3%) и 16 испытуемых (10,7%) соответственно; по критерию «внимательность» – 126 испытуемых (84,0%) и 24 испытуемых (16,0%) и по критерию «уверенность» – 124 испытуемых (82,7%) и 26 чел. (17,3%) соответственно. Таким образом, по оценкам экспертов от 10,7% до 17,3% обследованных оказались «не готовыми» к надежному управлению автомобилем.

Проводилось сравнение средних для независимых выборок «готовых» и «не готовых» испытуемых по каждому из четырех критериев успешности выезда. Так, по критериям «правильность управления ТС» и «уверенность» установлены достоверные различия между группами по показателям времени экспозиции ($p < 0,01$ и $p < 0,0001$), времени ПЗМР в пробе с экспозицией альтернатив выборов ($p < 0,0001$ и $p < 0,001$), времени СЗМР ($p < 0,0001$ и $p < 0,001$), а также количества преждевременных реакций ($p < 0,0001$ и $p = 0,006$) в той же пробе. Правильность расположения ТС на проезжей части различалась в группах «готовых» и «не готовых» испытуемых по показателям тревожности ($p < 0,0001$), времени экспозиции ($p = 0,003$), времени ПЗМР в пробе с экспозицией альтернатив выборов ($p < 0,005$), времени СЗМР ($p < 0,0001$) и количества преждевременных реакций ($p < 0,011$) в той же пробе. Такая тенденция наблюдается также по критерию «внимательность»: достоверные различия установлены по показателям тревожности ($p < 0,021$), времени экспозиции ($p = 0,02$), времени ПЗМР в пробе с экспозицией альтернатив выборов ($p < 0,011$), времени СЗМР ($p = 0,011$) и количества преждевременных реакций ($p < 0,01$) в той же пробе.

Достоверные различия по показателям функциональных проб АД и ЧСС между группами не установлены ($p > 0,05$). Кроме того, по показателям самооценки состояний до выезда, статистически значимые различия установлены лишь по показателю «тревожность» ($p < 0,05$).

Следует отметить, что показатели пробы с экспозицией альтернатив выборов – время экспозиции, время ПЗМР и СЗМР, количество преждевременных реакций – достоверно различаются в группах «готовых» и «не готовых» к надежному управлению ТС (от $p < 0,05$ до $p < 0,0001$). При этом время и продуктивность ПЗМР, которые фиксировались по стандартной процедуре, достоверно не различались.

Выводы

1. Деятельность водителя автотранспорта предъявляет повышенные требования к его оперативной готовности, которая рассматривается как исходное и фундаментальное условие безопасного управления транспортным средством.
2. Установлены достоверные различия между группами «готовых» и «не готовых» к управлению транспортным средством по показателям времени экспозиции, времени простой и сложной зрительно-моторных реакций и количества преждевременных реакций в пробе с экспозицией альтернатив выборов, являющимся показателями оперативной готовности.
3. Принцип оценки готовности к водительской деятельности, базирующийся на диагностике времени изменения информационной основы деятельности и зрительно-моторных реакций, является необходимым при проектировании аппаратно-программных комплексов для контроля оперативной готовности водителей.

Литература

1. Дурай-Новакова К. М. Формирование профессиональной готовности студентов к педагогической деятельности: автореф. дис. на соиск. научной степ. д-ра. пед. наук.: 13.00.04. М., 1983. 32 с.
2. Левитов Н. Д. О психических состояниях человека. М.: Просвещение, 1964. 342 с.
3. Плохих В. В. Психология временной регуляции деятельности человека: монография. Донецк: Ландон XXI, 2011. 412 с.
4. Самойлик А. В. Формирование психологической готовности сотрудников органов внутренних дел к профессиональной деятельности в условиях пресечения преступлений террористического характера: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.03. Краснодар, 2003. 210 с.
5. Узнадзе Д. Н. Психология установки. СПб.: Питер, 2001. 416 с.

РИСК ДЛЯ БЕЗОПАСНОСТИ ПОЛЕТОВ, ОБУСЛОВЛЕННЫЙ УТОМЛЕНИЕМ ЭКИПАЖА

ОАО «Авиакомпания «ЮТэйр», г. Москва

Московский государственный областной университет, г. Москва

Проблема безопасности полетов (БП) периодически напоминает себе тяжелыми авиационными происшествиями, основным причинным фактором которых традиционно определяется «человеческий фактор». Согласно концепции приемлемого риска, принятой международным авиационным сообществом [1, с. 2–1], в полете возможно развитие сложной, аварийной и даже катастрофической ситуации в результате неблагоприятного воздействия отдельных или совокупных факторов типа «Среда», «Воздушное судно» (ВС), «Человек». Вне зависимости от первопричины или инициирующих факторов опасной ситуации в полете, ее исправление возлагается на экипаж. И если ошибку допускает член экипажа, исправить ее может только сам экипаж. Очевидно, что БП находится в прямой зависимости от текущего функционального состояния (ФС) пилотирующего летчика [2–5]. Установлено, что нарушения ФС человека являются причинами до 30% авиационных происшествий (АП) и инцидентов [6]. В гражданской авиации наиболее неблагоприятным ФС является утомление [7–9].

Под **утомлением** понимается совокупность изменений в физическом и психическом состоянии пилота, развивающихся в результате профессиональной деятельности и ведущих к временному снижению ее эффективности и безопасности. Утомление – естественный физиологический процесс, носящий защитный характер. Субъективное ощущение возникающего утомления называется усталостью. Смысл утомления заключается в том, чтобы предотвратить полное истощение энергетических резервов в организме путем включения процесса торможения в центральной нервной системе (ЦНС) и «запуска» механизма восстановления энергетических ресурсов. Именно расход последних в клетках ЦНС в процессе их активной деятельности выступает ведущим механизмом в развитии утомления [2, с. 56].

В отечественной авиационной медицине утомление определялось как временное снижение работоспособности, вызванное интенсивной или длительной профессиональной деятельностью и выражающееся в снижении количественных и качественных показателей работы [10].

ИКАО определяет утомление (утомляемость) членов экипажа как: физиологическое состояние пониженной умственной или фи-

зической работоспособности в результате бессонницы или длительного бодрствования, фазы суточного ритма или рабочей нагрузки (умственной и/или физической деятельности), которое может ухудшить активность и способность члена экипажа безопасно управлять воздушным судном или исполнять служебные обязанности (в некоторых русскоязычных версиях документов ИКАО и ИАТА «fatigue» переведен как «утомляемость») [9].

Различают физическое, умственное и эмоциональное утомление. Для летной профессии характерно преобладание последних форм.

Выделяются несколько видов утомления [2, 10].

Острое утомление развивается при непродолжительной, но интенсивной работе или в результате штатной продолжительной деятельности умеренной интенсивности. Данный вид утомления характеризуется появлением чувства усталости, вялости, разбитости, снижением чувствительности, нарушением вегетативных функций, некоторым снижением поведенческой активности. По мере нарастания утомления снижаются функциональные возможности, повышается «физиологическая стоимость» работы. Эффективность и качество летной деятельности не ухудшаются или незначительно снижаются в конце длительного или усложненного полета. Отличительная особенность острого утомления заключается в том, что оно проходит, как правило, к началу следующего рабочего дня после полноценного ночного отдыха.

Хроническое утомление возникает вследствие многократной интенсивной нагрузки и наличия ряда неблагоприятных сопутствующих факторов: отсутствие возможностей и условий для полноценного отдыха после профессиональной деятельности, несоответствие сложности полетов уровню профессиональной подготовки пилота, ухудшение ФС в результате ранее перенесенного заболевания, недостаточной тренированности систем организма и др. При хроническом утомлении происходит кумуляция (накопление) острого утомления. Чувство усталости преследует пилота не только на протяжении всего полета, но и до полета. В полете резко снижается чувствительность анализаторов, падает скорость реакций, нарушаются вегетативные функции, ухудшаются психологические процессы (снижается устойчивость и скорость переключения внимания, нарушается его концентрация и сужается объем, ухудшается оперативная память, замедляются мыслительные процессы, страдает функция прогнозирования). Поведенческая активность нарушается, особенно к концу профессиональной деятельности. Эффективность и качество пилотирования отличаются неустойчивостью на протяжении полета и существенно нарушаются в конце полета. Нарушается сон, являющийся

основным видом отдыха при восстановлении работоспособности после напряженной профессиональной деятельности. Восстановление работоспособности при данном виде утомления требует продолжительного отдыха (несколько дней). Если обычный отдых не снимает утомление после работы, то это расценивается как признак начинающегося переутомления [11].

Переутомление у летного персонала развивается в результате сочетания ряда обстоятельств:

- многократно повторяющаяся напряженная летная работа;
- постоянное отсутствие условий для полноценного отдыха;
- нарушение режимов труда, отдыха и питания;
- недостатки в организации и условиях летной деятельности.

Переутомление – патологическое ФС, которое сопровождается рядом выраженных нарушений: не проходящее чувство усталости, развивающаяся апатия, раздражительность, неудовлетворенность от выполняемой деятельности, потеря аппетита, головные и сердечные боли и т. д. Изменения со стороны анализаторов, вегетативных функций и психических процессов, которые наблюдаются при хроническом утомлении, при переутомлении более выражены и имеют место не только в конце полета, но и в повседневной жизни. Эффективность и качество летной деятельности значительно снижаются вплоть до появления грубых ошибок. Отмечается потеря бдительности и осмотрительности. Пилот становится профессионально ненадежным. Восстановление нормального ФС пилота не возможно без лечения и средств медицинской реабилитации. Если не принять мер, то прогрессирующее переутомление может перейти в различные формы расстройства ЦНС [2, с.57].

Факторы, повышающие утомление: интенсивная летная работа, длительные перелеты, усложненные условия полетов, эмоциональные стрессы, ночные рейсы, многократное пересечение нескольких часовых поясов. Усугубляют утомление: нарушение 24-часового биологического ритма, работа вне базовых аэродромов, употребление алкоголя [5, 6, 9, 11].

Зачастую утомлением объясняют возникновение конфликтных ситуаций и потерю внимательности, трудности в сосредоточении на решении проблем, в восприятии мнения коллег. В состоянии утомления пилоты менее активны и менее точны в реакции на изменение обстановки. В результате принимаемые ими решения не всегда адекватны ситуации.

Ошибочные действия, совершенные экипажем в состоянии утомления, приводят к авиационным происшествиям. В соответствии

с данными NASA фактор утомления присутствовал в 77 из 2006 событий. При более подробном анализе эта цифра возросла до 426.

Для компенсации утомления необходим сон, при этом основное значение имеют две его характеристики: длительность и качество [7].

Длительность сна:

- Негативное воздействие дефицита сна накапливается (накопленное утомление), при этом:
 - темпы накопления утомления пропорциональны темпам накопления дефицита сна (чем меньше сна в сутки, тем быстрее накопление утомления);
 - желание заснуть со временем становится неконтролируемым, что приводит к непроизвольному засыпанию.
- Для компенсации дефицита сна, накопленного в течение нескольких ночей, требуется не менее двух ночей неограниченного сна подряд.
- Контролируемый короткий сон может временно ослабить симптомы дефицита сна – эффективная персональная компенсационная методика уменьшения риска утомления.

Качество сна:

- Хорошее качество сна подразумевает регулярные циклы сна, включающие две различные его фазы – фазу сна с быстрым движением глаз (быстрый сон) и фазу сна с медленным движением глаз (медленный сон). Полный цикл «медленный сон–быстрый сон» занимает около 90 минут.
- Сон фрагментированный, с частыми пробуждениями или переходами к менее глубоким стадиям сна, нарушает нормальный цикл «медленный сон–быстрый сон», поэтому имеет меньшую восстановительную ценность.
- Сон в зоне отдыха на борту воздушного судна менее глубок и более фрагментирован, чем в отеле или дома.
- Как короткий сон в кабине экипажа, так и сон в зоне отдыха на борту ВС, содержат незначительную составляющую глубокого медленного сна (медленноволнового сна), поэтому после сна в полете проявление эффекта сонной инерции гораздо менее вероятно.

Одним из основных мероприятий, направленных на поддержание оптимального ФС членов экипажа, является разработка рационального режима труда и отдыха и строгое его выполнение [10, 11].

Регулирование утомления членов экипажа традиционно осуществляется путем введения ограничений на количество летных

часов и рабочего времени на основе исторически сложившегося понимания утомления как простого соотношения периодов работы и отдыха [7]. Однако, установление норм полетного и служебного времени – упрощенный подход, без учета специфики эксплуатации или индивидуальных особенностей членов экипажей.

15 декабря 2011 года вступила в силу 35 Поправка к части I Приложения 6 ИКАО с требованиями разработки и внедрения Системы управления риском, обусловленным утомлением (Fatigue Risk Management System – FRMS) [8].

В отличие от традиционного подхода, в FRMS применяется многоуровневая стратегия обеспечения БП, позволяющая управлять рисками. Ее компонентом является непрерывный адаптивный процесс, основанный на анализе фактических данных, позволяющий выявить риски, а затем – разработать и внедрить рычаги управления.

Как и Система управления безопасностью полетов (СУБП), FRMS представляет нормативно-регламентирующий подход, основанный на специфике эксплуатации. По сути, это означает, что правилами FRMS определяются требования к эксплуатантам по управлению рисками, связанными с утомлением, вместо установления норм, которые могут не соответствовать специфическим аспектам структуры организации или эксплуатационной среды.

Концепция FRMS направлена на обеспечение уровня БП, эквивалентного существующему или более высокого, предоставляя при этом возможность проявления большей эксплуатационной гибкости.

Структура FRMS разрабатывается на базе СУБП. Ключевыми видами процессов являются: управление рисками, связанными с БП, и обеспечение БП (гарантии выполнения нормативных требований по БП) [8, 12].

Проблема утомления, как неблагоприятного состояния членов экипажа, отечественными учеными в области авиационной психологии и медицины изучена достаточно глубоко, тем не менее, ни одна отечественная авиакомпания пока не согласовывала с регулирующим органом свою FRMS по причине отсутствия таковой. В период, когда на финансовое состояние эксплуатантов воздушных судов существенное влияние оказывают кризисные явления, существует реальная угроза БП, обусловленная директивным изменением летных норм в сторону увеличения, без каких-либо научных обоснований, а исходя только из «экономической целесообразности и заключения экспертов».

Литература

1. Руководство по управлению безопасностью полетов (РУБП), Doc 9859 (AN/460), Издание 3. Монреаль: ИКАО, 2013. 300 с.

2. ХРЕСТОМАТИЯ человеческого фактора в авиации через призму безопасности полетов: в 2-х томах/ Под общ. ред. С. Д. Байнетова; сост. В. А. Пономаренко, Р. Н. Макаров. М., 2010. Т. 2. 551 с.
3. Ушаков И. Б., Богомолов А. В., Кукушкин Ю. А. Физиология труда и надежность деятельности человека / Под. ред. А. И. Григорьева. М.: Наука. 2008. 318 с.
4. Ступаков Г. П. К вопросу о потенциальной ненадежности летчика в полете / Г. П. Ступаков, В. В. Козлов, Ю. А. Кукушкин // Научно-практические вопросы снижения авиационной аварийности по причине человеческого фактора / Под ред. В. А. Пономаренко, А. В. Чунтула. М.: Когито-Центр, 2013. С. 33–37.
5. Гузий А. Г. Алгоритмическое обеспечение оценки и коррекции функционального состояния летчика в системе жизнедеятельности экипажа. Дисс. на соискание уч. ст. к. т. н. Даугавпилс: ДВВАИУ им. Я. Фабрициуса, 1991. 169 с.
6. Богомолов А. В., Гридин Л. А., Кукушкин Ю. А., Ушаков И. Б. Диагностика состояния человека: математические подходы. М.: Медицина, 2003.
7. Fatigue Risk Management Systems. Implementation Guide for Operators. 1st Ed. ICAO–IATA–IFALPA, 2011. 22 p.
8. Приложение 6 к Конвенции о Международной гражданской авиации. Эксплуатация воздушных судов. Часть 1. Международный коммерческий транспорт. Самолеты. Изд. 9 с Поправками 35–38 (2014 г.). Монреаль: ИКАО, 2010. 310 с.
9. Усталость экипажей в полете (Архив новостей). Некоммерческое партнерство «Безопасность полетов». 2010. URL: <http://fsfi.avia.ru/news/news/1289476315.shtml> (дата обращения: 01.03.2012).
10. Медицинские аспекты обеспечения безопасности полетов в гражданской авиации / Под общ. ред. А. Н. Бабийчука. М.: Воздушный транспорт, 1988. 360 с.
11. Авиационная медицина (Руководство) / Под ред. Н. М. Рудного, П. В. Васильева, С. А. Гозулова. М.: Медицина, 1986. 580 с.
12. Гузий А. Г., Лушкин А. М. Теория и практика управления риском для безопасности полетов // Труды общества независимых исследователей. Выпуск 26. М., 2014. С. 139–143.

ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ЕГО РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Санкт-Петербург

В течение последнего десятилетия ведутся активные исследования уровня качества профессионального образования, предлагаемого системой высшего образования. Основная цель этих исследований – сделать систему образования более гибкой и адаптивной с тем, чтобы в новых современных условиях, она отвечала как на потребности и интересы личности, так и на запросы современного рынка труда.

С точки зрения Л. Г. Дикой профессиональный мир становится все более насыщенным многообразными связями и отношениями. Для него характерны высокий динамизм, интенсивность взаимодействия людей в социальной и профессиональной среде, увеличение мощности и масштабов которых создают новые для человечества стрессогенные факторы. [4, с.29].

В рамках различных научных подходов существует широкий спектр терминов для обозначения понятия «компетентность». В социальной психологии общепринята точка зрения, согласно которой понятие «компетентность» включает знания, умения, навыки, а также способы выполнения деятельности [9, 162].

Так, В. И. Байденко предлагает взять за основу классификацию общих компетенций, которая использована в проектах ГОС ВПО третьего поколения и названа «социально-личностными» компетенциями. К ним отнесены: компетенции ценностно-смысловой ориентации; компетенции в сфере личной и общественной экологической безопасности (здоровьесбережение); компетенции в сфере самостоятельной познавательной деятельности; компетенции социального взаимодействия [1 с. 31]. Взаимодействия создают предпосылки для ближайших достижений обучающихся, и эффект обучения в большей степени будет зависеть и от того, как организована их образовательная деятельность.

Ресурсами для сопровождения процесса социального взаимодействия могут служить всевозможные формы обучения. Несомненный интерес в этой связи представляет интерактивное обучение. Интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели: развитие интеллектуальных способностей, самостоятельности мышления, достижение быстроты и прочности

усвоения учебного материала, глубокого проникновения в сущность изучаемых явлений; оригинальности, гибкости, творческого воображения, способности к самостоятельной поисковой деятельности; эффективности применения профессиональных знаний, умений и навыков в реальной профессиональной деятельности [10].

Важнейшая особенность интерактивного обучения: процесс обучения происходит в групповой совместной деятельности. «Доказано, – подчеркивает И. А. Зимняя, – что по сравнению с индивидуальной работой внутригрупповое сотрудничество в решении тех же задач повышает его эффективность не менее чем на 10% [9].

Процесс образования взрослых людей, несомненно, имеет свои определенные особенности. Взрослые уже обладают практически необходимыми знаниями, позволяющими решать проблемы в разных сферах деятельности. Однако, рано или поздно наступает такая ситуация, когда знания устаревают, и возникает проблема несоответствия профессиональной деятельности. После возникновения указанного несоответствия оценка и понимание субъектом значимых для него изменений заключается в преодолении неясности, неопределенности, узнавании нового, необычного, разрешении затруднений, то есть в его преодолении. Подготовка и переподготовка, обновление знаний и умений являются ключевыми факторами конкурентоспособности человека и организации в целом.

Исследования, проведенные автором в 2012–2014 гг., на кафедре управления и права НИУ ИТМО, позволяют сделать вывод о том, что действительно уровень социального взаимодействия значительно повышается там, где в образовательные программы включены методы социально-психологической направленности. Основная цель исследования сформировать систему психолого-педагогических условий для повышения качества обучения. В качестве объекта исследования выступили слушатели курса повышения квалификации в области управления человеческими ресурсами. Общая выборка составила 126 специалистов в возрасте 24–48 лет. Для оценки эффективности подготовки слушателей, отношения слушателей к профессии и выявления актуальных проблем нами была разработана специальная анкета, а также проведена дискуссия, позволяющая оценить уровень владения профессиональными компетенциями.

В результате проведенного исследования, было выявлено, что практически все респонденты достаточно высоко оценили общий уровень своей компетенции по таким показателям как способность использовать в профессиональной деятельности общепсихологических фундаментальных знаний (ФЗ=0,76); способность самостоятельно приобретать новые психологические знания и умения (СО=0,78);

в меньшей степени выражены такие показатели как способность использовать в профессиональной деятельности интерактивные методы обучения (ИМ=0,56) и способность использовать знания по социальной адаптации (СА=0,45).

Далее все респонденты подчеркнули важность знаний связанных с личностными особенностями (ЛО=0,72) и владение методами и приемами успешного взаимодействия с другими людьми (ВЗ=0,67).

Ответы на вопрос «Какое образование для Вас наиболее актуально?» распределились следующим образом: узкоспециализированное образование – 14,3%; разностороннее образование – 45,8%; академическое (теоретическое) образование – 18,8%; экспериментальное образование – 19,6%.

Кроме этого следует отметить, что в процессе дискуссии было отмечено, что в процессе обучения развиваются такие качества как коммуникативность, креативность, ответственность, появляется интерес к профессии.

Однако надо отметить ряд сложностей, с которыми сталкивается преподаватель в процессе обучения в данной ситуации. При реализации образовательных программ для взрослых людей нагрузка на преподавателя увеличивается. Это обусловлено тем, что именно преподаватель высшей школы определяет все составляющие процесса обучения: цели, содержание, формы и методы, средства и источники обучения, создает особую творческую атмосферу обучения, неформальную, основанную на взаимодействии всех участников учебной деятельности, разрабатывает сценарии деловых игр, кейсы и т. д.

В заключение можно сделать вывод о том, что, более глубокое изучение этой проблемы требует привлечения результатов дополнительных исследований в данной области знания. Это дало бы возможность более обоснованно судить о формировании оптимальных образовательных технологий. Тем не менее, данное исследование делает еще один шаг в изучении роли образования для профессиональной самореализации каждого человека.

Литература

1. Байденко В. И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): Методическое пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. 114 с.
2. Дикая Л. Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психол. журн. 2007. Т. 23. № 6. С. 29–44.

3. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Какого его место в системе современных подходов к проблеме образования? (теоретико-методологический подход) // Высшее образование сегодня. 2006. № 8. С. 21–26.
4. Карпова Е. А. Анализ профессиональной компетенции: возможности и ограничения профессиональной самореализации. Человек в экономических и социальных отношениях: Материалы Всероссийской научной конференции / Отв. ред. А. Б. Купрейченко, Л. Н. Широкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С.160–163.
5. Карпова Е. А. Совершенствование программ подготовки менеджеров по персоналу на основе анализа стилей обучения. // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2013, № 6 (86). С.157–161.

О. Г. Носкова

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ЭРГОНОМИКИ

Факультет психологии Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Москва

Наше общество с 1991 года живет в новых правовых, социально-экономических и идеологических условиях. Произошли существенные изменения трудовых отношений, принят новый Трудовой кодекс РФ, ряд сопутствующих Федеральных законов об образовании, о государственной службе, охране труда и пр. Эти новации сопровождались распадом СССР конверсией оборонных предприятий, перестройкой экономики и многих хозяйственных связей, что не могло не отразиться в тяжелейших формах экономического кризиса, отбросившего экономику страны по многим ключевым показателям к уровню 70-х годов [3]. В настоящее время далеко не все потери преодолены. Мы являемся свидетелями технологической революции, основанной на использовании теории информации, кибернетики, компьютерных средств, нанотехнологий, развитии атомной энергетики, имеющей существенное влияние на все стороны жизни общества [7]. Изменилась сфера труда, появились новые профессии, ряд профессий оказался обречен на исчезновение. Трансформировалась система профессионального образования населения (начального, среднего и высшего). Обновление профессионального образования имеет как позитивные, так и негативные стороны.

Все указанные новации требуют со стороны психологов труда, инженерных психологов и эргономистов рефлексии в отношении сложившихся ранее в условиях социализма традиций, стратегических задач, совокупности применяемых понятий и терминов, пересмотра проблем и способов взаимоотношений исследователей с заказчиками, с практикой.

Необходимо использовать нейтральное понятие «труд» взамен преимущественно позитивного значения этого слова, ибо не всякий труд оказывает положительное влияние на развитие психики, личности его субъекта, состояние его физического и психического здоровья.

Трудовая деятельность в современных условиях не должна исследоваться изолированно от организационного контекста. В этом смысле обозначения современного этапа развития психологии труда, как «социальной психологии труда» [4]. Примером важности уточнения используемых терминов и понятий может быть дискуссия о соотношении понятий «компетенция», «компетентность», «профессионально-важное качество» в контексте задач психологии труда, практики деятельности HR-специалистов [1; 2].

Требует рефлексии и специальной проработки вопрос о применении общепсихологической теории деятельности, ее развитии при исследовании профессионального труда в контексте разных задач практики [2; 6].

Необходимо эмпирическое изучение вопроса о том, какова реальная (а не декларируемая) роль труда в жизни человека на разных этапах его профессионализации, следует разработать критерии разных смысловых отношений личности к труду и другим видам деятельности, а также методы диагностики этих отношений. Важно исследовать баланс профессионального труда и других форм активности человека в разных профессиях и на разных стадиях профессионализма.

Важно, на наш взгляд, вернуться к вопросам трудового воспитания молодежи, как основы нравственного развития личности, формирования гражданственности и патриотизма, профилактики асоциальных вариантов личностного развития. В последние 20 лет эта тематика практически игнорируется исследователями, что, по нашему мнению, ошибочно.

Психологам труда необходимо выработать и реализовать активную позицию в отношении разнообразной практики прогнозирования профессиональной деятельности, предвидения степени успешности труда в разных профессиях. При этом важно опираться не просто на свое, сложившееся в опыте, интуитивное мнение (нравится/не нравится), но необходима опора на достижения современ-

ной психологии развития и психогенетики [5]. Можно наблюдать в настоящее время образцы активности воинствующих невежд, которые предлагают для любых профессий – осуществлять прогноз профуспешности, выбор профиля обучения школьников в старших классах, прогноз совместимости в профессиональных командах, в семье и другие варианты прогноза поведения и личностных качеств обследуемых – на основе биометрических данных – физиогномики, дерматоглифики и пр.) (см., например, сайт: <http://www.infolifes.ru>).

Проведенный нами анализ тем диссертационных исследований, выполненных за последние 30 лет (в 80-е, 90-е и нулевые годы) по специальности 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология и эргономика (психологические науки), – позволяет утверждать, что в целом данная проблематика востребована, количество диссертаций увеличилось в нулевые годы по сравнению с 80-ми и 90-ми годами. Отмечены наиболее лидирующие направления (психология профотбора, психология профессионализма, профессионального обучения и развития, социальная психология труда и организационная психология). Более чем в 3 раза снижено в нулевые годы по сравнению с 80-ми годами количество диссертаций в области инженерной психологии и эргономики.

Можно отметить также расхождение между запросами общества и тематикой научных исследований психологии труда и смежных научных дисциплин. О запросах общества можно судить по количеству ссылок в млн единиц, которые выдают поисковые системы (в частности, Yandex.ru) в ответ на запросы, соответствующие устойчивым терминологическим обозначениям проблемных областей (режим доступа – июнь 2014 г.). Говоря о несоответствии тематики научных исследований психологов труда и эргономистов и запросов общества, мы имеем в виду весьма незначительное количество диссертаций, посвященных «психологии эффективности труда», «психологии управления качеством труда работников» в то время, как эти темы лидируют по количеству ссылок (24 млн и 14 млн, соответственно). Указанный факт может свидетельствовать об актуальности этих тем для широкого круга пользователей Интернета. Приведем для сравнения количество ссылок на другие темы: «психология совместной деятельности» (13 млн), «психология управления» (6 млн), «психология трудовых мотивов» (5 млн), «психология труда руководителей» (3 млн), «экономическая психология» (3 млн), «психология профессиональных конфликтов» (2 млн), «юридическая психология» (2 млн), «акмеология» (0,138 млн) и т.д. Приведенный пример иллюстрирует, на наш взгляд, сложившийся в условиях социализма трен в сторону заботы психологов и эргономистов о благополучии

трудящихся при некотором снижении интереса к вопросам повышения эффективности труда и производства.

В настоящее время осознана необходимость развития собственной российской промышленности, сельского хозяйства, как условия сохранения независимости государства и благополучия народа, ставятся задачи преодоления зависимости национальной экономики от продажи сырья, энергоносителей. В этих условиях психологам труда, инженерным психологам и эргономистам, вероятно, нужно больше заботиться о рекламе своих научно-теоретических и методических возможностей, чтобы формировать внятный запрос к подготовке молодых специалистов и магистров по профилю, адекватному психологии труда, инженерной психологии и эргономике (а не вообще «Психологии», «Психологии служебной деятельности», или «Клинической психологии»). Нужны не только аспирантские направления подготовки, но и магистерские программы, нацеленные на актуальные запросы общественной практики.

Из журнала «Эргономист», № 38 за 2014 г. стало известно о закрытии единственного в стране диссертационного совета по специальности 19.00.03- психология труда, инженерная психология и эргономика (технические науки) на базе ЛЭТИ в СПб., якобы, в связи с малым количеством диссертаций, принятых к защите.

В целях консолидации работ в области психологии труда, инженерной психологии, эргономики, было бы, на наш взгляд, полезным организовать секцию адекватного названия в рамках Российского психологического общества и его Московского отделения.

Литература

1. Базаров Т. Ю., Ерофеев А. К., Шмелев А. Г. Коллективное определение понятия «Компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология, 2014. № 1. С. 87–102.
2. Беспалов Б. И. Профессионально-важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 12–50. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>.
3. Глазьев С. Ю., Кара-Мурза С. Г., Батчиков С. А. Белая книга: Экономические реформы в России 1991–2001 гг. М., 2002.
4. Дикая Л. Г. Социальная психология труда на новом этапе развития: методолого-теоретические основания и эмпирические исследования // Психологический журнал, 2012. Т. 33, № 2. С. 5–22.
5. Малых С. Б., Егорова М. С., Мешкова Т. А. Психогенетика.: Учебник для вузов. Том 2. СПб.: Питер, 2008. С. 275–284.

6. Носкова О. Г. Общепсихологическая теория деятельности и проблемы психологии труда // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2014. № 3. С. 104–121.
7. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для академического бакалавриата / Под ред. Е. А. Климова. О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. М.: Юрайт, 2015. С. 25–27.

А. А. Обознов, Ю. В. Бессонова, Д. Л. Петрович

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПОВЫШЕННОЙ ОПАСНОСТИ

Институт психологии РАН, Москва

Современный мир является техногенным, поэтому безопасность человека, групп людей и общества в целом в решающей степени зависит от функционирования технических систем – энергетических, производственных, транспортных и др. Крупные техногенные катастрофы по своим последствиям сопоставимы с войнами и самыми разрушительными природными катаклизмами.

Как известно, подавляющее число техногенных катастроф и аварий происходило и продолжает происходить по причине человеческого фактора. В понятии человеческого фактора раскрывается опосредствованное влияние свойств специалиста на показатели его деятельности и функционирования технических систем. Опосредствующими являются, например, характеристики профессиональной подготовки, трудового задания, рабочего места, рабочей среды, режимов труда и отдыха и иные характеристики технической системы. В зависимости от своей направленности и выраженности, эти характеристики могут оказывать разнонаправленные влияния на развитие функциональных состояний специалиста, проявление его возможностей по приёму и преобразованию информации. Негативные влияния такого рода приводят к развитию неблагоприятных функциональных состояний и снижению возможностей специалиста по приёму и преобразованию информации, что, в свою очередь, закономерным образом приводит к возникновению ошибочных действий.

Таким образом, посредством целенаправленных изменений определенных характеристик технических систем, вообще говоря, можно влиять на проявления человеческого фактора в техногенном мире.

В этой связи, представляет интерес обращение к понятию культуры безопасности, характеристики которой опосредствуют влияние

личности специалистов на отношении к выполняемой деятельности, включая обеспечение ее безопасности.

Понятие культуры безопасности появилось в ходе анализа причин аварии на Чернобыльской атомной электростанции и стало основой для работ Международной консультативной группы по ядерной безопасности (INSAG) в рамках Международного агентства по атомной энергии. В докладах группы INSAG отразилось понимание того, что наряду с совершенствованием технических систем безопасности в равной степени важно завоевание отношения работников к безопасности как высшему приоритету, основанному на подлинном корпоративном стремлении к достижению высоких уровней безопасности. В докладе группы INSAG (1991) культура безопасности понимается как такой комплекс характеристик и отношений в организациях, который указывает на действительное признание первостепенного значения проблемы безопасности атомной станции. В культуре безопасности в качестве важнейшего психологического новообразования у сотрудников организации рассматривается «вопрошающее» отношение (A questioning attitude) к работе, которое проявляется в их устойчивой заинтересованности в решении вопроса «Как внести личный вклад в поддержание и повышение безопасности в организации?». При этом сотрудники испытывают удовлетворенность от процесса и достигнутого результата решения данного вопроса. [2].

В атомной энергетике была обоснована, разработана и внедрена в практику концепция культуры безопасности как особого типа организационной культуры [1,2,3]. Эта концепция, с нашей точки зрения, может быть востребована и в других отраслях, связанных с рисками возникновения чрезвычайных ситуаций, в том числе, на всех видах транспорта.

Культура безопасности на железнодорожном транспорте: результаты эмпирического исследования

Цель эмпирического исследования заключалась в оценке состояния культуры безопасности на железнодорожном транспорте.*

Методика. Для проведения эмпирического исследования, которое носило пилотажный характер, был разработан специальный опросник. В опросник были включены 7 характеристик культуры безопасности; для количественной оценки каждой характеристики использовались от 22 до 28 показателей (примеры показателей приведены в скобках):

- *инструкции и рабочая документация* (однозначность, полнота и др.);

* Исследование проводилось совместно с Е. С. Ениной и В. В. Сериковым [4].

- *организация работы и функциональные обязанности* (распределение ответственности и др.);
- *техника и оборудование* (эргономичность; ремонт поломок и др.);
- *рабочее место* (в том числе, социальная безопасность и гарантии занятости);
- *обучение и квалификация* (анализ ошибок, предупреждение нарушений и др.);
- *контроль соблюдения требований безопасности* (периодичность проверок, фиксация нарушений и др.);
- *коммуникации в организации* (информированность о состоянии безопасности и др.).

Выраженность показателей оценивалась работниками локомотивных бригад по 4-балльной шкале: никогда – 0 баллов, редко – 1 балл, часто – 2 балла, всегда – 3 балла.

Выборка. В исследовании приняли участие 259 работников локомотивных бригад, включая 175 машинистов (68%) и 84 помощника машиниста (32%). Эти работники представляли Северо-Западную, Южно-Уральскую и Западно-Сибирскую железные дороги. Стаж работы обследованных работников в должности составлял от 6 месяцев до 33 лет, общий стаж работы – от 1 года до 40 лет. Возраст работников локомотивных бригад составлял от 20 до 59 лет.

Основные результаты исследования. В итоге проведенного исследования установлены можно сделать следующие выводы.

Во-первых, по оценкам работников локомотивных бригад, для обеспечения безопасности на железных дорогах требуется существенное совершенствование инструкций, организации рабочего места и работы локомотивных бригад в целом, техники и оборудования, программ обучения и профессиональной подготовки, коммуникаций в организациях, системы контроля за соблюдением требований безопасности движения.

Во-вторых, у подавляющего большинства работников локомотивных бригад имеются субъективные предпосылки «вопрошающего» отношения к вопросам безопасности на транспорте. Эти предпосылки выражаются в готовности вносить предложения по совершенствованию инструкций, программ обучения, организации рабочего места и работы в целом, а также в стремлении к анализу даже незначительных собственных ошибок.

В-третьих, имеющиеся у членов локомотивных бригад субъективные предпосылки «вопрошающего» отношения к работе не находят поддержки в организациях. По оценкам половины опрошенных работников, общение с руководством часто или всегда сводится к их критике. Значительная часть работников (до 76%) указывает,

что их предложения по совершенствованию инструкций, программ обучения, организации рабочего места учитываются редко или вообще не учитываются.

В-четвёртых, по оценкам работников локомотивных бригад, на железных дорогах осуществляется жесткий и постоянный контроль за соблюдением требований безопасности движения. Однако результаты контроля, по мнению работников, используются преимущественно для определения их виновности или невиновности в происшедших инцидентах. Причём, по мнению работников, именно они потенциально считаются виновниками независимо от конкретных обстоятельств. Поэтому многие работники часто или всегда скрывают свои ошибки, чтобы не быть за них наказанными.

Таким образом, основной итог проведенного исследования состоит в признании актуальности формирования и развития культуры безопасности на железнодорожном транспорте.

Есть все основания считать, что данные вывод актуален и для других предприятий повышенной опасности.

Литература

1. Абрамова В. Н. Психологические и социальные аспекты культуры безопасности и организационной культуры в атомной энергетике // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / Под ред. В. А. Бодрова и А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2009а. С. 61–79.
2. Абрамова В. Н. Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Часть I. Психология и методы оценки организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях. М.–Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2009б.
3. Абрамова В. Н. Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Часть II. Психология формирования и повышения организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях. М.–Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2011.
4. Обознов А. А., Бессонова Ю. В., Петрович Д. Л., Енина Е. С., Сериков В. В. Культура безопасности на железнодорожном транспорте/ Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. Вып. № 4 (71). 2014. С. 45–52.

Е. Д. Чернецкая, А. А. Обознов

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ ЧЕЛОВЕКО-МАШИННОГО КОМПЛЕКСА У ОПЕРАТОРОВ АТОМНОЙ СТАНЦИИ

НОУ ДПО «ЦИПК Росатома», г. Обнинск,
Институт психологии РАН, Москва

В отечественной инженерной психологии человеку-оператору всегда отводилась активная роль в управлении техническими системами, признание за ним права и возможности принятия самостоятельных решений с одновременным возложением ответственности за их последствия. Для этого у человека-оператора должна быть сформирована концептуальная модель технической системы – осознанное представление о ее функционировании, программах управляющих воздействий и иные сведения о системе, необходимые для понимания, прогнозирования и контроля происходящих в системе изменений. В исследованиях Д. А. Ошанина [8], Б. Ф. Ломова [7], Н. Д. Заваловой, Б. Ф. Ломова и В. А. Пономаренко [5], А. И. Галактионова [3], В. П. Зинченко и В. М. Мунипова [6] и других авторов изучены функции и содержание концептуальных моделей.

Актуальное направление дальнейших исследований концептуальной модели у человека-оператора состоит в изучении организации имеющихся в ней сведений. Как отмечал Д. А. Ошанин, концептуальная модель есть некий конгломерат содержащихся в ней сведений, а их структурная организация, которая должна быть раскрыта [8].

На важность изучения организации сведений и знаний, имеющихся в памяти человека, указывается в современной когнитивной психологии. В исследованиях Дж. Андерсона [1], Б. М. Величковского [2], М. А. Холодной [9] и других исследователей подчеркивается, что эффективность применения имеющихся у человека сведений зависит, прежде всего, от их организации в памяти. Можно полагать, что от того, как организованы сведения в концептуальных моделях, зависит успешность управления операторами сложными техническими системами.

Проблема структурной организации концептуальных моделей рассматривается в нашем исследовании применительно к крупномасштабным человеко-машинным комплексам, которые объединяют в общую метасистему несколько систем «человек–машина» [4]. Типичным представителем таких комплексов является атомная станция. Энергоблок атомной станции охватывает несколько систем «человек–машина», наиболее крупные из них – реакторный и турбинный цеха. Эти системы включают, в свою очередь, ряд подсистем. Все

системы и подсистемы энергоблока взаимосвязаны в единый технологический процесс, нацеленный на получение конечного продукта – электрического тока. В управлении энергоблоком участвует дежурная смена операторов, каждый из которых несет персональную ответственность за работу определённых систем и подсистем. Тесная взаимосвязанность систем и подсистем означает, что все операторы дежурной смены, по существу, заняты управлением общего комплекса – энергоблока атомной станции. Управляющие воздействия любого из операторов, например, ведущего инженера по управлению реактором, имеют последствия для состояния систем и подсистем, управляемых и контролируемых другими операторами, и наоборот. Ошибка в управлении реактором может привести к лавинообразному нарастанию нарушений на других участках технологического процесса в энергоблоке. Поэтому в концептуальной модели у ведущего инженера по управлению реактором должны содержаться сведения о функционировании не только реакторной установки, но и других систем энергоблока, о возможных последствиях своих управляющих воздействий состояния энергоблока в целом, обязанностях других операторов дежурной смены и последствиях их управляющих воздействий, правилах взаимодействия операторов дежурной смены, а также другие сведения, необходимые для понимания работы энергоблока в целом.

Проблема состоит в изучении структурной организации сведений, которые должны содержаться в концептуальных моделях у операторов энергоблока.

Цель исследования: выявить структурную организацию концептуальных моделей человеко-машинного комплекса у ведущих инженеров по управлению реактором.

Методическая организация исследования. Для изучения содержания и структурной организации концептуальных моделей использовались: метод интервью; метод свободных ассоциаций; метод субъективного шкалирования; многомерное шкалирование; кластерный анализ (метод Варда, расстояние городских кварталов). Для определения согласованности экспертных оценок использовался коэффициент конкордации W Кендала. Для изучения индивидуально-личностных качеств операторов использовались: 16-ти факторный опросник Р. Кеттелла, форма С; тест-опросник уровня субъективного контроля Дж. Роттера; методика многостороннего исследования личности (ММИЛ). Статистический анализ эмпирических данных осуществлялся при помощи программного пакета IBM SPSS Statistics 20.0.

Эмпирическая база исследования: операторы, работающие в должности ведущего инженера по управлению реактором на 5-ти атомных

станциях России, в количестве 64 человек, в возрасте от 27 до 59 лет. Общий стаж их работы на атомных станциях составил от 3 до 35 лет, стаж работы в должности ведущего инженера по управлению реактором – от 6 месяцев до 34 лет.

Основные результаты исследования

Концептуальная модель энергоблока атомной станции является структурированным представлением операторов о выраженности трёх видов взаимосвязей характеристик энергоблока: характеристик работы энергоблока; характеристик управления и контроля операторами энергоблоком атомной станции; характеристик взаимодействий (коммуникационных, информационных и субординационных) операторов в процессе управления и контроля энергоблоком атомной станции.

У ведущих инженеров по управлению реактором независимо от их профессиональной успешности и стажа формируется общий принцип структурной организации концептуальных моделей. Выявлен общий принцип структурной организации концептуальных моделей у ведущих инженеров по управлению реактором независимо от их профессиональной успешности и стажа, который может быть представлен в виде двух ортогональных осей. Вдоль одной оси структурируются сведения о течении основного технологического процесса в энергоблоке, включая сведения о взаимосвязях технических характеристик и взаимосвязях управления и контроля работы энергоблока. Вдоль другой оси структурируются сведения о взаимодействиях операторов дежурной смены.

Выявлены два варианта реализации общего принципа структурной организации концептуальной модели энергоблока у ведущих инженеров по управлению реактором. Варианты структурной организации концептуальных моделей у ведущих инженеров по управлению реактором отличаются теснотой взаимосвязей управления и контроля энергоблока. «Метасистемный» вариант отличается более тесными взаимосвязями, которые характеризуют контроль энергоблока в целом. «Моносистемный» вариант отличается более тесными взаимосвязями, которые характеризуют управление и контроль отдельных систем энергоблока.

Ведущим инженерам по управлению реактором с высокой профессиональной успешностью, которые могут самостоятельно выполнять должностные обязанности в простых и сложных ситуациях, свойственен «метасистемный» вариант структурной организации концептуальной модели энергоблока. Ведущим инженерам по управлению реактором со средней профессиональной успешностью, которые могут выполнять должностные обязанности в простых ситуациях,

свойственен «моносистемный» вариант структурной организации концептуальной модели энергоблока.

Варианты структурной организации концептуальных моделей ведущих инженеров по управлению реактором связаны с их индивидуально-психологическими качествами. Ведущие инженеры по управлению реактором с «метасистемным» вариантом структурной организации концептуальной модели отличаются более выраженной субъектной активностью, что отражает их позицию ответственного субъекта деятельности.

За разным отношением ведущих инженеров по управлению реактором к контролю работы энергоблока стоят их индивидуально-личностные качества. Мы можем сделать вывод, что присущие ведущим инженерам по управлению с высокой профессиональной успешностью индивидуально-личностные качества, характерные для ответственной субъектной активности, проявляются в их стремлении к контролю не только вверенной им системы, но и энергоблока в целом. «Метасистемный» вариант структурной организации концептуальной модели реализует такое стремление ведущих инженеров по управлению реактором и обеспечивает возможность выполнять должностные обязанности в простых и сложных ситуациях.

Литература

1. Андерсон Дж. Когнитивная психология. СПб.: Питер, 2002.
2. Величковский Б. М. Когнитивная наука: Основы психологии познания: в 2 т. Т. 2. М.: Смысл–ИЦ «Академия», 2006.
3. Галактионов А. И. Системные исследования психических образов, формируемых оператором-технологом // Системный подход в инженерной психологии и психологии труда. М.: Наука, 1992. С. 92–104.
4. Голиков Ю. Я. Методология психологических проблем проектирования техники. М.: Пэр Сэ, 2003.
5. Завалова Н. Д., Ломов Б. Ф., Пономаренко В. А. Принцип активного оператора в распределении функций между человеком и автоматом // Вопросы психологии. 1971. №3. С. 3–15.
6. Зинченко В. П., Мунипов В. М. Основы эргономики. М.: Изд-во Моск. унта, 1979.
7. Ломов Б. Ф. Человек и техника. М.: Сов. радио, 1966.
8. Ошанин Д. А. Предметное действие и оперативный образ: избранные психологические труды / Д. А. Ошанин; Академия пед. и соц. наук; МПСИ. М.: МПСИ; Воронеж: НПО «Модэк», 1999. 512 с.
9. Холодная М. А. Психология понятийного мышления: От концептуальных структур к понятийным способностям. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. 288 с.