

К 40-ЛЕТИЮ ИНСТИТУТА ПСИХОЛОГИИ РАН  
И 85-ЛЕТИЮ СО ДНЯ РОЖДЕНИЯ Б.Ф. ЛОМОВА

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА  
НА НОВОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ:  
МЕТОДОЛОГО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ  
И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

© 2012 г. Л. Г. Дикая

*Доктор психологических наук, профессор, зав. лабораторией психологии труда,  
Учреждение Российской академии наук Институт психологии РАН, Москва*

Рассматриваются методологические и методические аспекты нового этапа развития психологии труда – социальной психологии труда. Обоснованы перспективы использования метасистемного и субъектно-деятельностного подходов. В свете современных социально-экономических трансформаций в России определены особенности реализации профессионала в разных видах трудовой деятельности. Представлены результаты исследований социально-профессиональной адаптации, ее ресурсов, а также субъектной регуляции. Изучаются феномены корпоративной культуры, лидерства и отношения между коллективными субъектами в сфере высоких технологий.

*Ключевые слова:* адаптация, субъектная активность, саморегуляция, метакачество, социально-профессиональная реализация, управленческая деятельность, лидерский потенциал руководителя, социально-психологические ресурсы, профессионализм, ценностно-нравственные детерминанты, высокие технологии, социотехнические сети.

Актуальность исследования фундаментальных закономерностей в профессиональной и социальной реализации субъекта труда обусловлена значительными изменениями в профессиональном и социально-экономическом пространстве, которые имеют для субъекта труда и его профессиональной деятельности значительные последствия. Отечественные психологи активно изучают поведение различных профессиональных групп населения современной России в новых экономических и социальных условиях. В результате этого было выявлено и описано множество новых социально-психологических феноменов и закономерностей, нуждающихся в исследовании [9, с. 11].

Росту исследований социально-психологических аспектов профессиональной деятельности способствовали следующие факторы: изменение роли и повышение социальной ответственности человека в управлении современными организационными системами; использование новых информационных и коммуникационных технологий в рабочем пространстве; новые стили и правила организации работы; трансформация социальных функций профессионала и инверсия его ценностных ориентаций; рассогласование между

профессиональной и социальной идентичностью профессионалов; появление новых социально-психологических и личностных факторов профессионального стресса.

Еще одним фактором, усиливающим воздействие этих изменений, является *глобализация* – черта нашего времени, современная среда социальной и профессиональной активности субъекта труда. Глобализация является рациональной моделью современного мира, предполагающей наличие космополитической способности сознания ставить свои интересы выше национальных или узкопрофессиональных. В условиях глобализации позитивные и негативные тенденции в сфере профессионального труда переплетены настолько, что их не всегда удается разделить.

Существенные трансформации социальных функций профессии и кардинальная перестройка отношений между профессионалом и обществом позволяют говорить о происходящей в настоящее время *смене профессиональной эпох* [41–44]. Новая эпоха задает новое направление вектору критериального ориентира профессии, устанавливает новые мировоззренческие координаты общества для квалификации профессионализма.

Качественные изменения, происходящие в системе “общество–профессия–профессионал”, утверждает Е.П. Ермолаева, соотносимы с масштабами международного рынка труда и общецивилизационными стандартами социальной адекватности и безопасности профессий [37–38]. В последние годы наиболее актуальным направлением исследований в психологии труда стало изучение социально ответственного поведения профессионала, в котором приоритетной проблемой стало исследование нравственно-духовной сферы личности.

Отнесение психологии труда к социально-ориентированным отраслям психологического знания не требует доказательств: любой труд, и особенно труд профессиональный, невозможен вне социума и обусловлен конкретными социально-экономическими условиями. Тем не менее до недавнего времени конкретные исследования профессионала и профессиональной деятельности практически не связывались с макросоциальными отношениями, и такая позиция была правомерна, поскольку эти отношения десятилетиями оставались неизменными. К тому же формируемые в условиях преобладания индустриальных технологий профессиональные операции и навыки в силу своей специфичности для каждой профессии, сложности обучения и требуемого высокого мастерства исполнения действительно заслуживали повышенного внимания. При этом предполагалось, что всё, что хорошо сформировано, будет и успешно реализовано. Социальные условия, если и учитывались, то только как факторы одностороннего влияния на качество выполнения сугубо профессиональных функций.

Можно сказать, что в настоящее время происходит процесс социализации психологии труда, обратный тому, что имел место при дифференциации направлений в психологии в начале и середине XX столетия [34]. Поэтому стало невозможным рассматривать традиционные проблемы психологии труда и профессионала в отрыве от активно напоминающего о себе и непрерывно меняющегося макросоциального контекста.

Исследование этого процесса потребовало переосмысления не только основных феноменов социально-профессиональной реализации, но и разработку новых методологических подходов к анализу изменений, происходящих в метасистеме “общество–профессия–профессионал”, новых психологических средств и механизмов преодоления отрицательных последствий этих изменений [34, 36].

Таким образом, *основным направлением исследований в лаборатории психологии труда в*

*последние пять лет стала разработка социально-ориентированной методологии решения психологических проблем субъектной активности профессионала в условиях социально-экономических преобразований и высоких технологий.*

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА

Исследование указанных выше феноменов основывалось на принципах единства и взаимозависимости человека и общества, субъектности и детерминизма (Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, В.Н. Мясищев, Б.Ф. Ломов, А.Н. Леонтьев, А.А. Бодалев, А.В. Брушлинский, А.Л. Журавлев и др.). В соответствии с этими принципами субъект рассматривается как *активный деятель*, адекватно и осознанно отражающий действительность и использующий в своей активности результаты этого отражения [72].

В психологии труда профессионал рассматривается как активный субъект деятельности, созидающий, преобразующий, несущий ответственность за ее осуществление и результаты [55]. *Субъектная активность* как фактор профессионального развития в процессе достижения соответствия субъекта деятельности требованиям своей профессии последовательно и эффективно исследуется в рамках акмеологического направления психологии (Е.Н. Богданов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, А.А. Реан и др.). В этих исследованиях субъектная активность определяется как психологическое образование, характеризующее присущий личности способ самоактуализации и самореализации как качество целостного, автономно саморазвивающегося субъекта.

На общетеоретическом уровне *принцип субъектности* дополняется *личностным принципом*, сформулированным С.Л. Рубинштейном, позволяющим рассматривать субъектную регуляцию личности как результат осознанной и соответствующей поставленным целям активности субъекта, которую организует сам субъект деятельности, используя внутренние личностные и внешние социальные способы *саморегуляции* [1, 74].

*Принцип детерминизма*, являющийся одной из составляющих системного подхода, также предполагает, что регулирующие воздействие на все

формы активности субъекта, на соотношение социального и личностного в регуляции поведения оказывает взаимодействие внешних и внутренних детерминант. В процессе жизни и деятельности одни, преимущественно внутренние, детерминанты оказывают влияние на протяжении всего процесса; действие других, в основном внешних, детерминант может проявляться в той или иной мере на отдельных этапах. Принцип сменности детерминант, о котором писал Б.Ф. Ломов [62], актуален в исследованиях процессов адаптации субъекта к изменяющимся социальным условиям деятельности, особенно к экстремальным ситуациям.

В исследованиях социальной детерминации личности нами была реализована попытка перехода от принципа субъектности к *принципу полисубъектности* [11], в соответствии с которым человек как субъект одновременно находится в эпицентре взаимодействия систем разного уровня. Можно сказать, что каждый работающий является одновременно субъектом разных видов деятельности. Это позволяет рассматривать “субъекта как человека на высшем уровне активности, целостности (системности), автономности и т.д.” [10, с. 21], как субъекта, осознанно или неосознанно принимающего нормы, цели и задачи, которые ставит перед ним профессиональная деятельность, коллектив, организация. Многообразие видов и форм его активности зависит от того, чьи цели и нормы принимает профессионал.

Принятые субъектом нормы образуют целостную систему внутренних качеств, через которые действуют на него внешние причины, влияния и т.п. Под воздействием этих условий у каждого человека в процессе его деятельности складывается сложное изменяющееся соотношение личностных качеств, его психических процессов и состояний, образующее внутренний личностный потенциал [61]. Можно сказать, что поведение субъекта становится личностно и социально обусловленным, отражающим субъектное восприятие происходящего и отношение к создавшейся ситуации.

Поэтому в исследовании социально-психологических детерминант субъектной активности профессионала мы опирались на *метасистемный подход* как наиболее перспективный (Р. Стенберг [76], Д. Дернер [75], А.В. Карпов [55]), в соответствии с которым при анализе любой системы рассматриваются два класса ее взаимодействий: *внутрисистемные и внешнесистемные*. Методологически этот подход был обоснован еще в работах С.Л. Рубинштейна [74] о диалектике “внешнего и внутреннего в детерминации и функ-

ционировании психического”, А.Н. Леонтьева [60] о необходимости рассматривать поведение человека как “внутреннее через внешнее”.

Внутри- и внешнесистемные взаимодействия взаимосвязаны и опосредованы. А.В. Карпов в своей работе о метасистемной организации уровней структур психики [55] утверждает, что *метасистемный уровень, являясь высшим ведущим уровнем, может и должен рассматриваться через внешнесистемные связи, которые отражаются в содержании нижележащих систем*. В этом случае взаимодействия системы и метасистемы составляют содержание, “своего рода ткань метасистемного уровня”. Это означает, что метасистемный уровень может локализоваться внутри самой системы. Он имеет как бы двойную локализацию – вне и внутри системы, в связи с чем формы, механизмы и способы существования могут быть принципиально гетерогенными [там же].

О популярности и перспективности метаанализа как нового средства интеграции и обобщения результатов в разных областях психологических исследований пишет в своей статье С.А. Корнилов с соавт. [57]. Необходимость развития междисциплинарных социально-психологических исследований трудового сознания и поведения в психологии труда обосновывается в статье А.Н. Журавлева с соавт. [48]. Однако проблемы, рассматриваемые авторами с данных научных позиций, скорее принадлежат к сфере социальной психологии, включая проблемы трудовой занятости, в том числе в нестандартных и неформальных видах трудовой деятельности. Поэтому методологической основой наших исследований взаимовлияний в метасистеме “человек–профессия–общество” стали субъектно-деятельностный, социально-психологический и метасистемный подходы.

#### СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И СУБЪЕКТНАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ

Ключевыми феноменами психологии труда, привлекающими внимание современных исследователей разного профиля, являются феномены *адаптации* и *саморегуляции*, основные функции которых состоят в том, чтобы разрешать как внутрисистемные противоречия и рассогласования компонентов внутри любой системы, в том числе в профессиональной деятельности человека, так и межсистемные противоречия и несоответствия законов функционирования этой системы с зако-



деформации. Если ценными являются дисциплина во всем, нормативность и регламентированность, властность и доминантность, то его дальнейшее профессиональное и личностное становление происходит по одному из выделенных нами типов стратегий профессиональной адаптации.

Эти данные показали, что успешность стратегий адаптации профессионала зависит не только от того, какими средствами саморегуляции он обладает, но и субъектом какой деятельности, какой организации, какой общности является или ощущает себя человек, какие цели у него преобладают (индивидуальные, корпоративные, государственные), насколько его ценности совпадают с ценностями и требованиями профессиональной среды. В интерпретации метасистемного подхода такую субъектную активность профессионала можно определить как *метарегулятивную* активность, регулирующее влияние которой распространяется на разные системные уровни: деятельность, личность, состояние и общество-социум.

Эффективность деятельности, оптимизация состояния и успешность самореализации профессионала обусловлены не только условиями, требованиями, целями профессиональной среды, но и нормами и ценностями, принятыми в этой среде, а также тем, принимает ли сам профессионал эти нормы.

Это особенно актуально в связи с существенным падением в последние годы престижа ответственности и нравственности в системе ценностей россиян, что и выдвинуло проблему *социально-ответственного поведения* профессионала на более высокое по значимости место, сделало актуальным ее психологическое исследование. Наиболее значимо исследование их взаимовлияния у профессионалов, работающих по социально-ориентированным и социально-ответственным профессиям, т.е. у ответственных за других людей и за свои поступки по отношению к ним. Это подтвердили наши эмпирические исследования на примере деятельности педагога и руководителя, которые, несмотря на различия, относятся к одному классу социомических профессий, для которых характерны и высокая социальная ответственность, и высокая социально-психическая напряженность.

Так, в исследовании И.А. Кураповой [30] было установлено, что ведущими и наиболее эффективными для процесса профессиональной адаптации и профессиональной самореализации педагога являются ценностно-смысловые и духовно-нравственные стратегии саморегуляции, которые определяются ценностно-нравственными качествами

субъекта деятельности. Можно сказать, что *саморегуляция, включающая ценностно-смысловой, социально-профессиональный и социально-психологический уровни личности, становится метасистемой*. Только на этом уровне саморегуляции профессионал, осознавая, понимая и оценивая требования среды и свои возможности, может направить свою активность на координацию и оптимизацию взаимодействия разных регуляторных систем в соответствии с принятыми им целями и мотивацией.

Выбор педагогов в качестве объекта исследования нравственно-духовных детерминант саморегуляции деятельности определялся тем, что именно от них в большей степени зависит формирование нравственного сознания и духовного потенциала подрастающего поколения, его опыта нравственной деятельности и нравственных отношений. Поэтому нравственные и ценностные ориентации самого педагога: духовное богатство, проявляющееся в любви к детям, высокой нравственности и совестливости, стремлении понять смысл своей жизни, свое профессиональное предназначение, – выступают связующим звеном между личностью и ее внутренним миром, обществом и социальной средой [55]. Сохранить эти качества в современных экономических и социально-психологических условиях, когда снижается качество жизни педагога, происходит падение престижа педагогической профессии, возрастает эмоциональная напряженность, развивается состояние профессионального выгорания, педагогам становится все сложнее.

Результаты нашего исследования подтвердили, что в настоящее время в среде педагогов наблюдается высокая вероятность деструкции духовно-нравственной сферы, выражающаяся в наличии у них негативных тенденций духовного кризиса и экзистенциального вакуума. Изучение духовности показало, что для большинства педагогов школы характерно проявление духовной красоты и недостаток духовной активности (долготерпения, бесстрашия, самообладания), а для педагогов вузов – проявление духовной силы, отражающей такие идеалы, как вера, надежда, знание, мудрость [59].

Тревожащим фактом выступает наличие значительного количества педагогов с прогрессивной (неудовлетворенность жизнью) и пиковой (разочарование от жизни) тенденциями духовного кризиса. Человек, переживающий духовный кризис, чувствует неудовлетворенность собой, ощущает безвыходность своего положения, эмоциональный дефицит, утрачивает интерес к другим

людям, переживает психосоматические нарушения. Но иногда переживание экзистенциального вакуума выполняет защитную функцию, снижает ощущение безысходности, тормозит нарушения в физическом и психическом самочувствии. Наличие у педагогов пиковой тенденции духовного кризиса, отражающей переживание кризиса, снижает субъектную активность педагогов: они либо не выходят из состояния духовного кризиса, либо периодически впадают в него и не пытаются выявить его причины, избегают собственных переживаний.

И наоборот, духовная красота педагогов (честность, скромность, послушание, верность, доброта, благодарность) предопределяет их способность к сопротивлению усталости, повышению работоспособности. Эти педагоги отличаются удовлетворенностью жизнью и своей ролью в ней. Высокая духовная активность предотвращает развитие тревоги и способствует полноценному выполнению своих профессиональных обязанностей; проявления духовной силы (знания, мудрость, вера, надежда) стимулируют развитие эмоционально-нравственной ориентации, снижают роль эмоций в профессиональной деятельности.

Выявлена связь уровня духовного кризиса у педагогов с эмоциональным выгоранием, которое многими авторами рассматривается как состояние, отражающее деструктивные изменения в личности человека. Для педагогов с низкими показателями духовного кризиса, экзистенциального вакуума и высоким уровнем духовной силы характерен низкий уровень выгорания. При отсутствии переживаний экзистенциального вакуума и духовного кризиса у педагогов отсутствуют признаки выгорания.

Выделенные ценностно-смысловые конструкции отражают изменение во внутреннем мире педагога, особенности и своеобразие его образа мира и внутреннего мира, выступают концептуальной основой активности человека.

Можно сказать, что в процессе субъектной саморегуляции раскрываются внутренние резервы человека, дающие ему относительную свободу от обстоятельств и обеспечивающие даже в самых трудных условиях возможность актуализации и самостоятельной независимой интерпретации действительности.

Эти данные еще раз подтверждают, что личность как субъект деятельности является, прежде всего, *субъектом социальной среды*, общества. На основе социального статуса личности формируются системы ее социальных ролей и ценност-

ных ориентаций. Поэтому исходным моментом формирования индивидуальных характеристик профессионала как личности является его статус в обществе, равно как и статус общности, в которой складывалась и формировалась данная личность.

Исследование субъектной саморегуляции профессионала показало, что при включении в саморегуляцию социально-психологических качеств человека и социально-психологических ресурсов профессиональной организации, общества происходит взаимодействие внутренних систем саморегуляции деятельности и состояния с внешними системами – происходит формирование *субъектной саморегуляции на новом уровне*. Только оценит, как и когда социально-психологическая реальность встраивается в уровневую структуру саморегуляции как метасистемный уровень, изменяющий ее цель и направленность, можно прогнозировать поведение субъекта и стратегии его адаптации.

Предлагаемое нами понимание субъектной саморегуляции как высшего уровня субъектной активности, на котором осуществляется координация системного взаимодействия регуляторных механизмов разного уровня: природных (непроизвольная и неосознаваемая саморегуляция), сформированных в процессе онтогенеза (произвольная осознанная саморегуляция деятельности, личности и состояния), социально-обусловленных (со стороны организации, общества), со всеми их достоинствами и ограничениями, присущими каждому индивиду, позволило нам определить ее как метасубъектную саморегуляцию.

#### ИССЛЕДОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛА

Адаптацию профессионала к деятельности, особенно в сложных и экстремальных условиях, мы рассматривали как результат взаимовлияния субъектной активности, личностных и социально-психологических ресурсов человека, включая влияние специфики организации, отношения со стороны коллег, начальства, общества, государства. Последние факторы могут как препятствовать успешной адаптации и самореализации профессионала, так и становиться активным ресурсом в развитии субъекта как профессионала и как личности.

Ресурсный подход, по мнению многих зарубежных и отечественных ученых (Н.Е. Водопьянова, Н.А. Сирота, В.М. Ялтонский, *T. Cox, S. Hobfoll, K.B. Matheny* и др.), перспективен в исследовании потенциальных возможностей человека. Они актуализируются в ресурсах человека, представляющих взаимодополняющее сочетание личностных качеств, профессиональных знаний, умений и возможностей внешней среды как источника ресурсов, а также их активное использование в разнообразных жизненных и профессиональных ситуациях.

Перспективность ресурсного подхода состоит также в том, что он позволяет перенести акцент с изучения проблем преодоления трудных, стрессовых ситуаций на вопросы, связанные с личностным развитием, самореализацией субъекта, в частности, в профессиональной деятельности. С.Л. Рубинштейн отмечал: "...субъект формируется в труде. В трудовой деятельности развиваются способности человека, формируются его характер, получают закалку и переходят в практические действенные установки его мировоззренческие принципы" [73, с. 374].

Мы также полагали, что субъект деятельности должен иметь, развивать или формировать новые интегративные личностные качества, способствующие осуществлению профессиональной деятельности, которые с позиции культурно-исторической концепции Л.С. Выготского могут рассматриваться в качестве новообразований личности. Эти новообразования являются потенциальным багажом, характеризующим уровень актуального развития личности, позволяющим осуществить прогноз активации имеющихся ресурсов в трудных ситуациях, т.е. определить своеобразную зону ближайшего развития.

Поэтому наши теоретические и эмпирические исследования были направлены на выявление и изучение *динамики и взаимосвязи внутренних индивидуальных ресурсов личности с внешними средовыми ресурсами*, на исследование их совместного вклада в процесс адаптации.

В этом отношении наиболее востребованной и наименее изученной в настоящее время является социономическая профессия – руководитель организации.

В качестве ресурсов успешной деятельности руководителей нами исследовались такие интегративные личностные качества, как лидерский и ресурсный потенциал руководителей. В качестве внутренних личностных ресурсов, определяющих в той или иной степени успешность

профессионала, мы рассматривали *лидерский потенциал личности* профессионала, отражающий взаимовлияние индивидуальных, психологических и личностных качеств субъекта деятельности. Анализировать этот потенциал как индивидуальный ресурс позволяет, во-первых, определение ресурса как того, что имеется у профессионала начала работы, во-вторых, то, что он является, согласно определению Д.А. Леонтьева, феноменом самодетерминации личности [60].

В настоящее время наиболее разработаны понятия "личностный потенциал человека" (Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш, Д.А. Леонтьев, Е.Ю. Мандрикова, Е.Н. Осина и др.), "личностно-профессиональный потенциал" (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин В.И. Селиванов, Ю.В. Громыко, О.С. Анисимов), "адаптационный личностный потенциал" (Д.А. Леонтьев).

Так, личностно-профессиональный потенциал включает не только потенциальное в личности (способности, природно обусловленные профессионально важные качества, позитивные наследственные факторы и пр.), но и систему постоянно возобновляемых и умножаемых ресурсов – интеллектуальных, психологических, волевых, что способствует прогрессивному личностному и профессиональному развитию руководителя [19].

В то же время в ряде работ отмечается, что в настоящее время наиболее востребованным качеством личности руководителя являются *лидерские качества (компетенции)* (Н.Н. Гаврилов, А.Н. Занковский, М.В. Кирсанов). Обобщение научных трудов по исследованию лидерского потенциала руководителя (М.В. Кирсанов, В. Коттер, Ю.Н. Емельянов, П.Е. Овсянкин, Л. Лесбвей и др.) показало, что при очевидном внимании к проблеме деятельности руководителя-лидера многие вопросы относительно понятия и структуры лидерского потенциала руководителя как субъекта определенной организации до сих пор остаются дискуссионными. Нет достаточно четкого определения и описания лидерского потенциала как отдельного понятия. В основном он рассматривается как совокупность индивидуальных и личностных характеристик, обеспечивающих лидерство, исходя из принципиального содержания потенциала как такового.

Эта проблема еще менее изучена в психологических исследованиях: не определены факторы, вызывающие подобные изменения. Особый интерес вызывает вопрос о том, каким лидерским потенциалом должен обладать перспективный руководитель.

Результаты исследования, проведенного Я.В. Примаченко под руководством Л.Г. Дикой на основе ассоциативного эксперимента – сравнения образов “перспективный руководитель” и “лидер” по представлениям руководителей среднего и высшего звена и студентов Дальневосточного государственного университета путей сообщения, также подтвердили, что перспективный руководитель в идеале должен быть руководителем-лидером и обладать сформированным лидерским потенциалом [69, 70].

Эмпирические исследования позволили построить *модель лидерского потенциала руководителя* – многоуровневую метасистему, ядро которой образуют деятельностно-ориентированные и лидерские качества личности. Они дополняются ресурсами первого уровня, включающими социально-ориентированные, волевые и творческие качества, и ресурсами второго уровня, в состав которых входят интеллектуальные и лидерские способности личности. Эти данные аргументировали суждение о лидерском потенциале перспективного руководителя как метакачестве, интегрирующем качества руководителя как субъекта организации, субъекта профессиональной деятельности и субъекта лидерства. Выявлены общие составляющие и различия в моделях лидерского потенциала перспективного и реально действующего руководителей: общими составляющими являются деятельностно-ориентированные и лидерские качества, но у реального руководителя недостаточно сформированы волевые и социально-ориентированные ресурсы, практически не сформированы морально-нравственные ресурсы и слабо выражены тенденции к творческой деятельности.

Указанные качества лидерского потенциала реального руководителя предопределяются условиями, в которых осуществляется профессиональная деятельность. Организации железнодорожного транспорта как полувоенные накладывают отпечаток на реально действующего руководителя: он часто утрачивает самостоятельность, творческую активность, снижается нравственный потенциал его личности, а с повышением профессионального статуса его уверенность часто преобразуется в самоуверенность, завышенную самооценку, агрессивность. Это подтвердило положение метасистемного подхода о том, что лидерский потенциал личности, как и любое другое качество, не может рассматриваться вне ситуационного контекста, профессиональной группы, организационной структуры и внешних условий деятельности (М.В. Кирсанов). Более того, руководитель

осуществляет свою профессиональную деятельность исходя из своих личностных особенностей, но с учетом социальных отношений и ориентаций, выстраивая свои отношения с профессией и обществом. Руководитель выступает как субъект, одновременно находящийся в эпицентре взаимодействия систем разного уровня: профессиональной среды, коллектива, организации. Поэтому его личность постоянно претерпевает изменения в зависимости того, субъектом какой деятельности, организации он является, и, как следствие, может изменяться его лидерский потенциал (Г. Персон, Дж. Шнейдер, А. Мерфи, К. Джибб, Р. Стогдилл, Е. Мамфорд, М. Шериф и К. Шериф и др.).

Не только организационная и профессиональная среда, но и социально-экономическая ситуация и культура конкретной страны как *внешняя* по отношению к человеку среда (с ее социокультурными и социально-психологическими переменными, такими как культурный контекст, качество межличностных отношений субъекта и др.) могут затруднять развитие ресурсного потенциала руководителя или, напротив, способствовать ему. Необходимость включения в ресурсный потенциал руководителя социальной поддержки, заключенной в профессиональной среде, разнообразных организационных факторов наряду с профессионально важными качествами, знаниями, навыками обосновывает в своем ситуационном подходе Д. Магнуссон [17].

Можно сказать, что часть ресурсов, которыми может воспользоваться субъект для достижения поставленной цели или решения какой-либо задачи, сосредоточена вовне, в социуме. Отмечается, что социальные ресурсы могут расширять потенциал за счет повышения самоэффективности и предоставления информационной помощи со стороны семьи или друзей [76]. Люди, которые имеют в распоряжении больше социальных ресурсов, полагаются больше на активное совладание, позитивную переоценку, поиск помощи и поддержки и меньше на избегающую стратегию совладания, особенно на эмоциональные выплески, что значительно расширяет ресурсный потенциал субъекта [там же].

Ю.В. Постыляковой была рассмотрена структура *ресурсного потенциала руководителя*, который включает: внутренние индивидуальные ресурсы (психические свойства, когнитивные свойства, качества личности или личностный потенциал), профессиональные ресурсы (деловые качества, знания, опыт), практические навыки использования ресурсов, и внешние по отношению к субъекту профессиональной деятельности

ресурсы: профессионально-средовые (ресурсы организации, коллектива) и социальные ресурсы (социальная поддержка со стороны семьи, социума, общества), которые составляют как бы “социальный фонд”, из которого люди могут черпать силу, поддержку, когда имеют дело со стрессорами [65–68]. Ресурсный потенциал в таком понимании применительно к деятельности руководителя позволяет расширить понятие “лидерский потенциал перспективного руководителя”.

В рамках этого подхода Ю.В. Постыляковой проведено *эмпирическое исследование* ресурсного потенциала успешных руководителей среднего звена предприятий железнодорожного транспорта [там же].

С точки зрения ресурсного подхода, можно говорить о том, что в рамках системы “*профессиональная среда – субъект – общество*” подсистема “личность” на уровне ресурсов дополняет подсистему “субъект”. Группы личностных, когнитивных, инструментальных ресурсов совладания со стрессом оказываются включенными в профессиональную деятельность руководителя и обеспечивают его успешность. Профессиональные деловые качества и навыки дополняют и раскрывают личностные ресурсы в деятельности руководителя. Деловые навыки руководителя в решении проблем и его способность оказывать влияние на окружающих можно рассматривать как значимые профессиональные ресурсы. Большое количество связей мотивации достижения с деловыми качествами успешных руководителей в значительной степени определяет эффективность и успешность управленческой деятельности, побуждает руководителя к профессиональной самореализации и саморазвитию. Выявлено, что расширение ресурсного потенциала руководителя за счет таких важных характеристик ресурсов, как способности к интеграции и адаптации, позволяет изменяться ресурсам, образовывать различные связи между ними в зависимости от ситуации, расширять выбор адекватных стратегий разрешения проблемных производственных ситуаций, выводя его в разряд перспективных руководителей.

В рамках ресурсного подхода нами определялась ресурсная роль такого качества человека, как *жизнестойкость*, характеризующая меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешности деятельности. Было показано, что успешных руководителей среднего звена предприятий железнодорожного транспорта отличает высокий уровень выраженности показателей общей жизнестойкости и ее компонентов,

а также деловых качеств. Были определены детерминанты жизнестойкости, которыми являются следующие деловые качества: умение управлять собой, сформированные личные цели и умение оказывать влияние на людей. Это подтвердило, что жизнестойкость в сочетании с деловыми качествами и ценностными факторами расширяет профессиональный ресурс успешного руководителя, обеспечивающий активные совладающие стратегии, активную адаптацию к ситуации, повышающий тем самым способность к саморазвитию и самореализации личности профессионала [там же].

В качестве еще одного ресурса позитивной адаптации индивида в контексте серьезных невзгод мы рассматривали *жизнеспособность* (A.S. Masten, N. Garmezy) как интегративное качество, которое способствует развитию и совершенствованию процессов адаптации (S.S. Luthar, M. Rutter, C.S. Jacelon, L.K. Kumpfer, R. Woodgate, I.V. Polk). В исследовании жизнеспособности в контексте ресурсов социальной адаптации индивида, выполненном А.И. Лактионовой под руководством А.В. Махначи (на примере подростков, юношей, студентов), было выявлено, что низкий уровень жизнеспособности вызывает снижение ресурсов социальной адаптации, является причиной возникновения дезадаптивного поведения, для которого характерны: недостаточная выраженность личностных и поведенческих характеристик, положительно связанных с социальной адаптацией, и избыточная выраженность характеристик, связанных с ней отрицательно; отсутствие эффективной социальной поддержки и низкий уровень эффективности использования средовых ресурсов; неэффективность копинг-поведения; использование интрапсихических форм преодоления стресса. В то же время жизнеспособность адаптивной группы обеспечивает возможности человека по использованию средовых условий социума, взаимоотношений с коллективом или группой, средовых ресурсов социума и социальных способов совладания и эмоциональной регуляции [59].

Эти данные показали, что сочетание индивидуально-психологических и личностных ресурсов с социальными способствует большей эффективности работы управленца, расширяя выбор адекватных стратегий разрешения проблемных производственных ситуаций, выводя его в разряд перспективных руководителей.

Поэтому перспективным может считаться руководитель, который не только обладает сформированным лидерским потенциалом, но и умеет

создавать, привлекать и адекватно использовать внешние ресурсы (социально-психологические, организационные и т.п.). К последним относятся внешние по отношению к субъекту труда мероприятия на уровне организаций, направленные на повышение квалификации сотрудников: тренинг необходимых навыков и умений, освоение новых управленческих технологий, материальное стимулирование и т.п.

Было также выявлено, что более регламентированная, насыщенная жесткими инструкциями и правилами производственная ситуация затрудняет обращение к социально-ориентированным, когнитивным и инструментальным ресурсам; возникает тенденция уменьшения интернальности, приводящая к перекалыванию ответственности с себя на других. В ситуациях с менее ограничивающим влиянием на поведение, когда выше личностная ответственность за развитие и исход ситуации, люди считают себя более способными контролировать, воздействовать на свои отношения с другими и имеют возможность активно обращаться ко всем группам ресурсов совладания, что способствует более полной их актуализации.

#### СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕКА КАК ВЕДУЩАЯ СФЕРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Еще одним перспективным подходом к профессиональной адаптации является предложенный Е.П. Ермолаевой подход к анализу адаптации в контексте социально-профессиональной реализации человека, определяющей социальную направленность, содержание и сформированность средств самореализации профессионала [34–36, 38–40].

В отличие от самореализации, которая допускает любые формы актуализации профессионального потенциала, удовлетворяющие самого субъекта, социально-профессиональная самореализация предполагает развертывание его способностей, знаний, умений и навыков в социально востребованной форме, обусловленное социальной адекватностью и сформированностью личностных интегративных качеств, объединяющих природные, генетически обусловленные качества, включая ценностно-смысловые и морально-нравственные.

Этот подход реализует теоретические представления Б.Г. Ананьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Ф. Ломова, А.В. Брушлинского, А.Л. Журавле-

ва о *реальном поведении личности* как процессе, который всегда протекает в психосоциальном контексте. Они обосновывают наш подход к исследованию адаптации профессионала с позиции *социально-профессиональной* реализации человека, являющейся, по нашему мнению, ведущей сферой профессиональной адаптации [34].

Социально-профессиональная самореализация, по мнению Е.П. Ермолаевой, происходит не только внутри субъекта и в его интересах, и оцениваться субъектом она должна не только с позиции того, насколько ему подходит эта профессия. Одновременно реализация субъекта обращена вовне, осуществляется в форме социальных профессиональных поступков, которые он должен оценивать *уже с позиции социума*, а именно в какой степени она соответствует его интересам и запросам. При такой расстановке приоритетов возрастает роль обратной зависимости между качеством выполнения профессиональных обязанностей и состоянием общества и его отношения к профессионалу.

В соответствии с этими представлениями Е.П. Ермолаевой была разработана “концепция социальной реализации профессионала” [34, 38, 40], основополагающими составляющими которой стали: идентификационная модель “человек–профессия–общество”, трехкомпонентная структура профессиональной идентичности, проективно-реконструктивные принципы исследования поведения профессионала в реальных условиях [35, 37].

В данной концепции рассматривается новое содержание следующих терминов: “*социально-адекватная реализация*” – обозначает поступки профессионала, не противоречащие социальным запросам; “*социально-профессиональная среда*” – подчеркивает большую степень зависимости существования профессии от социальных факторов, чем “*профессиональная среда*”; “*социальное устройство института данной профессии*” – включает аспекты формально-юридического статуса профессии в данном обществе.

С этим связан еще один аспект исследования – оценка реализационного потенциала каждой профессии на основе соотношения социальных запросов в жизни с потенциалом удовлетворения их в рамках выбранной профессии, а также оценка *желаемых и реальных* материальных и социальных благ, которые может обеспечить профессия, а также *притязаний на реализацию себя в профессии*. Было выделено два класса профессий: *высокоадаптивные* (в том числе массовые), содержащие большой резерв для реализации раз-

ных идентификационных типов профессионалов, и *низкоадаптивные*, содержащие резерв для реализации узкого круга лиц, обладающих соответствующими специфическими характеристиками [34, 38].

В исследовании психологических стратегий поведения профессионалов разных идентификационных типов в высокоадаптивных и низкоадаптивных сферах профессионального труда было показано, что социальная реализация профессионала в затрудненных условиях затрагивает *всю систему отношений* человека, профессии и общества. Соответственно, и *реализационные стратегии* профессионала рассматриваются в системе двух координат: *социально-личностной*, обусловленной принципиальными различиями в ценностно-нравственных ориентациях, и *социально-субъектной*, характеризующей ведущую тенденцию реагирования субъекта на неблагоприятную ситуацию. Положение конкретных стратегий в этой системе координат обуславливает специфику социальной реализации профессионалов. Это позволило, во-первых, в единой системе координат отразить как конструктивные формы реализации профессионалов разных идентификационных типов, так и социально деструктивные, но индивидуально успешные стратегии реализации профессиональных маргиналов; во-вторых, описать не только статические характеристики отношений между профессионалом, обществом и профессией, но и динамические: с учетом характера, типа субъектности и тенденций адаптационного и совладающего поведения профессионалов.

Проблемные области психологии адаптации профессионала в связи с этим приобретают иное психологическое содержание. Так, мотивы выбора профессии и этапы формирования профессионала должны рассматриваться не только с позиции актуализации имеющихся у субъекта индивидуально-личностных предпочтений и способностей к конкретной деятельности, но и прежде всего с позиции социальной самореализации, а индикатором уровня профессионализма должны выступать сформированность и степень гармоничного сочетания индивидуально-адекватной и социально-целесообразной реализационных стратегий в быстро меняющихся социально-экономических условиях.

Можно сказать, что выделенные автором стратегии социально-профессиональной адаптации отражают двойную детерминацию: внутрисистемную – со стороны системы определенных индивидуальных качеств личности, и внешне-системную – со стороны социума как внешней

составляющей метасистемы “общество–профессия–профессионал”.

Это нашло подтверждение в эмпирических исследованиях руководителей социально-ориентированных структур разного типа. Результаты этих исследований подтвердили, что успешное принятие и исполнение управленческих решений должны оцениваться в контексте взаимосвязей: индивидуального (и корпоративного) намерения, корпоративного (и социального) ожидания и эффекта социального воздействия [38, 41, 42].

На основе проективно-реконструктивной методологии автором была разработана батарея методов исследования, которые уже сейчас могут найти применение в практике профессионального отбора и психологического консультирования [34, 38].

#### РЕАЛИЗАЦИЯ МЕТАСИСТЕМНОГО И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ПОДХОДОВ В ИССЛЕДОВАНИЯХ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ЛИДЕРСТВА В РАЗНЫХ ВИДАХ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Мировой финансовый кризис продемонстрировал, насколько возросла потребность организаций в квалифицированных управленческих кадрах, насколько эффективностью и успешностью организаций зависит от того, как адекватно лидер воспринимает мир и выстраивает свою деятельность, насколько его цели и корпоративная культура организации совпадают, насколько они реализуют социальную ответственность организаций. При этом наблюдается не столько количественный, сколько качественный дефицит руководителей. Эти изменения требуют от руководителя *большей самостоятельности* в плане принятия решений, *повышенной ответственности, оперативности, лидерских качеств, высокого уровня развития коммуникаций* и качества управления деятельностью, развития навыков командной работы, *готовности* к принятию и реализации решений, быстро обучаемых, стремящихся к постоянному развитию, владеющих определенной специальностью. Между тем насыщенность рынка профессиональными управленцами составляет примерно 3%.

Для выявления особенностей внутренней субъектной активности руководителя в рамках определенной корпоративной культуры в условиях глобализации А.Н. Занковским [48, 49] был разработан аксиосемантический подход, опирающийся

на методы экспериментальной психосемантики (В.Ф. Петренко, Е.Ю. Артемьева, А.Г. Шмелев). Этот подход позволил автору соотнести сознание лидера, которое формируется путем интериоризации, “вращения” интересубъектных социальных отношений в интрасубъектные формы психического, с корпоративной культурой, которая выступает как организационное сознание, как приобретенные смысловые системы. На основании проведенных исследований автором обоснована двухуровневая концепция корпоративной культуры, согласно которой в культуре любой организации представлены три компонента и два базовых уровня. В качестве компонентов выступают внешние проявления культуры, декларируемые в обществе ценности и интериоризированные ценностные ориентации. В качестве базовых уровней выступают субкультура менеджмента и субкультура сотрудников. Каждый из уровней имеет собственную специфику во всех трех компонентах [50–52].

Предположение о том, что общая тенденция развития корпоративной культуры направлена на сближение и даже объединение уровней во всех компонентах, нашло подтверждение в эмпирических исследованиях А.Н. Занковского. Автором было показано, что на начальных этапах по большинству компонентов корпоративной культуры между менеджментом и сотрудниками имеются статистически значимые различия. Так, на I этапе все компоненты корпоративной культуры разъединены, и фактически в рамках формальной организационной структуры сосуществуют две самостоятельные культуры, отграниченные друг от друга культурным “разрывом” во всех компонентах. На II этапе происходит объединение на уровне внешних атрибутов культуры, при этом внешнее однообразие, как правило, лишь маскирует внутриорганизационное культурное противостояние. На III этапе помимо синтеза внешних проявлений культуры происходит сближение позиций на уровне декларируемых целей и ценностей. На IV этапе происходит не только частичное и часто одностороннее понимание общих целей и заявленных ценностей, но и их принятие на когнитивном уровне. И только на V этапе формируется близость базовых глубинных ценностей и убеждений. Автор полагает, что это высший уровень развития корпоративной культуры, которого сегодня может достичь организация. Полное совпадение базовых убеждений, вероятно, не может быть достигнуто полностью из-за указанных выше принципов построения современной организации, а также гипериндивидуализации сознания современного человека. Без непрерывной, це-

ленаправленной работы менеджмента она имеет тенденцию сползания на более низкий уровень. Большинство организаций, по мнению автора, в настоящее время находятся на третьем уровне развития корпоративной культуры.

Эти данные продемонстрировали, что проблема надежности современных организационных систем непосредственно связана с ценностно-смысловой детерминацией лидерского поведения, вопросами социальной ответственности руководителя и организации. Однако подходы к лидерству, которые сформировались к настоящему времени, рассматривают лидерство преимущественно как технологию поведения, во многом лишенного внутреннего психического и, прежде всего, ценностного содержания. По сути дела, роль лидера в организации сводилась к тому, чтобы побуждать других выполнять какую-либо работу или следовать какой-либо цели, не вызывая при этом негативного отношения ни к лидеру, ни к работе, ни к поставленным целям. Но что это за цели, к которым лидер ведет своих последователей?

Когда лидерство осуществлялось в контексте стабильной и прогнозируемой обстановки, эти вопросы не были актуальными: привычные алгоритмы действий позволяли эффективно решать большую часть задач, стоящих перед руководителем. Теперь, когда динамика социально-экономических изменений чрезвычайно высока, когда организации действуют в условиях жесткой конкуренции и неопределенности, нередко пренебрегая этическими нормами, нравственное содержание и природа целей, которые ставит лидер, определяются сложившейся системой социально-экономических отношений. Самым трагичным является случай, когда компетентный лидер обладает негативным типом мышления и неизбежно ведет свою организацию в тупик или к саморазрушению.

На более высоких уровнях иерархии, т.е. на уровне организационного лидерства, успешность лидера обусловлена, по мнению А.Н. Занковского, эксцелентрической (от *excelsus* (лат.) – “выдающийся”) организационной нормой, включающей используемые и доступные руководителю властные ресурсы, а также ценностно-нравственные лидерские качества. Эта норма (или принцип) первоначально была внедрена в промышленности, а затем распространилась во все сферы социальной жизни, оказав мощное влияние на психологию и мировосприятие современного человека [52].

Эти данные еще раз подтвердили необходимость исследования *деятельности и личности*

*профессионала как компонентов более общих систем – метасистем, в которых акцент ставится на определении вклада социально-психологических факторов, внешних по отношению к профессиональной среде.*

Еще одной относительно менее исследованной областью знаний в отечественной психологии являются психологические исследования банковской сферы. Если авторы, анализирующие деятельность коммерческих банков в конце 1990-х годов [7], считали, что ошибки в работе и крах этих организаций связаны с отсутствием профессионализма у руководства банка, то в настоящее время в условиях конкуренции и глобализации общества для успешной работы банков требуется ориентация на повышение их социальной ответственности, разработку программ развития, обучения, переобучения, включающих формирование социально-ориентированной мотивации персонала.

Проведенный А.А. Алдашевой анализ как теоретических, так и методологических основ банковского труда с позиции метасистемного, субъектно-деятельностного и профессиогенетического подходов позволил автору подойти к рассмотрению профессиональной деятельности банковских руководителей в аспекте двух контуров управления – внутриорганизационного и внешнеорганизационного [5].

На *внутриорганизационном* уровне анализа автор предлагает рассматривать исполнительскую деятельность руководителя в аспекте организационной культуры и оценивать социально-психологическую компетентность руководителей [3]. В соответствии с выделенными А.Л. Журавлевым [46] особенностями субъекта управления были исследованы типы деятельности, принципиально различающиеся по стилям управления: менеджера-политика, менеджера-структурника, менеджера по работе с персоналом [5].

Выявлено, что успешность исполнения соответствующей роли во многом определяется как знаниями руководителя, его работоспособностью, субъективным опытом [6], так и способностью к социальной адаптации [2]. Именно “социокультурные правила”, присущие организационной культуре, способствуют формированию дифференцированного восприятия профессионалами содержания деятельности, оценки труда и мотивации, а также определяют критерии к ПВК, которые должны быть использованы при отборе и подборе персонала в банк.

Поэтому важным аспектом деятельности банка, находящимся практически вне поля зрения

исследователей, является его *внешнеорганизационная* деятельность. Современные подходы к исследованию организаций рассматривают преимущественно сложности внешнего порядка – конкурирующей среды, которая влияет на психологическую и политическую природу организации. В контексте конкретной организации рассматриваются субстантивная рациональность политика, его ценности и этика – слагаемые социальной ответственности [17].

Проведенные А.А. Алдашевой исследования руководителей банковских подразделений и их подчиненных показали, что в основе удовлетворенности специалистами банка своей работой лежит стремление не только стать профессионалом, но и получить социальное признание результата своей работы. То, что специалисты размышляют не только о своих достижениях, но и о своем вкладе в работу организации и в ее позиционировании в обществе, является важным показателем. Как полагает автор, весь комплекс требований, определяющих кадровую политику банка, не имеет смысла, если работник не разделяет идеологии, заложенной в концептуальной модели конкретного банка [5].

#### ИЗМЕНЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ КОЛЛЕКТИВНЫМИ СУБЪЕКТАМИ В СФЕРЕ ВЫСОКИХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изменения в социально-психологическом пространстве профессионала по времени совпали с изменением информационно-технологического пространства труда – широким внедрением в профессиональную сферу информационных и организационных технологий, *новых областей высоких технологий* (включая *социотехнические сети – СТС*).

Разработка теоретических оснований и общей методологической позиции анализа субъект-объектных отношений в сфере проводилась Ю.Я. Голиковым на основе оценки системно-структурных свойств объектов, определения факторов их объективной и субъективной сложности, детерминирующих функционирование и управление объектами, а также роль человека в управлении [11–13].

По мнению Ю.Я. Голикова, объектную сторону *СТС* представляет совокупность самостоятельных коллективных субъектов, которые определяются автором как многомерные, многосвязные сети, образующие с помощью информационно-коммуникативных средств автономные узлы (или кла-

стеры). В состав этих кластеров могут входить различного рода человеко-машинные комплексы (ЧМК), центры управления, комплексы обеспечения материальными ресурсами, включая объединения промышленных и технологических организаций (отраслевых, региональных, национальных, транснациональных и глобальных масштабов), например, энергетические сети, комплексы управления воздушным движением, морскими флотилиями, железнодорожным транспортом [14].

Трудности организации управления такой социотехнической сетью обусловлены не только и не столько объективными факторами. На их возникновение в доминирующей степени влияют такие субъективные факторы отношений между коллективными субъектами, как многообразие социальных норм и ценностей, корпоративных, культурных и идеологических представлений, неоднозначный и противоречивый характер культурных, социальных, экономических, политических и идеологических взаимодействий.

*В ненормативных условиях функционирования СТС отношения между коллективными субъектами выходят за границы совместимости и проявляются в дезинтегрирующих, деструктивных формах (конflikта, конкуренции, состязательности, противоречий, противоборства). Подобные формы взаимодействия между отдельными структурными компонентами СТС приобретают неупорядоченный характер, что приводит к возникновению в них неустойчивых процессов функционирования и актуализации нерасчетных, непредсказуемых ситуаций. В условиях отсутствия общего управления для СТС преодоление нерасчетных ситуаций возможно только при взаимном согласовании активности коллективных субъектов отдельных кластеров, установлении интегративных видов взаимодействия (кооперации, содействия, сотрудничества), т.е. только при преодолении несовместимых отношений между ними.*

Поэтому для данного класса техники в качестве методологического средства решения психологических проблем создания и эксплуатации подобных объектов Голиковым Ю.Я. предложен *функциональный подход*. Он рассматривает процесс управления СТС как процесс трансформации несовместимых отношений между коллективными субъектами в совместимые. Это происходит за счет включения в состав профессиональных функций всех коллективных субъектов СТС (кроме функций по автономному управлению объектами, входящими в отдельный кластер) следующих: определение задач по организации управления СТС в целом, разработка общих ме-

тодов и средств нахождения выхода из нерасчетных, непредсказуемых ситуаций и преодоления противоречивых, антагонистических форм взаимодействия между ними.

В наиболее благоприятных условиях функционирования СТС, когда отношения между коллективными субъектами являются совместимыми и, следовательно, сохраняется определенная общность и взаимосогласованность целей и задач отдельных структурных компонентов (эти условия можно обозначить как *нормативные*), взаимодействие между ними носит упорядоченный характер, несмотря на отсутствие единого центра управления. В этом случае СТС можно рассматривать как системный комплекс.

Результаты данного анализа позволили автору сформулировать общую методологическую позицию анализа субъект-объектных отношений в новых областях высоких технологий, суть которой заключается в постулировании необходимости *гармонизации отношений между коллективными субъектами, обществом и природой*. Основным положением этой позиции является *требование* включения в состав профессиональных функций коллективных субъектов (кроме функций по созданию и использованию технических объектов и средств) еще и *функции по общественному управлению развитием высоких технологий*. Эти функции, по мнению автора, необходимо рассматривать как *главные для всех коллективных субъектов*, принимающих участие в создании новых областей высоких технологий, которые и могут быть реализованы в процессе совместной деятельности с другими коллективными субъектами, а также с общественными и государственными организациями.

В состав функций общественного управления предлагается включить такие задачи по организации рациональных, гуманистических форм общественного развития, как анализ последствий использования и развития высоких технологий; организация общественного контроля и управления использованием и развитием высоких технологий; разработка общественных средств и методов преодоления деструктивных форм отношений между коллективными субъектами, обществом и природой; разработка общих для всех коллективных субъектов целей, задач и методов научного познания, этических и нравственных норм создания и использования высоких технологий; прогнозирование и долгосрочное планирование общественного развития и выбор дальнейших направлений высоких технологий для сохранения и эволюции жизни на Земле [15–16].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотренные феномены, факты, выявленные закономерности позволяют заключить, что исследование взаимодействия человека как субъекта, как личности со всеми аспектами окружения, которые определяются как профессиональной деятельностью, так и окружением вне деятельности, является одной из наиболее значимых сфер в психологии труда. Такие исследования могут эффективно разрабатываться только в русле метасистемного и психосоциального подходов, которые в настоящее время широко распространяются в психологии. Эти подходы могут стать определяющими в изучении адаптации человека в системе “профессиональная среда – субъект деятельности – социальная среда”. В этой метасистеме интегрирующим качеством профессиональной деятельности субъекта выступает метарегулятивная активность субъекта, распространяющаяся на разные системные уровни: личность, состояние, общество, социум.

Обобщение представленных материалов позволяет определить социальную психологию труда как науку, ориентированную на познание закономерностей функционирования и развития социально-психологической картины жизнедеятельности профессионала, включенного в трудовые и организационные отношения и реализующего соответствующую трудовую деятельность и поведение. Между такими традиционными направлениями психологической науки, как психология труда и инженерная психология, психология личности и социальная психология, организационная психология и психология управления, психология безопасности, экономическая психология личности и др., происходят интенсивные интеграционные процессы, которые могут анализироваться и обобщаться на современных методологических подходах и теоретических концепциях. Социальная психология труда позволяет объяснить ряд явлений, которые не могут быть глубоко раскрыты, если оставаться на ранее принятых позициях.

Представляется, что результаты метасистемного анализа феноменов, проблем и перспектив социальной психологии труда как отрасли психологии могут способствовать дальнейшей разработке актуальной “психосоциальной проблемы” [1, 46].

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегии жизни. М.: Мысль, 1991.
2. Алдашева А.А., Медведев В.И. Парадигма психологических факторов управления // Личность и профессиональная деятельность: коллективная монография в 2-х т. / Под ред. Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой. Хабаровск: ДВГУПС, 2008. Т. 1. Раздел 1, 3. С. 39–49.
3. Алдашева А.А., Мельникова Н.Г. Управление профессиональным развитием персонала // Системогенез учебной и профессиональной деятельности / Сборник научных трудов IV Всероссийской научно-практической конференции. Под ред. Ю.П. Поваренкова. Ярославль: ЯРГУ. 2009. С. 85–87.
4. Алдашева А.А. Психология банковской деятельности // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 105–117.
5. Алдашева А.А. Администрирование как метод управления профессиональным развитием // Социальная психология труда. Теория и практика / Под ред. А.Л. Журавлева, Л.Г. Дикой. Т. 2. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 75–90.
6. Алдашева А.А. Роль опыта и знаний в становлении руководителя // Дружининские чтения. Мат. IX Всероссийской научно-практической конференции 6–8 мая 2010. Сочи: СПФ СГУТи КД, 2010. С. 187–189.
7. Батракова Л.П. Экономический анализ деятельности коммерческих банков. М.: Логос, 2000.
8. Бедность в России: государственная политика и реакция населения / Под ред. Д. Клугман. Всемирный банк, Вашингтон, 1998.
9. Брушлинский А.В. Психология субъекта. СПб.: Алетейя, 2003.
10. Брушлинский А.В. О критериях субъекта и его деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. А.В. Брушлинского, А.В. Карпова. М.–Ярославль: Институт психологии РАН, 2001. С. 5–23.
11. Голиков Ю.Я. Концепции адаптивной автоматизации и подходы к человеку и технике для современных человеко-машинных комплексов // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Институт психологии РАН, 2007. С. 392–407.
12. Голиков Ю.Я. Социо-ориентированная методология создания крупномасштабных технических объектов // Человеческий фактор в авиации и космонавтике: сборник научных трудов / Под ред. А.А. Меденкова. М.: Полет, 2007. С. 38–42.
13. Голиков Ю.Я. Изменение требований к проектированию техники в процессе ее усложнения // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 246–262.
14. Голиков Ю.Я. Изменение отношений между коллективными субъектами в сфере высоких технологий // Личность и бытие: субъектный подход. Материалы

- лы научной конференции, посвященной 75-летию со дня рождения чл.-корр. РАН А.В. Брушлинского, 15–16 октября 2008 г. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.В. Знаков, З.И. Рябкина. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 324–327.
15. Голиков Ю.Я. Методологический анализ субъект-объектных отношений в сфере высоких технологий // Психол. журн. 2009. Т. 30. № 3. С. 63–72.
  16. Голиков Ю.Я. Методологические проблемы социальной активности профессионалов в сфере высоких технологий // Социальная психология труда: теория и практика / Под ред. Л.Г. Дикой и А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2010. Т. 1. С. 43–62.
  17. Грейсон Д., О’Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М.: Экономика, 1991.
  18. Грей К. Организации. Теории, конфликты и менеджеры. Харьков: Гуманитарный центр, 2008.
  19. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Моск. психол.-соц. институт; Воронеж: НПО МОДЭК, 2004.
  20. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния (системно-деятельностный подход). М.: Институт психологии РАН, 2003.
  21. Дикая Л.Г. Адаптация: методологические основания и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Per Se, 2007. С. 17–42.
  22. Дикая Л.Г., Крылова Г.Ю. Социально-психологические аспекты профессиональной адаптации в стрессогенных условиях деятельности // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Per Se, 2007. С. 483–506.
  23. Дикая Л.Г., Крылова Г.Ю. Личностные детерминанты становления профессионала в особых и стрессогенных условиях деятельности // Субъект и личность в психологии саморегуляции / Под ред. В.И. Моросановой. Москва–Ставрополь: ПИ РАО, 2007. С. 410–430.
  24. Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психол. журн. Т. 28. № 3. 2007. С. 29–44.
  25. Дикая Л.Г. Субъектная регуляция в деятельности персонала как основа формирования адаптационных стратегий // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 222–246.
  26. Дикая Л.Г. Профессиональная адаптация: социально-психологические аспекты // Личность и профессиональная деятельность. Хабаровск: ДВГУПС, 2008. Т. 1. С. 21–39.
  27. Дикая Л.Г. Субъектная активность и развитие личности // Методология комплексного человекознания и современная психология / Под ред. А.Л. Журавлева, В.А. Кольцовой. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 176–182.
  28. Дикая Л.Г. Проблемы психологии саморегуляции психических состояний субъекта профессиональной деятельности: в контексте метасистемного подхода // Психология психических состояний. Вып. 7. Казань: Отечество, 2009. С. 292–314.
  29. Дикая Л.Г., Курапова И.А. Роль духовно-нравственных ценностей в регуляции эмоционального выгорания педагогов // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. Тематический выпуск “Социальная психология труда”. Хабаровск: ДВГУПС, 2009. №4 (24). С. 73–82.
  30. Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П. Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 316–332.
  31. Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П. Самореализация профессионала в условиях глобализации: социально-психологические и субъектно-личностные детерминанты // Труды института психологии РАН. Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1. / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 61–79.
  32. Дикая Л.Г. Социальное и природное в детерминации психического состояния и профессиональной деятельности субъекта / Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Отв. ред. В.А. Бодров, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2011. С. 611–622.
  33. Ермолаева Е.П. Идентификационные аспекты социальной адаптации профессионалов / Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2007. С. 368–392.
  34. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Институт психологии РАН, 2008.
  35. Ермолаева Е.П. Психологическая специфика исследования социальной реализации человека в профессии / Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 395–416.
  36. Ермолаева Е.П. Некоторые аспекты концепции социальной реализации профессионала в свете идей Б.Г. Ананьева // Методология комплексного человекознания и современная психология / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Институт психологии РАН, 2008. С. 168–176.
  37. Ермолаева Е.П. Идентификационная система человек–профессия–общество как исследовательская

- модель / Личность и профессиональная деятельность: коллективная монография в 2-х т. / Под общей редакцией Л.Г. Дикой, Т.Х. Невструевой. Хабаровск: ДВГУПС, 2008. Т. 1. Гл. 1. Разд. 1.1. С. 8–21.
38. *Ермолаева Е.П.* Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений: Дисс... докт. психол. наук. М.: Институт психологии РАН, 2009.
39. *Ермолаева Е.П.* Критерии оценки руководителей в корпорациях с позиции трехкомпонентной структуры профессиональной идентичности // Психология сегодня: теория, образование и практика / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко, А.В. Карпов. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 87–93.
40. *Ермолаева Е.П.* Социальная реализация профессионала как феномен действительности и научная категория // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. Тематический выпуск “Социальная психология труда”. Хабаровск: ДВГУПС, 2009. № 4(24). С. 17–25.
41. *Ермолаева Е.П.* Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации // Актуальные проблемы психологии труда. инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1 / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 152–171.
42. *Ермолаева Е.П.* Исследовательская модель “человек–профессия–общество” с позиции субъектного подхода // Субъектный подход в психологии. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 586–599.
43. *Ермолаева Е.П.* Специфика реализации профессионала в контексте социальной психологии труда // Социальная психология труда / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 121–140.
44. *Ермолаева Е.П.* Идентификационные аспекты превентивной оценки становления и реализации профессионала // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. № 4 (28), Хабаровск, 2010. С. 43–51.
45. *Ермолаева Е.П.* Личностные и социальные функции идентичности и реализации профессионала // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 2 / Под ред. В.А. Бодрова и А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2011. С. 556–576.
46. *Журавлев А.Л.* Психология управленческого взаимодействия. М.: ИП РАН, 2004.
47. *Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б.* Отечественная социальная психология труда: некоторые тенденции развития // Психол. журн. Т. 31. № 6. 2010. С. 18–29.
48. *Занковский А.Н.* Организационная психология. М.: Форум, 2009.
49. *Занковский А.Н.* Психология деловых отношений. М.: Литера, 2008.
50. *Занковский А.Н.* Организационное лидерство и корпоративная культура как функции лидерского поведения // Психологические исследования проблем профессиональной деятельности. М.: ЕАОИ, 2008. С. 28–48.
51. *Занковский А.Н.* Лидерство в условиях глобализации // Тезисы XXIX Международного конгресса по психологии. 9–12 июля 2008, Берлин, Германия. С. 298.
52. *Занковский А.Н.* Исследование глубинного уровня корпоративной культуры: в поисках базовых координат глобализационного сознания // Материалы ежегодной научной сессии ИПРАН. М.: Институт психологии РАН, 2009.
53. *Здравомыслов А.Г.* Потребности, интересы, ценности. М.: Политиздат, 1986.
54. *Карпов А.В.* Метасистемная организация уровней структур психики. М.: Институт психологии РАН, 2004.
55. *Климов Е.А.* Психология профессионала. Воронеж: МПСИ, 1996.
56. *Корнилов С.А., Корнилова Т.В.* Мета-аналитические исследования в психологии // Психол. журн. Т. 31. № 6. 2010. С. 5–17.
57. *Курапова И.А.* Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности (на примере педагогов средней и высшей школы): Дисс. ... канд. психол. наук. М. 2009.
58. *Лактионова А.И., Махнач А.В.* Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // Труды института психологии РАН. Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1 / Отв. Ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 459–475.
59. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
60. *Леонтьев Д.А.* Личностная зрелость как опосредствование личностного роста // Культурно-историческая психология развития / Под ред. И.А. Петуховой. М.: Смысл, 2001. С. 154–161.
61. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
62. *Магнуссон Д.* Ситуационное восприятие – область исследований // Психология социальных ситуаций / Ред. Н.В. Гришина. СПб.: Питер, 2001.
63. *Махнач А.В., Горобец Н.Л.* Психологический анализ деятельности и личности психотерапевта // Труды института психологии РАН. Социальная психология труда: теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 255–279.

64. *Постылякова Ю.В.* Психология профессионализма // Мир транспорта. № 3 (19). 2007. С. 148–152.
65. *Постылякова Ю.В.* Взаимосвязь карьерных ориентаций с ресурсами совладания со стрессом у руководителей предприятий железнодорожного транспорта // Сборник статей Дальневосточного государственного университета путей сообщения. Хабаровск: ДВГУПС, 2008.
66. *Постылякова Ю.В.* Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Социальная психология труда: теория и практика / Под ред. Л.Г. Дикой, А.Л. Журавлева. М.: Институт психологии РАН, 2010. С. 226–243.
67. *Постылякова Ю.В.* Социально-психологические ресурсы профессиональной успешности руководителей // Материалы IV Всероссийского съезда Российского психологического общества. Ростов-на-Дону, 18–21 сентября 2007 г. М. – Ростов н/Д.: Кредо, 2007. Т. III. С. 69.
68. *Постылякова Ю.В.* Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Психология человека в профессиональном мире. Т. 4. Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15–16 октября 2009 г. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, М.И. Воловикова, Л.Г. Дикая. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 239–241.
69. *Примаченко Я.В.* Модель перспективного руководителя в системе железнодорожного транспорта // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. Хабаровск: ДВГУПС, 2009. № 4 (24). С. 131–136.
70. *Примаченко Я.В.* Лидерский потенциал как основа профессионального отбора перспективных руководителей РЖД: Дисс. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2010.
71. *Прыгин Е.С.* Индивидуально-типологические особенности субъектной саморегуляции. Ижевск – Набережные Челны: Институт управления, 2005.
72. *Прыгин Г.С.* Психология самостоятельности. Набережные Челны: Институт управления, 2009.
73. *Рубинштейн С.Л.* Проблемы общей психологии М.: Педагогика, 1973.
74. *Dorner D.* Problemlösen als Informationsverarbeitung. Stuttgart, 1977.
75. *Stenberg R.J.* Thinking styles theory and assessment at the interface between intelligence and personality. N.Y., 1994.
76. *Thoits P.A.* Stress, coping, and social support processes: Where are we? (What next?) // Journ. of Health and Social Behavior. 1995. V. 36. P. 53–79.

## SOCIAL PSYCHOLOGY OF LABOUR IN THE NEW PERIOD OF DEVELOPMENT: METHODOLOGICAL AND THEORETICAL BASES AND EMPIRICAL STUDIES

**L. G. Dikaya**

*Sc.D. (psychology), professor, head of laboratory of labour, the Establishment  
of the Russian Academy of Sciences, Institute of Psychology RAS, Moscow*

Methodological and methodical aspects of the new period in the development of psychology of labour – social psychology of labour are considered. Topicality of the development of social psychology at the present period of socio-economic transformations in the present-day Russia is grounded. Tendencies of professional's realization in different types of work and organizational activities, in labour and organizational relations are defined. Perspectives of metasystem and subject–activity approaches as methodological grounds for social psychology development are based.

The results of researches of socio-psychological and value-moral aspects of personality's professional realization, professional adaptation and development of personal resources of professional as a subject of professional activity, professional environment and socio-economic transformations in society are presented. Necessity and possibility of psychology of labour and social psychology integration into a new branch of psychological knowledge is grounded.

*Key words:* adaptation, subject's activity, self-regulation, metaquality, socio-psychological realization, managerial activity, manager's leader potential, socio-psychological, resources, professionalism, value-moral determinants, high technologies, socio-technical nets.