

Российская академия наук  
Институт психологии

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ  
ПСИХОЛОГИИ ТРУДА  
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
ПСИХОЛОГИИ**

Ответственные редакторы

*А. Н. Занковский,  
А. Л. Журавлев*



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва – 2018

УДК 159.9

ББК 88

С 56

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

Редакционная коллегия

*А. А. Алдашева, Ю. Я. Голиков, А. А. Грачев, А. И. Лактионова,  
А. В. Махнач, А. А. Обознов, Ю. В. Постылякова (отв. секретарь),  
О. В. Рунец, В. А. Толочек, Л. Г. Дикая*

Ответственные редакторы

*А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев*

**С 56 Современное состояние и перспективы развития психологии  
труда и организационной психологии** / Отв. ред. А. Н. Занковский,  
А. Л. Журавлев. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН»,  
2018. — 975 с.

ISBN 978-5-9270-0380-8

УДК 159.9

ББК 88

Книга посвящена осмыслению методологических подходов и теоретических концепций, на которых основываются исследования по психологии труда, организационной и инженерной психологии. Прослеживается тенденция к возрождению интереса ученых к проблематике труда и наукам, которые изучают труд, а также к большей представленности психологии труда в организационно-психологической проблематике. Психологи ставят перед собой новые гуманистические задачи: как помочь профессионалу построить новые жизненные перспективы, оценить достигнутое и открыть новые личностные смыслы своей деятельности.



*Книга издана при финансовой поддержке Российского фонда  
фундаментальных исследований (РФФИ), проект № 18-013-20043*

© ФГБУН «Институт психологии РАН», 2018

ISBN 978-5-9270-0380-8

# Содержание

От редакторов . . . . . 11

## **ЧАСТЬ 1 МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Профессия, специализация, рабочее место: исторические тенденции изменений. . . . .	15
<i>В. А. Толочек</i>	
Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности . . . . .	26
<i>Ю. П. Поварёнков</i>	
Основные теоретические понятия культурно-деятельностной концепции трудовых актов . . . . .	41
<i>Б. И. Беспалов</i>	
Профессиональная деятельность и профессия в системе «человек—профессия—общество». . . . .	51
<i>С. А. Дружилов</i>	
Модель отбора персонала. . . . .	64
<i>А. В. Капцов</i>	
Истоки, направления, тенденции и логика развития рефлексивно-организационной психологии. . . . .	77
<i>И. Н. Семёнов</i>	
Современные модели дизайна работы: проактивное поведение . . . . .	93
<i>С. А. Маничев</i>	

## **ЧАСТЬ 2 СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА**

### **РАЗДЕЛ 2.1**

#### **ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ВЫЗОВЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Проблемы проектирования тренажеров сложных эргатических систем в эволюционирующем техногенном мире . . . . .	117
<i>С. Ф. Сергеев</i>	

Проблемный характер профессиональной адаптации личности в условиях цифровизации . . . . .	133
<i>Н. П. Дедов</i>	
Интернет-торговля: психологические проблемы и организационные преимущества . . . . .	147
<i>С. Ю. Нарциссова</i>	
Пластичность саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности ИТ-специалистов. . . . .	157
<i>А. С. Кузнецова, Д. Г. Смилга</i>	
Первичная профилактика и диагностика интернет-зависимости: теоретический анализ и опыт реализации в деятельности педагогов . . . . .	172
<i>Е. Г. Шубникова</i>	
Виртуальная команда: вызов XXI века . . . . .	189
<i>Т. И. Дрынкина, Е. А. Карпова</i>	

## РАЗДЕЛ 2.2

### ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА

Профессиональный менталитет и успешность деятельности фельдшера скорой помощи . . . . .	203
<i>А. А. Алдашева, О. В. Рунец</i>	
Региональные и гендерные особенности социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей . . . . .	212
<i>В. П. Позняков</i>	
Профессиональный менталитет и структурирование ментальных репрезентаций в процессе принятия коллективных решений . . . . .	223
<i>А. С. Баканов</i>	
Профессиональный менталитет и безопасность профессиональной деятельности. . . . .	233
<i>Ю. В. Бессонова, А. А. Обознов</i>	
Групповые и гендерные особенности взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов . . . . .	251
<i>А. И. Лактионова</i>	
Профессиональный менталитет и индивидуальная жизнеспособность студентов на этапе их профессионализации . . . . .	264
<i>Ю. В. Постылякова</i>	

РАЗДЕЛ 2.3  
ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА,  
ПРОФЕССИЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

- Интервью в решении психодиагностических задач профотбора . . . . . 279  
*А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова*
- Роль конфликт руководителя в социальном типе профессий и его удовлетворенность трудом . . . . . 289  
*О. И. Дервянко*
- Диагностические методики по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих . . . . . 305  
*Л. А. Жигун*
- О типовых стилях вождения . . . . . 317  
*Ю. И. Лобанова*
- Проблема психологического сопровождения адвокатской деятельности . . . . . 326  
*В. Г. Пичугин*
- Понимание учителем основ управления учебной деятельностью и ее проектирования как основа успешности его труда . . . . . 337  
*Ю. Н. Слепко*
- Экономическое правосознание молодежи как фактор готовности к профессиональной деятельности. . . . . 350  
*Д. А. Китова*
- Психологические составляющие личностного потенциала руководителя территориальных органов МЧС. . . . . 367  
*А. Р. Григорян, С. И. Филиппченкова, Е. А. Евстифеева*
- Структура личностных свойств в группах «успешных» и «неуспешных» больничных клоунов . . . . . 380  
*Е. С. Гурьева, Р. Ф. Сулейманов*

РАЗДЕЛ 2.4  
ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ  
ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

- Нравственная ответственность студентов как фактор становления личности профессионала. . . . . 395  
*А. Н. Бражникова*

Доверие как компонент социально-психологического климата коллектива . . . . .	409
<i>Е. А. Евстифеева, Е. В. Балакшина, С. И. Филиппченкова</i>	
Духовно-нравственный потенциал социально-профессиональной востребованности личности . . .	421
<i>Е. В. Харитонова</i>	
Жизненные ценности молодого поколения сотрудников в глобальной экономике (на примере исследования России и Японии) . . . . .	436
<i>Ю. В. Честюнина, Е. В. Забелина, Н. А. Сторчак</i>	
Социально-психологическая подготовка как предиктор трудовой эффективности . . . . .	449
<i>И. А. Юров</i>	
Динамика эмоциональных состояний в течение рабочего дня и темперамент . . . . .	462
<i>Г. М. Головина, Т. Н. Савченко</i>	
Особенности психологического благополучия и профессионального развития производственного персонала . . . . .	475
<i>Н. Л. Сунгурова, Н. В. Хоменко</i>	
Патриотические ценности современной молодежи как ресурс трудовой активности . . . . .	488
<i>Т. В. Коростелева</i>	
Патриотизм как структурный компонент профессионального сознания в эпоху VUCA . . . . .	496
<i>Н. А. Курдюкова</i>	

## РАЗДЕЛ 2.5 ПСИХИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ, ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ СОСТОЯНИЯ И ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Профессионализм, личностные особенности и психологическое здоровье летчиков. . . . .	509
<i>М. Е. Зеленова, А. А. Лекалов, В. С. Лим, Е. В. Костенко</i>	
Стили делового общения в особых условиях труда . . . . .	529
<i>В. В. Вильчес-Ногерол</i>	
Факторы профессионального и межличностного взаимодействия в восприятии безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности. . . . .	543
<i>С. В. Гуцыкова</i>	

Применение механизмов психологической защиты и копинг-стратегий в процессе преодоления сложных ситуаций профессионального развития . . . . .	556
<i>Т. А. Жалагина, А. В. Новоторцева</i>	
О конструктивности субъектного педагога . . . . .	566
<i>Л. В. Марищук, Т. И. Юхновец</i>	
Исследования стресса и методов совладания на разных этапах развития профессионала . . . . .	574
<i>С. М. Шингаев</i>	
Взаимосвязь ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости учителей в условиях повышенной напряженности труда. . . . .	591
<i>М. А. Титова</i>	
Использование в практике ротации кадров данных о мотивационном потенциале персонала предприятия, готовящегося к выводу из эксплуатации . . . . .	605
<i>Л. Н. Котлярова</i>	

## РАЗДЕЛ 2.6 ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА

Экологический подход к анализу жизнеспособности профессионала в посттравматический период . . . . .	623
<i>Л. Г. Дикая</i>	
Теоретические основания и перспективы междисциплинарных исследований жизнеспособности профессионала . . . . .	639
<i>А. В. Махнач</i>	
Биопсихосоциальные детерминанты жизнеспособности в сфере экстремальной деятельности . . . . .	655
<i>С. В. Котовская</i>	
Социальная поддержка как компонент жизнеспособности детей-сирот, воспитывающихся в замещающих семьях . . . . .	676
<i>Т. Ю. Лотарева</i>	
Профессиональная жизнеспособность на организационном, групповом и индивидуальном уровнях . . . . .	685
<i>О. А. Плющева</i>	
Ресурсно-потенциальный подход к социально-психологическим условиям развития жизнеспособности личности в ситуации потери работы . . . . .	696
<i>А. А. Нестерова</i>	

Социально-личностная жизнеспособность подростков с девиантным поведением: уровни формирования . . . . .	712
<i>М. Э. Паатова</i>	
Детерминанты успешности социально-психологической адаптации переселенцев . . . . .	724
<i>О. Е. Алексанова</i>	
Интеллект, адаптация, жизнеспособность личности будущего субъекта экстремальной деятельности: опыт исследования . . . . .	739
<i>С. В. Забегалина</i>	

### **ЧАСТЬ 3 ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

#### **РАЗДЕЛ 3.1 ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ**

Психологическая модель работника в организационной психологии . . . . .	755
<i>А. А. Грачев</i>	
Система ордерной диагностики организационной культуры . . . . .	770
<i>Л. Н. Аксеновская</i>	
Возможности психосемантических методов в оценке сотрудников современной производственной организации . . . . .	802
<i>М. М. Абдуллаева, А. И. Захарова</i>	
Доверие, ответственность и уважение личности партнера в деловых партнерских взаимоотношениях. . . . .	820
<i>Т. С. Вавакина</i>	
Профессионально-психологические типы государственных гражданских служащих: кадровые риски и оценка . . . . .	833
<i>С. В. Духновский</i>	
Психологические детерминанты командного взаимодействия в организации . . . . .	846
<i>Е. Д. Короткина</i>	
Апробация курса «креативное управление» в обучении магистрантов, будущих управленцев. . . . .	860
<i>С. Г. Погосян</i>	

Личностная обусловленность командно-ролевых предпочтений руководителей во властно-центрированном организационном контексте (к проблеме границ и условий применимости командного подхода) . . . . . 869  
*С. Ю. Флоровский*

### РАЗДЕЛ 3.2 ИССЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Различия корпоративной культуры организаций с различными формами собственности . . . . . 885  
*Е. Л. Буслаева*

Связь профессиональной идентичности сотрудников с их приверженностью организации и типом организационной структуры. . . . . 899  
*Н. В. Азарёнок*

Организационная идентичность, приверженность и лояльность как психологические маркеры рабочей группы . . . . . 912  
*Б. А. Ясько*

Представления персонала о собственности организации . . . . . 923  
*О. И. Дубровина, М. В. Богданова*

Социально-психологический возраст персонала предприятий с организационной культурой разного типа . . . . . 936  
*Л. Н. Захарова, И. С. Леонова*

Исследование содержания психологических контрактов в зарубежной и отечественной литературе. . . . . 951  
*Т. В. Зорина*

Доверие как компонент социально-психологического климата коллектива . . . . . 963  
*Е. А. Евтифеева, Е. В. Балакшина, С. И. Филиппенкова*

## От редакторов

Сборник научных статей посвящен осмыслению современного состояния психологии труда, организационной и инженерной психологии. В настоящее время психология труда и организационная психология представляют собой область исследования, границы пространственного поля которой расширяются в связи с развитием цифровой экономики, со значительным возрастанием многообразия видов и условий труда.

Новые технологии, глобализация, изменения в социально-психологической и организационно-экономической среде, политическом и профессиональном менталитете порождают новые организационные формы, вызывают рост индивидуализма, формирование приоритетности личного успеха в профессиональных и социальных стереотипах, вызывают новые проблемы, с которыми психология не сталкивалась раньше. Представленные научные работы отличаются разнообразием, научной новизной, желанием психологов внести свой вклад в решение проблем, поставленных жизнью перед современными организациями и человеком труда.

Они включают как прикладные, эмпирические исследования, так и современные методологические подходы и теоретические психологические концепции, позволяющие решать новые перспективные проблемы и по-новому подходить к решению известных, ставших классическими проблем в профессиональной деятельности человека. Авторы книги в своей работе широко используют достижения классиков психологии труда и инженерной психологии: В.А. Бодрова, А.И. Галактионова, Г.М. Зараковского, Е.А. Климова, А.А. Крылова, Б.Ф. Ломова, К.К. Платонова, В.А. Пономаренко, В.Ф. Рубахина, Ю.К. Стрелкова, В.Д. Шадрикова и др. В то же время они все большее внимание уделяют достижениям смежных отраслей психологии: социальной психологии, психологии личности, когнитивной психологии, культурно-исторической психологии.

Сборник состоит из трех разделов. Первый раздел сборника посвящен теоретическим и методологическим проблемам психологии труда и организационной психологии. Во втором разделе рассмотрены состояние и тенденции развития психологии труда. Это самый представительный раздел книги, внимание которого сфокусировано на психологических проблемах цифровой экономики, исследованиях профессионального менталитета, духовно-нравственной сферы и жизнеспособности профессионала, на проблемах профессионализма, профессий, профессионального развития, психического здоровья, функциональных состояний и особых условий труда. Третий раздел посвящен проблемам организационной психологии и вопросам взаимодействия личности и организации, а также исследованиям организационной культуры.

В так называемых VUCA-условиях (volatility – нестабильность, uncertainty – неопределенность, complexity – сложность и ambiguity – неоднозначность) организационные психологи и психологи труда ставят перед собой и решают новые задачи, требующие творческого подхода, открытости инновационным решениям и продуктивного использования выдающихся научных достижений советской и российской психологии. В сборник включены статьи психологов из ведущих научных центров и университетов, представляющих почти 20 городов России. В книгу также вошли статьи психологов из Армении, Белоруссии, Киргизии и Казахстана, что позволяет настоящему сборнику предоставить читателям действительно полную и подробную картину исследовательского пространства двух прикладных дисциплин. В настоящее время психология труда и организационная психология все больше фокусируются на проблематике труда в условиях цифровой экономики, роли и особенностей профессионального менталитета, вопросах деятельности в особых условиях, культуры безопасности и жизнеспособности профессионала. Эти тенденции продемонстрированы в настоящем фундаментальном издании, дающем полное представление о состоянии и путях развития психологии труда и организационной психологии на сегодняшний день.

*А. Н. Занковский, А. Л. Журавлев*

## **Часть 1**

# **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

## **Профессия, специализация, рабочее место: исторические тенденции изменений**

*В. А. Толочек*

*Институт психологии РАН, Москва*

Предмет исследования: феномен «профессия» (составляющие, структуры, эволюция). Цель исследования: уточнить, скорректировать, дополнить ранее сложившиеся представления о составляющих феномена «профессиях» (учитывая современные тенденции изменений в обществе, в организации труда, в подготовке субъектов, в системе отношений всех участников совместной деятельности). В рамках структурного иерархического дифференцированного анализа феномена «профессия» различаются три уровня существования: профессия—специальность—рабочее место; различаются три системы: профессия—субъекты—субпрофессиональная сфера. Феномен «профессия» может описываться посредством двенадцати составляющих (область приложения сил человека; общественно-полезная деятельность; общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; система социального вознаграждения; реальность, формируемая субъектом; система профессиональной подготовки; профессиональная картина мира; профессиональная этика; система структурирования жизнедеятельности; система структурирования жизненного пути; система самосозидания), «специальность» — восьми (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; система аттестации; система профессиональной реабилитации); «рабочее место» — шести (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты).

*Ключевые слова:* структурный иерархический дифференцированный анализ, феномен, профессия—специальность—рабочее место, профессия—субъекты—субпрофессиональная сфера.

## Введение

В психологии труда многие феномены – *«профессия», «профессиональная пригодность»* и др. выступают в качестве *идеальных теоретических объектов* – ИТО (Степин, 2000), сущность которых только и возможно отразить посредством выделения совокупности их атрибутивных признаков, которые только в своей совокупности отражают эти объекты. Такие объекты науки являются идеальными объектами, или научными абстракциями, характеристики и свойства которых выделены на основании теоретического и эмпирического изучения большого числа прототипов. Эмпирическое изучение конкретного объекта позволяет выделить его основные свойства, в своей совокупности обозначающих и характеризующих данный объект, проявляющихся в тех или иных условиях, тогда как теоретический анализ – выделить сущностные свойства и их отношения, особенности функционирования и эволюции объекта, представленные как ИТО и ИЭО.

После такой предварительно теоретической работы каждый конкретный объект может описываться посредством ранее выделенных признаков как *«идеальный эмпирический объект»* (ИЭО). Научное и практическое решение конкретных задач (например, определение пригодности конкретного человека, его трудовой мотивации, уровня развития его профессионально важных качеств и пр.), должно проводиться не к данной профессии *«вообще»*, в целом, а ориентированно к конкретному рабочему месту как к *«реальному эмпирическому объекту»* (РЭО).

Итак, на второй ступени познания описания объектов, ранее выделенных как идеальные объекты, конкретизируются. На второй ступени познания учитываются как общие, атрибутивные свойства ИТО, так и свойства определенных классов данных объектов, понимаемого как *«идеальных эмпирических объектов»* (ИЭО). На третьей ступени, в процессе решения конкретных научных и практических задач, нужно переходить к учету множества конкретных условий, оперируя конкретными фрагментами реальности; этот уровень и есть изучение или проектирование *«реальных эмпирических объектов»* (РЭО).

К такой последовательности изучения объектов психологии труда можно отнести и *«профессии» (ИТО) – «профессия (АВС)» (ИЭО) – рабочее место (рабочее место субъекта 1 в границах профессии (АВС) в организации (а, в, с))» (РЭО)*. Следовательно, объекты первого и второго уровня мы можем рассматривать, понимать, отображать и описывать не иначе, как идеальные объекты, как научные абстракции, харак-

теризуя их с большей или меньшей точностью и полнотой. И только на основании выявления свойств объектов на первом и втором уровне их научного изучения мы можем переходить к описанию конкретных явлений, процессов, свойств фрагментов действительности.

### **Отечественный опыт описания феномена «профессия»**

В отечественной психологии имеют место сравнительно редкие опыты рефлексии феномена «профессия» как целого (Зеер, 2003; Карпов, 2012; Климов, 1988; Ленъков, 2015; Поваренков, 2013; Пряжников, 1997; Рубцова, 2012; Толочек, 2016). Российские специалисты, как правило, опираются на разработку обсуждаемых вопросов Е. А. Климовым. Обратимся к анализу именно этого опыта. По-существу, Е. А. Климов просто эксплицировал объяснение К. Марксом сущности *труда* – его «простые моменты», такие как: 1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предметы труда; 3) средства труда; 4) результаты труда. При этом Е. А. Климов второй, третий и четвертый «простой момент» отнес к феномену *«трудовой пост»* (выделив его как *социально заданные цели и представления о результате труда; заданный предмет; система средств труда* – здесь и ниже курсивом все выделено нами – ТВ), добавив также еще три компонента – *системы профессиональных обязанностей, прав работника и производственную среду* (Климов, 1988, с. 41). Первый же «простой момент» был им отнесен к феномену «профессия» (как «деятельность, работа профессионала, т. е. сам процесс реализации трудовых ... профессионально выполняемых функций» (там же, с. 107), наряду с тремя другими, также взятых из «Капитала» К. Маркса (областью приложения сил человека; общностью людей, занятых определенными трудовыми функциями; подготовленностью субъекта), из которых первые два также представляют собой экспликацию широкой трактовки К. Марксом сущности труда – как процесса обмена веществ между человеком и природой и как процесса формирования самого человека. В выделяемых Е. А. Климовым *«психологических признаках труда»* – *сознательное предвосхищение социально ценного результата; сознание обязательности достижения социально фиксированной цели; сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности; осознание межлюдских производственных зависимостей, отношений* (там же, с. 61–66), – также легко угадываются упоминаемые выше «простые моменты» труда по К. Марксу и его разъяснения сущности труда в узком смысле (как процесса обмена веществ между человеком и природой) и в широком смысле (как процесса взаимодействия людей и формирования самого человека).

Итак, в описании Е. А. Климовым *профессии и трудового поста* (т. е. рабочего места) отражена достаточно точная матрица понимания труда К. Марксом, психологически интерпретированная, несколько преобразованная и дополненная. Но при этом часть характеристик была разнесена между двумя фрагментами социальной реальности — «профессией» как *идеальном эмпирическом объекте* и «трудо-вому посту», или действительному и актуальному рабочему месту как *реальном эмпирическом объекте* (по: Степин, 2000). Е. А. Климов использует и понятие рабочее место, но преимущественно отраженном лишь в его физических параметрах — «Рабочее место, или рабочая зона, выступая для работающего человека как некая внешняя по отношению к нему среда... Важнейшее требования к построению рабочего места состоит в том, чтобы оно соответствовало особенностям человека — анатомическим, физиологическим, психическим...» (Климов, 1988, с. 49). В издании 2004 г. в описании Е. А. Климовым *профессии и трудового поста* почти нет изменений, сравнительно с работой 1988 г.

Исходя из задачи критического анализа предшествующего опыта описания и анализа социальных феноменов, обратим внимание на следующее. Результаты труда представлены Е. А. Климовым как «результат труда» работника, т. е., в единственном числе (следовательно, не рефлекслируемых актуально субъектом на его непосредственном рабочем месте тех множественных эффектов совместной деятельности людей, которые, как нам представляется, как-то и должны отражаться, осознаваться, как-то учитываться человеком именно как конкретные «межлюдские производственные зависимости, отношения», а не как отношения «вообще». Другими словами, по Е. А. Климову такие отношения субъектов совместной деятельности должны лишь как-то обобщенно ими отражаться на их конкретном рабочем месте, но не как конкретные связи и отношения (что концептуально соответствовало бы *идеальному эмпирическому объекту*, а не *реальному эмпирическому объекту*). Сама же «производственная среда, предметные и социальные условия труда» на рабочем месте представлена крайне обобщенно, схематично — как «*витальные (жизненные), санитарно-гигиенические условия труда*» и «*социальные условия труда*» (Климов, 1988, с. 48–49).

В своем творчестве Е. А. Климов много внимания уделяет описанию содержания стадий развития *субъекта* деятельности, но крайне мало — изменениям рабочего места и самой профессии (последняя — вообще представлена статично). Примечательно и то, что через 16 лет — даже после начала радикальных изменений в России, — в повторном издании учебного пособия его текст почти не изменился

(не считая небольших добавлений); сохраняется два уровня анализа – феномен «профессия» (ИЭО) и «трудовой пост» (или, де-факто рабочее место – как РЭО).

Да, можно признать, что анализ феноменов трудовой пост (рабочее место) и профессия Е. А. Климовым был проведен в жестких рамках идеологических и парадигмальных ограничений, в границах возможностей ему современных методологических ресурсов, без учета современных тенденций эволюции феномена. Да, действительно, Е. А. Климов писал о *психологии труда* (а не о профессии), следовательно, все иное было второстепенным. Но, повторим, в повторном издании учебника через 16 лет радикальных изменений видения феномена «профессия» не произошло; не представлены разделения «труда» и «профессиональной деятельности», профессии и не-профессии; нет и отражения эволюции профессии (есть фрагмент описания изменения трудового поста и круга непосредственных трудовых обязанностей работника); нет темы становления и развития специализаций (их детерминант, их прямого и косвенного влияния на профессию); нет темы роли субъекта в развитии профессии. Позже он добавил такие характеристики, как область *проявления личности, исторически развивающаяся система, реальность, творчески формируемые субъектом* (Климов, 2004), но все эти вопросы не получили должного развития. Значительно больше внимания Е. А. Климов, повторим, уделял динамике и факторам развитию субъекта (периодизации, самоопределении, самосознании, ментальности и др.).

В последние два–три десятилетия в мировой экономике, в системах трудовых отношений работодателей и наемных работников, в отношении последних к своей работе, к профессиональным обязанностям, к карьере, к коллегам, к родственникам, к друзьям происходят заметные изменения, обобщенно определяемых как глобализация, товаризация всех отношений, в том числе – в сфере образования всех уровней, текучая современность, становление конвергентного общества и т. п. (Бауман, 2008; Демина, Демин, 2015; Дружтлов, 2015; Леньков, 2015; Стендинг, 2014). Очевидно, что такие радикальные изменения должны становиться отдельным предметом исследований. Поэтому наша задача состоит в следующем: учитывая современные тенденции изменений в обществе, в организации труда, в подготовке субъектов, в системе отношений всех участников совместной деятельности, уточнить, скорректировать, дополнить ранее сложившиеся представления о составляющих феномена «профессиях». (В данной статье наш анализ мы ограничиваем *структурным анализом* феномена, отражающим его историческую эволюцию.)

## **Феномен «профессия»: компоненты, структура, факторы эволюции**

Отечественные специалисты предлагают учитывать и такие атрибутивные свойства, формирующие «профессию», как *общественно полезная деятельность*, выполняемая за определенное *вознаграждение*, дающая человеку определенный *социальный статус*, отношение к профессии как к *главной психологической характеристике* (Пряжников, 1997); система профессиональных задач, форм и видов деятельности, особенностей личности (Демина, Демин, 2015; Поваренков, 2013; Рубцова, 2012); средство и условие *структурирования человеком времени жизнедеятельности, структурирования жизненного пути, самосозидания человека как личности* (Толочек, 2016). (Разные аспекты проявления феномена «профессия» как сферы становления ее субъекта – работника, можно находить в профессионально-центрированных разработках А. К. Марковой, Э. Ф. Зеера, Ю. П. Поваренкова, А. В. Карпова, В. Д. Шадрикова и др. отечественных ученых, но это тема отдельного обстоятельного анализа.)

Напомним, что феномен «*трудовой пост*» (выделяемый и называемый нами как «*рабочее место*») Е. А. Климов описывал посредством таких характеристик: *социально заданные цели и представления о результатах труда, заданный предмет, средства труда, служебные обязанности, прав, производственная среда*. Но посредством таких характеристик задается лишь некоторый «*идеальный эмпирический объект*» (ИЭО), предлагающий лишь средства для анализа и описания реального места конкретной деятельности субъекта, его конкретных трудовых функций. Этот – второй уровень анализа феномена «профессия» мы выделяем как «*специальность*», а третий уровень анализа феномена – как «*рабочее место*», как тот «*реальный эмпирический объект*» (РЭО), как то реальное место трудовой деятельности субъекта, в совокупности его конкретных трудовых функции и отношений с другими субъектами, которые еще нужно выявлять, анализировать, детализировать. И такие отношения в системе «субъект–деятельность» исторически изменчивы, могут преобразовываться в разных рабочих группах и организациях; они не всегда очевидны (Толочек, 2016, 2018).

В нашем понимании «*рабочее место*» (РЭО) – это не только лишь часть рабочего физического пространства как рабочая зона (что традиционно отмечается нашими коллегами в учебниках и методических разработках), но та часть социального, социально-психологического и физического пространства, в котором реализуются – интегрируются и дифференцируются – реальные трудовые действия и процессы совместной деятельности людей как их непосредственные и непрос-

тые взаимодействия, их актуальные перераспределения трудовых функций, акты их помощи и поддержки, как и их конфликтных отношений. Так, например, если не только предмет и средства труда, заданные цели и представления о результатах труда водителя, крановщика, токаря, фрезеровщика и т. п. можно довольно четко выделять, но и взаимодействия в рамках рабочих групп, то в отношении труда ученого, творческого работника (композитора, дирижера, режиссера и др.) как выявление предмета, средств, целей, представлений о результатах труда, так и действительных отношений между коллегами нередко требует серьезного анализа – анализа с учетом условий широкого исторического, социального и социально-психологического контекста, с учетом профессиональных статусов, индивидуальных особенностей и предпочтений людей, их приверженности той или иной традиции и групповым нормам и др. Если мы можем сделать достаточно полное описание трудовых функций электрика, слесаря-сборщика и др. в рамках «профессии» и «специальности», то едва ли можно предугадать все возможные варианты перераспределения трудовых функций и социальных ролей в конкретных бригадах электриков, слесарей и др., людей разного возраста и опыта, людей с разными личностными особенностями. И еще меньше возможностей предугадать все возможные варианты перераспределения трудовых функций и социальных ролей в работе режиссера или дирижера.

Размышляя об исторической стадии эволюции феномена «*профессия*» с учетом современного уровне знаний о его проявления в разных субкультурах, с учетом возможностей современной методологии дисциплины, можно предложить следующую концепцию. Феномен «*профессия*», наряду с феноменами «*субъекты*» и «*субпрофессиональная сфера*», мы будем рассматривать как *системы*, включенные в систему более высокого уровня – *мета-систему «социальная среда»* (или условия социальной макросреды). В границах и в масштабе «*профессии*» как системы можно различать образования более частного уровня – *подсистемы «специализации»*, в границах и в масштабе которых, в свою очередь, можно выделять их *компоненты* с исторически актуальными свойствами – конкретные «*рабочие места*», характеризующиеся частными, конкретными свойствами, составляющими, их отношениями, структурой (рисунок 1). Эти последние фрагменты реальности будем рассматривать как *элементы* рассматриваемых нами подсистем и систем. При таком подходе для понимания, изучения и объяснения феномена «*профессия*» можно использовать методологию *метасистемогенетического подхода* (согласно концепции А. В. Карпова, 2012).

Очевидно, что эволюция и функционирование такого сложного социального объекта как *«профессия»* не определяется лишь общими воздействиями со стороны социума, его макро-условий. Важную роль в эволюции феномена играют и *«субъекты»* – люди, овладевающие данной профессией, так или иначе исполняющие соответствующие трудовые функции, их согласующие с также исторически изменчивыми целями и результатами труда, его предметом и средствами, динамичной организацией среды и пр.

Очевидно, что в составе системы *«субъекты»* целесообразно различать *три исторические группы*: а) те *«субъекты»*, которые ранее участвовали в становлении, функционировании и развитии «профессии»; в) те *«субъекты»*, которые актуально в настоящее время участвуют в функционировании и развитии «профессии»; с) те *«субъекты»*, которые в ближайшее и в более отдаленное время будут включены в функционировании и развитии «профессии». Очевидно, что разный социальный статус профессии в разное историческое время не одинаков, что изменяются социальный состав, уровень общего и профессионального образования людей и мн. др. Следовательно, представители исторически разных когорт вносили, вносят и будут вносить свои особенные «вклады» в становление, функционирование и развитие «профессии». При таком подходе мы следуем принципам *единства субъекта и деятельности, развития, детерминизма, системности*.

Общую картину эволюции феномен *«профессия»* и феномена *«субъекты»* целесообразно дополнить такой важной составляющей, как *«субпрофессиональная сфера»*, имеющей статус *системы* в общей иерархии детерминант. Очевидно, что люди как *«субъекты»* реально социально функционируют, изменяются как индивиды, личности и индивидуальности, не только в среде пространства «профессия», не только лишь ее условиями и средствами, не только в процессе выполнения своих трудовых функций. Реально человек проявляет себя, а, вернее, проживает свою жизнь, проявляет свою жизненную активность как индивид, личность, индивидуальность в разных сферах жизнедеятельности, в процессах исполнения своих разных социальных ролей, в процессах реализации своих разных биологических, социальных, духовных потребностей. И можно предполагать, что каждая *«профессия»*, с одной стороны, не может не влиять на некоторые внепрофессиональные жизненные проявления людей (их ценности, нормы поведения, типичные формы восстановления, досуга и пр.), с другой стороны – не может не испытывать на себе их постоянное влияние в продолжение многих лет и десятилетий.

Таким образом, признавая факт эволюционных изменений составляющих, структур и свойств «*профессии*», связывая такие изменения с общими и довольно диффузными влияниями *макро-условий социальной среды*, признавая важную роль активного ответного влияния на «*профессию*» ее *субъектов*, ординарных специалистов и выдающихся профессионалов, вносящих свои «вклады» как на прошлых стадиях эволюции «*профессии*», так и в настоящее время и привносящих вероятные изменения в будущем, признавая реальность жесткой не разделенности биологической, психической и социальной жизни человека на социальное пространство профессия/ не профессия, признавая их связанность, а не дизъюнктивность, мы должны перейти к более широкому пониманию феномена «*профессия*». Мы должны принять как важные исходные положения следующие: динамичность и изменчивость в становлении, развитии и функционировании составляющих, и структур, свойств и отношений «*профессии*», ее сложные причинно-следственные отношения с социальными феноменами разных уровней и природы, среди которых наиболее значима роль людей как субъектов, особенности их жизни в свободное от работы время, (т.е., большую часть их жизни). Эти сложные отношения условно можно представить как отношения трех систем – профессия, субъекты, субпрофессиональная среда – в границах мета-системы – социальная среда (рисунок 1).



**Рис. 1.** Профессия, специализация, рабочее место, субпрофессиональная сфера, социум

## Заключение

Идеальные объекты – в совокупности их выделенных характеристик, – достаточно верно отражают сущностные свойства соответствующих классов фрагментов реальности и поэтому могут служить лишь основаниями для измерения, сравнения, оценки, прогноза поведения тех или иных реальных социальных объектов (конкретных людей, групп людей, социальных технологий и пр.). Разные типы объектов характеризуются разной динамикой их эволюции. Профессия представляет собой интегративный социальный объект, в котором разные его составляющие изменяются разными темпами, в разных параметрах, в разных границах. Поэтому всегда будет оставаться необходимость периодических методологических реконструкций профессии как социального объекта.

В рамках структурного анализа целесообразно различать три уровня существования феномена «профессия»: *профессия–специальность–рабочее место*. Следуя мета- системогенетическому подходу, в феномене «профессия» целесообразно различать три системы: *профессия–субъекты–субпрофессиональная сфера*.

## Литература

- Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008.
- Демина И. А., Демин А. Н. Социальные и психологические следствия нестабильной занятости // Человек. Сообщество. Управление. 2015. Т. 16. № 2. С. 129–135.
- Дружилов С. А. Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1. Ч. 2. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 29.09.2017).
- Зеер Э. Ф. Психология профессий. Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
- Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012.
- Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
- Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2004.
- Леньков С. Л., Рубцова Н. Е. Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 64–73.

- Поваренков Ю. П.* Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.
- Пряжников Н. С.* Психологический смысл труда. М.: ИПП, 1997.
- Рубцова Н. Е.* Психологическая классификация современной профессиональной деятельности: интегративно-типологический подход. В 2 кн. Тверь: Изд-во Твер. фил. Моск. гум.-эконом. ин-та, 2012.
- Стендинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем, 2014.
- Степин В. С.* Теоретическое знание: структура, историческая эволюция. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Толочек В. А.* Психология труда. СПб.: Питер, 2016.
- Толочек В. А.* Психология труда. 2-е изд. доп. СПб.: Питер, 2018.

### **Profession, specialization, workplace: historical tendencies of changes**

*V. A. Tolochek*

Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, Moscow

The subject of the study: the phenomenon of «profession» (components, structures, evolution). The aim of the research is to clarify, correct, supplement the previously formed ideas about the «professions» that make up the phenomenon (taking into account the current trends of changes in society, in the organization of labor, in the training of subjects, in the system of relations of all participants in joint activities). Within the framework of the structural hierarchical differentiated analysis of the phenomenon “profession” three levels of existence are distinguished: profession—specialty—workplace; approach, three systems are distinguished: the profession—subjects—the sub-professional sphere. The phenomenon of “profession” can be described by means of twelve components (the area of application of human forces, socially useful activity, community of people, activities that determine the social status of a person, the system of social reward, the reality formed by the subject, the vocational training system, the professional picture of the world, professional ethics; system of life structuring, a system of structuring the life path, a system of self-creation), “specialty” — eight (given subject, back goals, views on the result, typical means of activity, modes of work and rest, biomechanical and physiological characteristics, the system of certification, the system of vocational rehabilitation); “Workplace” — six (production environment, tasks, specific means of activity, preparedness, activity as a process of solving urgent problems, products).

*Keywords:* structural hierarchical differentiated analysis, phenomenon, profession—specialty—workplace, profession—subjects—subprofessional sphere.

## **Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности**

*Ю. П. Поварёнков (Ярославль)*

*Ярославский государственный педагогический университет  
им. К. Д. Ушинского*

В статье проанализированы различные виды периодизации профессионального и карьерного развития личности, включая онтогенетические, профессионалогенетические и смешанные. Показаны их слабые и сильные стороны с точки зрения решения теоретических и прикладных задач. Отмечено, что наиболее перспективным направлением является разработка периодизации, которая учитывает структурно-уровневый характер профессионализации. В статье обсуждается один из вариантов такой периодизации, которая состоит из трех пересекающихся субпериодизаций: трудового пути, профессионального пути и решения профессиональных задач. Обозначены стадии, периоды и фазы каждой субпериодизации, описаны формальные и содержательные основания для их квантификации. Отмечена их иерархическая и гетерархическая взаимосвязь. Показано, что структурно-уровневая периодизация более точно отражает реальные закономерности профессионализации и тем самым обеспечивает более эффективное решение всего многообразия практических задач сопровождения профессионала на разных стадиях его развития.

*Ключевые слова:* периодизация, профессионалогенез, формальные и содержательные основания периодизации, структурно-уровневый подход, профессиональный путь, трудовой путь.

Одной из наиболее актуальных в теоретическом и практическом плане проблем психологии профессионального становления личности остается проблема периодизации данного процесса.

Теоретическая значимость данной проблемы заключается в том, что периодизация позволяет систематизировать и обобщить много-

численные эмпирические факты и частные закономерности, выстроить их в единой системе координат. А это, в свою очередь, является концептуальной основой для того, чтобы представить исследуемый процесс в целом, как динамическую систему, что, в конечном счете, обеспечивает более глубокое проникновение в психологическую сущность профессионализации, более точное планирование перспективных направлений ее дальнейшего исследования.

Практическая значимость заявленной проблемы видится в том, что адекватная концепция периодизации определяет методологические основания для разработки эффективной программы сопровождения субъекта труда на разных стадиях профессионализации и для выработки адекватных методических средств по ее диагностике, оценке и оптимизации.

Следствием высокой актуальности и значимости проблемы является то, что в психологии профессионализации сложилось достаточно много различных концепций периодизации. Однако, как показано в ряде наших работ (Поварёнков, 2014, 2015, 2016а), эти концепции лишь в определенных пределах отражают реальные закономерности профессионализации личности. Вместе с тем они либо противопоставляются между собой, либо дублируют друг друга, а чаще всего абсолютизируют отдельные стороны и уровни профессионализации, за что подвергаются жестко критике как со стороны теоретиков, так и практиков. Именно поэтому разработка адекватной периодизации профессионального становления личности остается одной из наиболее актуальных проблем психологии профессионального становления и реализации личности. В нашей статье, как следует из ее названия, обсуждается структурно-уровневый подход к решению данной проблемы как одного из наиболее перспективных на данном этапе разработки психологической теории профессионализации личности.

## 1

Прежде чем обозначить основные положения нашего подхода к разработке периодизации профессионального становления личности, необходимо систематизировать различные типы периодизаций, которые представлены в литературе. В статье 2014 г. (Поварёнков, 2014) мы уже предпринимали такую попытку анализа и классификации периодизаций, однако использованные при этом основания требуют уточнения.

Напомним, что в психологических словарях определение понятия периодизации отсутствует, а в энциклопедическом словаре она определяется как «деление процессов развития на основные,

качественно отличающиеся друг от друга периоды в соответствии с объективными закономерностями природы и общества» (Советский энциклопедический словарь, 1986, с. 825). Из данного определения следует, что в основе создания любой концепции периодизации лежит решение двух ведущих проблем: определение оснований для разбиения процесса развития на этапы и обоснование качественной специфики данных этапов.

При разработке периодизаций профессионализации используются содержательные и формальные основания для выделения этапов (периодов, этапов, стадий и т. д.) развития. К первым относятся качественные изменения (новообразования), характерные для каждого этапа. Ко вторым, т. е. формальным основаниям, относится длительность исследуемого процесса, время начала и завершения этапа профессионализации, т. е. временные показатели. В зависимости от цели исследования длительность этапов измеряется в неделях, месяцах, семестрах, годах и т. д. Учитывая сказанное, в процессе классификации существующих в психологии концепций периодизации будем использовать одновременно и содержательные, и формальные основания.

С точки зрения содержательных оснований, выделяются два типа периодизаций: карьерного развития и профессионального развития.

В рамках периодизаций карьерного развития субъекта труда основное внимание уделяется статусным изменениям в его профессиональном становлении и реализации. А концепциях профессионального развития в качестве ведущих оснований для периодизации рассматриваются формирование и изменение профессионально важных качеств субъекта труда: профессионального опыта, профессиональной направленности, профессионального самосознания, профессиональных способностей и т. д.

По формальным или временным основаниям можно выделить 4 типа периодизаций: онтогенетические, профессионалогенетические, качественные и смешанные.

Особенностью онтогенетических периодизаций является то, что в них в качестве временного (формального) фактора выделения этапов используется хронологический возраст субъекта труда. Этих периодизаций достаточно много, а первая была разработана классиком целостного подхода к исследованию профессионализации Д. Сьюпером (Super, 1957), в рамках его психологической теории «профессиональной зрелости».

Профессионалогенетических периодизаций меньше, и их главной особенностью является то, что в качестве временного (формального) основания для периодизации используется профессиональный

возраст человека, т. е. профессиональный стаж самостоятельной работы в рамках выбранной профессии.

В группе качественных периодизаций временной фактор как формальное основание периодизации вообще не учитывается. Таких периодизаций немного, и они слабо представлены в отечественной и зарубежной психологии. К этой группе периодизаций можно отнести так называемые статусные периодизации. В рамках данных периодизаций традиционно выделяются следующие стадии-статусы профессионализации: оптант, ученик, адаптант, специалист, мастер, наставник и т. д.

В группе смешанных периодизаций используется сочетание возрастных, качественных и иных оснований для построения периодизации.

Подробная характеристика, анализ сильных и слабых сторон, выделенных типов и видов периодизации представлен в наших статьях (Поварёнков, 2015, 2016а). Их анализ показывает, что большинство периодизаций профессионального и карьерного развития относятся к группе профессионалогенетических и онтогенетических. И это не случайно, поскольку психология профессионального становления формировалась, прежде всего, на стыке психологии труда и психологии развития, ориентация на которые и определяла специфику данных периодизаций. Так, профессионалогенетические периодизации разрабатывались психологами, которые преимущественно ориентировались на методологию психологии труда, а онтогенетические периодизации, в свою очередь, опираются, в основном на теоретические положения психологии развития.

Однако проблема заключается не в методологических основах периодизаций, а в том, что они прямо или косвенно противопоставляются между собой в попытке доказать, какая из них является наиболее «правильной», какая из них более точно описывает и объясняет психологические закономерности профессионализации личности. Надо признать, что в наших исследованиях мы также придерживались логики своего рода «антогонистического» подхода к анализу периодизаций профессионализации и, в частности, доказывали преимущество профессионалогенетических периодизаций (Поварёнков, 2015).

Последующий, более глубокий и содержательный анализ разных подходов к проблеме профессионализации и разработке ее периодизации убедил нас в том, что их нельзя противопоставлять, поскольку они отражают и описывают разные аспекты или уровни профессионализации. Таким образом, актуальным стал структурно-уровневый подход к анализу профессионализации, который позволяет учесть

гетерархичность детерминации профессионального становления и реализации личности. Именно данный подход лег в основу разработки структурно-уровневой периодизации профессионализации, о которой пойдет речь в настоящей статье.

Напомним, что структурно-уровневый анализ — это методический прием исследования, который предполагает решение следующих концептуальных задач: выделение уровней или слоев функционирования изучаемых процессов и явлений, характеристику специфики структурной организации на каждом уровне, прослеживание межуровневых взаимосвязей.

В наших статьях дана подробная характеристика основных положений структурно-уровневого подхода к анализу профессионализации (Поварёнков, 2015, 2016б). С позиций данного подхода, процесс становления и реализации профессионала следует рассматривать как многоуровневый процесс. Нами было выделено 3 базовых уровня анализа профессионализации, которые в соответствие с системной методологией обозначены как суперсистемный, системный и субсистемный. Дадим краткую характеристику каждому из них (более подробно см.: Поварёнков, 2016б).

## 2

### *2.1. Суперсистемный уровень профессионализации*

На данном уровне анализа профессиональное становление рассматривается как часть жизненного пути личности. В зависимости от авторского подхода данный этап жизненного пути может называться трудовым путем, профессиональной судьбой, трудовой биографией, профессиональным путем, профессиональным циклом, профессиональной карьерой и т. д. Наиболее точное, на наш взгляд, название — трудовой путь.

Данный уровень анализа традиционно разрабатывается в психологии развития и психологии жизненного пути. При таком подходе жизненный путь делится на 3 этапа: дотрудовой, трудовой и посттрудовой. В различных возрастных периодизациях данные этапы достаточно четко фиксируются во временном плане.

Дотрудовой этап жизненного пути рассматривается в качестве подготовки человека к трудовой жизни. Завершается он формированием готовности к труду (но не к профессиональной деятельности!). Качественные и количественные характеристики готовности к труду определяют успешность и быстроту вхождения человека в трудовой этап. Традиционно считается, что трудовой путь чело-

века начинается в подростковом возрасте и завершается с выходом человека на пенсию.

В этой связи важно подчеркнуть, что профессиональный путь начинается не с поиска и выбора профессии, а с принятия профессионализации как одного из возможных, а может быть, и основных способов самореализации, самоутверждения и саморазвития личности. Если такое принятие профессионализации происходит на уровне сознания, то оно обычно фиксируется человеком в известных словесных формулировках типа «чтобы нормально жить, человек должен трудиться» или «все работают, и я должен работать» и т. д. Возможны и более тонкие психологические формулировки, но в любом случае они изначально затрагивают не содержание конкретной профессии, а именно профессионализацию в целом как компонент жизненного пути.

На данном уровне анализа используются такие понятия, как трудолюбие, трудоспособность, готовность к труду, общетрудовые навыки и т. д. В качестве единиц временного измерения трудового пути используются хронологический возраст человека, а также один из показателей профессионального возраста, который называется общетрудовым стажем субъекта труда. Поскольку трудовой путь тесно пересекается с онтогенетическим развитием человека, то для его измерения может быть использовано соотношение хронологического и профессионального возраста.

## *2.2. Системный уровень профессионализации*

На данном уровне психологического анализа изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

Понятийный аппарат, применяемый для изучения профессионализации на системном уровне, отличается от того, который используется в ходе исследования трудового пути. В данном случае чаще всего используются такие понятия, как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т. д. Тем самым подчеркивается специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

Система профессиональной деятельности на данном уровне анализа рассматривается как главный ориентир профессионализации. И проявляется это в следующем. Во-первых, она выступает как нормативная цель профессионального развития, параметрами которой являются нормативные характеристики деятельности, которые задаются соответствующими требованиями и которые принимаются субъектом труда. Сюда относятся способ деятельности, показатели качества, производительности и надежности и т. д.

Во-вторых, эффективность (продуктивность, успешность и т. д.) профессиональной деятельности выступает критерием для оценки успешности профессионального становления в целом, правильности сделанного профессионального выбора и т. д. Если человек получает от деятельности то, что он хотел получить, если его ожидания и реальность совпадают, то он может принять решение о том, что его профессиональное становление и реализация осуществляются в нужном направлении. И наоборот, если он не удовлетворен деятельностью, то его оценки успешности карьерного и профессионального развития снижаются и включаются механизмы коррекции профессионального становления.

Профессиональное развитие человека в рамках конкретной специальности и профессии является частью трудового пути, но может с ним определенным образом совпадать. Это происходит тогда, когда его трудовой путь связан с одной профессией, специальностью или одним местом работы. Если человек меняет профессии и специальности, то трудовой путь будет состоять из нескольких профессиональных циклов, о чем мы уже говорили в наших работах.

Ведущим временным параметром измерения профессионального развития человека в рамках конкретной профессии является его профессиональный возраст. Но используется и другой его показатель, который называется не общетрудовым, а профессиональным стажем (стаж в должности, по специальности, в данной организации и т. д.). Применяются также показатели соотношения общетрудового и профессионального стажа. Напомним, что профессиональный стаж отражает длительность работы по одной профессии, на одном рабочем месте, в одной должности и т. д.

### *2.3. Субсистемный уровень анализа*

На данном уровне психологического анализа профессиональное становление и реализация личности изучается в процессе решения субъектом труда отдельных задач профессионализации. Как было

показано выше, индивидуальные и нормативные задачи профессионализации определенным образом соотносятся с отдельными стадиями профессионального цикла и трудового пути. Исходя из этого, субсистемный уровень анализа ориентирован на дальнейшую конкретизацию и уточнение психологических закономерностей профессионализации личности.

Как показывают наши исследования, задачи профессионального становления доводятся до человека в форме нормативных (общественных) задач или формулируются самостоятельно, в том числе и на основе нормативных. В любом случае решение задач профессионального становления начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для достижения желаемого результата, например «выбрать будущую профессию». Если этих ресурсов достаточно, то человек решает поставленную задачу. Об этом он судит по степени соответствия его представлений о результате решения (цели) реально полученному результату. Важную роль в такой оценке играет не только степень соответствия цели и результата решения, но и уровень притязаний человека.

Следует обратить внимание на то, что мы описали процесс самостоятельной постановки и решения субъектом труда задачи профессионального становления. Несколько иначе данный процесс развивается в случае внешней поддержки субъекта труда со стороны преподавателя, инструктора, наставника или профессионального консультанта.

Понятийный аппарат, используемый для анализа решения каждой профессиональной задачи, соответствует ее содержанию. Например, для анализа решения задач профессионального обучения характерно использование следующих понятий: учебно-важные качества, учебно-профессиональная деятельность, профессиональная обученность и обучаемость, учебная мотивация, готовность к профессиональной деятельности и т. д. При анализе решения опционных задач используются такие понятия как готовность к выбору профессии, профессиональные интересы, профессиональная пригодность, профессиональные пробы, профессиональная направленность и т. д.

Временные параметры, используемые на субсистемном уровне анализа профессионализации, специфичны и соответствуют содержанию решаемой профессиональной задачи. Так, в рамках анализа микроцикла профессиональной подготовки используются такие единицы профессионального возраста, как курс, семестр, а в рамках изучения самостоятельной профессиональной деятельности — общий трудовой стаж и профессиональный стаж.

Выделенные уровни анализа профессионализации позволяют нам обозначить и три вида периодизаций профессионального становления и реализации личности. Рассмотрим каждую из них.

### *3.1. Периодизация трудового пути*

Обобщая периодизации жизненного пути личности, предложенные Ш. Бюллер и Э. Эриксоном, Д. Сьюпер (Super, 1959) предложил следующую периодизацию трудового пути человека, которая включает 5 базовых стадий.

1. Стадия пробуждения (от рождения до 14 лет), которая делится на фазы фантазии (4–10 лет, доминируют детские потребности, профессиональные роли проигрываются в фантазии); интересов (11–12 лет, формируются профессионально значимые предпочтения); способностей (13–14 лет, апробируются индивидуальные способности, проявляются представления о профессиональных требованиях и профессиональном образовании).
2. Стадия исследования (15–24 года), когда индивид пытается опробовать себя в различных ролях при ориентации на свои реальные профессиональные возможности.
3. Стадия консолидации (25–44 года) характеризуется стремлением обеспечить в найденном профессиональном поле устойчивую личную позицию.
4. Стадия сохранения (45–64 года), в рамках которой профессиональное развитие индивида идет в одном определенном направлении, без выходов за рамки найденного поля.
5. Стадия спада (с 65 лет): происходит развитие новых ролей: частичное участие в профессиональной жизни, наблюдение за профессиональной деятельностью других людей.

Формальным основанием для данной периодизации является хронологический возраст человека, и, следовательно, при ее разработке психологи опираются на онтогенетический подход к анализу профессионализации. Для каждой стадии характерна своя социально-профессиональная ситуация развития, которая изменяется и перестраивается по мере взросления и старения человека. Данная ситуация воспринимается человеком как нормативная задача, в зависимости от возраста они формулируются следующим образом: выявить свои интересы и способности, обозначить возможные сферы их реализации, опробовать их в различных ситуациях, самореализоваться

или достичь желаемого результата в рамках выбранной сферы деятельности и т. д.

Нетрудно заметить, что в рамках данного подхода онтогенетическая периодизация описывает процесс становления, реализации и старение субъекта труда. Говоря другими словами, она описывает, во-первых, рост, достижение пика, стабилизацию и снижение трудовых ресурсов и возможностей человека, а во-вторых, изменение отношения к труду как специфической форме самореализации личности. Данная периодизация описывает жизненный цикл субъекта труда.

### *3.2. Периодизация профессионального пути*

Для описания профессионального пути используется профессионалогенетическая периодизация, которая имеет инвариантную структуру и состоит из некоторой последовательности этапов. Этапы (назовем их периодами) отражают динамику становления, реализации и старения субъекта конкретной профессиональной деятельности (учитель, руководитель, слесарь, оператор и т. д.) и соотношены с решением нормативных задач становления профессионала. Один из вариантов такой периодизации представлен ниже.

- 1 период. Профессиональная оптация; решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования.
- 2 период. Профессиональная подготовка; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.
- 3 период. Самореализация и самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности; решаемые задачи: достижение оптимального для работника пика профессиональной продуктивности.
- 4 период. Профессиональное сохранение; решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.
- 5 период. Выбор направления дальнейшей профессионализации; решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.

В психологии наиболее подробно исследован 1 период профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени – 2 период, слабо исследован 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 периоды. А именно эти периоды имеют важное значение

для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных циклов.

Данная периодизация, как следует из проведенного выше анализа, описывает, во-первых, реальные закономерности развития и реализации профессиональных возможностей человека, которые связаны с осуществлением конкретного вида профессиональной деятельности в рамках конкретной профессии, специальности, должности, а во-вторых — изменение отношения человека к содержанию, условиям выполняемой профессиональной деятельности, к себе как профессионалу.

Данная периодизация описывает жизненный цикл субъекта профессиональной деятельности.

### *3.3. Периодизация профессионального развития в процессе решения профессиональных задач*

Проведенные нами эмпирические исследования (Кузнецова, 2003; Поваренков, 1998, 2005) показывают, что решение любой профессиональной задачи осуществляется в соответствие со структурой поведенческого акта, описанного К. Прибрамом (Прибрам, 1975), который схематически представляется следующим образом: Т—О—Т—Е (проба—операция—проба—результат).

В ходе решения профессиональных задач данная схема конкретизируется и наполняется специфическим содержанием, отражающим специфику профессионального становления и реализации личности.

В любом случае решение задач профессионального становления начинается с попытки использовать имеющиеся у субъекта труда ресурсы для достижения желаемого результата, например, «выбрать будущую профессию» (проба, тест). Если этих ресурсов достаточно, то с первой попытки человек решает поставленную задачу (результат). Об этом он судит по степени соответствия его представлений о результате решения (цели) реально полученному результату. Важную роль в такой оценке играет не только степень соответствия цели и результата решения, но и уровень притязаний человека.

Чаще всего имеющихся у человека ресурсов бывает недостаточно и поэтому субъект приступает к выработке адекватных новой профессиональной задаче средств ее решения. Первоначально человек «включает» механизмы саморегуляции, которые позволяют активизировать и оптимизировать необходимые для решения задачи ресурсы, в том числе и выявить некоторые скрытые резервы субъекта труда. Если саморегуляционные процессы обеспечивают выведение ресурсных возможностей человека на необходимый уровень, то сто-

ящая перед человеком задача решается. Если нет, человек переходит к следующему этапу решения задачи. Он заключается в том, что человек включает механизмы качественной и количественной перестройки своих ресурсных возможностей через научение и развитие.

В ходе научения и развития ресурсные возможности человека доводятся до уровня, необходимого и достаточного для решения поставленной перед ним задачи. Благодаря этому осуществляется решение соответствующей профессиональной задачи, в полном соответствии с заданными количественными и качественными критериями. Затем человек переходит к следующему этапу решения, он заключается в том, что происходит свертывание сформированных средств решения задачи, их структурная утилизация и включение в потенциальные ресурсные возможности субъекта труда. Завершается процесс решения тем, что происходит актуализация готовности субъекта труда к решению следующей профессиональной задачи.

Принимая во внимание, что решение профессиональной задачи разворачивается как процесс взаимодействия проб, операций и самоконтроля за успешностью решения, можно выделить следующие фазы данного процесса.

1. Попытка решить задачу с использованием имеющихся ресурсов.
2. При отрицательном результате осуществляется оптимизация имеющихся ресурсов.
3. Попытка решить задачу с использованием оптимизированных ресурсов.
4. При отрицательном результате осуществляется формирование новых ресурсов, адекватных решаемой задаче.
5. Попытка решить задачу с использованием новых ресурсов.
6. В случае отрицательного результата 2 и 4 фаза могут повторяться неоднократно и в разных сочетаниях, вплоть до полного отказа от решения. В случае положительного результата выработанные ресурсы сохраняются и архивируются, чтобы актуализировать их человеком в случае возникновения задач подобного типа.

Завершая обсуждение заявленной проблемы, обозначим ее некоторые итоги, которые скорее обозначают, чем констатируют некоторые принципы построения структурно-уровневой периодизации профессионального становления и реализации личности.

## **Резюме**

1. Проведенный анализ свидетельствует, что адекватная периодизация профессионального становления и реализации личности

- должна отражать структурно-уровневый характер данного процесса, специфику каждого уровня профессионализации и реальные взаимосвязи между ними. Говоря другими словами, периодизация профессионализации, отвечающая требованиям и теоретиков, и практиков, должна быть структурно-уровневой, т. е. учитывать все многообразие различных аспектов профессионального и карьерного развития личности.
2. Выявленная структура профессионализации свидетельствует о том, что структурно-уровневая периодизация профессионального и карьерного развития должна объединять и синтезировать три типа периодизаций: периодизации трудового пути, профессионального пути, решения профессиональных и метапрофессиональных задач. Данные субпериодизации, образуя целостную периодизацию, отражают различные уровни профессионализации личности и, следовательно, будут отличаться между собой и по формальным, и по содержательным показателям, включая основания для выделения стадий, периодов и фаз.
  3. Три выделенных типа субпериодизаций раскрывают различные, но тесно связанные между собой механизмы профессионализации личности и поэтому не должны нарушать целостность данного процесса как динамической системы. Из сказанного следует, что между тремя типами субпериодизаций должны быть установлены взаимосвязи, которые соответствуют реальным механизмам взаимодействия трех уровней профессионального становления личности как целостного процесса.
  4. Отношения между субпериодизациями внутри целостной периодизации должны выстраиваться как по иерархическим, так и по гетерархическим основаниям, а также учитывать все многообразие других типов взаимосвязей, которые существуют между разными уровнями профессионализации.
  5. В рамках структурно-уровневой периодизации необходимо учитывать цикличность профессионального становления и реализации личности, а также соотношение моноцикличности и полицикличности профессионализации, которые проявляются на разных уровнях ее психологического анализа. Их существование отражает естественную противоречивость процесса профессионализации и многообразии психологических закономерностей, лежащих в его основе.
  6. В рамках структурно-уровневой периодизации необходимо отразить 2 стороны профессионального становления личности — карьерное и профессиональное развитие. Необходимо показать реальные взаимосвязи между ними, а также обозначить их от-

носительную автономность, которая может, при определенных условиях, стать и абсолютной. Следует ожидать, что в каждой субпериодизации соотношения карьерного и профессионального развития будут приобретать специфические формы.

В заключение отметим, что в настоящей статье мы лишь наметили перспективы разработки структурно-уровневой периодизации профессионализации и обозначили три частных субпериодизации, которые она включает и из которых состоит. Однако в статье не рассмотрены важные вопросы их взаимодействия и интеграции в рамках целостной структурно-уровневой периодизации, что является принципиальным моментом в ее понимании как динамической системы. Эти вопросы будут обсуждаться в следующих статьях, посвященных данной проблеме.

## Литература

- Кузнецова И. В.* Профессиональное развитие студентов педагогического вуза / И. В. Кузнецова, Ю. П. Поваренков. Сыктывкар: Коми гос. пед. институт, 2003.
- Поваренков Ю. П.* Психологический анализ профессионального становления учителя на стадии обучения в педвузе // Ярославский педагогический вестник. 1998. № 1. С. 20–24.
- Поваренков Ю. П.* Системогенетический анализ профессионального самоопределения личности // Ярославский психологический вестник. 2005. № 16. С. 10–15.
- Поваренков Ю. П.* Периодизация профессионального становления личности: анализ отечественных и зарубежных подходов // Ярославский педагогический вестник. 2014. Т. 2. № 3. С. 2000–2005.
- Поваренков Ю. П.* Структурно-уровневый подход к психологическому анализу профессионализации личности // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Ярославль: Канцлер, 2015. С. 122–125.
- Поваренков Ю. П.* Периодизация профессионального становления личности: полициклический подход // Вестник Ярославского гос. университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2015. № 4 (34). С. 89–93.
- Поваренков Ю. П.* Соотношение полициклическости и моноциклическости профессионального становления // Ярославский педагогический вестник. 2016а. № 5. С. 205–210.
- Поваренков Ю. П.* Уточнение психологического содержания уровней профессионального становления и реализации личности // Ярославский педагогический вестник. 2016б. № 4. С. 124–131.

*Прибрам К. Х.* Языки мозга. М.: Прогресс, 1975.

Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1986.

*Hall D. T.* The new career contract developing the whole person at midlife and beyond / D. T. Hall, P. H. Mirvis // *Journal of Vocational Behavior*. 1995. V. 35. P. 64–75.

*Super D. E.* The psychology of career. N. Y.: Harper & Brothers, 1957.

### **Structural–level approach to periodization of professional development of the individual**

*Yu. P. Povarenkov (Yaroslavl)*

Yaroslavl State Pedagogical University K. D. Ushinski

The article analyzes different types of division into periods of the professional development of the individual. Author of singled out, and mixed professionalgenetic, ontogenetic division into periods. The author shows their strengths and weaknesses when solving theoretical and practical professional tasks. The author notes that the most promising direction is the development of division into periods, which takes into account the structural-level nature of professionalization. The article discusses one of the variants of such division into periods. It consists of sub division into periods labour way, professional ways and solutions to professional problems. This article describes the formal and substantive basis for quantification of sub division into periods. The author observes their hierarchical and hierarchically relationship. The author shows that structural-level solution provides improved division into periods of the various tasks of a professional escort on different stages of its development.

*Keywords:* division into periods, professional development formal and substantive grounds of division into periods, structural-level approach, professional way, labour way.

## Основные теоретические понятия культурно-деятельностной концепции трудовых актов

Б. И. Беспалов (Москва)

*факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова*

Рассмотрены основные компоненты трудовых актов, такие как субъекты и объекты актов, их предметы и средства, мотивы и цели, условия и способы осуществления актов, их орудия и знаки, психические процессы и результаты, значения и смыслы. Проведены различия между эмпирическими и теоретическими понятиями в культурно-деятельностной концепции трудовых актов. Теоретические понятия о компонентах этих актов строятся методом «восхождения от абстрактного к конкретному» на основе понятия «взаимодействие» человека с миром.

*Ключевые слова:* культурно-деятельностная психология труда, компоненты и структура трудовых актов, эмпирические и теоретические понятия.

В разрабатываемой нами культурно-деятельностной концепции трудовых актов они рассматриваются как ограниченные во времени активные *взаимодействия* людей с миром, направленные на получение или достижение требуемых и/или желаемых трудовых результатов. Понятие «трудовой акт» является «видовым» по отношению к более общему понятию «жизненный акт» человека, а также «родовым» по отношению к более частным понятиям трудовая деятельность и действия человека, которые трактуются нами в их узком, психологическом смысле (в соответствии с концепцией А. Н. Леонтьева). Примерами трудовых актов являются: *целенаправленное* изготовление детали рабочим (действие), работа тренера спортивной команды, *побуждаемая его желанием* (потребностью, мотивом) в повышении мастерства спортсменов (деятельность), *автоматизированное* переключение передач водителем автобуса (операция). Возможны другие

классификации трудовых актов, такие как *преимущественно* индивидуальные или коллективные, творческие или рутинные (О. К. Тихомиров), двигательные (практические) или познавательные (теоретические) и др., различаемые по формам и способам их выполнения, по их субъектам, объектам и другим компонентам актов.

Философской и методологической основой культурно-деятельностной концепции трудовых актов является «культурно-историческая» концепция Л. С. Выготского, а также «деятельностные» концепции А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, П. Я. Гальперина и их соратников. Понятие отождествляется нами со смысловым значением *выражающего* его термина, который *обозначает* отображаемые в понятии предметы психологического изучения. В культурно-деятельностной психологии проведены различия между эмпирическими и теоретическими понятиями (Давыдов, 1972). Психологические термины (слова или словосочетания) в разных контекстах могут выражать как эмпирические, так и теоретические понятия о предметах психологического изучения.

*Эмпирические понятия* разрабатываются методом «восхождения от конкретного к абстрактному». Они строятся в процессе наблюдения, самонаблюдения, анализа, описания, тестирования *конкретных* психических состояний, процессов, свойства и поведения людей с целью выяснения их смыслов и порождающих причин, объяснения их наблюдаемых особенностей, практического воздействия на них и пр. К эмпирическим понятиям относятся, в частности, «сформированность», «мотивированность», «осознанность» трудового акта у конкретного человека. Соответствующие им предметы изучаются с помощью наблюдения и опросников. Эмпирическим является также понятие «эффективность выполнения» трудовых актов, включающее показатели их точности, скорости, надежности и др.

В *теоретических понятиях* отображаются не конкретные проявления изучаемых в психологии предметов, а их абстрактная и непосредственно не наблюдаемая *сущность*. В таких понятиях представлены существенные, обобщенные и «сверхчувственные» (мыслимые) признаки предметов, определяющие их типы (виды), а не классы, как в случае эмпирических понятий. Теоретические понятия культурно-деятельностной концепции трудовых актов выражаются, в частности, такими терминами, как субъект и объект акта, его предмет и средство, мотив и цель, условия и способы осуществления актов, их орудия и знаки, психические процессы и результаты, значения и смыслы и др. Эти понятия разрабатываются нами методом «восхождения от абстрактного к конкретному» на основе понятия «взаимодействие» человека с миром. Содержание теоретических

понятий уточняется также при выяснении того, почему, для чего, как и при каких условиях *возникают, функционируют и развиваются* предметы, отображаемые в этих понятиях. О возможности и необходимости такого подхода к построению системы теоретических понятий в психологии писал С. Л. Рубинштейн (Рубинштейн, 2003) и А. Н. Леонтьев (Леонтьев, 1959).

Понятие «трудовой акт» является теоретическим и определяется через более общее понятие «взаимное воздействие» или «взаимодействие» людей с миром. Последнее соотносится с понятиями «изменение» и «состояние», а состояние, в свою очередь, определяется через первичное понятие «свойство» (см. ниже). К первичным понятиям данной концепции, которые не определяются через другие понятия, но описываются и понимаются на интуитивном уровне, относится также наиболее общее онтологическое понятие «мир». Его можно понимать как максимально большую совокупность того, что *существует* где-либо, когда-либо и в какой-либо форме – возможной, действительной, пространственной, временной, объективной, субъективной, воспринимаемой, воображаемой и пр.

Понятие «компонент» (мира, человека, трудового акта и пр.) определяется через отношения принадлежности и включения. Компонент – это *нечто существующее*, которое в каком-либо смысле *включено* в другое нечто или *принадлежит* ему (Беспалов, 2014). Компонентами мира являются живущие в нем (и в этом смысле включенные в него) люди. Трудовые акты осуществляются людьми и в этом смысле *принадлежат* им и являются их компонентами. Вместе с тем люди, *включенные* в выполнение трудовых актов, также являются компонентами этих актов, но уже в другом отношении (по включению).

Различаются субстанциальные и атрибутивные компоненты трудовых актов. Первые существуют в мире *относительно* самостоятельно (автономно) и могут *воздействовать* на другие компоненты. Субстанциальные компоненты актов (материальные вещи, люди, их системы и пр.) лежат в основе существующих несамостоятельно атрибутивных компонентов. К ним относятся свойства и отношения субстанциальных компонентов. Предполагается, что если А (субстанциальный компонент акта) воздействует на В (любой компонент мира), то А *изменяет состояние* В. Тем самым понятие «воздействие» соотносится с общенаучными понятиями «состояние» и «изменение состояния» компонента мира или человека.

При классическом понимании *состояния* какого-либо компонента оно отождествляется с совокупностью *значений* его *существенных* свойств, по которым можно прогнозировать значения дру-

гих его свойств и их изменения. Собственные свойства компонента определяются его компонентным составом и структурой (отношениями между образующими его компонентами). Не собственные свойства компонента определяются его включением в другие компоненты мира и отношениями с ними. При квантово-подобном описании состояния компонента учитываются также *возможности* его перехода из практически зафиксированного, «приготовленного» состояния в другие состояния, доступные ему при определенных условиях. Мерой таких возможностей могут быть не только вероятности, но и амплитуды вероятностей переходов из одного состояния в другое. Взаимодействие компонентов А и В можно трактовать как взаимное изменение их состояний, определяемых значениями свойств компонентов и возможностями их перехода в другие состояния.

Изменение состояния или переход компонента А из одного состояния в другое может быть следствием внешнего воздействия на А со стороны других, не входящих в А компонентов мира. Изменение состояния А может быть также результатом взаимодействия его внутренних компонентов или результатом самовоздействия. При самовоздействии А может влиять на свои компоненты системно, как целое на свои части.

Различаются также активные, ре-активные и пассивные воздействия и изменения состояний. Активные воздействия на компоненты мира осуществляются *живыми существами* за счет их «собственной энергии» (А. Н. Леонтьев), получаемой и накапливаемой в их биологических и психологических взаимодействиях с миром. Если при активном воздействии А на В состояние компонента В изменяется *только* за счет энергии А, то тогда состояние В изменяется пассивно. Если же компонент В частично изменяется также за счет собственной энергии самого В, то тогда В ре-активно воздействует на себя и свое состояние.

Примером активного *взаимодействия* человека с миром является акт зрительного восприятия человеком объекта, который активно воздействует на человека на физическом и физиологическом уровне, изменяя соответствующие состояния рецепторов и нейронов мозга. С другой стороны, человек активно (за счет собственной смысловой энергии) воздействует на объект на психологическом уровне, отражая объект и/или порождая его осмысленное (психическое) состояние, или зрительный образ. Под отражением объекта имеется в виду *частичное включение* (путем активного уподобления и пр.) состояния объекта в физиологическое состояние нейронных сетей мозга и в психическое состояние человека (Беспалов, 2014а). В процессе такого активного отражения объекта он переходит из своего собст-

венного состояния, возникающего во взаимодействии с другими объектами, в воспринимаемое (психофизиологическое) состояние.

Можно выделить по меньшей мере три уровня осуществления трудовых актов: физический (силовой), физиологический (рефлекторный) и психологический (смысловой). Выяснение и описание отношений между этими уровнями трудовых актов опирается на следующую гипотезу: на каждом из этих уровней взаимодействия человека с миром сходны в двух отношениях: они имеют *опосредованную структуру* и выполняют *общую функцию* по восстановлению соответствующих форм динамического равновесия между взаимодействующими компонентами каждого уровня. Эта гипотеза открывает новые возможности для решения психофизической и психофизиологической проблем, а также позволяет понять «естественный» механизм того, как потребности людей могут *побуждать* выполнение их трудовых и других жизненных актов.

Структуру трудовых актов образуют отношения между их компонентами. Основными компонентам трудовых актов являются их *субъекты и объекты, предметы и средства, мотивы и цели* актов, их *личностные смыслы, условия и способы* осуществления, трудовые *орудия и знаки* вместе с их *назначениями, значениями и инструментальными* смыслами. От характеристик этих компонентов и отношений между ними зависит скорость, точность, надежность и другие характеристики и результаты трудовых актов. Трудовые акты разной сложности имеют *одинаковые* теоретически выделяемые компоненты и структуру. В связи с этим их можно трактовать как *единицы* трудовой жизни отдельного человека или совместного труда группы людей (о понятии «единица» жизненного взаимодействия людей с миром и изучении таких взаимодействий «методом единиц» см.: Беспалов, 2014б).

*Субъектами* трудовых актов являются те *люди*, которые *реально иницируют* эти акты, *осуществляют* их и *отвечают* за их результаты. Если один человек иницирует некоторый трудовой акт (формулирует его цель, побуждает к ее реализации и пр.), а другой осуществляет этот акт, и оба отвечают за его результат, то эти люди *лишь частично* являются субъектами данного акта, поскольку они не обладают всеми признаками субъектов. В этом случае понятие «субъект» становится *нечетким* в том смысле, что не все признаки, включенные в это понятие при его определении, присутствуют у человека.

*Объекты* трудовых актов — это те компоненты мира, которые *могут быть* включены в акты *путем направления на них* практической или познавательной *активности* (жизненной энергии) людей, являющихся субъектами этих актов. Объектами трудовых актов могут

быть *любые доступные* человеку компоненты мира, а не только включенные в него материальные вещи, их свойства и отношения. Другие люди как субъекты актов, сами акты, понятия о них и пр. также могут быть объектами практических или познавательных актов некоторого человека.

Введенное понятие «объект» акта противоположно понятию «субъект» акта по форме существования соответствующих им компонентов мира. Субъекты актов полагаются существующими реально, т. е. в «живой», *актуальной или действительной* в форме, тогда как объекты существуют для субъекта в *потенциальной или возможной* форме (виртуально). Потенциальные объекты актов — это такие компоненты мира, на которые человек уже воздействовал в прошлом и имеет «потенциал» или опыт воздействия. Возможные объекты актов — это еще неизвестные человеку компоненты мира, взаимодействие с которыми может быть в будущем.

Таким образом, онтология данной теории трудовых актов человека включает ряд постулатов о том, что *полагается существующим* в той или иной форме (не только в реальной или виртуальной). Обоснование этой онтологии выходит за пределы данной статьи. Можно только отметить, что она позволяет теоретически описывать формирование и функционирование прошлого опыта, а также практически анализировать процессы становления и развития жизненного мира отдельного человека.

*Предметы* трудовых актов — это те объекты, на которые реально направлена активность людей (субъектов актов), преобразующая их в продукты (результаты) актов. Эта активность выделяет в объектах те свойства и их значения, которые необходимы субъекту для осуществления и регуляции его актов. Предметы актов можно рассматривать также как выделенные и актуализированные объекты, «повернутые» к субъекту определенными «сторонами» (свойствами), учет которых необходим для получения требуемых результатов актов. *Средствами* трудовых актов являются те объекты, которые реально используются субъектами для преобразования предметов или направляют активность субъектов на достижение необходимых им предметов.

Понятия «предмет» и «средство» являются логически симметричными, или взаимно двойственными, поскольку одно получается из другого путем изменения «места» в активности субъекта соответствующего им объекта, а также при замене термина «преобразование» на «использование» или наоборот. Один и тот же объект может быть предметом и/или средством некоторого акта в зависимости от того, направлена на него активность субъекта (в форме внимания, движения и пр.) или объект сам направляет активность субъекта как, на-

пример, актуализированный образ вещи, выступающий в роли эталона (средства) ее поиска или опознания.

Понятие «средство» не совпадает с понятиями «орудие» и «знак». По Л. С. Выготскому, орудия предназначены для преобразования объектов внешнего, *материального* мира, тогда как с помощью знаков преобразуется внутренний мир человека, его сознание. Орудия и знаки имеют определенное общественно выработанное *назначение (функции) и значение*, в которых «аккумулируется» и во внешней форме сохраняется опыт осуществления трудовых актов. Открытые человеком, «знаемые» им назначения и значения орудий и знаков называются *инструментальными смыслами* актов, которые направляют их профессиональное выполнение. Если орудия труда и профессиональные знаки используются *с учетом их назначения и значения*, то они становятся *орудийными или знаковыми средствами актов*. В этом случае достаточно полно реализуются *инструментальные смыслы* орудий и знаков, которые отличаются от *личностных смыслов* актов. Если орудия и знаки используются без учета их объективного назначения и значения, то они выступают в роли *вспомогательных средств* соответствующих актов.

Когда человек рассматривает и изучает орудие труда или пытается понять профессиональную инструкцию (значение знака), то орудие и данный знак выступают в роли предметов его познавательных актов. Когда же орудие используется по назначению и направляет физическую активность человека на преобразование внешних вещей, то оно становится орудийным средством выполнения акта. Однако если трудовой акт выполняется по инструкции, которая плохо освоена человеком, и он вынужден ее читать по ходу выполнения акта, то она выступает одновременно в роли предмета и средства регуляции акта. Чем лучше освоена инструкция, тем в большей степени она может быть внутренним средством выполнения соответствующего акта. При этом скорость превращения орудия или знака из состояния воспринимаемого предмета в состояние орудийного или знакового средства некоторого акта может служить одним из критериев обученности человека профессионально выполнять данный акт. У людей разной квалификации предметы и средства выполнения похожих актов могут значительно различаться.

*Условиями* осуществления трудовых актов являются те *свойства компонентов* этих актов, а также те *свойства* окружающей обстановки, *которые влияют на процессы и результаты* этих актов. Для выяснения условий выполнения актов нужно проварьировать свойства окружающей обстановки, свойства субъектов, предметов и средств актов, а также оценить их влияние на процессы и результаты актов.

*Способы* осуществления актов — это *возможные пути их осуществления*, например, последовательности включенных в акт более «мелких» актов. Способы выполнения актов зависят от их условий. При этом более квалифицированный человек отличается от новичка *большим разнообразием и гибкостью способов* осуществления трудовых актов.

Трудовые акты могут выполняться людьми в форме *деятельности и действий* (по А. Н. Леонтьеву), а также в форме *психологических операций*. Для выяснения того, в какой форме осуществляется акт необходимо провести *психологический анализ смысловых отношений* между побуждающими его выполнение мотивами человека и его целями, направляющими выполнение акта. Цели трудовых актов — это выраженные в словах представления о необходимых результатах актов, которые их субъекты *должны получить в будущем*. Трудовые акты, выполняемые с осознанной и принятой человеком целью (внутренне представленной, выраженной в языке и соотнесенной с его Я), называются *действиями* (по А. Н. Леонтьеву).

Однако то, что человек должен получить при выполнении трудовых актов, не всегда совпадает с тем, что он *хочет* получить. Например, люди часто ходят на работу не потому, что *хотят* это делать, а потому, что *должны* работать, чтобы получать зарплату и тратить ее на удовлетворение потребностей, не связанных с их трудом. В этом случае трудовые акты выполняются в форме *действий*, результаты которых (преобразованные предметы) непосредственно не удовлетворяют потребности человека.

Если же общественно необходимый результат трудового акта необходим также для удовлетворения *личной* потребности человека, который не только должен, но и *хочет* получить данный результат, то такой акт выполняется в форме *деятельности*. При этом необходимый будущий результат трудового акта, *удовлетворяющий личную потребность* человека, называется *мотивом* осуществления акта. Из этого вытекает, что выполнение трудовых актов в форме деятельности является более эффективным, чем их выполнение в форме действий.

Таким образом, трудовые действия — это целенаправленные акты, которые часто побуждаются потребностями в предметах, лежащих за пределами этих актов. Такие действия являются внешне мотивированными. Трудовые акты в форме деятельности также выполняются с осознанной целью, но являются внутренне мотивированными. То, на что направлен акт деятельности (т. е. предмет или результат акта), совпадает с предметом потребности или мотивом, который находится внутри данного акта. Когда же человек делает то, что он должен и *хочет* делать, то цель такого акта совпадает с его мотивом и акт становится одновременно действием и деятельностью. Такая

форма выполнения трудовых актов в наибольшей степени способствует их эффективному выполнению.

Под «психологической операцией» имеется в виду такой акт осмысленного (психологического) взаимодействия человека с миром, который включен в выполнение действий и деятельности, но *не имеет самостоятельной цели или мотива*. Операциями являются, в частности, хорошо освоенные, автоматизированные трудовые акты, цели и мотивы которых не формулируются субъектом в развернутой форме. Однако при возникновении ошибок или трудностей при выполнении трудовых операций они начинают осознаваться и могут переходить в действия, т. е. выполняться с осознанной целью.

Описанные компоненты трудовых актов (их субъекты и объекты, предметы и средства, условия и способы выполнения и др.) могут находиться в различных состояниях, которые определяются совокупностями значений существенных (значимых для осуществления актов) свойств этих компонентов. Изменения состояний компонентов трудовых актов (утомление их субъектов, переходы их целей в мотивы, предметов в средства и др.) представляют собой *психологические процессы*, которые могут возникать спонтанно (пассивно) или вызываться актами психической регуляции этих состояний. Под *психической регуляцией* состояний компонентов актов имеется в виду направленное, осмысленное изменение субъектом *ощущаемых* им значений свойств этих компонентов. Предполагается, что акты регуляции людьми состояний компонентов трудовых актов также могут обладать описанными выше компонентами и структурой. Такое деятельностное понимание актов регуляции состояний открывает новые возможности их теоретического изучения и практического освоения.

## Литература

- Беспалов Б. И. Профессионально важные компоненты деятельности человека и подходы к их психодиагностике // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 12–50. URL: <http://istina.msu.ru/profile/BespalovBI>.
- Беспалов Б. И. Сферическая нейросетевая модель познавательного действия // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 2014а. № 4. С. 55–74. URL: <http://istina.msu.ru/profile/BespalovBI>.
- Беспалов Б. И. Логико-семантический анализ и развитие представлений Л. С. Выготского о единицах и элементах психологических систем // Национальный психологический журнал. 2014б. № 1 (13). URL: <http://istina.msu.ru/profile/BespalovBI>.

- Давыдов В. В.* Виды обобщений в обучении (логико-психологические проблемы построения учебных предметов). М.: Педагогика, 1972.
- Леонтьев А. Н.* Проблемы развития психики. М.: Изд-во Академии пед. наук РСФСР, 1959.
- Рубинштейн С. Л.* Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.

## **The basic theoretical notions cultural-activity conception of labor acts**

*B. I. Beshpalov (Moscow)*

Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University

The main components of labor acts, such as subjects and subjects of acts, their subjects and means, motives and purposes, conditions and ways of implementation of acts, their tools and signs, mental processes and results, values and meanings are considered. Differences between empirical and theoretical concepts of the cultural-activity theory of labor acts are carried out. Theoretical concepts about components of these acts are built by the method of “ascending from abstract to concrete” on the basis of the concept “interaction” of the person with the world.

*Keywords:* cultural-activity psychology of labor, components and structure of labor acts, empirical and theoretical concepts.

## **Профессиональная деятельность и профессия в системе «человек—профессия—общество»**

*С. А. Дружилов (Новокузнецк)*

*Научно-исследовательский институт комплексных проблем  
гигиены и профессиональных заболеваний*

В статье рассматриваются сложившиеся воззрения на профессию как психологический феномен. Анализируются различия и взаимовлияние простой трудовой деятельности (трудового занятия) и профессиональной деятельности. Выделяются условия, при выполнении которых можно говорить о специфическом феномене, именуемом «профессия». Анализируются некоторые негативные тенденции, связанные с изменением профессий и трудовых занятий в современных условиях. Обращается внимание на проблемы депрофессионализации коллективных субъектов профессиональной деятельности и прекаризации труда как факторов разрушения идентификации человека с профессией.

*Ключевые слова:* профессия, профессиональная деятельность, специализация труда, профессиональный маргинализм, гибкость труда, прекариат.

### **Введение**

При семантической близости понятие «профессия» не совпадает с понятием «профессиональная деятельность». В пользу можно привести следующие аргументы.

1. Одна и та же деятельность может осуществляться как в рамках, так и вне рамок профессии. Например, сочинение стихов, фотографирование, изготовление мебели и др. — при одинаковом качестве выполнения — может быть и профессией человека, и его хобби.

2. Одна и та же деятельность может осуществляться в рамках разных профессий. Например, деятельность педагога, психолога и психотерапевта в некоторых ситуациях может быть полностью идентичной. Однако, несмотря на наличие общих фрагментов деятельности, рассматриваемые субъекты не становятся представителями одной профессии.
3. В рамках одной профессии могут сосуществовать совершенно разные виды деятельности. Например, профессия преподавателя вуза требует от человека (подчас одновременно) научной, педагогической, организационной и других видов деятельности.

Словосочетание «профессиональная деятельность» наиболее часто употребляется в следующих двух вариантах: 1) для обозначения *трудовой* деятельности человека, характеризующейся высокими *показателями* качества, надежности и эффективности ее выполнения; 2) для обозначения деятельности в рамках *профессии*, которая предстает перед человеком как *некоторый* способ выполнения чего-либо, имеющий *нормативно установленный* характер.

*Профессиональная деятельность* – сложная деятельность, предстająca перед человеком как *способ* выполнения работы, имеющей нормативно установленный (конституированный) характер (Суходольский, 2000); она объективно *сложна*, она *трудна* для освоения и требует длительного периода подготовки, теоретического и практического обучения.

Выделим два взгляда на профессии и профессиональные деятельности. Первый основан на понимании возникновения профессиональных деятельностей и профессий как следствии процессов *развития* и *разделения* труда; второй – на понимании *профессиональной деятельности* как характеристики *профессии*.

Развитие и разделение труда характеризуется тремя группами признаков: 1) *сложностью* действий, операций и приемов, которые человек выполняет в процессе деятельности; 2) *содержанием* действий, операций и приемов, которые определяют предметность его деятельности; 3) *специализацией* как формой закрепления человека в трудовом процессе (сфере).

Указанные признаки могут рассматривать не только как предпосылки возникновения качественно отличных друг от друга видов труда, но и обретения трудовой деятельностью *профессионального* характера. Следствием разделения, развития и усложнения труда является усложнение *трудовых функций*, выполняемых человеком, что, в свою очередь, предопределяет требования к человеку. Разделение и специализация труда вследствие его сложности приводит к двум

линиям развития системы «человек—профессия». Первый вектор характеризует движение *от человека к профессии* («субъективированная» форма); второй — движение *от профессии к человеку* («объективированная» форма).

Требования к необходимым знаниям, умениям и навыкам специалистов, в том числе к их индивидуальному профессиональному опыту, с которыми сталкиваются, вступая в трудовую жизнь, новые поколения людей, по отношению к ним имеют *объективный* характер. Носителями социальной памяти подобных видов труда выступает не только предметный мир, духовное наследие, но и *профессиональное сообщество* в целом. Объективация профессионального опыта происходит в форме рабочих мест, должностей, организационных структур.

Для традиционных массовых профессий в общественном сознании складывается и существует устойчивое представление о содержании присущих им видов профессиональной деятельности. Содержание этих представлений составляют некоторые *обобщенные* качества, которыми должен обладать человек, чтобы он мог выполнять тот или иной труд. В таком понимании профессиональная деятельность рассматривается как один из стереотипов вида общественной практики, которая представлена *профессионально-квалификационными требованиями*.

### **Исторический подход к профессиональным деятельности и профессиям**

Исторически профессии, вероятно, «выкристаллизовались» из различных деятельностей, имеющих целью получение определенного общественно полезного продукта. Новая профессия как *деятельность* может возникнуть из набора *функций*, которые ранее были свойственны не просто разным людям. Эволюция профессий идет через «естественный отбор» таких функций, которые при минимальных затратах энергии гарантируют получение необходимого продукта заданного уровня качества. Результатом является некоторая новая система деятельностей, *тиражирование* которой как некоего *эталона* является одним из аспектов *профессиональной подготовки*.

*Специализация* как форма закрепления человека в трудовом процессе связана с зарождением и развитием общества и в определенной степени, имела место уже при использовании примитивных орудий труда: существовавшие в этот исторический период виды труда распределялись между людьми в силу природных особенностей этих людей. Простейшие орудия труда и способы выполнения трудовых

операций не требовали длительного обучения, и человек мог легко переходить от одного вида труда к другому. Возможность человека осуществлять успешный *переход* от одного вида труда к другому на основе своего *жизненного опыта* и без специальной подготовки является важнейшим признаком простого, *неквалифицированного* вида труда.

К *трудовым занятиям* А. И. Турчиновым отнесена относительно обособленная устоявшаяся совокупность трудовых операций, обусловленных объективно заданным составом трудовых функций, которые может выполнять человек без специального обучения и избирательно сформированных способностей; мир *трудовых занятий* составляет основу жизнедеятельности человека (Турчинов, 1998). Занятие — род деятельности или выполняемая работа, приносящая заработок. Основным считается то, которое приносит главные средства к существованию продолжительное время. Трудовое занятие — это форма достаточно *простой* трудовой деятельности, которую человек может *изначально* выполнять — без длительного специального обучения и избирательного формирования способностей. Умения и навыки, обеспечивающих *качество труда*, приобретаются человеком в практической деятельности с и требуют затрат сил и времени. Но и в трудовом занятии возможно достижение деятелем высокого уровня Мастерства, высшей формой которого назовем *профессиональную деятельность*. Она требует определенных *знаний*, а также *системы* целенаправленно наработанных *навыков и умений*.

Профессиональная деятельность *институционализируется* и получает *социальное обособление*. Участие в ней формирует *группы* людей, образующих, в совокупности, *профессиональные сообщества*. Профессиональная деятельность закрепляется и сохраняется в формах социальной памяти: профессиональных традициях и культуре, профессиональной этике, объективированных формах труда.

Профессии — это исторически возникшие формы деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества. Е. А. Климов отмечал, что профессия — это не только деятельность, общность людей, но и соответствующее мировоззрение, ценности, система отношений, особенности образа жизни.

Т. Парсонс выделял характерные черты профессии: формальная техническая (или иная *специальная*) подготовка, включающая *интеллектуальный* компонент, в рамках образовательных институтов, которые сертифицируют качество и компетентность, демонстрируемые умения; институциональные механизмы, гарантирующие,

что данная компетентность и умения будут использованы социально значимым способом (Parsons, 1966).

В дальнейшем Р. М. Павалко представил идеальный «портрет» профессии, созданной на основе англо-американских реалий середины XX в. Исследователь, рассматривая *критериальное* конструирование профессии, дает ей следующие характеристики: 1) теоретическое обоснование интеллектуальной практики; 2) значимость на фоне общих социальных ценностей; 3) период подготовки или профессиональной социализации, в котором выделяются четыре категории: а) продолжительность необходимой подготовки; б) степень специализированности этой подготовки; в) уровень ее теоретичности; г) погруженность профессионального обучения в «профессиональную субкультуру». Субкультура, в пояснении исследователя, состоит из определенной сети ценностей, норм и концепций профессиональной роли, а также специфических знаний и умений (Pavalko, 1971).

На основе анализа и обобщения позиций различных исследователей будем выделять основные условия (признаки), при выполнении которых можно говорить о специфическом феномене, именуемом «профессия», и «профессиональной деятельности», а также о «профессионале» как носителе этих признаков:

1. *Общественная необходимость* данной профессии. (Именно общественная полезность, а не индивидуальная, не семейная.) Общество в целом или какая-то его часть нуждается в некоторой услуге и готово предоставить осуществляющим ее людям определенные жизненные блага, т.е. оплатить ее. Иначе говоря, в основе профессии лежат услуги, оказываемые другим, удовлетворяющие их потребности и, соответственно, имеющие определенную *цену*. При этом предполагается, что профессиональная деятельность выполняется за вознаграждение (материальное или моральное), дающее человеку возможность не только удовлетворить свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития (Пряжников, 1997).
2. *Профессия — это нечто, складывающееся исторически*. Профессия предполагает, что данный, исторически сложившийся способ удовлетворения общественной потребности (Турчинов, 1998):
  - а) действует на протяжении некоторого времени (*протяженность* во времени);
  - б) осуществляется не одним человеком, а группой лиц — *специалистов*, владеющих данным способом удовлетворения общественных потребностей; в) в обязательном порядке *воспроизводится*.

3. *Профессия* – это *ограниченный* вид деятельности (вследствие *разделения труда*). В общественном сознании конкретная профессия представляется в качестве дискретной единицы мира профессий и носителя определенного, только для нее характерного, набора свойств. (Например, при всей близости инженерных профессий «электромеханик» и «электронщик», даже на бытовом уровне они представлены как *разные*, отдельные профессии.)
4. *Овладение* профессией связано с процессом *профессиональной подготовки*. Профессиональная деятельность является объективно *сложной*, поэтому она *трудна* для освоения индивидом. Любая профессия – это занятие, которому надо специально *учиться*, овладевая комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков.

Весьма жестко это требование формулирует Г. В. Суходольский: «любой труд, заниматься которым *без* подготовки или после кратковременной (от нескольких дней до нескольких месяцев) подготовки может любой здоровый, т. е. трудоспособный человек, должен быть отнесен к непрофессиональному труду» (Суходольский, 2008, с. 17), а значит, это труд *вне профессии*.

В общем случае доля «практиков» (лиц, не получивших специального образования, необходимого для данного трудового поста, рабочего места или должности) является важнейшей характеристикой состояния профессии, показывающей, с одной стороны, степень ее институционализации, с другой – степень соответствия действующей системы профессионального образования общественным потребностям.

5. *Профессия* дает человеку определенный *социальный* и *общественный статус*, является его своеобразной «визитной карточкой».
6. *Профессия*, ее ценности, смыслы, эталоны поведения «задают определенную социальную «матрицу профессионального поведения» человека как субъекта, выходящую за границы и порой перекрывающую другие «поведенческие матрицы»» (Толочек, 2016, с. 141).

В общем случае носителем (профессионально-рассредоточенным *субъектом*) профессии является *профессиональное сообщество*. Образуется оно достаточно большая профессиональная группа – совокупность людей, объединенных одним и тем же видом профессиональной деятельности, понимающих «язык» этой деятельности, принимающих профессиональные ценности и придерживающихся общей профессиональной этики.

Базируясь на сформулированном ранее тезисе о том, что *профессиональная деятельность есть деятельность человека в рамках профессиональной модели*, считаем необходимым отметить, что взаимодействие профессии и человека в обществе далеко не однозначно. Более того, трудно сказать, что именно является доминирующим звеном, поскольку, как отмечал Е. А. Климов, «человек и профессия создают внутренне напряженную развивающуюся систему» (Климов, 1992, с. 4).

Оценка «сложности» и «простоты» деятельности *относительна* и связана с уровнем развитием технологий в обществе, а также с общим уровнем культуры и образования субъектов труда. Изменяется характер деятельности, соответственно меняются требования к профессиональной подготовке ее субъектов. Выделим исторические тенденции: 1) отдельные трудовые задачи, решаемые ранее в процессе простых трудовых занятий, объединяются в рамках автоматизации общего процесса, которым может теперь управлять один специалист более высокой квалификации. Новый трудовой пост требует от субъекта уже *профессиональной* подготовки; 2) в результате внедрения новых технологий, профессиональные задачи, решаемые ранее *специалистом* на данном рабочем месте (в рамках *профессии*) упрощаются и не требуют длительной специального обучения; прежняя профессиональная деятельность превращается в трудовое занятие; 3) образование новых *профессий* на основе *развития данной* или ее «саморасщепления»; 4) создание новых видов *сложной* высококвалифицированной (профессиональной) деятельности, тиражирование их, приводящие к возникновению *новых* профессий.

Приведенные тенденции, связанные с изменением профессий и трудовых занятий, характеризуют *прогрессивные* процессы в обществе. Но существуют и негативные тенденции.

### **Депрофессионализация коллективных субъектов профессионального труда**

Социологи отмечают, что в российском обществе увеличивается количество специалистов, утративших профессиональную идентичность (Черемошкина, 2010). *Профессиональный маргинализм* становится значимой социально-психологической проблемой в России (Дикая, Ермолаева, 2010; Ермолаева, 2016; Леньков, 2009]. Он понимается как «личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали» (Ермолаева, 2001, с. 52). Он есть следст-

вие потери (или необретения) *идентификации с профессией* — в плане самосознания, в сфере реального поведения. Профессиональный маргинализм — это «социально-пограничное» состояние, поведенческий и концептуальный антагонист профессиональной идентичности и *особая стратегия* социальной реализации субъекта в условиях рассогласования компонентов в системе «человек—профессия—общество» (Ермолаева, 2008, с. 17).

Между *профессионалом* (профессионально идентичным) и *профмаргиналом* («псевдопрофессионалом») есть различия. На личностно-мотивационном уровне: у профессионала — исполнение профессионального долга, «модус служения» (Фонарев, 2005); у профмаргинала — «потребление профессии», имитация профессиональной деятельности; на ценностном уровне: у профессионала — профессиональная этика, нравственность, социальная ответственность; у профмаргинала — псевдопрофессиональный менталитет, имитация, двойная мораль, «краевой эффект» (Ермолаева, 2011, с. 57) и подобные деструктивные проявления. Для профмаргинала профессия — это лишь средство достижения внепрофессиональных (личных или узкокорпоративных) целей, зачастую противоречащих нормативным целям профессии, ее миссии и социальной значимости.

*Групповой профессиональный маргинализм* проявляет себя коллективным (групповым) субъектом, в качестве которого может выступать группа специалистов предприятия (или организации) в целом либо его подразделений (отдела, бригады, звена, лаборатории, кафедры и т. д.) (Леньков, 2014). Сущностную причину *групповой* профессиональной маргинализации мы видим в утрате групповым (коллективным) субъектом труда профессиональной идентичности. Поскольку такой («маргинализированный») групповой субъект деятельности работает в рамках профессионального поля (и статусно, и по декларируемым целям), то считаем целесообразным называть его *псевдопрофессиональным*.

Групповой субъект профессиональной деятельности становится *псевдопрофессиональным* в результате достаточно длительного процесса. Происходит постепенная трансформация системы отношений (к профессии, к выполняемому труду и др.) у отдельных членов группы; со временем на смену выбывающим истинным профессионалам приходят специалисты с несформированной профессиональной идентичностью или альтернативными профессиональными ценностями. Неизбежное следствие такого процесса — изменение критериев труда, снижение показателей качества и надежности деятельности. Происходящее явление будем называть *депрофессионализацией* данного группового субъекта труда.

Термином «депрофессионализация» обозначают уход человека из профессии, утрату навыков работы в рамках официально полученной профессии или специальности, вследствие долгого перерыва в работе. Так обозначается, в частности, и отказ (добровольный либо вынужденный) выпускников вузов от работы по специальности; работа человека не по специальности «становится явлением привычным, которое постепенно, в силу «эффекта привыкания» становится нормой» (Кочетов, 2012, с. 169). За этим скрывается не просто формальное несоответствие между записью квалификации в дипломе и реальным характером и содержанием труда работника. Идет глубокий процесс становления социального слоя – слоя «люмпен-специалистов». Утратившие идентичность, равно как и новые организации (производственные, сервисные, обучающие и др.) или отдельные подразделения, набранные из *профмаргиналов* (людей, не отождествляющих себя с ценностями, нормами и целями данной профессии), изначально являются *псевдопрофессиональными*.

### **Прекаризация как разрушение идентификации человека с профессией**

В западной социологии труда получила распространение точка зрения, согласно которой новая *техническая и информационная реальность* влечет за собой коренное изменение таких понятий, как «нормальный рабочий день», «трудоустроенный» и даже «предприятие». Их замещает понятие «флексibilität» социально-трудовых отношений, подразумевающая, с одной стороны, – гибкость в организации рабочего времени и политике занятости, с другой – многообразие умений работников и способность работников приспосабливаться к изменениям (Клеман, 2007). Необходимо признать, что одним из результатов такой *гибкости* является усиление власти работодателя, заинтересованного в переходе на краткосрочные трудовые контракты, снижении оплаты труда и понижении уровня социального страхования в условиях конкуренции работников. Для работников это означает *неустойчивая трудовая занятость*, в большинстве случаев имеющая *неформальный* статус, оборачивающийся социальной незащищенностью и нестабильностью.

Превращение относительно гарантированных трудовых отношений – в негарантированные и незащищенные называется *прекаризацией* (от *лат. praecarium* – рискованный, нестабильный). Это понятие описывает процесс *ухудшения* условий труда при одновременном сокращении заработной платы или урезании правовых и социальных гарантий, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты рабо-

тодателем в любое время. В результате в обществе возникает социальный слой, входящие в который люди не имеют стабильного постоянного заработка, стабильного места работы, социальных гарантий, зачастую их трудовая занятость является *неформальной*. Этот социальный слой получил название *прекариат* (Голенкова, Голиусова, 2013).

Зарубежные исследователи обращают внимание на разрушительное влияние неустойчивой (*флексибильной*) трудовой занятости на человека. З. Бауман (Zigmunt Bauman) приходит к заключению, что новые гибкие и неопределенные трудовые взаимоотношения делают *менее ресурсных* работников более уязвимыми. Негативные последствия *прекаризации*, в числе которых – потеря человеком жизнестойкости, – по мнению исследователя, происходят от того, что «трудовая жизнь насыщается неопределенностью» (Бауман, 2005, с. 30). Отсюда косвенно следует, что риск прекаризации для специалистов высокой квалификации (профессионалов) ниже, чем для других категорий трудящихся.

Однако следует иметь в виду, что *отчуждение* специалиста от его *профессиональной деятельности*, или ее *фрагментация* приводит к «коррозии характера» – по выражению Р. Сеннетта (Richard Sennett) и резко снижает *жизнеустойчивость* человека (Сеннетт, 2004).

Закономерно, что особенности трудовой занятости, образа жизни людей оказывают влияние на формирование их *модели поведения* и системы *отношений* к действительности. Г. Стендинг (Guy Standing) подчеркивает, что представители прекариата в *минимальной степени идентифицируют* себя с *профессиональным сообществом*, в котором, возможно, находятся (Стэндинг, 2014). Это свидетельствует о депрофессионализации человека.

## Заключение

Профессиональная деятельность, осуществляемая в рамках профессии, объективно сложна, поэтому она трудна для освоения индивидом и затратна для общества с точки зрения воспроизводства профессионалов. Для относительно простых видов трудовых занятий продуктивным может стать изменение сферы деятельности индивидом; при этом в любой из сфер требуется применение усилий и затрат времени для развития умений и навыков при движении субъекта деятельности к уровню мастерства.

Научно-технический прогресс приводит к снижению сложности ряда профессиональных деятельностей и усложнению (профессионализации) ряда простых видов труда. Возникают новые профессии и исчезают старые, что в целом является прогрессивным процессом.

В тоже время существуют негативные тенденции в системе «человек—профессия—общество».

Первая отмеченная негативная тенденция проявляется в депрофессионализации определенных коллективных субъектов труда, что представляет потенциальную угрозу как для соответствующего профессионального сообщества, так и для общества в целом. Вторая негативная тенденция связана с неустойчивой (флексибильной) профессиональной занятостью и пректаризацией труда, что представляет угрозу благополучию человека труда, но является фактором его депрофессионализации.

## Литература

- Бауман З.* Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.
- Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В.* Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. 2013. № 3. С. 5–14.
- Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 361–380.
- Ермолаева Е. П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 51–59.
- Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
- Ермолаева Е. П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек—профессия—общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Ермолаева Е. П.* Динамика личности в условиях маргинализации профессионального бытия // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М. И. Воловикова, А. Л. Журавлев, Н. Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 311–326.
- Клеман К.* Труд не на рабочем месте // Отечественные записки. 2007. № 4 (37). С. 37–55.
- Климов Е. А.* Гипотеза «метелок» и развитие профессии психолога // Вестник Московского ун-та. Сер. 14. «Психология». 1992. № 3. С. 3–12.
- Кочетов А. Н.* Основные признаки деформаций в системе занятости населения // Вестник Саратовского гос. соц.-эконом. ун-та. 2012. № 2. С. 167–171.

- Леньков С. Л.* Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2009. № 3. С. 112–117.
- Леньков С. Л.* Профессионализм и профессиональный маргинализм педагогов инновационного образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 1 (33). С. 152–175.
- Пряжников Н. С.* Психологический смысл труда. М.: Ин-т практич. психологии; Воронеж: НПО «Модэк», 1997.
- Сеннетт Р.* Коррозия характера. М.: Тренды, 2004.
- Стэндинг Г.* Прекариат. Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
- Суходольский Г. В.* Метапсихология как новый подход к пониманию научной психологии // Вестник Харьковского университета. 2000. № 498. С. 140–143.
- Суходольский Г. В.* Основы психологической теории деятельности. М.: ЛКИ, 2008.
- Толочек В. А.* Психология труда. СПб.: Питер, 2016.
- Турчинов А. И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: МПСИ–Флинта, 1998.
- Фокин Ю. Г.* Оператор–технические средства: обеспечение надежности. М.: Воениздат, 1985.
- Фонарев А. Р.* Психологические особенности личностного становления профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «Модэк», 2005.
- Черемошкина Л. В.* Третья «волна» депрофессионализации // Человек и труд. 2010. № 11. С. 58–61.
- Шухардин С. В., Кузин А. А.* Теоретические аспекты современной научно-технической революции. М.: Наука, 1980.
- Parsons T.* Professions and Social Structure (1939) // T. Parsons. Essays in Sociological Theory (Revis. ed.). N. Y.: The Fress, 1966. P. 34–46.
- Pavalko R. M.* Sociology of Occupation and Profession. Itasca, Il.: F. F. Peacock, 1971. P. 17–27.

### **Professional activity and profession in the system “man–profession–society”**

*S. A. Druzhilov (Novokuznetsk)*

Research Institute for Complex Problems of Hygiene  
and Occupational Diseases

The article considers prevailing views on the profession as a psychological phenomenon. The differences and mutual influence of the labor occupa-

tion and professional activity are analyzed. Conditions are singled out, in the performance of which it is possible to talk about a specific phenomenon called the “profession”. Some negative tendencies associated with the change of professions and employment in modern conditions are analyzed. Attention is drawn to the problems of deprofessionalization of collective subjects of professional activity and precarious work as factors of the destruction of the identification of a person with a profession.

*Keywords:* profession, professional activity, specialization of labor, professional marginalism, flexibility of labor, precariat.

## Модель отбора персонала

*А. В. Капцов (Самара)*

*Самарская гуманитарная академия*

В статье предложена модель принятия решения по отбору персонала по результатам психологической диагностики профессионально важных и нежелательных качеств. Модель прошла апробацию на выборке 232 менеджеров различного уровня промышленных предприятий. Для повышения прогностической валидности модели при принятии решения об отборе кандидата рекомендуется учитывать динамическую составляющую развития личностных качеств в процессе работы обусловленную механизмами развития идентификация – обособление.

*Ключевые слова:* отбор персонала, модель, профессионально важные качества, профессионально нежелательные качества, личностное развитие.

Поскольку эффективность организации во многом определяется профессионализмом и деловыми качествами персонала, то процедуре отбора кандидатов в настоящее время стали уделять большее внимание. Несмотря на то, что система отбора многоступенчатая (Василевский, 2001, с. 602), менеджеры по персоналу в организациях с целью уменьшения трудоемкости и соответственно затрат сокращают ее до одной ступени, либо анализа биографической информации, либо интервью с кандидатом, либо тестирования. Последнее применяется достаточно часто в связи с высокой технологичностью получения информации о кандидате. При этом службой отбора персонала решается ряд задач, начиная с выбора психограммы, содержащей профессионально важные качества (ПВК), и заканчивая подбором адекватных диагностических средств. В. А. Толочек в работе (Толочек, 2016, с. 275–280) показал, что определение профессионально важных качеств имеет различные аспекты (социальные, экономические, субъективные и т. д.), которые обязательно надо учитывать.

Если состав психограммы в зависимости от вида деятельности обсуждается психологами достаточно широко, то проблеме принятия решения о пригодности кандидата при оценке информации, полученной на основе тестирования, уделяется меньше внимания. Мы хотим обратить внимание на свойство «биполярности профессионально важных качеств» по выражению В. А. Толочка (Толочек, 2016, с. 278). При разработке диагностических методик для профотбора известно, что одни личностные свойства имеют положительную корреляцию с результативностью профессиональной деятельности или рабочего потенциала (Василевский, 2001), а другие — отрицательную взаимосвязь. Это послужило основанием А. Ф. Веселкову ввести понятие «профессионально нежелательные качества» (ПНК) (Веселков, 2001). Возникает вопрос: как учитывать наличие ПВК и ПНК при отборе персонала? Ю. Л. Василевский считает, что «у эффективных работников положительные факторы преобладают над негативными. Особенно явно этот перевес наблюдается на группе руководителей и их заместителей» (Василевский, 2001, с. 46). Простейший ответ на этот вопрос заключается в вычислении алгебраической суммы, которая, по нашему мнению, является некорректной, так как при психологической общности переменных они характеризуют различные сферы личности. Так, из «планирования» (ПВК) нельзя вычитать «конфликтность поведения» (ПНК) и т. д. Нами была выдвинута гипотеза о независимости (ортогональности) ПВК и ПНК.

Для доказательства гипотезы было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 232 менеджера различного уровня и организаций. Для определения ПВК использовались 23 традиционных шкалы теста ЛИРА (Личность работника) (Василевский, 2001, с. 37–60), созданного для отбора банковских служащих. Но, как показали наши исследования, проводимые с 2001 г., он успешно может применяться для отбора управленцев в промышленности, торговле и других организациях, хотя исследования на внутреннюю согласованность всех традиционных шкал показали неоднозначный итоговый результат.

По результатам исследований Ю. Л. Василевского, из 23 шкал 15 шкал имеют положительную корреляцию с рабочим потенциалом, а 9 шкал — отрицательную, что можно интерпретировать как профессионально нежелательные качества. Наши исследования на выборке 922 работников промышленных предприятий (в основном рядовые работники и управленцы среднего звена) показали, что пятнадцать шкал ПВК условно можно развить на две группы. Первая группа шкал, в которую входят такие качества, как: самообладание, рабо-

тоспособность, доброжелательность и другие (всего 9 шкал) имеют среднюю надежность – 0,62–0,66. При этом под средней надежностью понимается среднее арифметическое значение индекса  $\alpha$  Кронбаха, имеющего, как известно, заниженное значение надежности, и показатель тета-надежности, имеющий завышенный показатель. Вторая группа шкал, к которой относятся такие качества, как инициативность, самостоятельность, готовность учиться, организованность, исполнительность и готовность договариваться, имеют низкую надежность – 0,35–0,44. Анализируя причину столь низкой надежности, можно предположить, что объяснить это можно выборкой испытуемых, у которых наблюдается высокий уровень дисперсии субъектных качеств.

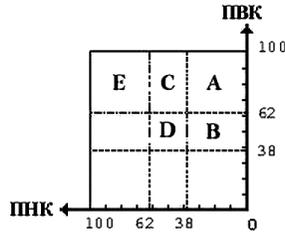
Варьируя выборкой, нами было установлено, что чем выше статус управленцев, тем меньше отклонение двухфакторного решения от ортогональности. Например, в выборке менеджеров низшего звена угол между двумя факторами (ПВК и ПНК) при косоугольном (облическом) вращении составил  $14^\circ$ , а аналогичные исследования на выборке китайских менеджеров в российско-китайском предприятии угол между факторами ПВК и ПНК составил не более  $0,5^\circ$ .

Более детальное исследование факторного решения показало, что некоторые личностные качества в отдельных выборках обладают низкой дифференцирующей способностью и находятся в составе обоих факторов. Например, в выборке государственных гражданских служащих этим качеством оказалась «смелость» с факторным весом 0,4 в факторе ПВК и весом 0,65 в факторе ПНК. В выборке управленцев низшего звена производственного предприятия переменной, не дифференцирующей составляющие ПВК и ПНК, оказалось качество «самообладание».

Таким образом, можно считать в идеале ПВК и ПНК независимыми факторами, но в зависимости от организации, статуса кандидата и других факторов, как пишет В. А. Толочек (Толочек, 2016, с. 279), изменяются психологические контексты оценок.

Эмпирически нами установлено, что на эффективность управления влияет как уровень ПВК и ПНК, так и их соотношение. Для получения оценки пригодности персонала нами предлагается двухфакторная модель, состоящая из ортогональных нормированных шкал ПВК и ПНК (рисунок 1).

Площадь, ограниченная факторами ПВК и ПНК, исходя из системного подхода (Петровский, 2006, с. 15–16), делится на 9 неравных частей. Как показали наши эмпирические исследования, наилучшие кандидаты описываются ПВК и ПНК, находящиеся в прямоугольнике А, менее успешные находятся соответственно в частях В,



**Рис. 1.** Двухфакторная модель оценки пригодности персонала

С и D (рисунок 1). Наиболее спорным с точки зрения пригодности кандидата является соотношение ПВК и ПНК, попадающее в прямоугольник E. С одной стороны, кандидат обладает высоким уровнем профессионально важных качеств, но в то же время успешности деятельности должны мешать высокий уровень нежелательных качеств. Наши лонгитюдные исследования персонала, относящегося к рассматриваемому типу, показали, что в реальной профессиональной деятельности для описания поведения кандидата необходимо привлекать закономерности социальной психологии. А именно, после завершения отбора и назначения на должность кандидат находится в состоянии адаптации к новому коллективу, работе и т. п., что отражается в проявляемых личностных качествах. При этом ПВК в работе достаточно близко соответствует диагностируемым во время отбора, а ПНК кандидата практически не проявляются. Во всяком случае, за счет компенсаторных механизмов кандидатом прикладывается максимум усилий, чтобы их никто не заметил. Неоднократно нами фиксировалась низкая валидность диагностируемых ПНК в период адаптации специалиста. По мере завершения этапа адаптации на предприятии уровень ПНК, регистрируемый во время работы, начал нарастать. В среднем уровень ПНК у сотрудников устанавливался близким к диагностируемому при отборе через 6–9 месяцев работы. После чего у руководителей организаций началось раздвоение мнения по поводу принятого на работу специалиста.

Другие соотношения ПВК и ПНК, не отмеченные буквами на рисунке 1, показали, согласно эмпирическим результатам, наименьшую эффективность персонала. Казалось, что при уровне ПНК меньше 38 и примерно таком же уровне ПВК (нижний правый прямоугольник), у кандидата есть шанс вырасти и стать профессионалом. Однако на практике в подавляющем большинстве случаев наблюдается «топтанье на месте», т. е. практическое отсутствие положительной динамики ПВК. Характерными качествами остается низкий интерес к работе, лень и сомнения в выбранной работе. При этом работник

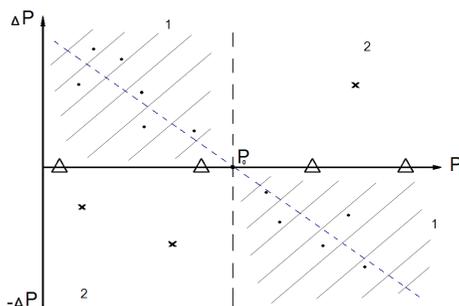
делает ссылки на низкую оплату труда, невыполнение обязательств руководством и т. п. Редкие случаи положительной динамики ПВК отличаются, прежде всего, повышенной мотивацией к работе без учета отношения к условиям труда со стороны организации.

Поскольку при отборе персонала достаточно редко встречаются кандидаты с психогаммой, близкой к идеальной, то у специалистов по отбору персонала имеется убеждение, что из двух кандидатов всегда лучший тот, кто ближе к идеалу. Однако опыт работы в подборе персонала показывает, что это не всегда так. Имеются случаи, когда специалист с высокой степенью соответствия характеристик психогамме, не мог эффективно трудиться в условиях конкретной организации, наблюдалась дезадаптированность и неудовлетворенность работой, как у специалиста, так и у его руководителей. В результате специалист начинал искать другое место работы, а службе отбора персонала засчитывался брак в отборе кандидата.

Проведенные теоретические и эмпирические исследования причин «некачественного» отбора позволили выдвинуть гипотезу о том, что при отборе персонала необходимо учитывать не только степень соответствия кандидата психогамме, но и уровень неоднородности психогамм других специалистов, работающих совместно с кандидатом. Если психогамма кандидата (например, на модели находится в прямоугольнике А) значительно выше, чем у других сотрудников (например, в прямоугольнике D), то вероятность высокой работоспособности будет низка. В условиях реальных трудовых коллективов в психогамме могут быть низко выраженными или практически отсутствовать некоторые характеристики. Тогда какими критериями необходимо руководствоваться при отборе кандидата для этой организации?

Используя принципы непрерывности и преемственности, мы применяли метод отбора, условно называемый «от достигнутого». Суть этого метода заключается в том, что диагностируется существующий уровень выраженности психогамм сотрудников организации, а новый кандидат подбирается по уровню соответствия психогаммы лучшему из имеющихся сотрудников или несколько превосходящих им. В этом случае этап адаптации кандидата проходит достаточно быстро, при этом не встречается случаев дезадаптивности и не наблюдается вторичной текучести кадров. Таким образом удается решить текущую задачу отбора персонала на вакантные должности. Однако если необходимо решать задачу с учетом среднесрочной или даже долгосрочной перспективы, то в модели отбора персонала должны быть учтены факторы, описывающие динамику личностного развития персонала.

В работе (Капцов, 2011) на контингенте студентов вузов в результате лонгитюдных исследований было показано, что если в качестве механизмов личностного развития персонала рассмотреть парный механизм идентификация – обособление, то модель динамики изменения некоторых личностных качеств через определенный интервал времени можно графически представить в виде плоскости (рисунок 2), на которой по оси абсцисс отложено начальное значение личностного качества, а по оси ординат – изменения этого качества за интервал наблюдения.



**Рис. 2.** Зависимость изменения психологической характеристики  $\Delta P$  от начального значения этой характеристики  $P$

Исходя из сущности механизма личностного развития, в результате идентификации психологических характеристик личность с более низкими значениями характеристики повышает ее уровень, а личность с высоким в группе значением – снижает, тем самым происходит уподобление психологической характеристики некоторому значению, которым обладает условное «ядро» группы (на рисунке 2 обозначены цифрой 1). В результате механизма обособления наблюдается обратный процесс, а именно увеличение уровня психологической характеристики у лиц с высоким уровнем и уменьшение ее у лиц с низким уровнем (на рисунке 2 обозначены цифрой 2). Особенностью механизма развития идентификация – обособление является их динамическая связанность, находящаяся в единстве и противоположности. Однако в силу принципа гетерохронности одна из составляющих парного механизма может преобладать и тогда ее можно описать в модели.

В работе (Капцов, 2011) нами была предложена модель, описывающая действие парного механизма личностного развития, в виде разностного уравнения изменения психологической характеристики  $\Delta P$  от его начального уровня (значения  $P$  при первом измере-

нии). Для подтверждения модели личностного развития было начато лонгитюдное исследование в производственной организации, на примере нескольких подразделений с общей численностью 23 чел. (первое измерение ПВК осуществлено в январе 2017 г., а второе – в январе 2018 г.).

Рассматривая личностное развитие на групповом уровне за счет действия парного механизма идентификация – обособление за интервал наблюдения изменяются психологические характеристики персонала, которые условно можно разделить на три типа:

- успешно адаптирующихся (тип 1, заштрихованная область 1 на рисунке 2), т. е. преобладает механизм идентификации над обособлением;
- успешно индивидуализирующихся (тип 2, заштрихованная область 2 на рисунке 2), т. е. преобладает механизм обособления над идентификацией;
- амбивалентных (тип 3), т. е. существует динамическое равновесие в механизме идентификация – обособление.

Из рисунка 2 видно, что если психологическая характеристика персонала за интервал наблюдения имеет положительную динамику при  $P < P_0$  или отрицательную при  $P > P_0$ , то личность относится к успешно адаптирующейся (тип 1). Если психологическая характеристика персонала имеет отрицательную динамику при  $P < P_0$  и положительную при  $P > P_0$ , то личность относится к индивидуализирующейся (тип 2). Если психологические характеристики личности не изменились (точки расположены на оси абсцисс, то личность относится к амбивалентному типу (тип 3).

Типологический подход позволяет значительно повысить размер эффекта исследования. Наши многолетние лонгитюдные исследования (Капцов, 2011) показали, что при рассмотрении динамики личностного развития на всей выборке изменения соответствуют маленькому размеру эффекта ( $d = 0,2-0,3$ ) (Корнилова, 2011, с. 255), что не соответствует реальной действительности. Это объясняется тем, что в рамках малой группы у различных сотрудников наблюдаются проявления парного механизма развития в различных соотношениях. В результате взаимоисключающих тенденций развития среднее значение по малой группе претерпевает незначительное изменение, которое исследователи улавливают только при больших объемах выборок и синхронности изменений. При анализе процессов на уровне отдельной группы изменения обнаруживаются после использования интенсивных технологий подобно психологическим тренингам. Если же в малой группе выделить однородные по преоб-

ладанию механизма личностного развития подвыборки сотрудников, то размер эффекта увеличивается в несколько раз и достигает значений 0,8–0,95 (Капцов, 2011, с. 86).

Хотя лонгитюдное исследование в производственной организации еще не закончено и будет продолжаться несколько лет, тем не менее, уже сейчас можно подвести некоторые промежуточные итоги.

Во-первых, установлено, что из 15 ПВК, диагностируемых тестом ЛИРА, за один год наблюдения, имеют статистически значимые изменения только некоторые, причем относящиеся к адаптирующемуся типу сотрудников. Вероятной причиной полученного результата является половозрастная неоднородность сотрудников. Качественно можно предположить, что в категории молодых мужчин в возрасте 25–32 года динамика ПВК выше, чем в возрастной группе – старше 45 лет. Проверка этой закономерности требует дальнейших исследований на увеличенной по объему выборке для возможности рассмотрения закономерностей на микрогрупповом уровне.

Во-вторых, динамика ПНК еще ниже, чем ПВК. Объяснить это можно тем, что в состав ПНК входят такие качества, как эмоциональность, демонстративность и т. п.

В-третьих, эмпирические исследования показали, что на динамику изменений личностных качеств влияет, кроме всего прочего, тип взаимодействия между субъектами (Капцов, 2017). Если рассматривать тип взаимодействия с позиции экопсихологического подхода, позволяющего более дифференцированно подходить к диагностике персонала, то следует констатировать, что одни и те же субъекты в диадах проявляют различные типы взаимодействия в совместной деятельности и в межличностном общении (Капцов, 2018). Причем под типом в субъект-субъектном взаимодействии понимается не только само взаимодействие, но и сопровождающее его межличностное отношение. В эмпирических исследованиях выделялись три градации отношений: положительное, отрицательное и индифферентное (Капцов, 2017).

Рассмотрим основные экопсихологические типы субъект-субъектного взаимодействия.

*Субъект-порождающий* тип взаимодействия подробно описан в (Панов, 2014) и характеризуется не только наличием общей цели взаимодействия, но и внутренней мотивацией взаимодействующих субъектов на такое изменение своей субъектности, которое необходимо для совместной деятельности. Эмпирические исследования субъект-порождающего типа взаимодействия студентов в учебной группе выявило еще одну характеристику взаимодействия. Это наличие взаимно положительного отношения субъектов к совмест-

ной деятельности в сфере обучения или досуга, что позволило нам использовать данную характеристику как признак достоверности при диагностике субъект-порождающего типа, лежащего в основе выделения ядра микрогрупп в учебной группе (Капцов, 2011). Результатами субъект-порождающего типа взаимодействия являются взаимные изменения личностных качеств, мотивов, ценностей студентов в силу интенсивного действия механизма развития личности – идентификации и, как следствие, после освоения и выполнения совместно-распределенного действия – порождения обновленной субъектности каждого из его со-субъектов (Панов, 2014). В производственных организациях субъект-порождающий тип взаимодействия достаточно редко встречается (менее 10% от общего количества взаимодействий).

*Субъект-совместный* тип взаимодействия, характеризуемый конструктивным взаимодействием с учетом ценностей субъектов, способов действия, психических состояний (Панов, 2014), наличием внешнего мотива достижения цели, т. е. осуществлением мотивации такими психологическими механизмами как, например, подражание и заражение. Как известно, подражание способствует научению и адаптации к условиям среды. При эмпирической проверке взаимосвязи межличностных отношений на выборке студентов, характеризующихся возрастными и личностными особенностями, с субъект-совместным типом взаимодействия не получено четких границ разделения типов отношений. Имеются случаи взаимно положительного отношения к совместной деятельности, наблюдающегося при субъект-совместном типе взаимодействия, взаимно индифферентного отношения, а также различные варианты асимметричного отношения (один партнер положительно относится к совместной деятельности с другим, а он к нему безразличен или наоборот) (Капцов, 2011). Существенный признак субъект-совместного типа взаимодействия, заключается в том, что этот тип взаимодействия «не предполагает и не требует изменений своей собственной субъектности» партнеров по взаимодействию (Панов, 2014, с. 183). Однако на основании методологического принципа развития и эмпирических исследований изменения в психологических характеристиках субъектов взаимодействия, в частности студентов, происходят. В чем причина этих изменений? Сам тип экопсихологического взаимодействия является динамической характеристикой, развиваясь и переходя в другие типы взаимодействия со временем. Поэтому эмпирически удастся выделить, вероятнее всего, «чистый» субъект-совместный тип взаимодействия тогда, когда диагностические средства позволят определять не только качественную характеристику принадлеж-

ности к типу взаимодействия, но и количественную характеристику, например, интенсивность и продолжительность взаимодействия партнеров. При рассмотрении субъект-совместного типа взаимодействия в производственных ситуациях, интенсивность и частота взаимодействия значительно меньше, чем в образовательной среде, что позволяет надеяться на выявление «чистого» субъект-совместного типа взаимодействия.

*Субъект-процессный* тип взаимодействия, характеризуемый наличием общности цели взаимодействия при отсутствии или слабой выраженности мотива достижения. На наш взгляд, этот тип взаимодействия проявляется в первую очередь в общении, выражающимся в виде «разговора по душам» в местах рекреации, обмена интересной информацией, эмоциями и впечатлениями.

Вероятнее всего, при субъект-процессном типе взаимодействия происходит личностное развитие за счет механизма идентификации, развиваются способности личности, но регрессируют характеристики волевой сферы взаимодействующих.

*Субъект-обособленный* тип взаимодействия, описанный В. И. Пановым (Панов, 2014, с. 183) как взаимодействие субъектов, отстаивающих свою цель без учета мнения и желаний другой стороны. В конфликтологии такой тип взаимодействия называется конкуренцией, соперничеством, противоборством. Исследования межличностных отношений при субъект-обособленном типе (Капцов, 2011) показало, что чаще всего наблюдается взаимно отрицательное отношение к совместной деятельности или общению. Уточняющей характеристикой является наличие внутреннего мотива достижения цели, что приводит к высокой активности и бескомпромиссности в отстаивании своей позиции.

*Субъект-нормативный (должествования)* тип взаимодействия характеризуется наличием индивидуальных целей (отсутствие общей цели) при внешнеорганизованной мотивации, к которой относятся такие причины как требования, приказы, поручения и т. п., регламентируемые нормативными и должностными инструкциями и правилами.

Из теоретических предпосылок, требующих эмпирического подтверждения, следует, что при данном типе взаимодействия должно наблюдаться наибольшее количество индифферентных и различных асимметричных межличностных отношений. Личностное развитие происходит, хотя интенсивность должна уступать субъект-порождающему типу взаимодействия. Из эмпирических данных следует, что это самый распространенный тип взаимодействия в производственных организациях.

*Субъект-избегающий* тип взаимодействия, характеризуемый отсутствием мотива достижения индивидуальной цели при ее наличии. Выражается в виде отсутствия вербального общения и заменой его на невербальное между взаимодействующими, хотя последнее тоже стремится к минимуму. Обусловлено чаще всего индивидуально-психологическими особенностями субъектов взаимодействия. Показательно взаимно отрицательное отношение на совместную деятельность субъектов взаимодействия. Следствием субъект-избегающего типа взаимодействия между работниками чаще всего является увольнение с данного места работы или смена отдела, цеха или подразделения. Факт наличия такого типа взаимодействия должен служить сигналом для руководства о существующих проблемах в отношениях между персоналом и принятии мер для их устранения.

Исследуя предикторы типов взаимодействия совместной деятельности и общения (Капцов, 2018), было установлено, что они в значительной степени различаются. Так, в типах взаимодействия в совместной деятельности чаще представлены общность личностных качеств волевой, эмоциональной сферы личности и реже ценностной сферы. А в типах взаимодействия при межличностном общении наоборот, чаще представлены общности ценностной сферы и реже – волевой или эмоциональной сфер.

В заключение необходимо затронуть еще один аспект модели для отбора персонала. Речь идет о содержании ПВК и ПНК, включаемых в модель отбора. При внимательном рассмотрении состава ПВК и ПНК видно, что в тесте ЛИРА (Василевский, 2001) в состав ПВК и ПНК входят как личностные качества, так и мотивы деятельности, причем для получения интегральной оценки они суммируются. Такой же подход используется Н. С. Пряжниковым в профориентационной анкете «За и против» (Пряжников, Пряжникова, 2001). На наш взгляд, это не совсем корректно, потому что мотивы и личностные качества иногда даже не взаимосвязаны. Кроме того, модель отбора персонала должна содержать характеристики ценностной сферы (Занковский, 2002), как это предложено в модели (Пряжников, Пряжникова, 2001), а в некоторых случаях и ценностно-нравственной сферы личности, потому что сложность выстраивания деловых отношений, адаптации на рабочем месте, доверия или недоверия к коллегам обусловлена общностью и единством ценностей. Для некоторых должностей специалистов обязательно включение в модель характеристик когнитивной сферы личности.

Таким образом, рассмотренная модель отбора персонала позволяет повысить качество работы организаций в условиях отсутствия

высокого конкурса за вакантную должность и сделать работу сотрудников по отбору персонала более эффективной.

## Литература

- Василевский Ю. Л.* Опыт разработки теста для оценки работников организации // Журнал прикладной психологии. 2001. № 3. С. 37–60.
- Веселков А. В.* К вопросу о надежности результатов оценочных процедур и эффективности их использования // Журнал прикладной психологии. 2001. № 3. С. 3–8.
- Занковский А. Н.* Организационная психология. М.: Флинта–МПСИ, 2002.
- Капцов А. В.* Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2011.
- Капцов А. В.* Структура взаимодействий в малой группе // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. «Психология». 2017. № 1 (21). С. 147–158.
- Капцов А. В.* Типы взаимодействия субъектов образовательного процесса: эконсихологический подход // Социальный мир человека. Вып. 8. Материалы VII Международной научно-практической конференции «Человек и мир: мирозидание, конфликт и медиация» / Под ред. Н. И. Леонова. Ижевск: Ergo, 2018. С. 79–82.
- Корнилова Т. В.* Экспериментальная психология. М.: Юрайт, 2011.
- Панов В. И.* Эконсихология: Парадигмальный поиск. М.—СПб.: Психологический институт РАО—Нестор-История, 2014.
- Петровский В. А.* Уровень трудности задачи: метаимпlicative модель мотивации выбора // Психологический журнал. 2006. № 1. С. 6–22.
- Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
- Толочек В. А.* Психология труда. СПб.: Питер, 2016.

## The model of personnel selection

*A. V. Kaptsov (Samara)*

Samara Academy of Humanities

The article proposes a model of decision-making on the selection of personnel by the results of psychological diagnosis of professionally important and undesirable qualities. The model was tested on a sample of 232 managers of different levels of industrial enterprises. To enhance the predictive validity

of the model when deciding about the selection of the candidate is recommended to consider the dynamic component of the development of personal qualities in the process due to the mechanisms of development of identification— isolation.

*Keywords:* personnel selection, model, professionally important qualities, professionally undesirable qualities, personal development.

## **Истоки, направления, тенденции и логика развития рефлексивно-организационной психологии**

*И. Н. Семёнов (Москва)*

*Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики» НИУ ВШЭ*

В статье обсуждаются актуальные проблемы и направления рефлексивно-организационной психологии и представлена периодизация ее развития.

*Ключевые слова:* психология труда, организационная психология, эргономика, акмеология, мышление, рефлексия, деятельность, управление.

### **1. Связь рефлексивно-организационной психологии с психологией труда**

В методологическом плане доминирующая тенденция практического человекознания состоит в том, что вековое развитие классической психологии труда – с современной трансформацией в организационную психологию – сопровождается ее дифференциацией на новые области изучения организации и оптимизации трудовой деятельности во взаимодействии со смежными науками о человеке. В середине XX в. на стыке отечественной психотехники и психологии труда (Б. Г. Ананьев, С. Г. Геллерштейн, К. К. Платонов, Н. И. Шпильрейн) с кибернетикой и физиологией (П. К. Анохин, А. И. Берг, Н. А. Бернштейн, Б. М. Теплов) возникли инженерная психология (В. Ф. Венда, В. П. Зинченко, А. А. Крылов, Б. Ф. Ломов, В. Ф. Рубахин, Д. Ю. Панов, А. И. Ошанин, В. Д. Шадриков) и эргономика (Н. Г. Алесеев, Г. М. Зараковский, В. П. Зинченко, В. М. Мунипов, И. Н. Семенов, Л. Д. Чайнова) оптимизации и проектирования человеко-машинных систем, а с социологией и экономикой – акмеология (К. А. Абульханова, А. А. Бодалёв, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, И. Н. Семёнов, Л. А. Степнова) и орга-

низационная психология (Т. Ю. Базаров, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский, А. В. Карпов, Е. С. Кузьмин, Ю. К. Стрелков, Д. В. Ушаков, А. В. Юревич и др.) обеспечения развития профессионализма в системах менеджмента.

В свою очередь, ныне — на рубеже XX—XXI вв. — бурно развивающаяся организационная психология также дифференцируется на различные области во взаимодействии с рядом общественных наук: правом, этнологией, политологией, консалтингом, конфликтологией и т. п. Помимо связи с этими смежными науками, психология труда и организационная психология взаимодействуют также с философскими науками: этикой, логикой, гносеологией, методологией (Алексеев, Зарецкий, Семёнов, 1991; Алюшина, Репецкий, Семёнов, 1998; Деркач, Семёнов, Степанов, 1998). Так, восходящие к фундаментальным трудам Б. Г. Ананьева Петербургская научная школа инженерной психологии (А. А. Крылов, А. И. Нафтульев, В. Г. Суходольский и др.) и Московская акмеологическая школа (А. А. Деркач, А. А. Бодалев, А. К. Маркова, Р. Л. Кричевский, В. Н. Марков, И. Н. Семенов, Ю. В. Синягин) базируются на Ананьевской методологии человекознания. С учетом ее достижений и методологии деятельностного (М. Я. Басов, С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев) и системного подходов (П. К. Анохин, В. П. Кузьмин, Б. Ф. Ломов, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин) ныне в ИП РАН развиваются различные научные школы психологии труда и организационной психологии Б. Ф. Ломова, В. Д. Шадрикова, А. Л. Журавлева, Д. В. Ушакова, А. В. Юревича, А. Н. Занковского и др. В русле метасистемной методологии формируются Ярославская школа А. В. Карпова—Ю. К. Корнилова и Пермская школа В. С. Мерлина—Л. Я. Дорфмана. Исходя из системоделятельной методологии (см. Семенов, 2014) научно-технического мышления Г. П. Щедровицкого—Э. Г. Юдина и ее модификации для изучения рефлексии В. А. Лефевром и Н. Г. Алексеевым развиваются междисциплинарные рефлексивно-организационные школы В. Е. Лепского, О. С. Анисимова, С. Д. Неверковича, И. Н. Семёнова, С. Ю. Степанова, П. Г. Щедровицкого.

Среди них — в контексте взаимодействия психологии труда, инженерной и организационной психологии с акмеологией и системоделятельной методологией (Г. П. Щедровицкий, Н. Г. Алексеев, Э. Г. Юдин) — определенный интерес представляет изучение направлений, тенденций и логики развития разработанного нами культурно-деятельностного варианта (Алюшина, Репецкий, Семёнов, 1998; Лаптева, Семёнов, Куликова, 2011; Семёнов, 1982, 2016; Семёнов, Болдина, 2003) рефлексивно-организационной психологии. Ибо эта научная школа рефлексивно-организационной пси-

хологии формировалась на перекрестке междисциплинарного взаимодействия: классической психологии продуктивного творческого мышления (Пономарев, Семёнов, Степанов, 1990) (П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, А. М. Матюшкин, Я. А. Пономарев, С. Л. Рубинштейн, О. К. Тихомиров, М. Г. Ярошевский), системодетельностной методологии (Семёнов, 2014) (Г. П. Щедровицкий, Н. Г. Алексеев, Э. Г. Юдин, В. С. Швырев, И. С. Ладенко), эргономики (Бошев, Алексеев, Семёнов, 1981) оперативной трудовой деятельности (Н. Г. Алексеев, В. П. Зинченко, В. М. Мунипов, Б. Г. Юдин), акмеологии развития профессионализма (Деркач, Семёнов, Степанов, 1998) (А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, А. А. Бодалев, К. А. Абулханова), психологии труда (Ю. В. Котелова, Е. А. Климов, Ю. К. Корнилов, В. Д. Шадриков) и организационной психологии (В. А. Лефевр, В. Е. Лепский, А. В. Карпов, А. Н. Занковский) с рефлексивной психологией творчества (Н. Г. Алексеев, Я. А. Пономарев, В. К. Зарецкий, И. Н. Семенов, А. В. Советов, С. Ю. Степанов, Д. В. Ушаков).

Рассмотрим историко-научные предпосылки и философско-методологические основы становления рефлексивно-организационной психологии (Лаптева, Семёнов, Куликова, 2010; Семёнов, 1982; Семёнов, Болдина, 2003; Степанов, Полищук, Семёнов, 1998) в российском человекознании, а также эксплицируем логику смены этапов ее развития и охарактеризуем основные тенденции и направления научных исследований и прикладных разработок в этой инновационной области современной психологии труда и организационной психологии.

## **2. Периодизация развития рефлексивно-организационной психологии**

Важной особенностью социального и гуманитарного познания на рубеже XX–XXI вв. является возникновение ряда рефлексивных наук: методологии (В. А. Лефевр, Г. П. Щедровицкий), логики (И. С. Ладенко, М. А. Розов), социологии (О. И. Генисаретский, Б. А. Грушин), лингвистики (Г. И. Богин, Р. Б. Фрумкина), психологии (В. Е. Лепский, И. Н. Семенов), акмеологии (А. А. Деркач, О. С. Анисимов), педагогики (Н. Г. Алексеев, В. В. Давыдов), проектирования (В. Е. Лепский, А. В. Карпов), игротехники (Б. В. Сазонов, П. Г. Щедровицкий и др.). Причем, развитие этих рефлексивных наук ведет к их дифференциации через возникновение новых областей знания. Так, из взаимодействующих исследований по проблемам рефлексивной методологии науки (Г. П. Щедровицкий, В. М. Розин), рефлексивного проектирования систем управления (В. Е. Лепский, И. С. Ладенко)

и рефлексивной психологии творчества (Пономарев, Семёнов, Степанов, 1990) и акмеологии (Алюшина, Репецкий, Семёнов, 1998; Деркач, Семёнов, Степанов, 1998) стала выделяться рефлексивно-организационная психология (Лаптева, Семёнов, Куликова, 2010; Семенов, 1982; Семёнов, Болдина, 2003), в развитии которой дифференцируется ряд этапов.

Историко-научной предпосылкой этому служит психология рефлексии, где изучается ее специфика в отличие от сознания и психических функций (восприятие, внимание, память, мышление, понимание). Если психология рефлексии (изучающая рефлексивные процессы) возникла в начале XX в. (Д. Дьюи, А. Бузман, С. В. Кравков, П. П. Блонский), то ее фундаментальная ветвь в виде специализированной рефлексивной психологии (исследующей рефлексивность личности в актах мышления, поведения, деятельности) — начала формироваться в середине XX в. (Ж. Пиаже, Н. Г. Алексеев, А. З. Зак, В. В. Давыдов, В. А. Лефевр, И. Н. Семёнов). Прикладное же ответвление последней в виде рефлексивно-организационной психологии и акмеологии (изучающих и активизирующих рефлексивность организационного поведения и управленческой деятельности человека в организациях (Казбеков, Семёнов, 2009; Растянников, Степанов, Ушаков, 2002; Семёнов, 2010; Степанов, Полищук, Семёнов, 1998)) сформировалось в конце XX в. и поступательно развивается в начале XXI в., в том числе в процессе международного сотрудничества (Семенов, 2016).

Становление рефлексивно-организационной психологии (О. С. Анисимов, А. В. Карпов, В. Е. Лепский, С. Д. Неверкович, А. В. Растянников, И. Н. Семёнов, С. Ю. Степанов, Д. В. Ушаков и др.) осуществлялось во многом параллельно выделению из отечественной психологии труда организационной психологии (Т. Ю. Базаров, В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский, Н. Л. Иванова, Л. А. Петровская, В. А. Штроо) как практико-ориентированной прикладной области психологического знания, призванной дать научно-психологическое обеспечение менеджменту.

Если организационная психология укоренена в фундаментальные социально-психологические исследования поведения, общения и деятельности личности в социальных системах, то рефлексивно-организационная психология базируется на фундаментальных рефлексивно-психологических исследованиях организации творческого мышления, развития личности и оптимизации групповой деятельности посредством психотехнологий игрорефлексии и рефлепрактики (Деркач, Семенов, Степанов, 1998) в инновационно-рефлексивных играх и рефлексивно-психотерапевтических тренингах,

которые обеспечивают личностный, профессиональный и творческий рост человека и организаций (Растянников, Степанов, Ушаков, 2002; Семёнов, 2010). Рассмотрим основные этапы становления рефлексивно-организационной психологии, базирующейся на нашей научной школе (Семёнов, 1982, 2014) как практико-ориентированного направления психологического знания, развивавшегося в контексте фундаментальных и прикладных исследований в области рефлексивно-гуманитарной психологии и акмеологии творчества (Алюшина, Репецкий, Семёнов, 1998; Деркач, Семёнов, Степанов, 1998; Пономарев, Семёнов, Степанов и др., 1990; Растянников, Степанов, Ушаков, 2002). Поскольку сама рефлексивная психология творчества (возникшая по инициативе и в результате исследований нашей научной школы на рубеже 1970–1980-х годов (Семёнов, 1982)) является ответвлением и современной частью развития классической психологии рефлексии (восходящей к В. Дильтею, Д. Дьюи, О. Кюльпе, Ж. Пиаже, Ф. Э. Шперку, Н. Я. Пэрне, С. В. Кравкову, П. П. Блонскому), то первым – латентным – этапом зарождения рефлексивно-организационной психологии является изучение проблематики рефлексивной организации психических процессов (мышления, памяти, внимания, понимания, самосознания, самоопределения, общения и др.) в рамках именно классической психологии рефлексии.

Начало этого 1-го – латентного – этапа восходит к фундаментальным философско-методологическим разработкам науки Нового времени (Р. Декарт, Д. Локк, Г. Лейбниц, И. Кант, И. Фихте, Г. Гегель, Ф. Шеллинг) и психолого-эмпирическим изысканиям на рубеже XIX–XX вв. (В. Гельмгольц, А. Пуанкаре, В. Оствальд, Н. Я. Пэрна), опиравшихся на данные самонаблюдения для реконструкции процесса научно-творческого мышления. В связи с этим отметим, что зародившаяся на этом латентном этапе традиция имеет свое теоретико-экспериментальное продолжение в исследованиях середины XX в. строения творческого (продуктивного) мышления (М. Вертгаймер, К. Дункер, Л. С. Выготский, П. Я. Гальперин, А. Н. Леонтьев, А. М. Матюшкин, Я. А. Пономарев, С. Л. Рубинштейн, Д. Б. Богоявленская, А. В. Брушлинский, В. Н. Пушкин, О. К. Тихомиров). Завершается этот латентный этап первыми экспериментальными исследованиями собственно рефлексивной организации сознания (А. Бузман) и мышления (П. П. Блонский, Ж. Пиаже).

2-м – номинативным – этапом рефлексивно-организационной психологии является такой период в развитии психологии рефлексии, когда в ней стала использоваться категория «организации» для анализа рефлексивных процессов. Это оказалось возможным в результате применения методологии системного подхода (Л. Берталанфи,

А. А. Богданов) в изучении рефлексии в изысканиях Н. Г. Алексева, И. С. Ладенко, В. А. Лекторского, В. А. Лефевра, Г. П. Щедровицкого в 60-х годах XX в., когда стала формироваться парадигма рефлексивного подхода.

На 3-м – исследовательском – этапе становления рефлексивно-организационной психологии в 1970-х годах началось фундаментальное изучение теоретико-методическими средствами рефлексивной организации мышления на материале экспериментального исследования решения творческих задач. При этом было проведено принципиальное различие (Семёнов, 1982) естественно существующей организованности мышления (проявлявшейся в структуре соотношения уровней мыслительного процесса) и его искусственно формируемой организуемостью (в виде формируемой рефлексивной способности). На этом этапе были разработаны концептуальные модели функционирования мышления рефлексии в структуре познавательной деятельности: при теоретическом мышлении (Н. Г. Алексеев, В. В. Давыдов, А. З. Зак), при творческом мышлении и принятии решений (Я. А. Пономарев, И. Н. Семёнов), а также исследовательские методы изучения рефлексии посредством нормативного анализа деятельности по решению типовых учебных задач (Н. Г. Алексеев, Г. П. Щедровицкий) и категориально-нормативного анализа процесса решения творческих задач (И. Н. Семёнов). Завершился этот этап переходом к экспериментальному апробированию этих методов в общепсихологических, психолого-педагогических, социально-психологических, инженерно-психологических и эргономических исследованиях.

На 4-м – экспериментальном – этапе развития рефлексивно-организационной психологии на рубеже 1970–1980-х годов началось разностороннее экспериментирование с рефлексией в целях исследования ее роли в организации мыслительных процессов. Эти экспериментальные исследования велись в различных направлениях: в общепсихологическом – на материале дискурсивного решения задач «на соображение» при изучении продуктивного мышления (Семёнов, 1982), в психолого-педагогическом – на материале организации мышления: творческого (И. Н. Семёнов, В. К. Зарецкий, С. Ю. Степанов) и теоретического (В. В. Давыдов, А. З. Зак, А. В. Захарова, Г. И. Катрич-Давыдова, В. В. Рубцов), в патопсихологическом (В. К. Зарецкий, И. Н. Семёнов, А. Б. Холмогорова), в инженерно-психологическом (И. Н. Семёнов, А. В. Советов, М. И. Найденов), в социально-психологическом (И. В. Палагина, И. Н. Семёнов) на материале конфликтного противоборства (В. А. Лефевр, В. Е. Лепский, Н. Б. Ковалева, И. Н. Семёнов).

На 5-м – прикладном – этапе становления рефлексивно-организационной психологии в 1980-е годы экспериментальное изучение рефлексии велось в контексте проектирования на материале формирования рефлексивно-интеллектуальных способов решения типовых учебных задач (Н. Г. Алексеев, Г. П. Щедровицкий, С. Г. Якобсон) в структуре теоретического и понятийного мышления (в научной школе В. В. Давыдова) и рефлексивно-личностных приемов самоорганизации продуктивного мышления в процессе решения творческих задач (в школе И. Н. Семёнова). Наряду с этим рефлексивная регуляция познавательной деятельности учитывалась как при организации учебной деятельности школьников (В. В. Давыдов, В. В. Рубцов, В. И. Слободчиков) и взрослых учащихся вечерних школ (Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобская), так и при проектировании первых организационно-деятельностных игр (в Московском методологическом кружке Г. П. Щедровицкого) по оптимизации принятия управленческих решений.

На 6-м – игровом – этапе становления рефлексивно-организационной психологии на рубеже 1980–1990-х годов изученные на предыдущих этапах закономерности рефлексивной организации мыслительной деятельности, принципы формирования способов решения задач и рефлетехнологии разработки средств оптимизации групповых дискуссий и принятия управленческих решений были модифицированы применительно к обеспечению организации проекторочного мышления, а также – к сценарированию и проведению организационно-деятельностных игр (Н. Г. Алексеев, О. С. Анисимов, В. Е. Лепский, П. Г. Щедровицкий, С. Д. Неверкович, А. А. Тюков и др.) и рефлексивно-инновационных тренингов (С. Ю. Степанов, И. В. Байер, В. М. Дюков, Н. Б. Ковалева, Г. Ф. Похмелкина, А. В. Растянников, Ю. А. Репецкий, И. Н. Семёнов, И. А. Савенкова) применительно к организационным проблемам управления, включая диагностику и отбор персонала, профессиональное обучение и оптимизацию управленческих решений, в частности, с учетом индивидуальных различий партнеров по совместной деятельности и менеджменту.

На 7-м – психотерапевтическом – этапе в 1990-е годы изучалась проблематика рефлексивной организации сознания и саморазвития личности, ее самооценки и самоопределения в общепсихологическом, патопсихологическом, социально-профессиональном и собственно рефлексивно-психотерапевтическом аспектах (В. Г. Аникина, Е. П. Варламова, Г. И. Давыдова, В. К. Зарецкий, И. А. Савенкова, И. Н. Семёнов, А. Б. Холмогорова и др.). При этом разрабатывались принципы и методы рефледиagnostики и активизации развития

рефлексивных способностей личности применительно к индивидуальному рефлексивному орг-консультированию (С. Ю. Степанов, Е. П. Варламова, Г. Н. Бершацкий), психотерапии и рефлереабилитации (А. Б. Холмогорова, В. К. Зарецкий, Г. Н. Бершацкий).

На 8-м – психолого-акмеологическом – этапе на рубеже 1990–2000-х годов рефлексивно-организационные проблемы изучались в процессе формирования социально-рефлексивного (А. В. Лосев, И. Н. Семёнов) и проектно-профессионального (С. В. Дмитриев, С. В. Кузнецов, И. Н. Семёнов) и социального мышления в контексте становления акмеологии (Алексеев, Зарецкий, Семёнов, 1991) как интегративной науки о развитии профессионального мастерства кадров управления в системах менеджмента и государственной службы в целях практико-ориентированного развития рефлексивно-управленческой культуры (Деркач, Семёнов, Степанов, 1998) и рефлетехнологий психолого-акмеологического обеспечения эффективности акмеологии и психологии труда менеджеров и их успешной профессиональной самореализации (Алюшина, Репецкий, Семёнов, 1998) в контексте взаимодействия с другими науками о человеке и обществе.

На 9-м – психолого-экономическом – этапе на рубеже 2000–2010-х годов в акмеологии продолжилось исследование рефлексивно-профессионального мышления и общения, развития целеобразования и рефлексивно-творческого потенциала в высшем образовании и профессиональной деятельности, а в рефлексивно-организационной психологии – стало доминировать обобщение ее достижений (Лаптева, Семёнов, Куликова, 2010) с учетом изучения развития человеческого капитала (Семёнов, 2009) в таких сферах социальной практики как здравоохранение и профессиональное образование в современных организационных и образовательных средах (Семёнов, 2010).

На 10-м – бизнес-образовательном – этапе во второй половине 2010-х годов накопленные на предыдущих этапах знания по рефлексивно-организационной психологии (Пономарев, Семёнов, Степанов и др., 1990), практический опыт их использования и разработанные на этой основе рефлетехнологии стали применяться в социальной практике оптимизации менеджмента в сфере госслужбы, образования (школьного, дополнительного, высшего, профессионального), экономики, политологии, социокультурного проектирования и управления (В. Г. Аникина, Г. Н. Бершацкий, И. М. Войтик, Г. И. Давыдова, В. М. Дюков, М. И. Найденов, Л. А. Найденова, А. В. Репецкая, Ю. А. Репецкий, И. Н. Семёнов, С. Ю. Степанов и др.). Это позволило институализировать рефлексивно-организационную психологию в Высшей школе экономики, где в 2002 г. на факультете психологии

была создана С. Ю. Степановым и И. Н. Семёновым кафедра организационной и рефлексивной психологии, под руководством которых развернулись различные направления теоретических и прикладных исследований в этой междисциплинарной области человекознания в контексте рефлексивно-психологического обеспечения решения актуальных проблем развития рыночных отношений и профессионального бизнес-образования (Семёнов, 2016).

### **3. Основные направления рефлексивно-организационной психологии в изучении и развитии человеческого капитала**

Междисциплинарное изучение профессиональной деятельности и ее рефлексивности способствуют интенсивному развитию рефлексивных наук: рефлексивной методологии, психологии, персонологии, конфликтологии, акмеологии, педагогики, игротехники, синергетики. Это стало конструктивной предпосылкой для международного (Семёнов, 2016) изучения ряда проблем: от анализа роли рефлексии в конфликтно-игровом взаимодействии (В. А. Лефевр, В. Е. Лепский) и в организации социальной деятельности (Г. П. Щедровицкий, Н. Г. Алексеев) через исследование рефлексии как компонента структуры теоретического (В. В. Давыдов, А. З. Зак) и творческого (И. Н. Семёнов, В. К. Зарецкий) мышления, формирования рефлексивности личности (И. Н. Семёнов, Г. И. Давыдова), изучения рефлексивных способностей (Ю. Н. Кулюткин, Г. С. Сухобская, В. Д. Шадриков), диагностики рефлексивности (А. В. Карпов, Ю. А. Репецкий, В. Д. Шадриков), развития рефлексивной культуры (А. А. Деркач, И. Н. Семёнов, С. Ю. Степанов) до обеспечения рефлексивного управления принятием организационно-групповых (Н. Г. Алексеев, Ю. В. Громыко, А. В. Карпов), и менеджерально-политологических (О. С. Анисимов, В. Е. Лепский, П. Г. Щедровицкий) решений, а также – роста рефлексивных ресурсов (В. А. Петровский) и человеческого капитала (И. Н. Семёнов). Создание условий для его роста стало актуальным направлением современного развития науки и социума.

Компонентами человеческого капитала являются здоровье и образование членов общества на различных этапах их возрастного, личностного, профессионального развития. Проектирование и организация инновационного образования осуществляется на основе достижений таких рефлексивных наук, как: рефлексивно-системная методология (Н. Г. Алексеев, В. Е. Лепский, В. А. Лефевр, И. Н. Семёнов, Г. П. Щедровицкий), рефлексивно-гуманитарная психология (И. Н. Семёнов, С. Ю. Степанов), рефлексивно-экзистенциальная пер-

сонология (А. В. Балаева, И. Н. Семёнов), рефлексивно-интегративная акмеология (О. С. Анисимов, И. Н. Семёнов), рефлексивно-деятельностная педагогика (Н. Г. Алексеев, В. М. Дюков, В. К. Зарецкий, И. Н. Семёнов). В процессе развития междисциплинарного взаимодействия этих рефлексивных наук в нашей научной школе (Алюшина, Репецкий, Семёнов, 1998; Казбеков, Семёнов, 2009; Лаптева, Семёнов, Куликова, 2010; Семёнов, 1982, 2014, 2016) изучалась роль рефлексии в развитии мышления, деятельности, личности, творчества и разрабатывалась система теоретических основ внедрения рефлексивных знаний в социальную практику образования и управления.

Эта система включает: философские принципы, методологические средства, концептуальные модели, исследовательские методы, экспериментальные изыскания, теоретические обобщения, прикладные рефлетехнологии, образовательные проекты, учебные пособия, организационные мероприятия. Их совокупность образует средства реализации рефлексивно-психологической стратегии формирования человеческого капитала в инновационном образовании (Семёнов, 2009). Все это образует социокультурный мегапроект и учебно-методический комплекс по созданию психолого-педагогических и организационно-управленческих условий для развития рефлексии как ресурса человеческого капитала. Важной предпосылкой этого служит обеспечение здоровья и развития учащихся в процессе их образования, в том числе инклюзивно-коррекционного и инновационно-развивающего обучения (В. Г. Аникина, Г. И. Давыдова, В. М. Дюков, В. К. Зарецкий, И. Н. Семёнов). Охарактеризуем 14 развиваемых в нашей научной школе направлений рефлексивно-психологического обеспечения развития человеческого капитала в профессиональном образовании.

Рассмотрим эти направления рефлексивно-психологического изучения и развития рефлексии в целях научного обеспечения формирования элементов человеческого капитала в профессиональном образовании взрослых учащихся-менеджеров в социокультурных условиях рефлексивно-организационного (Семёнов, Болдина, 2003) развития современных систем управления.

Первое направление связано с анализом философских и историко-научных предпосылок становления организационной, педагогической психологии и педагогики как антропологических областей современного человекознания.

Второе направление заключается в анализе теоретико-методологических основ психологического изучения экспериментального исследования рефлексивности человека в процессе его мышления, деятельности, личности, творчества.

Третье направление состоит в построении рефлексивно-психологических принципов педагогической инноватики развития мышления и личности учащихся и педагогов как субъектов непрерывного образования.

Четвертое направление нацелено на реализацию этих принципов посредством разработки рефлетехнологий диагностики, формирования и развития универсальных умений, а также знаниевых и профессиональных компетенций на различных ступенях непрерывного образования.

Пятое направление связано с использованием этих принципов и рефлетехнологий в различных сферах социальной практики путем проектирования и организации учебно-воспитательного процесса и профессионального роста в современных образовательных системах.

Шестое направление заключается в разработке принципов и методов рефлексивно-психологического обеспечения развития учащихся в дошкольном образовании в целях их подготовки к школе с учетом средств организации рефлексивного управления дошкольными образовательными учреждениями.

Седьмое направление состоит в рефлексивно-психологической разработке принципов проектирования общего среднего образования в школах и гимназиях, где ведется формирование мышления и личности учащихся посредством рефлетехнологий, а также осуществляется патриотическое и нравственное воспитание в условиях мегаполиса.

Восьмое направление заключается в рефлексивно-психологическом изучении и в рефлексивно-педагогической разработке принципов и рефлетехнологий проектирования высшего профессионального образования студентов различных гуманитарных специализаций в целях их интеллектуально-личностного развития с учетом их возрастных особенностей, а также формирования профессиональных компетенций с построением соответствующих учебных планов, программ, пособий и учебников.

Девятое направление состоит в построении рефлексивно-педагогических проектов, рефлексивно-акмеологических принципов и рефлетехнологий для последиplomного профессионально-дополнительного образования взрослых специалистов, в том числе управленцев и предпринимателей.

Десятое направление связано с монографическим обобщением корпуса исследований, проведенных в русле рефлексивно-гуманитарной психологии и акмеологии, а также с построением учебных программ, пособий и учебников, в целях дидактического обеспече-

ния трансляции этих инновационных достижений в непрерывном профессиональном образовании.

Одиннадцатое направление состоит в организации социальных проектов по модернизации образования и управления в современных социокультурных условиях на теоретико-методической основе рефлексивно-гуманитарной психологии, рефлексивно-интегративной акмеологии и рефлексивно-деятельностной педагогики.

Двенадцатое направление связано с рефлексивно-психологическим обеспечением и рефлексивно-педагогическим проектированием дополнительно-досугового образования в социокультурных условиях школьного обучения и летнего отдыха детей, а также при проектировании вузовской специальности «социальный педагог».

Тринадцатое направление заключается в изучении медико-психологических аспектов развития организма человека в норме и патологии в целях рефлексивно-психологического обеспечения здоровья и безопасности учащихся (в том числе наркологической реабилитации), а также для психолого-педагогического обеспечения инклюзивного образования, что отражено в ряде книг, опубликованных в Германии.

Четырнадцатое направление связано с теоретико-дидактическим обобщением достижений рефлексивно-гуманитарной психологии и современной рефлексивно-деятельностной педагогики в целях их использования в социальной практике гуманизации и модернизации различных ступеней непрерывного личностно-ориентированного профессионального образования.

На разных этапах построения моделей и технологий психолого-педагогической реализации предложенной нами образовательной стратегии рефлексивно-психологического формирования человеческого капитала (Семёнов, 2009) на основных ступенях непрерывного профессионального образования участвовали не только российские философы (Н. Г. Алексеев, И. С. Ладенко, В. С. Швырев), психологи (В. Г. Аникина, М. Ю. Двоглазова, В. К. Зарецкий, Н. Б. Ковалева, Я. А. Пономарев, И. А. Савенкова, К. С. Серегин, А. В. Советов), акмеологи, (И. В. Байер, И. М. Войтик, С. В. Ковшуро, С. В. Кузнецов, О. А. Полищук, С. Ю. Степанов) и педагоги (Т. Г. Болдина, А. А. Борискина, Г. И. Давыдова, Д. А. Кузнецова, О. И. Лаптева, П. А. Оржековский), но также ученые из ряда стран: Украины (Р. Н. Васютин, М. И. и Л. А. Найденовы, Ю. А. Репецкий), Белоруссии (Е. З. Кремер), Латвии (В. Э. Реньге, П. Т. Тюрин), Литвы (А. В. Советов), Германии (И. В. Байер), США (А. Кудлай) и др. Хотя эти направления было инициировано в России, но их развитие стало результатом

также и международного сотрудничества с психологами зарубежных стран. Это отражено в ряде международных коллективных монографий, сборниках научных конференций и в журналах, что вызвало интерес в зарубежных изданиях.

Так, германский психолог В. Маттеус провел анализ исследований этой школы (в изучении рефлексивной регуляции мышления) в контексте обзора советской психологии в своей международной монографии (Matthaus, 1998), опубликованной издательством «Верлаг» на немецком языке в Германии (Ганновер), Канаде (Торонто) и Швейцарии (Цюрих). В. Маттеус на фоне анализа достижений советской психологии мышления специально проанализировал достижения «группы И. Н. Семёнова» в теоретико-экспериментальном исследовании рефлексивности творческого мышления. При этом В. Маттеуса интересовали следующие аспекты изучения роли рефлексии в творческом мышлении: 1) разработка средств системного подхода к психологии мыслительной деятельности; 2) трактовка рефлексии как компонента многоуровневой модели саморегуляции мышления; 3) функция рефлексии как средства преодоления блокады мыслительного процесса; 4) реализация дифференцированной системы типов рефлексии путем рефлетринга; 5) теория рефлексивной саморегуляции мышления; 6) перспективы дальнейшего развития теории рефлексии; 7) метакогнитивное толкование рефлексии и дифференциация видов личностной рефлексии. С учетом повторного обращения к обзору фундаментальных достижений рефлексивной психологии В. Маттеусом а также издания нашим соавтором Н. Н. Костюковым в Германии монографии по модернизации медицинского образования, другое немецкое издательство «Ламберт» позднее стало сотрудничать с нами в сфере прикладной педагогической психологии и педагогики, в том числе по проблемам общего и инклюзивного образования. Все это свидетельствует о востребованности в инновационной науке и эффективности в социальной практике рефлексивно-психологического подхода к обеспечению здоровья и образования как компонентов человеческого капитала. Для развития с позиций рефлексивной психологии, акмеологии, педагогики элементов человеческого капитала на различных ступенях непрерывного профессионального образования нами с коллегами формировались соответствующие рефлексивно-образовательные среды: для инновационного дошкольного воспитания с В. М. Дюковым в Красноярском центре развития образования, с Т. Г. Болдиной и Д. А. Кузнецовой – на базе столичной гимназии № 1526, с А. А. Деркачем и С. Ю. Степановым – на базе высшего и последиplomного образования в вузах Москвы. Участво-

вавшие в этих инновационных проектах педагогические коллективы отмечены дипломами на научных выставках и образовательных конкурсах. Так, руководимый А. А. Деркачем коллектив (О. С. Анисимов, А. К. Маркова, Р. Л. Кричевский, И. Н. Семёнов и др.) кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС награжден Премией Президента РФ в области образования, коллектив гимназии № 1526 (директор Т. Г. Болдина, научный руководитель И. Н. Семёнов) отмечен Дипломом Минобразования и науки РФ за разработку и внедрение инновационных образовательных проектов, а психолого-педагогические труды, опубликованные с В. М. Дюковым награждены золотой медалью на Парижской книжной ярмарке.

Внедрение в быстроразвивающуюся рефлепрактику оргконсультирования (С. Ю. Степанов, Г. Н. Бершацкий, Р. Н. Васютин, В. М. Дюков, Н. Б. Ковалева, И. Н. Семёнов, Д. М. Склизков, С. А. Елисеенко, Г. Ф. Похмелкина, О. А. Полищук, Е. И. Эрнандес-Кастро) концептуальных моделей рефлексивных процессов, рефлексивно-организационных принципов проектирования рефлетренингов и реализующих эти модели и принципы психотехнологий игрорефлексии и рефлепрактики развития рефлексивности творческого потенциала и человеческого капитала обеспечило успешную реализацию ряда рефлексивно-организационных проектов и эффективное проведение реализующих их социально-практических мероприятий в сфере менеджмента, госслужбы и региональной политики (С. Ю. Степанов, Г. Н. Бершацкий), а также бизнес-образования с его рефледиагностическим и рефлетренинговым обеспечением (С. Ю. Степанов, Г. И. Давыдова, В. М. Дюков, А. С. Елисеенко, Р. А. Казбеков, А. В. Репецкая, Ю. А. Репецкий).

Важно подчеркнуть, что развитие рефлексивной акмеологии творчества и рефлексивно-организационной психологии сотворчества (И. Н. Семёнов, С. Ю. Степанов) осуществлялось в плодотворном взаимодействии с другими направлениями организационной психологии рефлексии, развиваемыми ныне в отечественных рефлексивных научных школах (Н. Г. Алексеева, О. С. Анисимова, А. А. Деркача, С. В. Дмитриева, В. К. Зарецкого, А. В. Карпова, М. В. Кларина, В. Е. Лепского, В. А. Лефевра, М. И. Найденкова, С. Д. Неверковича, П. А. Оржековского, Я. А. Пономарева, Д. В. Ушакова, В. Д. Шадрикова, П. Г. Щедровицкого, М. Г. Ярошевского и др.), где конструктивно разрабатываются фундаментальные и прикладные проблемы системного изучения и прикладного освоения рефлексии как перспективной тенденции развития современной психологии труда и организационной психологии.

## Литература

- Алексеев Н. Г., Зарецкий В. К., Семёнов И. Н.* Методология рефлексии концептуальных схем деятельности поиска и принятия решений / Под ред. И. С. Ладенко. Новосибирск: НГУ, 1991.
- Алюшина Н. А., Репецкий Ю. А., Семёнов И. Н.* Рефлексивная психология и акмеология успешного управленца. Запорожье—Сочи: НОЦ РАО, 1998.
- Бошев П., Алексеев Н. Г., Семенов И. Н.* и др. Теоретические основы эргономики // Эргономика: Принципы и рекомендации / Под ред. В. М. Мунипова, В. П. Зинченко, И. Н. Семёнова и др. М.: ВНИИТЭ-СЭВ, 1981; 2-е изд., 1983.
- Деркач А. А., Семёнов И. Н., Степанов С. Ю.* Психолого-акмеологические основы изучения и развития рефлексивной культуры госслужащих. М.: РАГС, 1998.
- Казбеков К. А., Семёнов И. Н.* Рефлексивно-личностные особенности принятия решений в процессе управления комплексными организационными системами // Акмеология. 2009. № 3.
- Лаптева О. И., Семёнов И. Н., Куликова С. Г.* Рефлексивно-организационная психология. Учебно-методическое пособие. Новосибирск: НГАА, 2010; 2-е изд., 2011.
- Пономарев Я. А., Семёнов И. Н., Степанов С. Ю.* и др. Психология творчества: общая, дифференциальная, прикладная. М.: Наука, 1990.
- Растянных А. В., Степанов С. Ю., Ушаков Д. В.* Развитие рефлексивной компетентности в групповом творчестве. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
- Семёнов И. Н.* Методологические проблемы системного исследования организации мыслительной деятельности // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник-1982. М.: Наука, 1982. С. 301—319.
- Семёнов И. Н.* Человеческий и социальный капитал: междисциплинарные и рефлексивно-психологические аспекты взаимодействия // Модернизация экономики и глобализация / Под ред. Е. Г. Ясина. Т. 2. М.: ИД ВШЭ, 2009. С. 434—441.
- Семёнов И. Н.* Социокультурные и рефлексивно-психологические факторы развития креативности и профессионализма в организационной среде образовательных систем // Организационная среда XXI века / Под ред. Н. В. Тихомировой, А. Н. Занковского и др. М.: МЭСИ, 2010. С. 131—137.
- Семёнов И. Н.* Системодетельностная методология и рефлексивная психология мышления. М.: Институт им. Г. П. Щедровицкого, 2014.

- Семёнов И. Н.* Проблемы рефлексивной психологии бизнеса быстро-развивающихся организаций // Бизнес-психология в международной перспективе: Международная коллективная монография / Под ред. Н. Бентон, Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо. М.: Университетская книга, 2016. С. 252–279.
- Семёнов И. Н., Болдина Т. Г.* (отв. ред.-сост.). Рефлексивно-организационные проблемы формирования мышления и личности в образовании и управлении. М.: ИРПТиГО, 2003.
- Степанов С. Ю., Полищук О. А., Семёнов И. Н.* Развитие рефлексивной компетентности кадров управления: Метод. рекомендации / Под ред. А. А. Деркача. М.: РАГС, 1998.
- Matthaus W.* Sowjetische Denkpsychologie. Verlag fur Psychologie. Göttingen–Toronto–Zürich, 1988.

### **Origins, directions, trends and logic of reflexive-organizational psychology development**

*I. N. Semenov (Moscow)*

National Research University “Higher School of Economics”

Current problems and trends in reflexive-organizational psychology are discussed in the article, and the periodization of its development is presented.

*Keywords:* labor psychology, organizational psychology, ergonomics, acmeology, thinking, reflection, activity, management.

## **Современные модели дизайна работы: проактивное поведение**

*С. А. Маничев*

*Санкт-Петербургский государственный университет,  
Санкт-Петербурге*

Возрастающий интерес к проблемам дизайна работы отражается в росте научных и научно-прикладных публикаций в этой области. Паркер, Моргесон и Джонс по итогам частотного анализа зарубежной литературы обнаружили, что быстро растет число публикаций, посвященных частным аспектам дизайна работы: самоуправляющимся командам, учету отдельных особенностей дизайна работы при решении современных задач управления персоналом, регулировании производственных отношений, управлении операциями, цепочками поставок, управлении знаниями и сообществами. Однако и здесь есть разрыв — это разрыв между быстрым ростом частных публикаций в контексте решения локальных задач психологии/управления и относительно медленным ростом фундаментальных академических исследований, направленных на развитие объяснительных теоретических моделей дизайна работы (Parker, Morgeson, Johns, 2017, p. 412).

Поэтому особую важность приобретает построение многоуровневых интегральных моделей новых форм дизайна работы и их сопоставление с классическими моделями.

Исторически первой моделью дизайна работы была модель рабочих характеристик, предложенная Хакманом и Олдхемом (Hackman, Oldham, p. 256). Модель включала три составляющих: собственно характеристики дискретного рабочего контекста (базовые измерения работы), выходные переменные и критические психологические состояния как медиаторы, которые опосредствуют влияние контекста на выходные переменные. Характеристики контекста включают характеристики рабочих заданий («Разнообразии профессиональных

навыков», «Значимость задания», «Завершенность задания») и условий их исполнения («Автономия», «Обратная связь»). Контекст влияет на критические психологические состояния работника (осмысленность работы, знание результатов работы и ответственность за них). Психологические состояния, в свою очередь являются предикторами выходных переменных, охватывающих поведение работника (качество исполнения работы, абсентеизм и текучесть) и мотивационные эффекты (внутренняя мотивация и удовлетворенность трудом).

Критические состояния выступают в роли медиатора, т. е. фактически механизма влияния контекстных рабочих характеристик на мотивацию и поведение (исполнение работы) сотрудника.

Диспозициональные личностные характеристики более стабильны, вряд ли зависят от текущего дизайна работы не могут рассматриваться как медиаторы связи контекста и выходных показателей работы. Соответственно в модели Хакмана-Олдхема личностные характеристики (потребность в личностном росте и развитии) выступают в роли модератора: усиливают или ослабляют связи контекста, состояний и выходных характеристик.

Интегрированная модель связей характеристик рабочего контекста с медиативными состояниями работника и выходными переменными, связей, модулируемых устойчивыми личностными характеристиками впоследствии была названа моделью дизайна работы (Job design).

Результаты продолжающихся прикладных и академических исследований дизайна работы были осмыслены и обобщены в различных интегративных моделях. Современные интегративные психологические модели дизайна в процессе их развития постепенно охватывали все более широкий спектр различных входных и выходных составляющих работы. Эти характеристики работы и работника, тем не менее, во всех моделях дизайна работы, как и в модели Хакмана—Олдхема, устойчиво образуют четыре группы: а) входные рабочие характеристики, б) выходные переменные, в) медиаторы, которые опосредствуют влияние характеристик работы на выходные переменные и г) модераторы, которые усиливают или ослабляют влияние входа на медиаторы и/или влияние медиаторов на выходные характеристики работы (Morgeson, 2007, Humphrey, Nahrgang, Morgeson, 2007; Morgeson, Humphrey, 2008; Grant, Parker, 2009; Grant, Fried, Juillerat, 2010; Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti, 2007, 2014, 2017).

Как отмечают Моргесон и Хамфри, в теории дизайна работ самым слабым моментом был и остается ключевой вопрос — о медиативных

механизмах, посредством которых характеристики организации работы влияют на выходные переменные (аттитюды, поведенческие, когнитивные, благополучие). Как правило, большинство исследований было сосредоточено на узком наборе мотивационно-ориентированных медиационных механизмов (Morgeson, Humphrey, 2008, p. 73). Речь идет о том, что влияние рабочего контекста на выходные переменные опосредствуется мотивационными состояниями работников, но даже их состав очень скудно представлен в моделях дизайна работы.

Прорыв в понимании медиационных механизмов был связан с разработкой модели «требования-ресурсы» — Job Demands—Resources Theory (JD-R) (Demerouti, Bakker, Nachreiner, Schaufeli, 2001).

JD-R теория является попыткой соединить психологические концепции дизайна работы и теории рабочего стресса. Как указывают сами авторы теоретической модели, теории дизайна работы часто игнорировали роль стрессоров работы и жесткости требований, а модели рабочего стресса (стресс-копинг) в основном игнорировали потенциал мотивации, заключенный в ресурсах работы. Теория JD-R призвана объединить две традиции исследования и объяснить, как требования и ресурсы работы воплощаются сначала в медиаторы (уникальные и мультипликативные эффекты состояния работника и используемых им поведенческих рабочих копинг-стратегий), а затем — в исполнение работы и благополучие сотрудника (Bakker, Demerouti, p. 2).

В JD-R модели характеристики работы разделяются на два класса — требования работы (особенности контекста, приводящие к физическим, эмоциональным и ментальным нагрузкам) и рабочие ресурсы — особенности контекста работы, которые способствуют преодолению трудностей в работе и имеют мотивирующий потенциал. Рабочие ресурсы, в свою очередь, разделяются на структурные и социальные рабочие ресурсы. К структурным ресурсам относятся характеристики задач (task) работы (автономия, разнообразие и возможности для развития), к социальным ресурсам — характеристики социального контекста деятельности (поддержка, обратная связь и наличие обучения) (Tims, Bakker, Derks, 2013, p. 233).

Понятно, что рабочие ресурсы существуют как возможности, которые работнику надо реализовать в конкретной деятельности. Это лучше могут сделать работники, имеющие личный потенциал для использования возможностей, предоставляемых рабочими ресурсами.

Соответственно, в JD-R — модели рабочие ресурсы ситуации дополняются новым конструктом — концептом личностных ресурсов работника (аналог концепта «психологический капитал»).

Психологический капитал – положительное психологическое состояние развития человека, характеризуемого самоэффективностью, оптимизмом, надеждой и жизнестойкостью (Luthans, Avolio, Yousseff, 2007, р. 3). Характеристики человеческого капитала ближе не к чертам личности («trait»), а к состояниям («state») (Luthans et al., р. 544).

Соотношение личностных ресурсов, ресурсов и требований работы определяет текущие состояния работника. В последней обзорной работе Беккера и Демерути разнообразие состояний объединяется в два больших класса: мотивация (например, вовлеченность и приверженность) и напряжение (например, истощение, тревога, снижение уровня здоровья) (Bakker, Demerouti, 2017, р. 275). Эти состояния как медиатор опосредствуют влияние рабочих характеристик на выходную переменную – исполнение работы, и в этом смысле JD-R модель является развитием традиционных моделей дизайна работы.

В поздних вариантах JD-R модели есть одна принципиально важная инновация – дополнительно к медиативной переменной состояний введен еще один медиатор – стратегии поведения на рабочем месте, которые рассматриваются как копинги, обеспечивающие совладание с рабочей ситуацией. Эти поведенческие стратегии, направленные на редизайн работы обозначаются термином – «job crafting» (изменения в работе или «подстраивание» работы). Изменения в работе или подстраивание работы определяются в JD-R модели как спонтанные изменения в требованиях и ресурсах работы, инициированные самим сотрудником, чтобы достигнуть и/или оптимизировать свои личные рабочие цели (Tims, Bakker, Derks, 2013, р. 173). Эти изменения могут носить массовый характер и обнаруживают «восходящее» («снизу–вверх») влияние сотрудников на рабочий и организационный контекст деятельности, которые обычно задаются решениями менеджеров «сверху–вниз». Сама по себе идея копинг-стратегий традиционна для теории стресса, но для теории дизайна работы стала инновацией.

Способы подстраивания работы как копинг-стратегии рабочего поведения интегрируются в 4 типа стратегий:

- увеличение структурных ресурсов работы: повышение разнообразия, целостности и значимость задач, обратной связи от работы и возможности для развития, а также автономии – уровня контроля и самостоятельности,
- увеличение социальных ресурсов работы: улучшение взаимодействия, получение поддержки и обратной связи от других, возможности обучения,

- увеличение (усложнение) требований работы,
- уменьшение требований работы.

Первые три стратегии имеют положительные корреляционные связи друг с другом, а также с результативностью работы и оценками коллег. Четвертая стратегия – снижение требований – относительно независима от трех других. Кроме того, эта стратегия поведения может контрпродуктивно приводить к меньшей стабильности занятости (потере работы) и снижению качества работы (Tims, Bakker, Derks, 2013, p. 183).

Таким образом, в JD-R модели, кроме текущих состояний, появляется еще одна переменная – медиатор: стратегии поведения, которые зависят от рабочих и личностных ресурсов работника и опосредствуют их влияние на исполнение работы (Demerouti, Bakker, 2014, p. 423).

Разработки в рамках JD-R модели привели к тому, что концепт «проактивного поведения» как медиатора получил широкое признание, был «импортирован» и включен в другие интегральные модели дизайна работы, в которых он занял центральное положение (Grant, Fried, Juillerat, 2010, p. 427).

Проактивная перспектива развития моделей дизайна связана с растущей важностью предпринимаемых сотрудниками инициатив, направленных на предвидение и создание изменений в работе, базирующихся на росте неопределенности и динамичности деятельности (Grant, Parker, 2010, p. 317). В этом случае состав рабочих ролей и задач становится переменным, а не ориентированным на жестко заданный функционал должностных позиций (дизайн работы как Job design). Современные тенденции изменений в дизайне работы по инициативе работника, наличие «невидимых работ», не зафиксированных нормативно, гибкость рабочих ролей привели к изменению в понимании дизайна работы, что выразилось в замене термина Job design на термин Work design. Дизайн работы (как Work design) определяется «как исследование, создание и модификация композиций, контента, структуры и среды, в рамках которой осуществляется работа и роли (Morgeson, Humphrey, 2008, p. 47).

Однако разработка современных интегральных моделей дизайна натолкнулось на проблему, которая задала еще одну новую, пока не разработанную, линию исследований дизайна работы. Эта проблема связана с тем, что дизайн работы как дискретный контекст и рабочий ресурс деятельности не может восприниматься работником непосредственно. Как уже отмечалось выше дизайн работы – это обобщенные характеристики работы и это обобщение делается ра-

ботником на основании его собственного опыта. Совершенно также личностный ресурс работника (психологический капитал), например, представление о собственной эффективности — является обобщением опыта разрешения различных рабочих ситуаций. Возникает вопрос о том, как происходит это обобщение и как оно трансформируется в воспринимаемый работником дизайн работы и его самооценку личностных ресурсов. Надо отметить, что в исследованиях дизайна работы используются опросные методы, которые дают оценки не объективного, а воспринимаемого работником дизайна работы.

Любые важные изменения в опыте работника связаны с интерпретацией конкретных рабочих событий по мере их возникновения. Поэтому, чтобы понять опыт работы и понять взаимосвязь между рабочими событиями/ситуациями/рабочими характеристиками, с одной стороны, и опытом/благополучием/мотивацией, с другой стороны нужно сосредоточиться на рабочих ситуациях, эпизодах исполнения работы и дискретном поведении (Bakker, Demerouti, 2017, p. 280).

Но если мы рассматриваем последовательность рабочих ситуаций и событий с точки зрения управления ими со стороны работника, естественным образом возникает вопрос о механизмах регуляции деятельности работником. Как подчеркнул Хаккер в своем послании 11-му Европейскому конгрессу по психологии труда и организационной психологии: теория регулирования действий — это не только инструмент описания, но и нормативное руководство по эффективной и гуманизированной работе; основа международных стандартов в дизайне работ (Nacker, 2003, p. 105). К сожалению, это высказывание Хаккера в настоящее время скорее пожелание, чем реальность теорий дизайна работы.

Необходимо перебросить «мостик» между теорией дизайна работы и теорией регулирования действий.

Существующие модели регуляции деятельности (в западной традиции — действия, «Action») имеют общую особенность — выделяются уровни регуляции, связанные с уровнем осознания ситуации и действий — от неосознанного, автоматизированного до осознанного уровня в модели регуляции регуляции операторской деятельности А. А. Обознова (Обознов, 2005, с. 387), от неосознаваемого уровня навыков до уровня эвристических метакогниций — как сознательного, так и автоматического использования метакогниций в организационном поведении в теории действия Фрезе (Frese, 2009, p. 451), от скремблированного (пробы и ошибки) до стратегического уровня в модели Холнагеля СОСОМ (Contextual Control Model) (Hollnagel, 1998, p. 48).

Следовательно, обобщение особенностей ситуаций деятельности в характеристики дизайна работы как накопление и обобщение опыта работы может происходить на разных уровнях регуляции деятельности с разным уровнем осознания и экспликации рабочих событий.

В современных воззрениях на личность и поведение человека успешно совмещается когнитивный и личностный подход. Поведение и развитие личности понимается как соотношение двух сторон: во-первых имплицитного научения и формирования скрытых когнитивных схем как некоторой субстанции личности, «мягкого знания» и компетенций, выражающейся в быстрых интуитивных решениях, и, во вторых, усвоения эксплицитных, кодифицированных знаний, умений и навыков как основы рационального мышления. Эмоции, переживания при этом играют очень важную роль как маркеры ситуации и триггеры для включения систем интуитивного или рационального мышления.

Соотношение основанного на опыте (интуитивного) и рационального мышления является предметом когнитивно-опытной теории личности (самости) С. Эпстайна. С. Эпстайн попытался систематизировать существующие представления об этих процессах и выделил биполярные признаки, по которым различаются основанная на жизненном опыте (интуитивная) система и рациональная система (Epstein, 2003, p. 183).

Операциональные характеристики интуитивной системы, основанной на жизненном опыте: основана на процессах параллельной обработки информации, поэтому отличается высокой скоростью действия; основана на прошлом опыте, организованном вокруг грубо систематизированных эпизодов, событий и ситуаций, поэтому реагирует быстро, но меняется медленно, критерии оценки ситуации обращены к прошлому опыту.

Рациональная система имеет полярные характеристики: информация обрабатывается последовательно, поэтому система работает медленно, но меняется быстро; кодирует действительность в абстрактных схемах и символах, деконтекстуализирована; оценка ситуации основана на активном и осознанном опыте и рациональных критериях (логика и доказательства).

Сходные представления об операциональных свойствах систем интуитивного и рационального мышления выражено в моделях Системы 1 и Системы 2, введенных К. Становичем и Р. Уэстом (Stanovich, West, 2000, p. 659), признанных и развивавшихся Д. Канеманом (2004, с. 543). Однако наиболее важной разницей между двумя системами в рамках исходной концепции Системы 1 и Системы 2 Становича и Уэста считается то, что системы провоцируют различ-

ные трактовки ситуации и самих задач актора, т. е. различия между системами возникают уже с самого начала процесса понимания ситуации. Интерпретации задач в интуитивной Системе 1 высоко контекстуальны, персонализированы, социализированы и интерактивны (ориентированы на потенциальное обсуждение, даже в ситуации, когда этого обсуждения реально нет). Истолкование задач в рациональной Системе 2 деконтекстуализовано, деперсонализировано и лишено социального содержания (Stanovich, West, 2000, p. 658–659).

Таким образом, можно предположить два канала влияния рабочих событий на стратегии рабочего поведения:

- рациональный, основанный на осознанном разрешении рабочих ситуаций и осознанной выработке стратегий рабочего поведения, оптимизирующих условия (редизайн) и нагрузки (требования) при решении последовательности рабочих задач;
- интуитивный, приводящий к обобщению рабочих эпизодов в воспринимаемые характеристики рабочего контекста и выработке стратегий рабочего поведения, привязанных к характеристикам дизайна работы (т. е. высоко контекстуализированных стратегий).

Во втором случае «сигналы» текущих ситуативных контекстов «улавливаются» и обобщаются системой интуитивного мышления, образуя рамки осмысления ситуаций, переформулировки рабочих задач и выработки стратегий их решения. Эти сигналы в системе интуитивного мышления не обязательно осознаются, но эмоционально переживаются.

Исходя из этого, можно сформулировать две гипотезы исследования:

*Гипотеза 1.* Рациональный стиль мышления является предиктором выбора стратегий рабочего поведения.

*Гипотеза 2.* Интуитивный стиль мышления является модератором связи стратегий рабочего поведения с контекстом работы (рабочими ресурсами), поскольку интуиция позволяет аккумулировать огромное разнообразие ситуативных контекстов и грубо структурировать их в воспринимаемый обобщенный контекст дизайна работы.

В исследовании текущего или мгновенного субъективного благополучия на работе (momentary subjective well-being) используется понятие мгновенного эмоционального опыта, который обычно организуется вокруг конкретных эпизодов и ситуаций, происходящих в повседневной жизни людей на работе (Oerlemans, Bakker, 2013, p. 330).

А. Н. Костин и Ю. Я. Голиков (1999, с. 59) отмечают, что система ситуативной регуляции связана с стремлением работника оценить, разобраться, осмыслить ситуацию, что вызывает эмоциональные переживания. Понятно, что консолидация эмоционального опыта требует обработки эмоциональных «данных» о событиях, но обработка таких данных хорошо укладывается в современный концепт эмоционального интеллекта. Следовательно, уровень понимания и регулирования работником своих или чужих эмоций может быть еще одним важным аспектом регуляции действий и предиктором формирования стратегий рабочего поведения.

Соответственно, эмоциональный интеллект может рассматриваться как личностный ресурс (составляющая психологического капитала) работника. Один из основоположников исследований психологического капитала, Лютенс, предполагает, что эмоциональный интеллект является одним из «кандидатов» на включение в структуру психологического капитала в качестве его составляющей (Luthans, Youssef-Morgan, 2007, p. 354).

Эмоциональный интеллект, понимаемый как личностный ресурс обработки эмоциональных событий, может оказывать влияние на состояния работника и копинг-стратегии, и затем, через посредство эти медиаторов, — на выходные показатели исполнения работы, т. е. влияние эмоционального интеллекта на исполнение работы не должно быть прямым и непосредственным. Это может объяснить противоречивость эмпирических доказательств влияния эмоционального интеллекта на исполнение работы. Даже если отдельные метаанализы показывают, что эмоциональный интеллект влияет на исполнение работы, это влияние оказывается слабым (O'Boyle et al., 2011, p. 806), и подтверждается преимущественно для рабочих мест с высокими требованиями к эмоциям работника, так называемой эмоциональной работой (Joseph, Newman, 2010, p. 68). Объяснением невысокого уровня прямых корреляций эмоционального интеллекта и исполнения работы может быть то, что влияние эмоционального интеллекта опосредовано медиатором — стратегиями рабочего поведения.

Соответственно, можно сформулировать еще одну гипотезу исследования:

*Гипотеза 3.* Эмоциональный интеллект как личностный ресурс является предиктором стратегий рабочего поведения.

### **Участники исследования**

В исследовании приняли участие 525 человек, менеджеры крупного транспортно-го холдинга (возраст от 26 до 56 лет, средний возраст

по выборке 39,4 года; все имеют высшее образование, 84% – мужчины, 16% – женщины). Стаж работы руководителей составляет от 3 до 36 лет; средний стаж работы составляет 16,8 лет, 41% участников являются руководителями подразделений, 59% – заместителями руководителей.

## Измеряемые переменные

Все участники исследования проходили обследование по следующим психологическим методикам: «Интуиция и рациональность» (опросник С. Эпстайна), «Эмоциональный интеллект» (опросник «ЭМИн» Д. В. Люсина), специально разработанный опросник «Дизайн работы», опросник «Психологический капитал» и «Изменения в работе» («job crafting»).

Опросник С. Эпстайна содержит 4 шкалы: рациональные способности (рациональность), опора на рациональные способности (использование рациональности на практике), интуитивная способность (интуиция) и опора на интуицию (доверие к интуиции, принятие решений на основе интуиции в практической деятельности). Разделы «интуитивная способность (интуиция)» и «опора на интуицию» были адаптированы О. В. Степаносовой, Т. В. Корниловой. Разделы методики «рациональные способности (рациональность)» и «опора на рациональные способности», получены от С. Эпстайна и адаптированы в СПбГУ. Опросник состоит из 40 утверждений, испытуемые выражают свое отношение к каждому утверждению по 5-балльной шкале Лайкерта: от «1» – вовсе не верно, до «5» – полностью верно.

При адаптации методики на русскоязычной выборке Т. В. Корниловой и С. А. Корниловым результаты исследования показали высокую согласованность пунктов при измерении интуитивного стиля:  $\alpha$  Кронбаха = 0,87 (для N=852). Высокими были и показатели согласованности субшкал: для интуитивной способности (0,78); для опоры на интуицию (0,82) (Корнилова, Корнилов, 2013, с. 5). В нашем исследовании  $\alpha$  Кронбаха = 0,70 для шкалы рациональной способности («рациональность»);  $\alpha$  Кронбаха = 0,69 для шкалы «опоры на рациональность»; для шкалы интуитивной способности («интуиции»)  $\alpha$  Кронбаха = 0,72 и для шкалы «опоры на интуицию»  $\alpha$  Кронбаха = 0,75.

Опросник «Эмоциональный интеллект» (опросник «ЭМИн» Д. В. Люсина) содержит шкалы межличностного эмоционального интеллекта: понимание чужих эмоций, управление чужими эмоциями, а также шкалы внутриличностного эмоционального интеллекта: понимание своих эмоций, управление своими эмоциями

и контроль внешней экспрессии (Люсин, 2006). Опросник «ЭМИн» состоит из 46 утверждений, по отношению к которым испытуемый должен выразить степень своего согласия, используя четырехбалльную шкалу (совсем не согласен, скорее не согласен, скорее согласен, полностью согласен). Шкалы опросника, в общем, имеют приемлемую консистентность ( $\alpha$  Кронбаха 0,65–0,71). Шкала контроля экспрессии, по нашим данным, имеет низкий показатель  $\alpha$  Кронбаха (0,51), поэтому в исследовании не использовалась.

Опросник «Шкала изменений в работе» (Job Crafting) является адаптированным в СПбГУ вариантом, изначально разработанным и представленным в англоязычных публикациях (Tims, Bakker, Derks, 2012, p. 233). Опросник включает 21 утверждение, которые описывают различные элементы стратегии изменения рабочей ситуации. Респондент оценивает по пятибалльной шкале частоту использования элементов стратегий: от 1 – «никогда» – до 5 – «часто». Утверждения сгруппированы в 4 шкалы, относящиеся к 4 различным стратегиям изменения рабочей ситуации: «увеличение структурных ресурсов» – использование возможностей профессионального развития и стремление по возможности действовать самостоятельно ( $\alpha$  Кронбаха 0,75), «снижение требований» – стремление снизить уровень характеристик труда, которые вызывают стресс и напряжение ( $\alpha$  Кронбаха 0,73), «увеличение социальных ресурсов» – стремление выстраивать и использовать продуктивные взаимодействия с руководством и коллегами ( $\alpha$  Кронбаха 0,76), «увеличение рабочих требований» – стремление расширять сферу деятельности и выполнять более сложные задачи ( $\alpha$  Кронбаха 0,80) (Маничев, Погребницкая, 2018, с. 493).

В исследовании использовались также две шкалы опросника «Психологический капитал» А. Беккера («Самозффективность» и «Стойкость»), имеющие приемлемые показатели консистентности и наиболее часто используемые в исследованиях психологического капитала и личностных ресурсов деятельности на рабочем месте. Кроме того, именно эти характеристики имеют высокие корреляции с конструктивными стратегиями изменений в работе: «увеличением структурных ресурсов» и «увеличением рабочих требований» (Маничев, Погребницкая, 2018, с. 497–499).

Опросник «Дизайн работы» построен на основе опросника «Workspace Characteristics Profile» (Prien et al., 2009, p. 249–258) и предназначен для описания дизайна работы (характеристик работы) – особенностей контекста рабочего места руководителя. В исследовании использовались шкалы «структурированность задач» и «ориентация на результат», которые в сумме характеризуют уровень рациональности, продуманности дизайна работы – эксплицированность

и ясность задач и целей деятельности. Шкала структурированности задач включает 5 утверждений о наличии и использовании рабочих регламентов, доступности необходимой для деятельности информации, ясности задач, позитивности изменений в работе. Шкала ориентации на результат отражает использование в организации управления по результатам и состоит из 7 утверждений, касающихся ответственности за достижение личных рабочих целей и целей организации, измеримости, учета и требований соблюдения показателей деятельности. Утверждения о контексте оценивались по 6-балльной шкале частоты встречаемости соответствующих особенностей рабочего контекста (1 – «никогда», 6 – «всегда»). Шкалы имеют достаточно высокую консистентность:  $\alpha$  Кронбаха для шкал структурированности задач и ориентации на результат равна, соответственно, 0,73 и 0,69 (N=525).

## Результаты исследования

Естественно возникает вопрос, насколько на полученные данные оказывают влияние контрольные переменные – возраст и стаж респондентов? Стаж и возраст имеют слабые (теснота связи менее 0,16) отрицательные корреляции с характеристиками эмоционального интеллекта и психологического капитала и одной стратегией изменения работы – увеличением социальных ресурсов. Уровень должностной позиции (руководитель подразделения или заместитель) не связан с исследуемыми переменными: различия по T-критерию Стьюдента обнаружены только для одной переменной – ориентации на результат как характеристики дизайна работы: у руководителей ориентация на результат выражена несколько больше, чем у заместителей (средние значения, соответственно, равны 4,50 и 4,34,  $p=0,015$ ). Таким образом, возраст, стаж и уровень должностной позиции не связаны или слабо связаны с исследуемыми переменными.

Проведенный факторный анализ полученных данных позволил выделить 4 фактора (таблица 1).

Первый фактор объединяет характеристики психологического капитала, эмоционального интеллекта и рационального стиля мышления капитала – т.е. все изучаемые индивидуальные особенности работника, за исключением интуитивного стиля мышления. Этот фактор характеризует общий личностный потенциал работника, еще не реализованный в стратегиях рабочего поведения и обособленный от характеристик дизайна работы как контекста и внешнего к работнику обстоятельства. Фактически это фактор общей позитивной самооценки работника.

**Таблица 1**  
**Факторный анализ переменных**  
(метод главных компонент, варимакс с нормализацией Кайзера,  
объясненная совокупная дисперсия 59,0%)

Измеряемые переменные		Компонент			
		1 Общая само- оцен- ка	2 JD-R мо- дель	3 Ин- туи- ция	4 Некон- структив- ные стра- тегии
Стратегии изменения работы	Увеличение структурных ре- сурсов		0,638		
	Увеличение требований		0,696		
	Увеличение социальных ре- сурсов		0,390		0,557
	Снижение требований				0,724
Стиль мыш- ления	Рациональная способность	0,553	0,440		
	Опора на рациональность	0,442	0,477		
	Интуитивная способность			0,849	
	Опора на интуицию			0,898	
Эмоцио- нальный ин- теллект	Понимание чужих эмоций	0,773			
	Управление чужими эмоци- ями	0,802			
	Понимание своих эмоций	0,813			
	Управление своими эмоциями	0,724	0,313		
Психологи- ческий ка- питал	Самоэффективность	0,370	0,606		
	Стойкость	0,331	0,628		
Характери- стики (ди- зайн) работы	Структурированность задач		0,655		
	Ориентация на результат		0,574		-0,385

*Примечание:* Отброшены факторные нагрузки <0,3.

Второй фактор воспроизводит и подтверждает классический состав JD-R модели: включает в себя конструктивные стратегии поведения (увеличение требований к работе и увеличение структурных ресурсов), психологический капитал как личностный ресурс и характеристики работы как рабочий ресурс. К ним добавляются также две переменные, не входящие в классический состав JD-R модели, но имеющие существенные нагрузки по этому фактору: характеристики рационального стиля мышления (рациональная способность

и опора на рациональность). В фактор, воспроизводящий JD-R модель, характеристики эмоционального интеллекта (за исключением управления своими эмоциями) не вошли.

Оставшиеся измеряемые переменные выпали в два отдельных фактора:

- третий фактор образовали две оставшиеся стратегии изменения работы (увеличение социальных ресурсов и снижение требований), в этот же фактор с отрицательным весом вошла ориентация на результат. Этот фактор объединил неконструктивные стратегии рабочего поведения.
- в четвертый фактор отделились характеристики интуитивного стиля мышления (интуитивные способности и опора на интуицию).

Характеристики эмоционального интеллекта не вошли во второй фактор, описывающий дизайн работы. Выше была выдвинута гипотеза о том, что характеристики эмоционального интеллекта должны оказывать влияние на выходную переменную – стратегии поведения совместно с психологическим капиталом. Вряд ли можно рассчитывать, что все без исключения изучаемые характеристики эмоционального интеллекта отвечают этим требованиям. Чтобы найти такие характеристики эмоционального интеллекта, проведем регрессионный анализ двух взаимосвязанных конструктивных стратегий рабочего поведения (увеличение требований и структурных ресурсов), используя в качестве независимых переменных совместно характеристики психологического капитала и эмоционального интеллекта (таблица 2). В таблице представлены регрессионные модели для стратегий увеличения структурных ресурсов, увеличения требований и для агрегирующей их переменной – конструктивной стратегией в целом (получена суммированием значений шкал стратегий увеличения требований и увеличения структурных ресурсов).

Результаты регрессионного анализа показывают, что существенный вклад в стратегии рабочего поведения (выходные переменные), кроме рационального стиля и психологического капитала, вносят только две характеристики эмоционального интеллекта: понимание чужих эмоций и управление своими эмоциями. Проактивному поведению способствует прежде всего понимание других и управление самим собой.

Проведем факторный анализ переменных стратегий изменения работы, психологического капитала, добавив к ним только те переменные эмоционального интеллекта (понимание чужих эмоций и управление своими эмоциями), которые по данным регрессионного

**Таблица 2**

Факторный анализ переменных рациональности и дизайна работы и отобранных переменных стратегий изменения работы, психологического капитала, эмоционального интеллекта, (метод главных компонент, варимакс с нормализацией Кайзера, объясненная совокупная дисперсия 53,4%)

	Компонент	
	1	2
Увеличение структурных ресурсов	0,524	0,400
Увеличение требований	0,442	0,477
Самоэффективность	0,536	0,484
Стойкость	0,603	0,392
Понимание чужих эмоций	0,608	0,216
Управление своими эмоциями	0,595	0,361
Рациональные способности	0,804	
Опора на рациональность	0,806	
Структурированность задач	0,229	0,737
Ориентация на результат		0,802

*Примечание:* Отброшены факторные нагрузки  $<0,2$ .

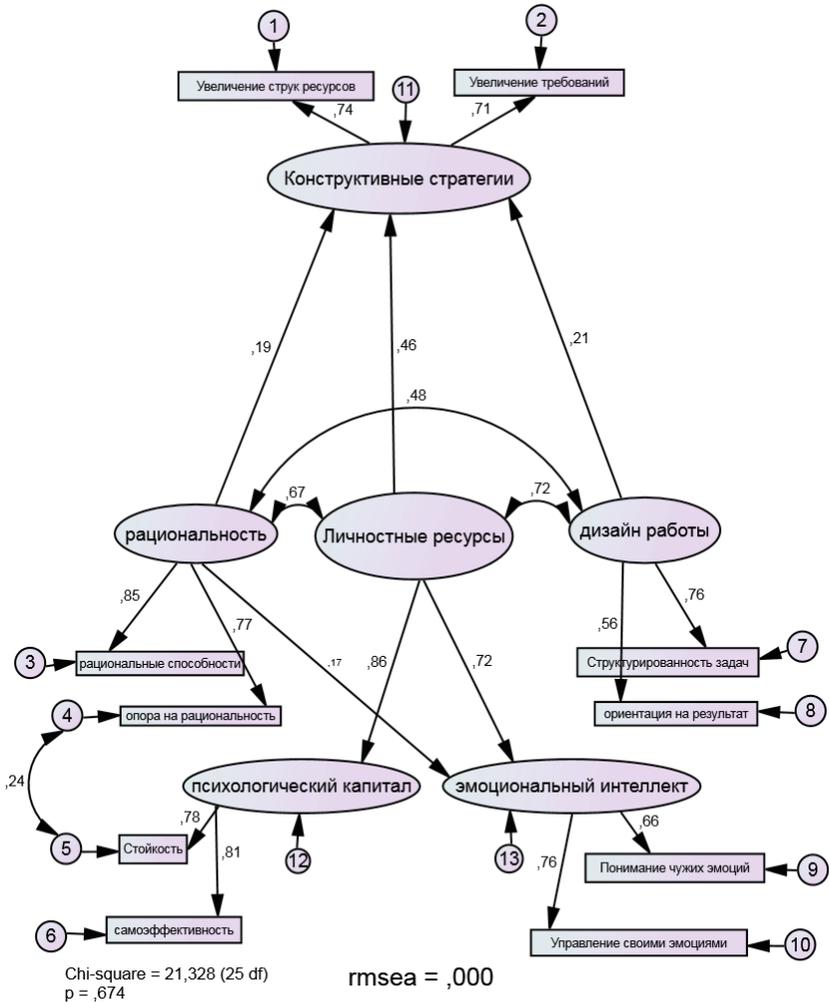
анализа вносят существенный вклад в выбор стратегий рабочего поведения. Результаты факторного анализа представлены в таблице 2.

Полученное факторное решение включает два фактора: они различаются тем, что в первый фактор входит рациональный стиль мышления работника (рациональные способности и опора на рациональность), а во второй фактор – рациональность дизайна работы (структурированность задач и ориентация на результат).

Таким образом, в эмпирическую модель стратегий поведения должны войти три группы предикторов: во-первых, объединение характеристик психологического капитала и эмоционального интеллекта как личностных ресурсов, во-вторых, характеристики рационального стиля мышления как отдельная группа переменных, и, в-третьих, характеристики рационального дизайна работы.

Проверим это предположение, построив структурную модель (модель путей) рассматриваемых переменных. Полученная модель представлена на рисунке 1.

Полученная модель соответствует выдвинутому предположениям. Этот вариант модели, по сравнению с альтернативными моделями,



**Рис. 1.** Эмпирическая модель стратегий рабочего поведения (модель путей)

имеет и наивысшее соответствие эмпирическим данным. Попытки вводить каузальные связи между психологическим капиталом, рациональным мышлением, эмоциональным интеллектом и дизайном работы приводят либо к ухудшению показателей соответствия модели эмпирическим данным, либо к таким же значениям показателей соответствия, но с существенным усложнением модели (необходимостью учета ковариаций переменных при неоптимальной структуре модели).

Таким образом, кроме эмоционального интеллекта и психологического капитала как личностных ресурсов, предикторами стратегий рабочего поведения являются еще две отдельные группы переменных: рациональный стиль мышления и рациональный дизайн работы.

Интуиция, как показывает факторный анализ (таблица 1) обособлена в отдельный фактор и не входит ни в фактор общей самооценки работника (фактор 1), ни в фактор JD-R модели (фактор 2), т. е. прямо не связана ни с выходной переменной (выбором стратегий поведения), ни с ее предикторами. Однако интуиция может играть роль модератора влияния предикторов – дизайна работы и рационального стиля мышления – на выходную переменную – стратегии рабочего поведения (см. выше – гипотеза 2).

Чтобы проверить эту гипотезу, разделим выборку респондентов по медиане распределения самооценок интуиции (медиана равна 32) на две группы: менеджеров с низкой (меньше или равно медиане) и с высокой (больше медианы) самооценкой уровня интуиции. Рассчитаем для этих групп коэффициенты корреляции (Пирсона) проактивной стратегии рабочего поведения (увеличение требований) с рациональным стилем мышления и дизайном работы (таблица 3).

Различия коэффициентов корреляции для выборок респондентов с высоким и низким уровнем интуитивной способности значимы на уровне 0,05, т. е. проявился модулирующий эффект уровня интуитивной способности. Для «интуитов» основным предиктором стратегии увеличения требований является рациональный благоприятный дизайн работы и в гораздо меньшей степени – рациональный стиль их собственного мышления. У менеджеров с низким уровнем

**Таблица 3**

Корреляции Пирсона стратегии увеличения требований при высоком и низком уровне интуитивной способности

		<b>Дизайн работы</b>	<b>Рациональность</b>
Увеличение требований (для всей выборки)	Корреляция Пирсона, N=525	0,362*	0,362*
Увеличение требований (для респондентов с высоким уровнем интуитивной способности, шкальная оценка >32)	Корреляция Пирсона, N=261	0,423*	0,272*
Увеличение требований (для респондентов с низким уровнем интуитивной способности, шкальная оценка ≤32)	Корреляция Пирсона, N=264	0,271*	0,423*

*Примечание:* \* – корреляция значима на уровне 0,001.

интуиции, наоборот, основным предиктором увеличения требований, является рациональный стиль их мышления, и существенно в меньшей степени – дизайн работы.

### **Обсуждение полученных результатов**

Результаты исследования показали, что рабочие стратегии разделились на две группы: во-первых, стратегии увеличения требований и структурных ресурсов, и, во-вторых стратегии увеличения социальных ресурсов и снижения требований.

Ранее уже было показано (Маничева, Маничев, 2014, с. 78), что ситуация однообразных задач и высокой самооценки работника приводит к сочетанию стратегии снижения требований к работе со стратегией поиска хороших отношений с коллегами (стратегия поиска социальных ресурсов). Полученные результаты подтверждают, что стратегия увеличения социальных ресурсов имеет амбивалентное значение и может комбинироваться не только с конструктивными стратегиями, но и с контрпродуктивной стратегией снижения требований к работе (таблица 1). Соответственно стратегия увеличения социальных ресурсов сама по себе амбивалентна и приобретает позитивное или негативное значение в зависимости от общего контекста деятельности.

Стратегии увеличения социальных ресурсов и снижения требований имеют невысокие корреляции со всеми остальными переменными и фактически выпадают из эмпирической модели.

Поэтому основным проявлением позитивного проактивного поведения оказываются стратегии увеличения требований и структурных ресурсов.

Полученные данные (рисунок 1) показывают, что предиктором выбора проактивных стратегий являются такие взаимосвязанные индивидуальные характеристики работника как психологический капитал и эмоциональный интеллект. Это подтверждает гипотезу 3 и позволяет включить эмоциональный интеллект в портрет потенциально «проактивной личности».

Обособленное положение в полученной факторной структуре данных занимает интуитивный стиль мышления. Этому может быть два объяснения.

Во-первых, как показывают опросы опытных и успешных менеджеров, интуитивные решения не всегда принимаются корпоративной культурой (Burke, Miller, 1999, p. 96). Когда менеджер обосновывает решение интуицией, но не приводит рациональных аргументов в пользу своего решения, это не очень хорошо воспри-

нимается окружающими. Поэтому интуитивный стиль мышления, как не очень социально одобряемый для менеджеров, не попал в общий фактор, объединяющий все позитивные самооценки работника (фактор 1, таблица 1).

Во-вторых, полученные данные показывают, что уровень интуиции сам по себе не имеет прямой связи с выбором стратегий поведения, но является модератором влияния на выбор стратегии со стороны других переменных – рационального стиля мышления или рациональности контекста и организации работы, что подтверждает гипотезу 2. У работников с низким уровнем интуитивности выбор проактивных стратегий связан с самооценкой уровня рациональности их мышления, а рациональность дизайна работы может быть любой. Работники – «интуиты», наоборот, более проактивны в том случае, когда дизайн их работы более рационален (выше структурированность задач и более четко поставлены цели), а самооценка личной рациональности может быть у них любой. Таким образом, самооценка уровня интуиции является своего рода «триггером», «включающим» разные факторы выбора стратегий: либо внутренний (рациональный стиль мышления работника) либо внешний (рациональный дизайн работы).

Подводя итоги исследования, можно сделать несколько выводов.

1. К личностным ресурсам проактивного совладания с рабочей ситуацией, кроме психологического капитала, можно отнести характеристики эмоционального интеллекта.
2. Рациональный стиль мышления и рациональный дизайн работы являются дополняющими личностные ресурсы факторами выбора проактивных поведенческих стратегий изменения работы.
3. Интуитивный стиль мышления является модератором влияния рационального стиля мышления или рационального дизайна работы на увеличение требований как проактивную поведенческую стратегию изменения работы.

## Литература

- Канеман Д. Контуры ограниченной рациональности: возможность интуитивных суждений и выбора // Эковест. 2004. Т. 4. № 4. С. 540–592.
- Корнилова Т. В., Корнилов С. А. Интуиция, интеллект и личностные свойства (Результаты апробации шкал опросника С. Эпстайна) // Психологические исследования. 2013. Т. 6. № 28. С. 5. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 26.01.2015).

- Костин А. Н., Голиков Ю. Я.* Теория и методы анализа проблемностей в сложной операторской деятельности // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / Под ред. Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 6–79.
- Люсин Д. В.* Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.
- Маничева Л. Г., Маничев С. А.* Изменения в работе (job crafting) как средство профессионального развития // Петербургский психологический журнал. 2014. Вып. 7. С. 57–79.
- Маничев С. А., Погребицкая В. Е.* Опросник «Психологический капитал» А. Беккера: адаптация на русскоязычной выборке. // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. Вып. 8. С. 489–500.
- Обознов А. А.* На пути построения системной модели психической регуляции операторской деятельности // Идеи системности в современной психологии / Под ред. В. А. Барабанщикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 385–404.
- Bakker A. B., Demerouti E.* Job Demands–Resources Theory // Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide / Eds P. Y. Chen, C. L. Cooper. John Wiley & Sons Ltd, 2014. V. III. P. 3–28.
- Bakker A. B., Demerouti E.* Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward // Journal of Occupational Health Psychology. 2017. V. 22. № 3. P. 273–285.
- Burke L. A., Miller M. K.* Taking the mystery out of intuitive decision making // Academy of Management Executive. 1999. V. 13. № 4. 91–99.
- Demerouti E., Bakker A. B., Nachreiner F., Schaufeli W. B.* The job demands–resources model of burnout // Journal of Applied Psychology. 2001. V. 86. P. 499–512.
- Demerouti E., Bakker A. B.* Job Crafting // An Introduction to Contemporary Work Psychology / Eds M. C. W. Peeters, J. de Jonge, T. W. Taris. 1<sup>st</sup> Ed. John Wiley & Sons, Ltd.: 2014. P. 414–433.
- Epstein S.* Cognitive-experiential self-theory of personality // Comprehensive Handbook of Psychology / Eds T. Millon, M. J. Lerner. Hoboken, N. J.: Wiley & Sons, 2003. V. 5: Personality and Social Psychology. P. 159–184.
- Frese M.* Toward a Psychology of Entrepreneurship – An Action Theory Perspective // Foundations and Trends in Entrepreneurship. 2009. V. 5. № 6. P. 435–494.
- Grant A. M., Fried Y., Juillerat T.* Work matters: job design in classic and contemporary perspectives // APA handbook of industrial and organiza-

- tional psychology / Ed. S. Zedeck. Washington, DC: American Psychological Association, 2010. V. 1. P. 417–453.
- Grant A. M., Parker S. K.* Redesigning Work Design Theories: The Rise of Relational and Proactive Perspectives // *The Academy of Management Annals*. 2009. V. 3. № 1. P. 317–375.
- Hacker W.* Action Regulation Theory: A practical tool for the design of modern work processes? The invited address at the 11<sup>th</sup> European Congress on Work and Organizational Psychology Lisbon, 14–17 May, 2003 // *European journal of work and organizational psychology*. 2003. V. 12. № 2. P. 105–130.
- Hacman J. R., Oldham G. R.* Motivation through the Design of Work: Test of a Theory // *Organizational behavior and human performance*. 1976. № 16. P. 250–279.
- Hollnagel E.* Context, cognition and control // *Co-operative process management* / Ed. Y. Wearn. London: Taylor & Francis, 1998. P. 27–52.
- Joseph D. L., Newman D. A.* Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model // *Journal of Applied Psychology*. 2010. V. 95. № 1. P. 54–78.
- Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B., Norman S. M.* Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction // *Personnel Psychology*. 2007. V. 60. P. 541–572.
- Luthans F., Avolio B. J., Youseff C.* Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- Luthans F., Youssef-Morgan C. M.* Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach // *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. V. 4. P. 339–366.
- Morgeson F. P., Humphrey S. E.* Job and Team Design: Toward a More Integrative Conceptualization of Work Design // *Research in Personnel and Human Resource Management* / Ed. J. Martocchio. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2008. P. 39–91.
- O'Boyle E. H., Humphrey R. H., Pollack J. M., Hawver T. H., Story P. A.* The Relation between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-analysis // *Journal of Organizational Behavior*. 2011. V. 32. № 5. P. 788–818.
- Oerlemans W. G. M., Bakker A. B.* Capturing the moment in the workplace: two methods to study momentary subjective well-being // *Advances in Positive Organizational Psychology*. 2013. V. 1. P. 329–346.
- Parker S. K., Morgeson F. P., Johns G.* One Hundred Years of Work Design Research: Looking Back and Looking Forward // *Journal of Applied Psychology*. 2017. V. 102. № 3. P. 403–420.
- Prien E. P., Goodstein L. D., Goodstein J., Gamble L. G. Jr.* A Practical Guide to Job Analysis. Hoboken, N.J.: Wiley & Sons, 2009.

- Stanovich K. E., West R. F.* Individual Differences in Reasoning: Implications for the Rationality Debate? // Behavioral and Brain Sciences. 2000. V. 23. P. 645–726.
- Tims M., Bakker A. B., Derks D.* Development and validation of the job crafting scale // Journal of Vocational Behavior. 2012. V. 80. P. 173–186.
- Tims M., Bakker A. B., Derks D.* The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources and Well-Being. // Journal of Occupational Health Psychology. 2013. V. 18. № 2. P. 230–240.

## **Часть 2**

# **СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА**

## Раздел 2.1

# Психология труда и вызовы цифровой экономики

### Проблемы проектирования тренажеров сложных эргатических систем в эволюционирующем техногенном мире

*С. Ф. Сергеев*

*Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,  
Санкт-Петербург*

В статье показано изменение парадигмы средоориентированного обучения операторов сложных систем на тренажерах, использующих высокоточные модели реальных систем управления и среды их применения. Эволюция техногенной среды ведет к повышению сложности профессиональной деятельности, что препятствует реализации технологий простого алгоритмического обучения. Прогнозы по снижению роли человека в эргатических системах не оправдываются. Новые эргатические системы использующие технологии искусственного интеллекта требуют от операторов качеств, превосходящих возможности человека, что требует экспертизы проектов и оценку пользовательской сложности управления. Показаны причины, приводящие к неклассической методологии «сложного обучения», учитывающего процессы самоорганизации и ориентации обучаемого в сложном динамическом контексте. Рассмотрены перспективные технологии и структуры тренажеров, реализующие симбиотическое средоориентированное обучение.

*Ключевые слова:* тренажеры, обучающая среда, симбиотическое обучение, техногенная среда, неклассическое обучение.

---

Результаты были получены в рамках выполнения государственного задания Минобрнауки России № 25.8444.2017/БЧ по проекту «Инженерно-психологическое проектирование тренажеров и обучающих систем на базе симбиотических полимодальных техногенных сред».

## Введение

Исторически появление тренажеров стало реакцией разработчиков техники на необходимость использования при работе с новыми машинами и механизмами непривычных для человека форм опыта, обусловленных появлением систем опосредованного управления и представления информации. Естественных механизмов адаптации и привычных сенсомоторных форм реагирования для управления искусственными динамическими системами в реальном времени оказалось недостаточно, и появилась задача формирования специального опыта, структур профессионально важных качеств, знаний, умений и навыков (Бодров, 2006). Эта задача решалась на тренажерах методом активного погружения будущих операторов в моделируемые условия психологически и перцептивно подобные условиям реальной деятельности (Лискин, 1987). Сформировалось направление обучения связанное с многократным повторением (тренировкой) типовых алгоритмов управления в учебных задачах и условиях, отражающих основные черты среды профессиональной деятельности (Сергеев, 2006).

Проблемами психологического обеспечения профессиональной деятельности в разные годы занимались известные отечественные ученые, представляющие, главным образом, Московскую и Ленинградскую научные школы психологии. Их трудами раскрыто классическое содержание профессиональной деятельности как предмета психологии, исследованы ее особенности (К. А. Абульханова-Славская, В. А. Бодров, А. К. Гастев, С. Г. Геллерштейн, М. А. Котик, Н. Д. Левитов, В. Н. Мясищев, А. П. Нечаев, Г. С. Никифоров, О. Г. Носкова, К. К. Платонов, В. Ф. Рубахин, И. М. Сеченов, В. А. Толочек, И. Н. Шпильрейн). Были разработаны методология и теория профессиональной деятельности (Б. Г. Ананьев, В. А. Бодров, А. В. Брушлинский, А. И. Галактионов, Л. Г. Дикая, Е. М. Иванова, А. В. Карпов, Б. Ф. Ломов, В. И. Медведев, Г. В. Суходольский, В. Д. Шадриков), исследованы направления развития личности профессионала, разработана проблема профпригодности (Л. И. Анцыферова, М. А. Дмитриева, А. Л. Журавлев, Д. Н. Завалишина, Э. Ф. Зеер, А. М. Зимичев, Е. А. Климов, Г. Л. Коротеев, А. А. Крылов, А. И. Нафтгульев, А. А. Обознов, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, А. А. Реан, И. Л. Соломин, Ю. И. Филимоненко), созданы методы и технологии инженерно-психологического проектирования техники и операторской деятельности (В. Ф. Венда, Ю. Я. Голиков, Г. М. Зараковский, В. П. Зинченко, А. Н. Костин, Б. Ф. Ломов, В. М. Мунипов, Г. В. Суходольский, Ю. К. Стрелков, Д. А. Ошанин), решены задачи проф-

отбора и обучения с использованием технических средств подготовки и тренажеров (В. А. Бодров, В. Н. Дружинин, А. Н. Занковский, Г. Л. Коротеев, В. Н. Соколов, А. А. Фрумкин, В. Е. Шукшунов).

В результате к восьмидесятым годам прошлого века в инженерной среде сформировалось устойчивое мнение о необходимости точного моделирования условий реальной деятельности для достижения требуемых уровней профессиональной готовности (Сергеев, 2011в). Появилась целая отрасль тренажеростроения, использующая последние достижения науки и технологий моделирования и представления информации для имитации на тренажере всех аспектов перцептивного опыта операторов, практически неотличимого для субъекта от опыта получаемого им в реальной деятельности (Сергеев, 2010б).

Обучение на тренажерах стало сводиться к повторению алгоритмов реальной деятельности в стандартных условиях и формированию адекватных типовым ситуациям форм поведения операторов (Сергеев, 2011а). Для имитации условий деятельности и в настоящее время широко используются компьютерные технологии, реализующие модели переменной реалистичности, охватывающие континуум Милгрема от полной искусственной виртуальной и дополненной реальности до физических натуральных условий реальной деятельности (Milgram, Kishino, 2005). При этом технологически доступным стало моделирование сред с высокой иммерсивностью, обеспечивающих формирование чувства присутствия и полное мультимодальное погружение обучаемого в среду обучения (Сергеев, 2006, 2010б, 2011б).

Однако на этом все достижения данного направления тренажеростроения заканчиваются, так как методическая, психолого-педагогическая, сторона тренажерного обучения по-прежнему строится на простом повторении учебных задач, не учитывающем специфику индивидуального обучения и самообучения человека. Мир задач, решаемых в современных эргатических системах, по своей сложности далеко ушел от осуществления примитивных сенсомоторных координаций и алгоритмических операций, на развитие которых ориентировались первые тренажеры (Сергеев, 2014, 2016).

## **Проблемы сложного обучения в тренажерных средах**

Несмотря на то, что в деятельность оператора включаются все уровни организации психики человека, методики тренажерного обучения по-прежнему опираются на дидактическую формулу «*Repetitio est inaeq. studiorum*» (*лат.*), известную нам как «Повторенье — мать учения». В результате повторения, по мнению адептов данного на-

правления, возникают и совершенствуются все профессиональные навыки и умения (Сергеев, 2011г).

Революционные изменения в области проектирования управляемых машин связанные с эволюцией техногенной среды и средств сетевых электронных коммуникаций кардинальным образом меняют постановку и решение проблемы учета человеческого фактора в обучении (Сергеев, 2018). Простого повторения элементов профессиональных задач сейчас недостаточно для эффективного включения оператора в решение задач связанных с симбиотическими отношениями человека с техногенным миром, требующими развития сложных форм интеллектуальной деятельности (Сергеев, 2013, 2014б).

В последние 20 лет наблюдаются процессы интенсивного внедрения технологий автоматизации при выполнении алгоритмов управления сложными техническими системами. Это создало в среде проектировщиков иллюзию скорого исключения человека из контура управления машиной. По их мнению, стала возможной замена оператора системами и средствами автоматизации и роботизации (Сергеев, 2006б). Ожидалось быстрое снижение значимости человека-оператора при работе со сложными системами, вплоть до его полного исключения в связи с переходом к автоматическому управлению. Этому способствовало интенсивное развитие систем электронных коммуникаций и методов искусственного интеллекта, обещавших полностью заменить человека в точке «технологической сингулярности» (Сергеева, 2017; Milgram, Kishino, 1994; Vinge, 1993). Методологический базис проектирования включал также философию материализма распространенную в инженерной среде, которая упрощала человека до уровня сложной машины.

Однако данные прогнозы по снижению роли человека в эргатических системах пока не оправдались. Более того, наблюдается более интенсивное, чем это было ранее, включение человека в различные формы ориентирующей и управляющей коммуникации, циркулирующей в системах управления. Возникли новые задачи, такие как формирование миссий для роботов, копирующее управление в виртуальных средах, контроль автоматических аппаратов (Сергеев, 2013а, б, 2014г).

В области профессиональной подготовки мы впервые столкнулись с парадоксальным фактом предъявления разработчиками техники требования к профессиональным качествам операторов, превышающие возможности их психофизиологической системы по обработке и интерпретации необходимой для принятия адекватных решений информации. Это значит что никакой оператор в принципе, ни при каких условиях, не сможет эффективно работать с такой сис-

темой. Однако тренажеры для данных систем, тем не менее, производятся в надежде, что методисты и инструкторы все-таки смогут научить оператора требуемому поведению. Этого не происходит, и мы сталкиваемся с потенциально опасными, с точки зрения функционирования человеческого фактора, системами с *актуально непригодными* операторами. При этом последние могут и не осознавать свою профессиональную недостаточность, ориентируясь на ложные концептуальные модели рефлексивного сознания. Сложившаяся ситуация требует от разработчиков дать оценку предельного уровня сложности операторской деятельности в будущей системе. Необходимо определение потенциальной возможности освоения ее алгоритмической и когнитивной компонент. Требуется проведение работ по адаптации техники под обслуживающего ее оператора, что отличается от классической адаптации человека под технику.

В отличие от классической задачи профотбора, предполагающей безусловное наличие в генеральной совокупности требуемого объема потенциально годных претендентов, в данном случае их может не быть совсем. Только управление уровнем сложности деятельности оператора в эргатической системе может создать условия для безошибочного управления и принятия решений. Это новая задача эргономического и технического проектирования требующая создания моделей деятельности с переменной функциональной нагрузкой на оператора.

Интеллектуализация техногенной среды управления сопровождается появлением технологий моделирования практически всех аспектов воспринимаемого профессионального и учебного опыта, что снимает проблему подбора в тренажерах длительное время считавшуюся основной при создании систем профессиональной подготовки операторов сложных технических систем. Вместо вопроса «Как моделировать?» встали вопросы «Что моделировать? И зачем моделировать? Ответа на эти вопросы у инженеров пока нет, так как они лежат в плоскости педагогики и психологии обучения.

Обучение в традиционных представлениях классической педагогики рассматривается как активное взаимодействие двух систем — учителя и ученика через учебное содержание. Инструктор является источником знаний (структурированной информации), а курсант — ее потребителем, в известной мере пассивным элементом. В силу этого все методы обучения направлены на предъявление ученику информации и учебных задач с последующим осуществлением деятельности в моделирующих средах, содержащих существенные элементы и алгоритмы реальной деятельности. Такая схема учебного процесса лежит в основе всех методов электронного обучения,

но она неэффективна при обучении работе с современными сложными системами управления. В них оператор должен сам ставить задачу управления, а не быть пассивным проводником стандартных идей. В условиях усложнения техногенной среды человеческой цивилизации возникла необходимость в смене парадигмы профессионального обучения, переходе к *сложному обучению*, под которым мы понимаем использование представлений неклассической и постнеклассической психологии и педагогики, рассматривающие процессы направленной ориентации и координации самоорганизующейся когнитивной системы ученика в среде его опыта (Сергеев, 2017а, б).

### **Педагогические пролегомены сложного обучения**

В сложном обучении управляемая техногенная среда должна предоставлять пользователю доступные ему возможности, позволяющие решать задачи управления и не ограничивать поле его действий. Возникают вопросы распределения операторских функций в среде управления эргатической системой, рассматриваемые в контексте самоорганизации конкретного субъекта в процессе воздействия на него самоорганизующейся коммуникации. Появление управляемого порядка в финальной системе является особой темой сложного обучения, отличающей его от классических концептов связанных с использованием категории знание.

Классические модели обучения в виде дидактического треугольника, включающего ученика, учителя и учебное содержание, отражают ряд широко используемых в педагогике дидактических принципов, которые рассматривают в качестве главного активного элемента среды обучения преподавателя, реализующего методику обучения. Ученик в известной мере пассивен и является объектом и субъектом педагогического воздействия. Именно отношения педагога и ученика определяют качество педагогического процесса. Следовательно, по мнению проектировщиков методической компоненты электронных систем обучения и тренажеров, для того, чтобы создать эффективную систему е-обучения достаточно с помощью технологии смоделировать рабочую среду, функции и логику действий педагога.

Эта во многом спорная точка зрения классической психологии и педагогической психологии широко тиражируется в инженерно-педагогической среде и является основой е-дидактики – комплексной дисциплины о методах обучения в новой педагогической реальности века технологий. Основная проблема такого подхода заключается в том, что он отражает в рамках классической рациональности инженерное понимание обучения как управляемого извне инфор-

мационного процесса, связанного с передачей знаний рассматриваемых в виде порций структурированной информации. Это противоречит современным научным данным из области обучения человека, в соответствии с которыми процесс научения носит коммуникационную, ориентирующую ученика в зоне учебного содержания, природу (Сергеев, 2014а, б). При этом категории «знание» и «обучение» отражают процессы самоорганизации когнитивной системы человека в обучающей среде (Сергеев, 2008).

В сложном обучении особую роль играет коммуникация, циркулирующая в профессиональной и обучающей средах. Автором настоящей статьи предложена концепция ориентирующей коммуникации, которая позволяет объяснить процессы обучения в самоорганизующихся системах (Сергеев, 2014а).

Основные положения концепции:

1. Мозг является физической системой аутопоэтического типа способной вместе с сенсомоторными системами человека создавать и поддерживать целостность генерируемого в нем психического содержания в форме субъективного мира с действующим в нем субъектом, получающим и использующим сознательный опыт в процессе создания цепей ориентирующих отношений в рекурсивных циклах самовоспроизводства и коммуникации.
2. Человек посредством ориентирующей коммуникации непрерывно ассимилирует в структуры своего конструирующего опыта оцениваемые им как позитивные аспекты интерактивных контактов перцептивных систем с миром, дающие субъекту потенциал для самосохранения и продолжения биологической и социальной эволюции.
3. В процессе обучения возникают связанные друг с другом циклы обработки информации и циклы формирования инструментов для обработки информации. Идет непрерывный на всех временных уровнях процесс поиска и создания эффективных когнитивных инструментов, позволяющих познавать мир в русле создания личной истории человека.
4. Обучение есть вмешательство в циклы порождения опыта и когнитивных инструментов посредством коммуникационной ориентации субъекта и внедрения соответствующей информации.
5. Самообучение человека строится на основе рефлексивной самоориентации, протекающей в форме процесса внутренней коммуникации субъекта с самим собой и своим внутренним миром. Сознание при этом является инструментом социальной и эго коммуникации, вовлекающим человека в процессы аутопоэзии са своего Я.

6. Знание как результат педагогического процесса формируется на психологическом и нейробиологическом уровнях и является системным, неотделимым от человека свойством его психобиологической организации, воплощенным в нее.
7. Субъект работает со своим субъективным миром посредством обмена и интерпретации циркулирующей в нем информации, а мозг работает с физическим миром посредством фиксации изменений, возникающих на входах перцептивных систем (Сергеев, 2014а).

В соответствии с концепцией ориентирующей кооперации обучающие системы являются системами, организующими и поддерживающими информационную среду в виде динамической системы, в которой проходят процессы коммуникации ориентирующие когнитивные и личностные механизмы ученика в зоне учебного содержания направленного на порождение (конструирование) учебного результата.

В процессе педагогической коммуникации на период ее осуществления возникает самоорганизующаяся социальная система, производящая в процессе своей эволюции направленные изменения в когнитивной и личностной системах человека. Отметим, что такие самоорганизующиеся метасистемы возникают во время течения любой коммуникации. Спецификой обучающей коммуникационной метасистемы является ее направленность на получение педагогического результата. Роль преподавателя заключается в поддержании вектора обучающей коммуникации в направлении обеспечения обучающего эффекта. Заметим при этом, что педагог создает условия для возникновения обучающей коммуникации и в этом он самостоятелен. Однако при реализации коммуникации его свобода и активность ограничены свойствами и механизмами самоорганизации, возникающими и действующими в конкретной учебной ситуации.

### **Неклассическое средоориентированное обучение**

Развитие технологий моделирования привело в последнее десятилетие к широкому распространению технологий и методологии средоориентированного обучения, ее классического варианта постулирующего особую роль подобия модели деятельности реальной. Практически тренажеры превратились в высокоточные модели реальной деятельности. Обучение в среде является вариантом методологии проб и ошибок перенесенной в сложные виды деятельности. Однако классический подход преувеличивает значение внешних

средств деятельности, оставляя в тени внутренние детерминанты формирования профессионала. В результате страдает качество обучения, формируются внутренне неэффективные структуры и системы знания. Проявляется эффект дилетанта, резко суживающего диапазон эффективной профессиональной деятельности. Можно сказать, что классическое средоориентированное обучение массово порождает профессионалов среднего уровня.

Проектирование систем обучения для подготовки операторов сложных технических систем потребовало новой постнеклассической эргономики тренажеростроения (Сергеев, 2009б, 2012), рассматривающей процесс обучения как процесс аутопоэтической самоорганизации и ориентации социальной коммуникации и организма (Луман, 2007; Varela et al., 1974).

Основные тезисы постулативной схемы данного направления:

- вводятся понятия «обучающая среда» и «среда обучения», которые разделяют формальную модель деятельности и технологии ее создания (среда обучения) от включенных в учебную коммуникацию когнитивно-ментальных и личностных структур обучаемого (обучающая среда);
- среда эргатической обучающей системы является продуктом конструирующей деятельности психики человека-оператора и не может быть рассмотрена вне её психического содержания;
- среда отражает феномен динамической целостности циклически формирующихся цепей отношений человека с физической и социальной реальностью в процессе обеспечения его жизнедеятельности. Среда выступает перед субъектом одновременно в виде субъективной реальности и как внешняя предметная, объективная структура мира, в котором действует субъект;
- обучающая среда в содержательном плане возникает всегда как динамический процесс формирования сети отношений в субъекте обучения, в который им лично (не всегда осознанно) избирательно вовлекаются самые разнообразные элементы внешнего и/или внутреннего окружения с целью обеспечения: аутопоэзиса организма, сознания, стабильности личности и непрерывности ее истории.

В среде могут действовать агенты (акторы) разной физической природы. И тот, и другой может быть машиной или человеком, или оба люди или обе машины. В сети элементы могут быть разной природы. Все акторы обучения накапливают или используют знания для порождения нового знания или распределения существующего знания по носителям с разным уровнем знаний. В этом состоит основ-

ная функция обучения – распределение знаний в обучающей среде. Заметим, что обучение не создает нового знания, хотя в процессе распределения знания могут возникать элементы нового (Сергеев, 2010в). Использование опыта успешно прошедших обучение для создания обучающих процедур может стать эффективным направлением совершенствования тренажеров.

### **Симбиотическое средоориентированное обучение**

Симбиотическое обучение заключается в использовании технологий искусственного интеллекта для усиления возможностей оператора, который становится элементом коммуникационного объединения человека с искусственным или распределенным интеллектом управляемой системы в виде *интеллектуального симбионта* (Сергеев, 2013в). Интеллект проявляется только в организованной среде и связан с поиском, созданием и применением средств гармонизирующих отношения системы со структурируемой средой. К интеллектуальным симбионтам относятся различные виды интеграции интеллектуальной и когнитивной систем человека с различного рода организованными физическими сущностями, позволяющими повысить эффективность возникающей системы при решении интеллектуальных задач.

При включении обучаемого во взаимодействие со сложными системами (тренажером, средой управления) возникают различные формы межсистемных объединений, в которых проявляются активные формы преобразования и структурирования среды обучения, которые могут быть полезны в реальной деятельности. Можно говорить о формировании и развитии *симбиотических концептуальных моделей деятельности*, которые в отличие от классических ментальных концептуальных моделей не являются фиксированным, в значительной мере алгоритмическим продуктом психики человека хранящемся в его памяти, а есть результат совместного творчества оператора и искусственного интеллекта машины.

Проблема адаптивности является центральной при создании технических средств профессиональной подготовки операторов сложных эргатических систем всех типов. Она отражает общее свойство живого к приспособлению путем выработки новых гибких когнитивных и исполнительных структур и лежит в основе всех методов обучения. Практически все параметры учебной задачи могут быть использованы для включения и совершенствования тех или иных профессионально-важных функций, знаний, умений и навыков человека.

Рекурсивный характер сложного обучения связан с циклическими процессами самовоспроизведения, действующими в организме человека, что позволяет выделить рекурсивное повторение в качестве одного из основных методов и методологических принципов обучения в искусственных средах.

Искусственная среда обучения в тренажере, представленная ученику в виде мира его деятельности, должна включать все типы обучения, ведущие к появлению эффективного профессионального поведения.

При создании среды обучения в тренажере необходимо учитывать эффекты самоорганизации, возникающие в системе «среда обучения—ученик». Важно обеспечить активность ученика в процессах включения в среду обучения, что обеспечивает в дальнейшем деятельность в профессиональной среде. Основные проблемы, возникающие при синтезе тренажеров как систем адаптивного и симбиотического информационного взаимодействия:

- поиск закономерностей стохастической детерминации поведения человека управляемым объектом и средой, средствами машинного обучения;
- создание сети регистрации данных для качественного и количественного анализа факторов и критериев сложности решения профессиональных задач в процессе жизненного цикла управляемого объекта и тренажеров.
- выбор оптимальных моделей, уровней, методов и средств адаптации структуры и средств взаимодействия в нормальных и экстремальных условиях при реализации различных функций;
- разработка моделей адаптивного коммуникационного взаимодействия оператора с системами искусственного интеллекта;
- исследование психологических закономерностей протекания мыслительных, мнемических и перцептивных процессов в условиях циклической самоорганизации структур профессионального опыта;
- использование истории взаимодействий оператора с тренажером и реальной техникой для их оптимизации и совершенствования (Сергеев, 2017).

### **Техногенный мир, его обучающие и модифицирующие человека свойства**

Наблюдения за скоростью эволюции цивилизации показывают, что она непрерывно ускоряется, приобретает глобальный характер и подчиняется простому логарифмическому закону. Точка, в кото-

рой эта функция стремится к бесконечности — точка сингулярности. В этой точке должны произойти качественные изменения в содержании и формах развития человечества (Назаретян, 2015; Панов, 2013; Сергеева, 2017в). По мнению автора термина «технологическая сингулярность» Вернора Винджа к 2030 г. человечество будет иметь технологические средства для создания сверхчеловеческого интеллекта:

- крупные компьютерные сети (и их объединенные пользователи) смогут «осознать себя» как сверхчеловеческие разумные сущности;
- человеко-машинный интерфейс станет настолько тесным, что интеллект пользователей можно будет обоснованно считать сверхчеловеческим;
- биология обеспечит нас средствами улучшения естественного человеческого интеллекта (Milgram, Kishino, 1994).

Вера в научно-технический прогресс поддерживается и другими исследователями. Так, по мнению А. П. Назаретяна «Среди условий оптимального развития цивилизации в ближайшие десятилетия — неизбежная „денатурализация“ человеческого тела и разума, ускоренное формирование человеко-машинных комплексов и искусственная перестройка вещественного субстрата — носителя разума» (Назаретян, 2015, с. 276). Мир становится все более организованным и предсказуемым (Лепский, 2012). Началась фаза формирования технобиода — единого самоорганизующегося планетарного единства, объединяющего человека и технологию (Чеклецов, 2010; Sergeev, 2014).

Эволюция техногенного мира, появление глобальной интеллектуальной среды, ведут к изменению фундаментальных человеческих ценностей, являющихся основой стабильности человеческой личности. Техногенная среда вовлекает в логику своей эволюции практически все человечество во всех сферах и формах его жизнедеятельности (Луман, 2007). Формируется параллельный цифровой виртуальный мир тотальной связанности человечества. Можно сделать предположение, что техногенная среда будет иметь свойства глобальной распределенной обучающей системы, формирующей все необходимые для самовоспроизводства элементы. В этом и будет решение проблемы тренажерного обучения.

## **Литература**

*Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.

- Голиков Ю. Я.* Психологические проблемы конвергентных технологий // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Сер. «Труды Института психологии РАН». М., 2014. С. 13–31.
- Лепский В. Е.* Саморазвивающиеся инновационные среды в контексте становления VII социогуманитарного технологического уклада // Организация саморазвивающихся инновационных сред / Под ред. В. Е. Лепского. М.: Когито-Центр, 2012. С. 5–25.
- Лискин В. М.* О степени подобия тренажера реальному объекту управления / В. М. Лискин, С. Ф. Сергеев, А. Н. Мешков // Структура и динамика познавательной и исполнительской деятельности. Труды ВНИИТЭ. Эргономика. Вып. 33. М., 1987. С. 29–37.
- Луман Н.* Введение в системную теорию. М.: Логос, 2007.
- Назаретян А. П.* Середина XXI века: загадка сингулярности // Вестник Российской академии наук. 2015. Т. 84. № 3. С. 275–277.
- Панов А. Д.* Технологическая сингулярность, теорема Пенроуза об искусственном интеллекте и квантовая природа сознания // Метафизика. 2013. № 3 (9). С. 141–188.
- Сергеев С. Ф.* Проектирование обучающих сред // Школьные технологии. 2006. № 3. С. 58–65.
- Сергеев С. Ф.* Иммерсивность, присутствие и интерактивность в обучающих средах // Школьные технологии. 2006. № 6. С. 36–42.
- Сергеев С. Ф.* Конструктивизм: концепт «знание» // Философия образования. 2008. № 1 (22). С. 286–294.
- Сергеев С. Ф.* Обучающие и профессиональные иммерсивные среды. М.: Народное образование, 2009.
- Сергеев С. Ф.* Инженерно-психологическое проектирование сложных эрготехнических сред: методология и технологии // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. Вып. 1. М.: Издво «Институт психологии РАН», 2009. С. 429–449.
- Сергеев С. Ф.* Виртуальные тренажеры: проблемы теории и методологии проектирования // Биотехносфера. 2010. № 2 (8). С. 15–20.
- Сергеев С. Ф.* Методологические и теоретические вопросы присутствия в искусственных средах обучения // Теоретические и прикладные проблемы акмеологии. Сборник науч. статей. Вып. 14 / Под ред.: Ю. А. Шаранова. СПб.: СПБПИА, 2010. С. 20–52.
- Сергеев С. Ф.* Эргономика иммерсивных сред: методология, теория, практика: дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2010.
- Сергеев С. Ф.* Адаптивность в тренажерах // Научно-технический вестник Санкт-Петербургского государственного универси-

- тета информационных технологий, механики и оптики. 2011. № 6 (76). С. 118–123.
- Сергеев С. Ф.* Присутствие и иммерсивность в обучающих средах. СПб: Изд-во Политехн. ун-та, 2011.
- Сергеев С. Ф.* Проблема подобия в тренажерах / С. Ф. Сергеев, М. А. Захаревич, В. Н. Соколов // Российский научный журнал. 2011. № 6 (25). С. 102–109.
- Сергеев С. Ф.* Методология проектирования тренажеров с иммерсивными обучающими средами // Научно-технический вестник Санкт-Петербургского государственного университета информационных технологий, механики и оптики. 2011. № 1 (71). С. 109–114.
- Сергеев С. Ф.* Образовательные среды в постнеклассических представлениях когнитивной педагогики // Открытое образование. 2012. № 1 (90). С. 90–100.
- Сергеев С. Ф.* Наука и технология XXI века. Коммуникации и НБИКС-конвергенция // Глобальное будущее 2045. Конвергентные технологии (НБИКС) и трансгуманистическая эволюция. Под ред. Проф. Д. И. Дубровского. М.: ООО «Издательство МБА», 2013. С. 158–168.
- Сергеев С. Ф.* Инженерно-психологические и педагогические проблемы и перспективы тренажеростроения // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Вып. 5. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 13–38.
- Сергеев С. Ф.* Интеллектуальные симбионты в эргатических системах // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. 2013. № 2 (84). С. 149–154.
- Сергеев С. Ф.* Обучающая коммуникация и интерфейс в компьютерных образовательных системах и средах / С. Ф. Сергеев, А. С. Сергеева // Открытое образование. 2014. № 5 (106). С. 41–48.
- Сергеев С. Ф.* Коммуникационный базис механизмов обучения // Народное образование. 2014. № 8. С. 137–145.
- Сергеев С. Ф.* Психологические аспекты проблемы интерфейса в техногенном мире // Психологический журнал. 2014. Т. 35. № 5. С. 88–98.
- Сергеев С. Ф.* Техногенные метаморфозы: человечество в зеркале аутопоэтической коэволюции // Человек в техносреде: конвергентные технологии, глобальные сети, Интернет вещей. Сборник научных статей. Вып. 1 / Под ред. Н. А. Ястреб. Вологда: ВоГУ, 2014. С. 146–150.

- Сергеев С. Ф.* Проблема квазисоциального интерфейса в робототехнических средах / С. Ф. Сергеев, А. С. Сергеева // Робототехника и техническая кибернетика. 2014. № 2 (3). С. 23–28.
- Сергеев С. Ф.* Человеческий фактор в эволюции техногенного мира // Автоматика. Информатика. 2016. № 2 (39). С. 39–44.
- Сергеев С. Ф.* Методологический базис проектирования симбиотических сред тренажеров мехатронных и робототехнических систем // Мехатроника, автоматизация, управление. 2017. Т. 18. № 12. С. 824–828.
- Сергеев С. Ф.* Методологические проблемы образования в самоорганизующихся техногенных средах // Год экологии в России: педагогика и психология в интересах устойчивого развития: сборник статей научно-практической конференции (4–5 декабря 2017, Москва) / Сост. М. О. Мдивани, В. И. Панов, Ю. Г. Панюкова. М.: Перо, 2017. С. 438–443.
- Сергеев С. Ф.* Парадигмы инженерного и профессионального образования в эволюционирующем техногенном мире // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2384–2392.
- Сергеева А. С.* Психологическая наука на границе с технологической сингулярностью / А. С. Сергеева, С. Ф. Сергеев // Психологический журнал. 2017. № 3 (38). С. 124–128.
- Сергеев С. Ф.* Психология техноинтеграции и техномодификации человека: теоретико-методологический базис // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 8 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 30–49.
- Чеклецов В. В.* Топологическая версия постчеловеческой персонологии: к разумным ландшафтам // Философские науки. 2010. № 6. С. 36–53.
- Varela F., Maturana H., Uribe R.* Autopoiesis: the organization of living systems, its characterization and a model // Biosystems. 1974. V. 5. P. 187–196.
- Vinge V.* The Coming Technological Singularity: How to Survive in the Post-Human Era. 1993.
- Kurzweil R.* The Singularity is Near: When Humans Transcend Biology. N. Y.: Viking Penguin, 2005.
- Milgram P., Kishino A. F.* Taxonomy of Mixed Reality Visual Displays // IEICE Transactions on Information and Systems. 1994. P. 1321–1329.
- Sergeev S. F.* Humans within the Framework of Technobiotic Evolution // European Journal of Psychological Studies. 2014. V. 3. № 3. P. 93–101.

## **The problem of designing simulators of complex ergatic systems in the evolving technological world**

*S. F. Sergeev*

St Petersburg University, St Petersburg

The article shows the change of the paradigm of environment-oriented training of operators of complex systems on simulators using high-precision models of real control systems and the environment of their application. The evolution of the technogenic environment leads to an increase in the complexity of professional activities, which prevents the implementation of simple algorithmic learning technologies. The forecasts for the reduction of the human role in the ergatic systems are not justified. New ergatic systems using artificial intelligence technologies require operators to have qualities that exceed human capabilities, which requires project expertise and evaluation of user management complexity. The reasons leading to the non-classical methodology of “complex learning”, taking into account the processes of self-organization and orientation of the student in a complex dynamic context, are shown. We examined the promising technology and the structure of the simulators that implement the symbiotic environment-oriented training.

*Keywords:* training simulators, training environment, symbiotic learning, technological environment, not classic training.

## **Проблемный характер профессиональной адаптации личности в условиях цифровизации**

*Н. П. Дедов (Москва)*

*Финансовый университет при правительстве Российской Федерации*

В статье рассматривается проблемный характер профессиональной деятельности личности, ее адаптационных возможностей и стратегий, которые она осуществляет в новых условиях социальной действительности. Техногенное изменение и трансформация современных условий привели к естественной модификации поведения людей, их стратегий реагирования и в результате специфического выполнения ими профессиональной деятельности. В настоящее время труд приобретает новые социальные функции и значение, свойственные для виртуального пространства и его цифровизации. При этом личность профессионала преобразуется в эффективную компьютерную нейросистему, которая грамотно выполняет сложные профессиональные задачи и операции. Происходит формирование дополнительной реальности или виртуальности, в которую вовлечен индивид. Все это создает для него психологические проблемы и трудности, а также определяет возникновение ограничений для его профессиональной идентификации и самоопределения. Восприятие им окружающего мира теперь носит парадоксальный характер, обусловленный двойственностью внешних социальных условий и неоднозначностью внутренних переживаний самой личности. Эффективность профессиональной деятельности резко снижается и приводит к нарушению условий безопасности, высокой аварийности. Предлагается разрабатывать социально-психологические адаптационные программы, которые будут направлены на формирование у профессионалов мета-отношения к профессиональной деятельности, включенное в конверсионное поведение и позитивное реагирование.

*Ключевые слова:* личность, адаптация, профессионал, деятельность, конверсионное поведение, мета-отношение, виртуальность, труд, позитивное реагирование, юмор, социальные сети, Интернет.

Труд человека, его профессиональная деятельность имеют длительную историю своего существования, развития и трансформации. Как и любая целенаправленная трудовая активность, она определяется соответствующими социальными, экономическими, политическими, научно-техническими преобразованиями и революциями. Прогресс в различных сферах жизнедеятельности людей часто становился источником кардинальных модернизаций в их профессиональном поведении. Например, появление в обществе железных орудий труда, пороха, автоматизированных устройств и множества других изобретений привели к возникновению новых профессий, новых профессиональных навыков и умений. При этом исчезновение отдельных профессий часто сопровождалось для работников психологическим стрессом, эмоциональными переживаниями, невротическими расстройствами и соматическими заболеваниями. Потеря работы становилась серьезным испытанием для личности, ее способности справляться с возникающими трудностями и проблемами. В результате появлялась необходимость создания государственной поддержки профессионального обучения и переквалификации потерявших работу взрослых людей. Данный процесс приобретал социально-психологический, экономический и политический характер и решался благодаря различным общественным и государственным организациям. В то же время необходимость эффективной и качественной профессионализации человека как с социальной, так и с индивидуальной сторон все еще остается насущной социально-психологической проблемой. Особенно это актуально в современных условиях цифрового развития общества.

Возникновение трудовой деятельности в обществе во многом определяется осознанным и целенаправленным поведением личности, которое обусловлено внешней необходимостью или социальными предпосылками, устанавливающими правила и законы реагирования (Пряжников, Пряжникова, 2001). Труд, а впоследствии и профессиональная специализация являются результатом внешнего и внутреннего принуждения индивида к активным социальным действиям, целью которых становится обеспечение и удовлетворение им актуальных потребностей. Именно предопределенность и предначертанность поведения сыграли особую роль для появления трудовой активности. Человек, оказываясь в той или иной ситуации, вынужден совершать определенные действия, которые определяются самой ситуацией, его индивидуальными особенностями, прошлым опытом и сформированными стратегиями поведения (Росс, Нисбетт, 1999).

Как известно, уже в первобытном обществе отмечаются отдельные предпосылки для трудового поведения человека. Археологи-

ческие раскопки указывают на первые искусственные орудия труда, которые выполняли специфические функции по добычанию пищи, безопасности и обеспечению комфортных условий для существования первобытных людей. Однако ведущей функцией труда в первобытном обществе все-таки считается преобразование и преображение человеком окружающего мира с помощью различных подручных инструментов (Психология труда, 2015). Таким образом, он устанавливает рамки и границы внешнего мира в соответствии со своими внутренними установками и образами. В результате первобытный человек, совершая строго определенные поступки вопреки законам природы, определял свою исключительность, неординарность, креативность и творческое мышление. Выделение из животного мира способствовало развитию у индивида трудовых навыков, позволяющих созидать и создавать такие объекты, предметы, которые бы оптимизировали его жизнедеятельность.

Стабилизация жизненных условий, снижение экстремальности и опасности привело к тому, что индивид все больше внимания стал обращать на производство отдельных вещей и продуктов, которые создавали бы для него благоприятные условия существования. Труд превращается уже не просто в необходимость и вынужденность действий, а в деятельность, которая начинает приносить радость и удовольствие (Бодров, 2006). Эпоха античности характеризуется новым социальным положением человека, новым пониманием трудовой деятельности (Психология труда, 2015). Теперь он не только приобретает статус мыслящего существа, но и получает определенную профессию, позволяющую ему успешно реализовать свой потенциал и способности – строителя, кузнеца, врача и т.д. Эффективное владение той или иной профессией, мастерство и компетентность, а также профессионализм, повышают социальный статус индивида, а также создают необходимые условия для улучшения его материального благополучия, так как именно мастера и профессионалы обслуживают качественными вещами и предметами основное население городов.

Одной из важных характеристик данной социальной группы является ее высокая трудовая активность, заинтересованность и мотивация. В результате труд, его специализация и принадлежность к профессиональной группе оказываются наиболее значимыми ценностями для этой группы людей, и поэтому ее основной целью становится высокопроизводительная и высокоэффективная «трудовая деятельность» (Пряжников, Пряжникова, 2001). Благодаря таким действиям и поступкам представители этой группы достигают высочайшего уровня профессионального мастерства, устанавли-

вая эталоны интенсивности труда и его результатов. Они становятся высококвалифицированными специалистами, которые способны производить «произведения профессионального искусства». Именно здесь формируется известное утверждение о том, что «человек не может существовать без труда, так как рожден для него, как птица для полета». Кроме этого «трудящийся» — это, прежде всего, «свободный» гражданин, имеющий гражданские права и собственное мнение, к которому прислушиваются коллеги и сограждане.

В то же время вместе с трудом и профессиональной деятельностью, которые являются источником радости и удовольствия для класса «трудящиеся», происходит формирование еще одного варианта исполнения трудовых повинностей и обязанностей — это работа. Выполнение работы представляет для работника своеобразное принуждение, требование и является социальной модернизацией труда. Теперь данная деятельность предполагает не спонтанное, творческое преобразование окружающего мира, а искусственное подталкивание к конкретным трудовым действиям и операциям. В результате социальное и профессиональное положение личности характеризуется психологической или физической зависимостью от выполняемой работы и тех условий, в которых она находится. Одним из важных показателей такой деятельности становится снижение профессиональной ответственности, мотивации, так как действия и поступки, совершаемые индивидом, определяются внешними силами, отдельными людьми или социальными группами. Таким образом, позитивные эмоции, переживаемые человеком от выполняемой трудовой деятельности, преобразуются в его материальное благополучие и благосостояние. И хотя благодаря такому социальному благоденствию психическое состояние у индивида резко улучшается, но его работа все-таки остается лишь формальным исполнением рабочих обязанностей.

Новое время вызвало к жизни еще одну разновидность труда — производственную деятельность, которая также снижала положительное отношение работников к выполняемой профессиональной деятельности. Появление мануфактур, фабрик и заводов предопределило качественно иную трудовую направленность, которая включала в свою структуру непосредственное взаимодействие человека и автоматического устройства или технического средства. «Промышленная революция», связанная с масштабным конвейерным производством товаров, установила в профессиональной деятельности совершенно новые приоритеты и ценности, которые определялись повышенным интересом к технике. Машина приобрела для производителей «сверхважную» социальную ценность, ко-

торая превозносились вплоть до «обожествления». Человек при этом рассматривался как модель и прямая аналогия устройства машины, а понимание его поведения соотносилось с действиями технического средства, состоящего из набора отдельных функций или реакций (Голиков, 2003). В результате он становился своеобразным «придатком» обслуживающим технику, который преобразуется в дополнительное техническое устройство (Ломов, 1984). Индивид, приобретая физические свойства используемой машины, вынужден был соответствовать ее техническим данным и показателям, т. е. действовать и поступать рационально, последовательно, в соответствии с инструкцией. На основе имеющихся предположений ученые сделали интересный практический вывод — можно многое «узнать о поведении человека, его психике, если посмотреть, как работает машина в подобных условиях» (Пряжников, Пряжникова, 2001).

К этому же времени относится и появление новых социальных классов — рабочие, техники, инженеры и управляющие. Их трудовая активность и деятельность качественно трансформируются в отстраненное от созидания и преобразования управленческое поведение, которое характеризуется как грамотное, логичное и системное исполнение своих профессиональных функций. Теперь их работа заключается в непосредственном взаимодействии субъекта с техникой, автоматикой и машинами. При этом к техническим системам относились и сами исполнители, обслуживающий персонал, сотрудники. В результате ведущим принципом производственной деятельности предприятия оказывалось понимание персонала как «объекта» управления, воздействия и манипуляции. А сами люди воспринимались как отдельные «единицы», выполняющие трудовые операции. В связи с этим эмоции, чувства и потребности сотрудников становились серьезной помехой для реализации производственного плана и определялись как нарушение технологического процесса. Поэтому работник, рабочий рассматривался как сугубо безэмоциональное «существо», которое только и должно выполнять свои служебные, предписанные трудовым договором, обязанности.

Современные виртуальные условия, преобладание цифровых технологий в профессиональной деятельности объединяют отдельные разновидности труда, включая работу и производственные отношения, творчество и креативность. В то же время трудовая и профессиональная активность современных людей все-таки кардинальным образом меняются, модифицируются, приобретая свойственные электронным средствам качества и особенности. Компьютеры, Интернет, социальные сети, включенные в рабочие взаимодействия и взаимосвязи, в выполнение профессиональных задач и трудовых операций,

привели к появлению новых рабочих мест, профессий, «удаленной свободной работы – фриланса». Они теперь непосредственно связаны с информационными процессами и технологиями, осуществляющимися на производстве, и определяются не только присутствием автоматизированных и компьютерных систем, но и их включенностью в труд и работу сотрудников. Инновационные интернет-технологии, модернизация программного обеспечения, создание искусственных симуляторов, компьютерных комплексов, нейросетей начинают приобретать ведущее значение в профессиональной деятельности людей, их взаимоотношений друг с другом, а также реализации ими производственных целей и задач. При этом данные явления получают свое распространение в самых различных областях человеческой жизни, начиная от трудовой деятельности, работы и завершая повседневностью, бытовыми межличностными отношениями (Моргунов, 1994).

Популярность информационных систем, Интернета, модернизация компьютерных комплексов, быстрое действие их процессоров указывает на то, что они в скором времени будут преобладать в социальном пространстве деловых и производственных отношений. Они позволяют учитывать огромное количество вариантов, просчитывать множество стратегий реагирования за достаточно короткое время. При этом человеческие аналитические способности ограничены и не позволяют субъекту мгновенно принимать адекватное решение. В то же время способность электронного «мозга», искусственного интеллекта системно анализировать, совершать «мгновенный» перебор различных вариантов предопределяют нахождение им оптимального решения в конкретно смоделированных обстоятельствах. Это раскрывает огромный технический потенциал современной электроники, работа которой начинает приближаться к оригиналу поведения личности в естественных жизненных условиях (Кастельс, 2000).

Основная трудовая задача профессионала состоит в его успешном и эффективном приспособлении к внешнему миру: виртуальному или реальному. Именно приспособленческие, адаптационные функции субъекта труда создают предпосылки для процесса его успешной профессиональной социализации и самоопределения. Сущность данного процесса состоит в том, что индивид должен выполнять логические, последовательные операции, обработку информационных данных, которые прописаны в программе его действий. В то же время он остается «живой» нейронной системой, которая хранит информацию, перерабатывает и анализирует ее путем активизации собственных нейронов. И если ранее компьютер и нейросистемы были разделены, то в настоящее время они объединяются

в единую общую нейросеть. В результате личность профессионала начинает приобретать свойства эффективной компьютерной нейросистемы, которая способна выполнять сложные профессиональные задачи и операции. Таким образом, субъект труда становится своеобразным «объектом», элементом глобальной электронной системы, который должен соответствовать ее техническим характеристикам. При этом «умные» автоматизированные комплексы, электронные гаджеты, начинают опережать человека, устанавливая собственные правила и законы, специфику профессионального реагирования, разрабатывая методики обучения и воспитания пользователей (интуитивно-понятные интерфейсы). В отличие от прошлых лет «промышленной революции» индивид теперь является не оператором, управляющим машиной, а «живым» объектом, органично включенным в ее производственную деятельность. В соответствии с данными требованиями профессионал начинает подстраиваться под управляющую и контролирующую электронику, что приводит к смене профессиональных приоритетов между машиной и человеком (Голиков, 2003).

Помимо приспособления к техническим и электронным средствам в профессиональной деятельности индивида еще происходят и психологические изменения самой личности профессионала (Бодров, 2006). Она постепенно превращается в своеобразный аналог компьютера или электронной системы. Интеграция автоматики и электроники в жизненное и профессиональное пространство множества граждан привела к формированию у них новой социальной и «оцифрованной» социально-психологической структуры. В результате их индивидуальные особенности поведения и реагирования стали отражать те внешние условия, в которых они постоянно находятся, совершают осознанные действия и поступки. Таким образом, по своим психологическим показателям отдельные люди все больше начинают соответствовать социально-техническим характеристикам виртуального информационного пространства, в котором они находятся, совершают действия и поступки, осуществляют профессиональную деятельность. Логичность, структурированность, объективность, системность и последовательность становятся наиболее оптимальными личностными эталонами реагирования в социуме, в контактах с окружающими людьми. При этом чувства, эмоции, переживания также приобретают рациональный, «выхоленный» характер, соответствующий заранее сформированному социальному шаблону и проявляющийся в виде логических схем, линейных диаграмм, цифр. Благодаря этому профессиональная и производственная деятельность работников оптимизируется, становится приближенной

к «идеальной», так как они выполняют поставленные трудовые задачи, не отвлекаясь на посторонние эмоции.

Важным результатом включения и вовлечения профессионала в компьютерный мир, в глобальную «паутину» становится формирование дополнительной реальности или виртуальности, в которой начинает осуществляться и происходить его деятельность. Достаточно отметить, что современное поколение уже не может существовать без электроники, смартфонов и других гаджетов. Для них они становятся естественной частью бытия, а их отсутствие приводит к эмоциональным переживаниям, напоминающим «психологическую зависимость». Помимо этого, на государственном уровне провозглашается программа «цифровой экономики», предполагающая перемещение множества повседневных и естественных задач в область виртуального пространства. «Электронный дневник», электронная запись к врачу, оплата коммунальных услуг и т. д. теперь находятся в Интернете и социальных сетях. В соответствии с этим руководители, организаторы, управленцы, менеджеры и другие участники производственного процесса все больше учитывают требования современного времени, которое предполагает в качестве ведущих социальных приоритетов – цифровизацию социальных и профессиональных отношений.

В связи с этим необходимо говорить о том, что необратимый социально-исторический процесс, определяемый в настоящее время глобальной информатизацией, компьютеризацией и цифровым форматом, привел к формированию особого виртуального пространства, которое качественно и количественно отличается от реальности бытия внешнего мира (Кастельс, 2000). Специфика данного пространства состоит в том, что его основные элементы и характеристики являются приблизительной моделью, отображающей действительность. В процессе проектирования «новой» реальности разработчики обращали внимание на необходимость создания таких условий, которые бы в той или иной степени копировали и отражали профессионально-трудовые или бытовые ситуации, рабочие или межличностные отношения, возникающие среди людей. Их действия и поступки раскрывают ведущие стратегии поведения, которые присущи индивиду в естественных обстоятельствах. В то же время они определяют качественным своеобразием искусственно созданной ситуации профессиональной деятельности. В соответствии с этим структура смоделированных обстоятельств лишь устанавливает характерные действия и реакции человека, но, при этом, не отражает основные показатели и индивидуальные особенности его реальной деятельности (Дикая, 1999).

Психология труда и экстремальная психология сыграли особую роль в популяризации и распространении виртуального пространства в обществе. Его интенсивное развитие произошло в той сфере человеческой деятельности, которую нельзя было экспериментально воспроизвести в силу ее своеобразия, эксклюзивности. Создание искусственных социальных условий позволяло раскрыть наиболее оптимальные стратегии реагирования человека в сложных, кризисных ситуациях (Дикая, 2003). Кроме этого, экстремальные для жизни человека ситуации представляли для него опасность, и поэтому их искусственное моделирование позволяло его защитить. При этом проектировщики изначально указывали на невозможность полноценного и точного воспроизведения естественных обстоятельств жизнедеятельности человека, особенно в экстремальных ситуациях (Голиков, 2003). Они обращали внимание на существование ведущих стратегий поведения и необходимость дифференциации деятельности человека и его психической активности в различных условиях — виртуальных и реальных. И если в виртуальности поведение индивида ограничено рамками и границами самой искусственной ситуации, то в реальности его действия и поступки определяются неопределенностью и неоднозначностью ситуации, а также своеобразием личности участника, ее индивидуализированностью.

Особенности поведения индивида в ситуации объективной реальности во многом характеризуются высоким уровнем иррациональности, спонтанности и вариабельности (Дедов, 2000). В данных обстоятельствах ему приходится постоянно совершать выбор, принимать то или иное решение, которое обусловлено критериями естественности ситуации. При такой специфичности реагирования, прогнозировать поступки человека достаточно трудно, так как они не «укладываются» в общепринятые каноны, принципы и алгоритмы компьютерных программ. В результате «человеческий фактор» становится одной из ведущих причин возникновения аварий (Бодров, 2006). При этом отказ автоматики, электронных систем безопасности в ситуации неустойчивости социальной действительности также приводит к негативным последствиям и техногенным катастрофам, так как данные системы оказываются неспособными принимать правильное решение, которое не записано в их компьютерной программе (Моргунов, 1994).

Формирование двойственности, бинарности окружающего мира, который включает в себя элементы реальности и виртуальности, оказывается источником психологических проблем, трудностей у специалистов и профессионалов. Восприятие ими постоянно меня-

ющихся условий профессиональной деятельности, производства товаров и услуг теперь носит специфический характер, обусловленный парадоксальностью внешних обстоятельств, неустойчивостью внутренних переживаний людей, а также своеобразием их реагирования. Они вынуждены постоянно определять истинность или ложность поступающей информации, неоднозначные параметры существующей ситуации, иррациональные особенности поведения участников. Адекватность понимания профессионалом самой ситуации профессиональной деятельности теперь зависит от цифровых показателей множества приборов, регистрирующих изменения и фиксирующих его положение в том или ином пространстве. Виртуальность и реальность, таким образом, переплетаются, дополняют друг друга, создавая прецедент для дополнительного и специализированного процесса распознавания или решения профессиональных задач.

Однако в цифровых, виртуальных условиях профессиональной деятельности профессионал вынужден оставаться «живой информационной» системой, которая в отличие от компьютеров должна справляться с возникающими неординарными и неспецифическими рабочими проблемами. «Разрыв» существующих стандартов и шаблонов, нарушение стереотипов реагирования позволяют субъекту труда творчески решать сложные профессиональные задачи, преодолевать такие препятствия и барьеры, которые ставят в тупик и приводят в замешательство автоматизированные электронные системы. В результате они отказываются выполнять свои непосредственные функциональные задачи, точнее «тормозят» или «зависают». В то время как именно специалист, обладая профессионально-важными качествами, которые выделяют его из компьютерного мира, определяет свою приоритетность, доминирование и статусность в электронном мире машин, техники. Творческая активность, интуиция, креативность, парадоксальность, чувство юмора существующие у личности актуализируют не только ее трудовой потенциал, но и создают предпосылки для успешного решения различных производственных проблем. Однако данные качества и свойства присущие профессионалам и характеризующие их профессионализм, в настоящее время минимизируются и становятся психологическим дефицитом. Таким образом, возникают предпосылки для разработки программ социально-психологического обучения и вовлечения профессионалов, специалистов в виртуальные условия и цифровое пространство рабочих отношений. Для их успешной и эффективной профессионализации предлагается использовать усовершенствованный вариант межличностных и деловых отношений – метаотношения (Дедов, 2015). Они могут стать одним из эффективных

вариантов оптимизации профессиональной деятельности специалиста в условиях виртуальности.

Понятие «метаотношения» разрабатывается в рамках социальной психологии и представляет развитие системы взаимоотношений и взаимодействий между людьми (Позняков, 2013), которое является показателем динамического процесса формирования «отношения в отношении» (Дедов, 2015). Данный процесс оказывается во многом отражением и продолжением теории «субъект-субъектных отношений» (Брушлинский, 2003). Он предполагает возникновение у каждого участника нового уровня отношений в пространстве профессиональной деятельности. Объективное и субъективное отношение личности к «другому» субъекту теперь включает прогноз его предполагаемого к ней отношения. Участники данного взаимодействия не только показывают и раскрывают свое отношение друг к другу, но и созидают свое внутреннее переживание, свое внутреннее осмысление этого отношения. В результате возникает метафоричность, парадоксальность окружающего мира, в котором участники, с одной стороны, находятся в реальном пространстве отношений, а с другой стороны, перемещаются в виртуальное пространство, основанное на допущениях, домыслах и гипотезах. Их действия и поступки начинают носить исследовательский характер, когда поведение другого человека не только тщательно и подробно анализируется, интерпретируется, но, и затем эмоционально переживается. Благодаря этому происходят позитивные изменения в успешном профессиональном поведении специалистов, их социальной адаптации, а также в их эмоциональном мире и когнитивном познании. Таким образом, они приобретают не просто статус «субъектов», но и получают возможность собственного профессионального развития, совершенствования (Дедов, 2015).

Трансформация профессионального пространства в настоящее время непосредственно связана с качественными и количественными изменениями в труде, работе большинства специалистов. Они вынуждены адаптироваться или приспособливаться к «новым» условиям жизнедеятельности, которая определяется виртуальными и цифровыми критериями. Данное поведение сопряжено с различными трудностями и, поэтому, привычные, сформированные ранее механизмы, оказываются неэффективными. Они приводят к тому, что индивиды оказываются в «ловушке» прежних стратегий профессионального реагирования. Благодаря этому они начинают самостоятельно искать пути совладания с проблемами, которые не всегда оказываются эффективными. Одним из наиболее интересных и продуктивных вариантов преодоления психологических труд-

ностей, возникающих в виртуальном пространстве у профессионалов можно предложить конверсионный процесс. Он представляет собой позитивное преобразование отдельных психических функций и свойств индивида. Данное изменение состоит в превращении одних психологических качеств в другие осуществляется посредством внутренней работы или деятельности профессионала. Она совершается путем привлечения парадоксальных, иррациональных, метафорических и юмористических способов позитивного реагирования. В результате индивид получает возможность, оставаясь в ситуации профессиональной деятельности, воспринимать, понимать и действовать вне сложившихся обстоятельств, «быть над ситуацией» (Дедов, 2000). Конверсионный процесс также запускает основные механизмы преобразования стандартных отношений в мета-отношения. Таким образом, профессионал получает возможность успешно адаптироваться в различных по сложности профессиональных ситуациях, а также сформировать собственные эффективные стратегии поведения. Именно здесь особую роль играет сама личность, которая заинтересована в благоприятной ситуации профессиональной деятельности. Одним из важных показателей данного ситуационного состояния считается переживание радости, счастья и других позитивных чувств и эмоций.

В заключение необходимо указать на то, что проблемы и трудности профессиональной адаптации личности в современных виртуальных условиях и цифровизации общества во многом зависят от тех обстоятельств, в которых она находится и в которых осуществляет свою деятельность. Информационные технологии и виртуальное пространство становятся доминирующими в жизнедеятельности и профессиональном поведении современного профессионала, устанавливая собственные приоритеты, но, при этом его отдельные индивидуально-психологические позитивные стратегии поведения, такие как интуиция, юмор, иррациональность, метафоричность и парадоксальность позволяют ему успешно выполнять свою трудовую деятельность.

## **Литература**

- Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М., 2006.
- Брушлинский А. В.* Психология субъекта / Отв. ред. В. В. Знаков. М., 2003.
- Голиков Ю. Я.* Методология психологических проблем проектирования техники. М., 2003.

- Дедов Н. П.* Диагностирующая и регулирующая роль юмора в экстремальных условиях: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.
- Дедов Н. П.* Роль межличностных мета-отношений в социальной адаптации «интернет»-поколения // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. Вып. 3 / Под ред. М. В. Полевой. М.: Спутник+, 2015. С. 20–24.
- Дикая Л. Г.* Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.
- Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
- Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ-ВШЭ, 2000.
- Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы в психологии. М., 1984.
- Моргунов Е. Б.* Человеческие факторы в компьютерных системах. М., 1994.
- Позняков В. П.* Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 1. С. 167–174.
- Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001.
- Психология труда: Учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина, Н. П. Дедов. М.: Юрайт, 2015. С. 17–47.
- Росс Л., Нисбетт Р.* Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии. М.: Аспект-Пресс, 1999.

## **The problem nature of professional adaptation of the personality in the conditions of digitalization**

*N. P. Dedov (Moscow)*

Financial University under the government of the Russian Federation

In article the problem nature of professional activity of the personality, her adaptation opportunities and strategy which she carries out in new conditions of social reality is considered. Technogenic change and transformation of modern conditions have led to natural modification of behavior of people, their strategy of reaction and, as a result, specific performance of professional activity by them. Now work gets the new social functions and value peculiar for virtual space and its digitalization. At the same time the iden-

tity of the professional will be transformed to effective computer neurosystem which competently carries out difficult professional tasks and operations. There is a formation of additional reality or virtuality in which the individual is involved. All this creates for him psychological problems and difficulties and also defines emergence of restrictions for his professional identification and self-determination. Perception of the world around by him has the paradoxical character caused by duality of external social conditions and ambiguity of internal experiences of the personality now. The efficiency of professional activity sharply decreases and leads to violation of safety conditions, high accident rate. It is offered to develop social and psychological adaptation programs which will be directed to the formation at professionals of the meta-relationships to professional activity included in conversion behavior and positive reaction.

*Keywords:* personality, adaptation, professional, activity, conversion behavior, meta-relationships, virtuality, work, positive reaction, humour, social networks, Internet.

## **Интернет-торговля: психологические проблемы и организационные преимущества**

*С. Ю. Нарциссова (Москва)*

*Международная академия экологии и безопасности жизнедеятельности*

Статья посвящена особенностям интернет-торговли. Отмечаются мотивы, детерминирующие покупательское поведение и психологические проблемы онлайн-торговли; рассматриваются организационные преимущества и факторы, способствующие ее оптимизации и развитию интернет-торговли. Особое внимание уделяется вопросу поисковой оптимизации и маркетингу в социальных сетях при организации интернет-торговли.

*Ключевые слова:* развитие интернет-торговли, мотивация потребителя, оптимизация интернет-торговли, психологические проблемы потребителя, социальные медиа, поисковая оптимизация, маркетинг в социальных сетях.

Развитие интернет-торговли вносит существенные изменения в организацию торговли фирм, производящих товары и услуги: отсутствие издержек на аренду и содержание торговых площадей позволяет мелким компаниям конкурировать с крупными продавцами. Интернет-торговля, как и традиционная торговля, учитывает психологию потребителя, в частности мотивацию потребителя, однако в ряде случаев вызывает ряд психологических проблем (Нарциссова, Куликова, 2018).

К основным мотивам, детерминирующим покупательское поведение можно отнести: утилитарные: потребитель, прежде всего, заинтересован в эксплуатационных характеристиках товара, его долговечности и т. п.; эстетические – важен внешний вид изделия, его дизайнерское решение, привлекательность формы, оригинальность цветового решения, возможность гармоничного сочетания с другими предметами; мотивы престижа: сказываются более или менее

в определенных социальных группах; мотивы уподобления: по сути, близки к мотивам престижа, а их разновидности — к мотивам моды; мотив традиции: обусловлен преимущественно национально-культурными особенностями различных наций и народностей и др.

Среди основных психологических проблем, возникающих у потребителя при онлайн-покупках, необходимо отметить:

- психологические барьеры, возникающие у покупателя в связи с тем, что многие особенности товара (включая дефекты) труднее изучить дистанционно;
- риск отказа от товара в момент его получения, так как ожидания могут разойтись с фактическим результатом;
- проблема низкого качества обслуживания: при заказе понравившегося товара к определенному времени и за понравившуюся цену, покупатель получает другой товар, с большим опозданием (или слишком рано) и в момент получения цена расходится с ранее заявленной;
- проблема недостаточной защиты персональных данных в сети (Нарциссова, 2017);
- и др.

Одна из социально-психологических проблем — пресловутая навязчивая реклама (Нарциссова, 2018). Во многих интернет-магазинах существует система заманивания клиентов. В частности, интернет-магазин размещает в своем каталоге информацию о товаре с очень низкой по рынку ценой. Впоследствии, при заказе покупателем данного товара ему предлагают аналог, ссылаясь на то, что данного товара нет в наличии.

Еще одна проблема интернет-торговли — несвоевременная поставка товара. В России наиболее развитый интернет-рынок — столичный. Возникает необходимость доставки товара до потребителя, в то же время в России почтовая инфраструктура развита недостаточно. Даже если потенциальный клиент имеет качественную интернет-связь и успешный опыт покупок в интернете, он все равно не всегда воспользуется услугами иногороднего интернет-магазина, так как срок доставки не всегда удовлетворит потребителя.

Онлайновая торговля затрагивает также проблему конфиденциальности или недостаточной защиты персональных данных покупателя. Любое оформление заказа требует информацию о заказчике, включая личный телефон и данные о месте жительства. Предоставляемые данные могут быть перехвачены как в процессе передачи (особенно по слабозащищенным протоколам Wi-Fi), так и использованы недобросовестным продавцом в качестве рассылки несанкционированной рекламы.

рованных SPAM-объявлений. Если последний вариант неприятен наличием ненужного «мусора» в почтовом ящике, то первый грозит потерей денег с электронных кошельков (QIWI, Яндекс.Деньги).

Несовершенство защиты информации, а также законодательства, регулирующего деятельность электронной торговли, приводит к росту числа мошеннических операций, вызывающих стрессы потребителей, а порой и депрессивные состояния. Помимо финансовых аспектов обеспечения защищенности электронной торговли, в этой области существует ряд других аспектов безопасности: идентификация подписей лиц, уполномоченных проводить определенные сделки; контроль доступа к информационным ресурсам, таким как, например, веб-страницы с ограниченным доступом или защищенные базы данных; проблемы шифрования сообщений; обеспечение конфиденциальности и эффективности любых коммерческих операций (Нарциссова, 2017).

Завоевание и поддержание доверия потребителей могут быть эффективными только при условии независимой сертификации технических средств защиты информации, применяемых организацией, и существующей в ней системы управления информационной безопасностью. Без проведения соответствующих проверок технических средств и документально оформленных систем управления защитой информации организация не сумеет убедить клиентов в своей способности выполнить обязательства, содержащиеся в деловых предложениях и включающие, помимо всего прочего, гарантии в отношении защищенности операций в процессе их проведения и в сохранении конфиденциальности после их завершения.

Вместе с тем потенциальные потребители будут испытывать желание воспользоваться всеми преимуществами электронной торговли после того, как убедятся, что предоставляемая ими информация используется по назначению и поставщики располагают соответствующими методами обеспечения конфиденциальности предоставленных им сведений.

Соединение в единой форме медиапроцесса двойной инновационности способствует формированию существенных преимуществ интернет-маркетинга перед обычным. Маркетинг посредством Интернета дает ряд преимуществ всем ее участникам.

К преимуществам интернет-торговли можно отнести следующие: экономию времени на покупке. У торговых сетей интернет-магазины являются дополнительным каналом сбыта. На рынке электронной торговли высокий уровень концентрации капитала: на 15% интернет-магазинов приходится более 60% всех продаж и в дальнейшем этот показатель будет только расти, кроме узкоспециализиро-

ванных интернет-магазинов, где он сохранится на стабильном уровне (Вознесенская, 2018).

Интернет-торговля завоевывает все большую популярность не только у бизнеса, но и обычных пользователей, которые хотят продвинуть свой эффективный веб-сайт или блог и заработать на нем.

Объектом сетевых маркетинговых процессов, происходящих онлайн, являются веб-сайты, блоги и социальные сети, имеющие свои организационные преимущества. Так, интернет-магазин имеет специальные средства приема и обработки заказов посредством онлайн (к основному средству заказа относится наличие «корзины» и формы описания времени и места получения и оплаты и т. п.) (Нарциссова, Куликова, 2018).

К организационным преимуществам интернет-торговли можно отнести поисковую оптимизацию и маркетинг в социальных сетях.

Поисковая оптимизация — это комплекс мер для поднятия позиций сайта в результатах выдачи поисковых систем по определенным запросам пользователей. Обычно чем выше позиция сайта в результатах поиска, тем больше заинтересованных посетителей переходит на него с поисковых систем. При анализе эффективности поисковой оптимизации оценивается стоимость целевого посетителя с учетом времени вывода сайта на указанные позиции и конверсии сайта. Поисковая система учитывает параметры сайта при вычислении его релевантности (степени соответствия введенному запросу): плотность ключевых слов (сложные алгоритмы современных поисковиков позволяют производить семантический анализ текста, чтобы отсеять поисковый спам, в котором ключевое слово встречается слишком часто), индекс цитирования сайта, зависящий от количества и авторитетности веб-ресурсов, ссылающихся на данный сайт; многими поисковиками не учитываются взаимные ссылки (друг на друга). Зачастую также важно, чтобы ссылки были с сайтов схожей тематики, что и оптимизируемый сайт (Вознесенская, 2018).

Производители товаров и услуг могут улучшать поисковую оптимизацию своего сайта за счет работы с внутренними факторами стимулирования продаж (которые находятся под контролем владельца веб-сайта) — приведение текста и разметки страниц в соответствие с выбранными запросами, улучшение качества и количества текста на сайте, стилистическое оформление текста (заголовки, жирный шрифт), улучшение структуры и навигации, использование внутренних ссылок, а также внешними факторами стимулирования продаж.

Работа с внешними факторами стимулирования продаж может включать:

- регистрацию в различных каталогах. Она может осуществляться вручную, либо с помощью специальных программных решений;
- регистрацию в каталогах поисковых систем таких как: Яндекс.каталог, каталог DMOZ (AOL), каталог Апорта, каталог Mail.ru, каталог Yahoo и др.;
- обмен ссылками. Существуют несколько способов обмена – прямой, кольцевой, односторонний (покупка ссылок);
- размещение статей;
- использование социальных сетей (SMO);
- создание и ведение блогов.

Существуют различные SEO-сервисы, позволяющие облегчить труд оптимизаторов и дать владельцам сайтов возможность продвигать их самостоятельно.

К основным факторам, понижающим рейтинг сайта производителей товаров и услуг, относятся: неуникальный контент; технологии, которые поисковые машины рассматривают как спам и избыточное число внешних ссылок. Существуют методы поисковой оптимизации. Остановимся на них подробнее.

Оптимизаторская работа над ресурсом включает в себя работу над самим сайтом, а именно над внутренней навигацией и содержанием, и работу с внешней средой сайта, т. е. продвижением оптимизируемого сайта путем обзоров, пресс-релизов, регистрации в социальных закладках, партнерских программ и т. п. с указанием ссылок на сайт (Ашманов, Иванов, 2011). Следует отметить, что «Яндекс» предупреждает о том, что, если какой-либо метод оптимизации не является официально запрещенным, это не значит, что его можно применять. Оптимизация за счет добавления большого количества ключевых слов в текст страницы – зачастую в ущерб читабельности для человека, например: «Масло масляное, потому что в нем есть маслопроизводные масляные жиры». При этом оптимизация заключается сначала в подборе ключевых запросов для конкретной веб-страницы, определении размера целевого «SEO-текста» и необходимой частоты ключевых слов в нем, а затем в формулировании предложений и фраз, содержащих в себе ключевые запросы определенное количество фраз в разных падежах, единственном и множественном числе, при разных формах глаголов. Эти параметры могут потом корректироваться по результатам выдачи поисковых систем. При этом задача SEO-копирайтера – написать оригинальный текст таким образом, чтобы подобная оптимизация была как можно менее заметна «живому» читателю (и в частности, модератору поисковой системы).

Распространенным инструментом серой оптимизации является использование дорвеев. Дорвей (от *англ.* doorway – входная дверь, портал), или входная страница – вид поискового спама, веб-страница, специально оптимизированная под один или несколько поисковых запросов с единственной целью ее попадания на высокие места в результатах поиска по этим запросам. Примером серой оптимизации является дорвей без редиректа (перенаправления), когда при попадании на дорвей не происходит автоматического перенаправления на продвигаемый сайт. Серая оптимизация отличается от черной тем, что она официально не запрещена, но ее использование все равно может быть расценено как неестественное завышение популярности сайта. Некоторые поисковые системы, например, Google, могут временно или постоянно заблокировать такой сайт. То есть конечное решение о том, являются ли методы продвижения законными или нет, принимает специалист-модератор поисковой системы, а не программа. Существуют также методы оптимизации, которые противоречат правилам поисковых систем. Среди них можно выделить следующие: использование дорвеев (страниц и ресурсов, созданных специально для роботов поисковых систем, зачастую с большим количеством ключевых слов на странице), прием под названием клоакинг (пользователю отдается одна страница, легко читаемая, а поисковому роботу – другая, оптимизированная под какие-либо запросы), использование скрытого текста на страницах сайта, использование «однопиксельных ссылок». Повсеместное развитие и применение технологии SEO заставило осуществлять поиск ниш в системе оптимизации сайтов в поисковой выдаче. Подобные процессы обусловили возникновение новой формы сайтовой оптимизации посредством сервиса социальных сетей (SMO и SMM). Появление новой формы оптимизации возникло благодаря бурному развитию социальных сетей и сервисов, характерному для конца 2000-х и начала 2010-х годов.

Производители товаров и услуг могут прибегнуть к контекстной рекламе и ррс (pay-per-click). Контекстная реклама – это размещение интернет-рекламы, основанное на соответствии содержания рекламного материала контексту (содержанию) интернет-страницы, на которой размещается рекламный блок. Носителем рекламы может быть тексто-графическое объявление, рекламный баннер либо видеоролик. Контекстная реклама действует избирательно и демонстрируется посетителям интернет-страницы, сфера интересов которых потенциально совпадает или пересекается с тематикой рекламируемого товара либо услуги, целевой аудитории, что повышает вероятность их отклика на рекламу. Для определения соответствия рекламного материала странице интернет-сайта обычно использу-

ется принцип ключевых слов. На ключевые слова ориентируются и поисковые системы. Поэтому контекстная реклама с большей вероятностью будет продемонстрирована потребителю, использующему сеть Интернет для поиска интересующей информации о товарах или услугах. Почти все поисковые машины в сети Интернет используют системы контекстной рекламы для получения прибыли (например, рекламная сеть Google AdWords является источником прибыли компании Google, а система Яндекс.Директ достаточно успешно используется компанией Яндекс). Системы контекстной рекламы позволяют размещать рекламу как на страницах с результатами поиска по определенным ключевым словам, так и на сайтах, установивших блоки контекстной рекламы на своих страницах.

Развитием системы контекстной рекламы является сервис PPC (Pay-per-click). Pay-per-click – это рекламная модель, применяемая в интернете, в которой рекламодатель размещает рекламу на сайтах и платит их владельцам за нажатие пользователем на размещенный баннер (текстовый или графический) либо «тело» документа. Таким образом, рекламодатель как бы покупает себе клиентов в Интернете. Основателем системы PPC является Билл Гросс. Его идея заключалась в создании поисковой системы online, результаты ранжирования которой зависели от того, какую сумму рекламодатели были готовы платить за ссылки, связанные с определенным запросом. Сейчас этот процесс известен как pay-per-click.

По мере роста популярности системы PPC, стали появляться специфические трудности, связанные с ней. В погоне за конкурентным преимуществом, некоторые рекламодатели пытались ослабить маркетинговый бюджет компаний-соперниц путем многочисленных кликов на их ссылки. Другим нечестным способом, применяемым web-сайтами, является злоумышленное кликанье на платные ссылки ради собственной выгоды, они могут быть сделаны частным лицом, программой-роботом, компаниями, специализирующимися на этом. Подобное действие называется «ложными» кликами. Контекстная реклама с сервисом PPC является наиболее быстрым способом заявления о своей компании и ее сайте на просторах Интернета.

На данный момент практически каждая крупная компания старается делать свои рекламные ролики качественно для того, чтобы они имели «вирусный эффект». Видеореклама – наиболее эффективный инструмент для достижения вирусного эффекта, так как имеет более широкие возможности для того, чтобы заинтересовать аудиторию.

Оптимизация сайта под социальные сети (Social media optimization / SMO) – комплекс мер, направленных на привлечение на сайт посетителей из социальных медиа: блогов, социальных сетей и т. п.

Оптимизация для социальных медиа (SMO) – то же самое по сути, что и поисковая оптимизация (SEO), но предназначена не для поисковых машин, а для социальных сетей и блогов, чтобы привлечь оттуда трафик к себе на сайт или сформировать сообщество по интересам внутри социального ресурса. При этом задача оптимизатора меняется с оптимизации для поисковых систем, на оптимизацию для людей – в том числе, на создание интересного контента (Ашманов, Иванов, 2011).

Поисковая оптимизация (SMO) предполагает:

- создание постоянной аудитории проекта: общение с комментаторами, публикация текстов, подразумевающих дискуссии в комментариях;
- написание читабельного и красочно иллюстрированного контента;
- публикацию ссылок на контент других сайтов по тематике, что даст возможность влиться в круг тематических проектов;
- перелинковку статей между собой;
- устранение ненужных элементов интерфейса сайта: лишних ссылок, редко используемых блоков;
- установку на самые видимые места сайта полезных элементов: подписка на сайт, блок самых популярных статей, ссылка на комментирование с призывом «сделать это поскорее» и т. п.;
- параллельную подачу информации – рядом с основным блоком контента идет дополнительный блок с анонсами статей, ссылками на рекомендуемые заметки и другим. в случае, если основной контент не вызвал интерес, читатель переходит на анонсируемые статьи;
- установку плагинов и виджетов для взаимодействия сайта с комментаторами и читателями, таких как «голосование», «рекомендация другу», «лучшие комментаторы»;
- интеграцию с социальными сетями: установка кнопок «like» («мне нравится»), виджетов групп проекта в соцсетях, плагинов комментариев и авторизации через социальную сеть.

Один из видов оптимизации сайта под социальные сети (SMO) – использование репутационных сервисов. Репутационные сервисы – это сайты и порталы, позволяющие не только размещать контент или ссылку на свой сайт, но и заставить пользователей ресурса обговаривать этот сайт, оценивать его, оставляя о нем критические отзывы, т. е. создавать определенную репутацию данного сайта. Связь таких сервисов с социальными сетями (возможность пользователей публиковать ссылки страниц репутационного ресурса на своей пер-

сональной странице в социальной сети) еще больше повышает эффективность ссылочной популярности такого вида продвижения.

Отзывы на посторонних ресурсах важны для владельцев сайтов по причине того, что в данном случае трудно произвести подтасовку общественного мнения, поэтому такие отзывы расцениваются не как рекламная информация, а как независимое мнение пользователей портала.

Еще один важный аспект SMO-продвижения в данном случае – возможность владельца сайта отвечать на отзывы, оставленные о его ресурсе. Такая возможность предоставляется не каждому желающему (подобный ход может потянуть за собой увеличения количества случаев так называемого черного пиара) – только компаниям, получившим право подписки, а стало быть, утвердившим свои данные с руководством портала. Это делается в первую очередь в интересах самих компаний, ведь от ответа компании на отзыв зависит степень авторитета, которую вызовет данная компания у последующих посетителей портала, т. е. репутация самой компании.

Итак, интернет-торговля, несмотря на некоторые трудности и социально-психологические проблемы, получает все большее распространение в современном обществе и обладает значительными преимуществами как для потребителя, так и для продавца, хотя заменить традиционный магазин полностью, ей вряд ли удастся.

## Литература

- Ашманов И., Иванов А.* Оптимизация и продвижение сайтов в поисковых системах. 3-е изд. СПб.: Питер, 2011.
- Вознесенская А.* Электронная торговля в России. URL: <http://webkniga.com/publ/2-1-0-3> (дата обращения: 21.07.2018).
- Земскова А. В.* Социально-психологический механизм манипуляции покупательским поведением в маркетинговых коммуникациях // Психолого-экономические исследования. 2010. Т. 3. № 1. С. 74–83.
- Куликова С. В., Нарциссова С. Ю.* Взаимодействие в киберпространстве: ответственность IT-профессионалов // Материалы ежегодной научно-практической конференции памяти Дага Хаммаршельда. 2016. Т. 2. С. 165–171.
- Малахов С. В.* «Экономический человек» и рациональность экономической деятельности обзор зарубежных исследований // Психологический журнал. 1990. № 6.
- Нарциссова С. Ю., Куликова С. В.* Маркетинговые коммуникации: традиции и современность: учебное пособие. М.: Академия МНЭ-ПУ, 2018.

- Нарциссова С. Ю.* Психология аргументации правовых решений и мнений о взаимодействии в киберпространстве: монография. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академия МНЭПУ, 2017.
- Нарциссова С. Ю.* Психология безопасной коммуникации: Монография. 2-е изд., доп. М.: Академия МНЭПУ, 2018.
- Нарциссова С. Ю.* Экономическое мышление: особенности и задачи развития // Предпринимательство и бизнес: теория, методология и практика эффективного управления. М: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2016. С. 273–275.
- Попов А.* Блоги. Новая сфера влияния. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008.
- Фоксол Г., Голдсмит Р., Браун С.* Психология потребителя в маркетинге: Модели поведения потребителей; Формирование покупательских предпочтений; Особенности личности и процесс покупки. СПб.: Питер, 2001.
- Miller D.* The study of consumption // Material Culture and Mass Consumption. Blackwell Pub., 1994. P. 133–157.

### **Internet commerce: psychological issues and organizational benefits**

*S. Yu. Nartsysova (Moscow)*

International Academy of Ecology and Life Safety

The article is devoted to the peculiarities of Internet trade. The motives determining purchasing behavior and psychological problems of online trade are noted; the organizational advantages and the factors promoting its optimization and development of Internet trade are considered. Particular attention is paid to the issue of search engine optimization and marketing in social networks when organizing online trading.

*Keywords:* development of Internet trade, consumer motivation, optimization of Internet trade, psychological problems of the consumer, social media, search optimization, marketing in social networks.

## **Пластичность саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности ИТ-специалистов**

*А. С. Кузнецова\*, Д. Г. Смилга\*\* (Москва)*

*\* факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова*

*\*\* консалтинговая компания «Прайс Вотерхаус Куперс»  
(Price Waterhouse Coopers, PWC)*

Исследование посвящено анализу взаимосвязи пластичности как особенности осознанной саморегуляции состояния и успешности профессиональной деятельности специалистов в сфере информационных технологий и выполнено в русле анализа ресурсов саморегуляции функционального состояния в напряженных условиях труда. Результаты обследования ИТ-специалистов показали, что успешные профессионалы с высоким уровнем пластичности осознанной саморегуляции ФС более устойчивы к действию стресс-факторов организационных взаимодействий и чаще активизируют максимально адекватные ситуативным требованиям способы преодоления напряженности.

*Ключевые слова:* функциональное состояние, саморегуляция состояния, пластичность саморегуляции состояния, профессиональная успешность, напряженность труда.

Эффективная психологическая саморегуляция функционального состояния (ФС) все чаще изучается как необходимая для представителей большинства видов труда профессиональная компетенция (Кузнецова, Титова, 2016; Леонова, 2014; Ясько, 2015). Если в числе первых публикаций, где обсуждалась способность к саморегуляции состояния как профессионально-важный ресурс и научно обосновывалась ее роль в преодолении стрессовых ситуаций, исследовались требования к саморегуляции либо профессий классического социомического типа (педагоги, медицинские специалисты

(Ясько, 2015)), либо профессий экстремального профиля (операторы разного профиля, представители летного труда, водители (Бодров, Обознов, 2000)), то в последние годы саморегуляция состояния интерпретируется как профессиональная компетенция, востребованная для обеспечения успешности специалистов гораздо более широкого круга профессий (Дикая, Журавлев, Занковский, 2016; Заварцева, 2016; Кузнецова, Титова, 2016; Леонова, 2014).

Расширение сферы научного интереса к проблеме успешного управления состоянием связано с изменениями содержания и условий труда в динамичной организационной среде, характерной для современного постиндустриального пространства (Дикая, 2007; Дикая, Журавлев, Занковский, 2016; Заварцева, 2016; Занковский, 2015; Леонова, 2014; Spinuzzi, 2012). Специфика многих видов современного труда определяется: 1) изменчивостью круга трудовых задач, содержание которых может существенно варьироваться в зависимости от включенности специалиста в разные типы проектной работы; кроме того, в большинстве организаций работник постоянно вовлечен в выполнение большого количества дополнительных заданий — по просьбе руководства или по причине необходимости поиска и сбора информации для выполнения основной работы; 2) изменчивостью пространственных условий выполнения работы: многие современные специалисты работают как в привычной для себя среде (на территории своей организации либо в домашних условиях), так на незнакомой территории (в филиалах организации в других городах и странах; в организации заказчика; в транспорте — при переездах, занимающих большое количество времени; во временных условиях коворкинга\*; в конце концов, в общественных помещениях — в кафе, клубах и пр.); 3) большой вариабельностью временных характеристик, задающих границы рабочего времени: в отличие от фиксированных часов традиционных режимов труда и отдыха — ненормированный рабочий день; самостоятельное увеличение времени рабочих часов; совмещение видов активности, позволяющее выполнять рабочие задания в официально свободное время (например, обдумывание планов работы «параллельно» с занятиями спортом или выполнением домашних дел); 4) постоянный процесс инновационных преобразований, охватывающий целые отрасли производства, бизнеса, сферы услуг; 5) высокой степенью вовлеченности сотрудника в содержательное обсуждение целей и подведения итогов работы, где необходимость убедительно обосновывать и отстаивать свою пози-

\* Коворкинг — новая форма организации работы незнакомых между собой людей в едином пространстве, где рабочие места можно арендовать на определенное время (Spinuzzi, 2012).

цию превращает ситуацию рабочего совещания к ситуации напряженных переговоров.

Таким образом, высокая степень изменчивости работы как существенная ее характеристика способствует росту напряженности трудовой деятельности и предъявляет повышенные требования к готовности профессионала быстро адаптироваться к этим изменениям. Умение конструктивно преодолевать напряженные профессиональные ситуации обуславливает не только успешность отдельных сотрудников, но и эффективное функционирование организации в целом. Владение приемами и средствами саморегуляции ФС выступает как фактор эффективного преодоления трудового стресса и основа для развития собственного адаптационного потенциала.

Согласно положениям структурно-интегративного подхода, ФС определяется как «относительно устойчивая (для определенного периода времени) структура актуализируемых субъектом внутренних средств, которая характеризуют сложившиеся в конкретной ситуации механизмы регуляции деятельности и обуславливает эффективность решения поведенческих задач» (Леонова, 2007, с. 90–91). В том случае, когда актуальное ФС становится настолько неоптимальным, что перестает обеспечивать достижение необходимого результата, оно рефлексировается как препятствие в решении поставленных задач. Если профессионал намерен продолжать работу, то на первый план в иерархии осознаваемых целей выходит необходимость оптимизации текущего ФС, и актуализируется самостоятельная задача осознанной саморегуляции – применение адекватных ситуации приемов управления текущим ФС.

Осознанная саморегуляция является общей характеристикой любой целенаправленной активности человека и имеет универсальную функциональную структуру (Моросанова, 2011). Цель осознанной саморегуляции *функционального состояния* – необходимость достижения ФС, адекватного требованиям профессиональных задач и конкретных ситуативных условий их выполнения. Такое ФС обозначается как «целевое состояние» (Кузнецова, Титова, 2016). Способность человека успешно формировать целевые ФС в любых условиях можно рассматривать как критерий эффективности процессов саморегуляции.

Эффективность саморегуляции ФС обеспечивается способностью профессионала к выбору и применению соответствующих ситуативным требованиям средств и приемов самоуправления состоянием. Очевидно, что для этого необходимо наличие в индивидуальном арсенале человека достаточного количества *разных* приемов и средств саморегуляции – иначе выбор как таковой становится

невозможным (Кузнецова, Титова, 2016; Леонова, 2007; Старченкова, 2012).

Вместе с тем к числу факторов эффективной саморегуляции ФС можно отнести индивидуальные особенности личности как саморегулирующейся системы, задающей *диапазон* ее изменчивости – количество степеней свободы в выборе реагирования в различных жизненных ситуациях. Гармоничная структура личности способствует развитию устойчивости человека к стрессу, в то время как нарушения баланса регуляции снижают адаптационные возможности человека. В исследованиях выявлены особые личностные характеристики – личностно-регуляторные свойства, способствующие повышению уровня развития осознанной саморегуляции (Моросанова, 2011). К таким свойствам относится, в частности, гибкость – как ресурс, обеспечивающий по мере необходимости коррекцию изменений в функционировании процессов саморегуляции: чем больше развита гибкость, тем выше пластичность всех регуляторных процессов, и более эффективна саморегуляция ФС.

Пластичность регуляторных процессов поддерживает высокий уровень стрессоустойчивости (Леонова, 2007; Moring, Fuhrman, Zauszniewski, 2011). Функциональная подчиненность саморегуляции текущего ФС требованиям напряженных условий выполнения поставленных задач предполагает хорошую адаптивность процессов саморегуляции. Пластичность процессов саморегуляции ФС как необходимое условие для обеспечения целевого состояния предполагает высокую степень владения разными способами преодоления стресса и успешный выбор наиболее уместных в конкретных ситуациях моделей копинг-поведения.

Для изучения соотношения пластичности саморегуляции ФС и профессиональной успешности была разработана программа цикла эмпирических исследований. В число участников исследований данного цикла были включены и представители вида труда, по отношению к которым вопрос о необходимости саморегуляции ФС как профессиональной компетенции ранее не ставился: речь идет об ИТ-специалистах. Однако материалы предварительных исследований показали, что данный вид труда включает в себя большое количество социономических по содержанию задач, связанных с проведением «мини-переговоров» с заказчиками: 1) оперативное реагирование на требование потребителей компьютерных программ устранить возникшие проблемы; 2) выявление и обсуждение данных проблем в условиях эмоционально-нагруженного общения; 3) регулирование конфликтов, вызванных перебоями в работе компьютерных средств; 4) убеждение заказчиков в необходимости точного

выполнения ключевых правил использования компьютерной техники, которые не всегда понятны неспециалистам в информационных технологиях и поэтому не всегда ими соблюдаются (Кузнецова, Смилга, 2013). Таким образом, содержание труда современных ИТ-специалистов требует наличия развитых ресурсов саморегуляции ФС. Можно предположить, что чем выше пластичность саморегуляции ФС, тем успешнее труд, выше удовлетворенность работой, менее выражены сбой саморегуляции, проявляющиеся в отсутствии хронических состояний.

Цель исследования – анализ взаимосвязи пластичности как особенности саморегуляции ФС и успешности преодоления повышенной напряженности труда у ИТ-специалистов банковских организаций. Пластичность процессов саморегуляции ФС была операционализована как сочетание (1) регуляторной гибкости и (2) широкого индивидуального арсенала средств саморегуляции ФС и развитой степени владения разными способами копинг-поведения, позволяющей осуществлять успешный выбор именно тех приемов и средств, которые будут наиболее адекватны для эффективной оптимизации ФС в конкретной ситуации. В соответствии с целью была разработана концептуальная схема анализа эффективности саморегуляции ФС (см. рисунок 1).



Рис 1. Концептуальная схема анализа эффективности саморегуляции ФС

Пилотное исследование проведено на контингенте специалистов по информационным технологиям одного из крупнейших банков, относящихся к ПАО банковской сферы России. Выбор этой организации был обусловлен ключевой позицией банка в обслуживании как частных лиц, так и многих государственных и частных организаций. В исследовании приняло участие 42 специалиста ключевых позиций (36 мужчин и 6 женщин в возрасте от 22 до 56 лет; стаж работы в организации – от 6 месяцев до 36 лет). В качестве основной гипотезы исследования было выдвинуто предположения о том, что сотрудники с разным уровнем профессиональной успешности различаются по степени выраженности пластичности средств осознанной саморегуляции ФС.

Для проверки данной гипотезы в соответствии с представленной на рисунке 1 концептуальной схемой были поставлены следующие задачи:

- 1) анализ содержания и условий труда для (а) соотнесения объективно существующих факторов напряженности и субъективного образа степени стрессогенности труда для выявления специфики напряженных ситуаций в труде ИТ-специалистов и (б) выявления требований профессионального труда к ресурсам саморегуляции ФС, позволяющих рассматривать пластичность саморегуляции ФС как профессионально важную особенность;
- 2) выявление типичных форм копинг-поведения у ИТ-специалистов с разным соотношением профессиональной успешности и пластичности саморегуляции ФС;
- 3) оценка эффективности саморегуляции ФС в подгруппах специалистов с разным уровнем пластичности по критериям наличия/отсутствия симптоматики хронического утомления.

На *1-м этапе* работы в соответствии с исследовательской задачей № 1 выполнено профессиографическое исследование труда ИТ-специалистов. Кроме того, проведен опрос сотрудников для выявления субъективно значимых факторов трудового стресса и оценки общей степени напряженности труда; данные получены при помощи опросника трудового стресса (С. D. Spielberg и Е. С. Reheiser, адаптация А. Б. Леоновой и С. Б. Величковской).

Соотнесение материалов профессиографического анализа и результатов субъективной оценки степени напряженности работы позволило выявить причины возникновения стрессовых ситуаций и отнести труд данных профессионалов к категории повышенной напряженности (см. таблицу 1).

**Таблица 1**

**Причины развития ситуаций повышенной напряженности  
в труде ИТ-специалистов**

<b>Объективные данные о степени напряженности труда</b> <i>(на основе профессиографического анализа труда)</i>	<b>Субъективная оценка степени напряженности труда</b> <i>(на основе данных по опроснику трудового стресса)</i>
Сверхурочная работа	
Жесткие сроки выполнения работы, связанные с необходимостью максимально быстрой ликвидации сбоев в работе компьютеров и информационных сетей	
Повышенная ответственность за выполнение рабочих обязанностей	
	Невыполнение сотрудниками своих обязанностей
Постоянные прерывания и отвлечения от работы, вызванные поступлением запроса на устранение сбоев во время выполнения текущих рабочих задач	
Необходимость преодолевать кризисные ситуации, сопровождаемые эмоционально насыщенным общением с сотрудниками банка, обращающимися с запросами на устранение компьютерных сбоев	
Необходимость выполнять несколько задач одновременно	
Непредвиденные обстоятельства, полностью меняющие ход рабочего процесса	

Выявлено, что возникновение типичных для данного вида труда напряженных ситуаций связано с задачами быстрой ликвидации сбоев в работе компьютерной техники по запросу сотрудников банка. Часто такие запросы сопровождаются эмоциональными всплесками и проявлениям повышенной раздражительности со стороны обращающихся за помощью. Важно, что правила организационного поведения предписывают ИТ-специалистам вежливые формы коммуникационного взаимодействия. Требования следовать организационным нормам общения в напряженных ситуативных условиях позволяют отнести развитую способность к саморегуляции к числу профессионально-важных особенностей, обеспечивающих возможность поддерживать адекватное для подобных эмоциогенных ситуаций ФС. Более того, резонно предположить, что эффективная саморегуляция ФС выступает как фактор профессиональной успешности — по крайней мере, в той степени, в какой результативный специалист может быть причислен к категории успешных по критериям соблюдения организационных правил и норм поведения.

При этом, как известно, профиль профессиональной подготовки специалистов по информационным технологиям далеко не всегда включает обучение приемам преодоления стресса и навыкам соци-

ально-корректного поведения. Способность к эффективной саморегуляции ФС у таких профессионалов вырабатывается спонтанно. Актуальным остается вопрос: до какой степени эффективен путь спонтанного накопления адекватных профессиональным требованиям и организационным нормам приемов саморегуляции?

Поиском ответа на данный вопрос посвящен 2-й этап исследования. Его цель – анализ связи пластичности саморегуляции ФС и профессиональной успешности ИТ-специалистов. Для этого выборка обследованных была разделена на подгруппы по уровню профессиональной успешности и по степени выраженности пластичности осознанной саморегуляции ФС.

Подгруппы высокоуспешных и менее успешных профессионалов выделены на основе экспертных оценок, сведения о которых были предоставлены руководителями соответствующих отделов. К числу основных организационных критериев профессиональной успешности отнесены: 1) решение поставленных задач в минимально короткий промежуток времени; 2) корректное выполнение поставленной задачи; 3) готовность к сверхурочной работе; 4) соблюдение организационных норм рабочего поведения. По этим данным было выделено 16 высокоуспешных и 26 среднеуспешных профессионалов (см. таблицу 2), значительно различающихся по показателю возраста ( $p < 0,05$ ).

**Таблица 2**

Описание подгрупп высокоуспешных и среднеуспешных профессионалов

Показатели	Высокоуспешные (n=16)	Среднеуспешные (n=26)
	$\bar{x}(\sigma)$	$\bar{x}(\sigma)$
Возраст	43,5 (9,28)	35,5 (10,39)
Стаж	15 (10,9)	9,8 (9,34)

Разделение выборки обследованных по степени выраженности пластичности саморегуляции ФС выполнено при помощи кластеризации по методу К-средних следующих показателей: 1) *гибкости как лично-регуляторного свойства* (данные собраны при помощи опросника «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой); 2) *частоты использования разных моделей копинг-поведения* (общего количества тех копинг-моделей, которые обследуемые активизируют очень часто); показатель рассчитан на основе первичных данных, полученных при помощи опросника «Стратегии и мо-

дели копинг-поведения (С. Хобфолл, адаптация Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой). В результате 28 специалистов вошло в кластер большей пластичности саморегуляции ФС, 14 чел. – в кластер меньшей пластичности.

Для первичной статистической проверки предположения о большей пластичности саморегуляции состояния у более успешных ИТ-специалистов подгруппы разного уровня профессиональной успешности и кластеры разной степени выраженности пластичности саморегуляции ФС были сопоставлены по методу кросс-табуляции (см. таблицу 3).

**Таблица 3**

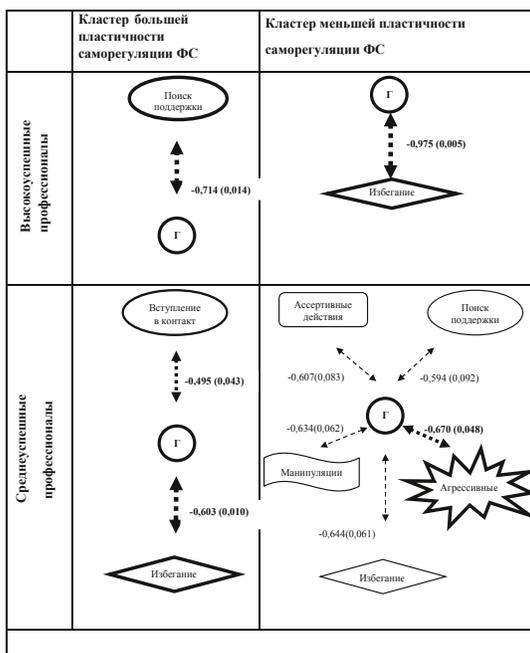
Количество ИТ-специалистов, распределенных по пересекающимся подгруппам («профессиональная успешность» / «пластичность саморегуляции ФС»)

	<b>Кластер большей пластичности саморегуляции ФС (n=28)</b>	<b>Кластер меньшей пластичности саморегуляции ФС (n=14)</b>
Высокоуспешные (n=16)	11	5
Среднеуспешные (n=26)	17	9

Полного частотного совпадения степени выраженности пластичности и уровня успешности найдено не было (значимых различий по критерию  $\chi^2$  нет). Это не удивительно, так как профессиональная успешность в работе ИТ-специалистов (по классификации Е. А Климова отнесенном к типичным сигнономическим видам труда) основывается прежде всего на способности выполнять содержательные задания по обслуживанию компьютерной техники и налаживанию информационных потоков. Умение успешно управлять своим состоянием и «держаться в руках» в социальных взаимодействиях является всего лишь дополнительным фактором, хоть и крайне важным для подтверждения статуса сотрудника как успешного специалиста.

Вместе с тем интересным представляется анализ содержательных различий в особенностях представлений ИТ-специалистов о ресурсах саморегуляции и типичных формах преодоления напряженных ситуаций. На рисунке 2 отражены корреляционные плеяды, отражающие взаимосвязь самооценок гибкости как регуляторно-личностного свойства и моделей копинг-поведения.

Показано, что чем меньше успешность и пластичность саморегуляции ФС, тем более вероятно обратное соотношение между гиб-



**Рис. 2.** Корреляционные связи гибкости как регуляторно-личностного свойства и моделей копинг-поведения.

Г – гибкость; толщина линии корреляции отражает значимость корреляционной связи; корреляции рассчитаны на основе коэффициента корреляции Спирмена

костью и избегающим копинг-поведением: чем меньше гибкость, тем чаще ИТ-специалисты стараются избегать напряженных ситуаций. Только у самых успешных и при этом самых пластичных сотрудников данная корреляционная зависимость отсутствует. Наличие обратной связи «гибкость–пластичность саморегуляции ФС» по всех подгруппам, кроме подгруппы высокоуспешных и пластичных, возможно, является признаком неэффективной саморегуляции ФС: очевидно, что в работе ИТ-специалистов банка полное устранение напряженных ситуаций невозможно, и избегание в данном случае скорее может привести к кумуляции напряженности – ведь рано или поздно решать накопившиеся проблемы придется.

Также обращает на себя внимание корреляционный паттерн среднеуспешных профессионалов с меньшей пластичностью саморегуляции ФС, специфическая особенность которого – конгломерат корреляционных связей, отражающий менее выраженную у этих специалистов (по сравнению с остальными подгруппами) способ-

ность осознанно дифференцировать разные способы преодоления напряженности. При этом чем меньше выражена регуляторная гибкость, тем чаще специалисты склонны активизировать организационно неодобряемые и запрещенные формы отреагирования стресса: (манипулятивные и агрессивные действия), обращаться за поддержкой к коллегам и опираться на ресурс уверенности в себе.

Далее, сравнение субъективных оценок причин роста напряженности труда и доступных ресурсов ее преодоления показал, что в подгруппе среднеуспешных ИТ-специалистов найдено гораздо больше различий по сравнению с подгруппой высокоуспешных (см. таблицу 4).

**Таблица 4**

Результаты статистического сравнения показателей самооценки факторов напряженности труда и ресурсов ее преодоления у ИТ-специалистов с разной пластичностью саморегуляции состояния

Показатели	$\bar{x}(\sigma)$		Z-критерий (p)
	Кластер большей пластичности	Кластер меньшей пластичности	
<i>Подгруппа высокоуспешных профессионалов</i>			
<i>Факторы развития профессионального стресса</i>			
Несоответствие поручаемых задач обязанностям	25,00 (11,7)	13,20 (9,42)	-1,82 (0,063)
<i>Подгруппа среднеуспешных профессионалов</i>			
<i>Факторы развития профессионального стресса</i>			
Наличие противоречивых поручений	18,12 (13,2)	34,56 (22,24)	1,77 (0,075)
Невыполнение сотрудниками своих обязанностей	21,59 (14,58)	36,56 (19,38)	1,84 (0,066)
Недостаточная поддержка от руководства	17,88 (12,45)	37,00 (22,36)	2,24 (0,025)
Отсутствие полноценного руководства	<b>14,29 (11,54)</b>	<b>32,11 (21,99)</b>	<b>2,16 (0,029)</b>
<i>Проактивные копинг-стратегии</i>			
Стратегическое планирование	11,88 (3,20)	9,33 (2,18)	1,92 (0,058)
Проактивное совладание	41,71 (8,12)	35,67 (6,08)	1,92 (0,058)
Превентивное совладание	<b>32,24 (5,93)</b>	<b>25,89 (6,53)</b>	<b>2,10 (0,034)</b>
<i>Признаки неэффективной саморегуляции ФС</i>			
Хроническое утомление	<b>9,53 (10,91)</b>	<b>26,67 (14,01)</b>	<b>3,10 (0,001)</b>

Прежде всего, для среднеуспешных специалистов с менее выраженной пластичностью саморегуляции ФС более значимы факторы стресса, так или иначе связанные с аспектами организационных взаимодействий: неприятные получения, неудовлетворенность работой коллег и руководителей. Кроме того, важны высокосignификантные различия в степени накопления хронического утомления как итогового критерия функционирования системы средств саморегуляции ФС, что свидетельствует о неэффективности менее пластичной системы средств саморегуляции состояния у среднеуспешных сотрудников. Данные о выраженности хронического утомления собраны при помощи опросника А. Б. Леоновой.

Последнее, что характерно для среднеуспешных специалистов с разной пластичностью саморегуляции ФС – различия в выраженности проактивных копинг-стратегий, ориентированных на развитие способности справляться со стрессовыми факторами не столько за счет компенсации потерь от уже произошедших событий, сколько конструируя пути действий для личностного роста и продвижения к значимым целям (Старченкова, 2012; Moring, Fuhrman, Zauszniewski, 2011). Данные собраны при помощи опросника на выявление проактивного совладающего поведения (E. R. Greenglass, R. Schwarzer и S. Taubert, адаптация Е. С. Старченковой). Так, на уровне статистической тенденции у представителей кластера большей пластичности доминируют ориентации на стратегическое планирование и проактивное совладание; в качестве статистически достоверного факта преобладает ориентация на превентивное совладание.

Таким образом, анализ собранных в исследовании материалов позволяет предположить, что степень эффективности саморегуляции ФС выше у тех обследованных специалистов, которые относятся к более успешным сотрудникам и обладают более выраженной пластичностью саморегуляции состояния. Безусловно, данное пилотажное исследование не позволяет сделать однозначный вывод об универсальности данного заключения и возможности его распространения на более широкую выборку профессионалов. Исследования в данном направлении предполагается продолжить. Но интересно то, что на выборке ИТ-специалистов как ярких представителей сигнономических профессий (которым, в силу специфики профессиональной подготовки, соблюдение правил безконфликтного взаимодействия в напряженных организационных ситуациях может даваться нелегко) получены данные о взаимосвязи пластичности саморегуляции состояния и организационно

признанной успешности. Эти результаты согласуются с данным S. Sonnentag, которая выявила наличие развитых навыков социального общения у наиболее успешных специалистов в сфере создания программных продуктов (Sonnentag, 1995). По-видимому, способность эффективно адаптироваться к напряженным рабочим ситуациям развивается по мере накопления профессионального опыта, на что указывают значимые различия в возрасте между представителями высокой и средней профессиональной успешности.

В целом на основании обобщения приведенных выше эмпирических данных можно сделать следующие основные *выводы*:

- 1) однозначной связи между пластичностью осознанной саморегуляции ФС и организационными представлениями об успешности профессиональной деятельности не выявлено: принятые в организациях критерии для оценки профессиональной успешности сотрудников базируются на представлениях о результативности труда ИТ-специалистов и не предполагают учета того, насколько специалист способен эффективно справляться со стрессовыми ситуациями на работе;
- 2) вместе с тем высокую пластичность процессов саморегуляции ФС можно рассматривать как психологический ресурс противодействия стресс-факторам:
  - специалисты с более высоким уровнем пластичности осознанной саморегуляции ФС более устойчивы к действию стресс-факторов организационных взаимодействий;
  - наличие высокой пластичности саморегуляции ФС связано с предпочтением выбора способов преодоления напряженности, максимально адекватных требованиям напряженных рабочих ситуаций;
  - высокая пластичность процессов саморегуляции ФС позволяет снизить вероятность накопления негативной симптоматики и, как следствие, предупреждать развитие неблагоприятных хронических состояний.

Подводя итоги выполненного исследования, можно обозначить основную проблемную зону, требующей дальнейшей научной проработки: при исследовании индивидуальных ресурсов саморегуляции ФС необходимо обратиться к анализу личностных предпосылок как своеобразных модераторов активности человека в процессе саморегуляции ФС, способствующей повышению профессиональной успешности.

## Литература

- Бодров В. А., Обознов А. А.* Система психической регуляции стрессоустойчивости человека-оператора // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 4. С. 32–40.
- Дикая Л. Г.* Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 3. С. 29–44.
- Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
- Заварцева М. М.* Структура и функции организационного доверия в представлениях сотрудников // Национальный психологический журнал. 2016. № 2. С. 94–104.
- Занковский А. Н.* Перспективы развития организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Под ред. Л. Г. Дикой, А. Л. Журавлева, А. Н. Занковского. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 37–47.
- Кузнецова А. С., Смилга Д. Г.* Индивидуальные ресурсы саморегуляции функциональных состояний успешных профессионалов // Психология психических состояний: актуальные теоретические и прикладные проблемы / Под ред. А. О. Прохорова, Г. Ш. Габдреевой, М. Г. Юсупова. Казань: Отечество, 2013. Ч. II. С. 52–57.
- Кузнецова А. С., Титова М. А.* Эффективная саморегуляция состояния в напряженных условиях как дифференцирующая компетенция // Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 87–113. URL: [http://work-org-psychology.ru/engine/doc\\_images/6%20Kyz.pdf](http://work-org-psychology.ru/engine/doc_images/6%20Kyz.pdf).
- Леонова А. Б.* Организация в постиндустриальном обществе // Организационная психология / Под ред. А. Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2014. С. 70–85.
- Леонова А. Б.* Структурно-интегративный подход к анализу функциональных состояний человека // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 2007. № 1. С. 87–103.
- Моросанова В. И.* Развитие теории осознанной саморегуляции: дифференциальный подход // Вопросы психологии. 2011. № 3. С. 132–144.
- Старченкова Е. С.* Ресурсы проактивного совладающего поведения // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. 2012. Вып. 1. С. 51–61.

- Ясько Б. А. Формирование управленческих компетенций врача в системе послевузовского образования // Вопросы психологии. 2015. № 2. С. 66–77.
- Moring J., Fuhrman R., Zauszniewski J. Interrelatedness of Proactive Coping, Reactive Coping and Learned Resourcefulness // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 2011. V. 44. № 4. P. 204–214.
- Sonnentag S. Excellent Software Professionals: Experience, Work Activities and Perceptions by Peers // Behaviour and Information Technology. 1995. № 14. P. 289–299.
- Spinuzzi C. Working alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity // Journal of Business and Technical Communication. 2012. V. 26 (4). P. 399–441.

### **Plasticity of human functional state self-regulation as a factor of work success**

*A. S. Kuznetsova\**, *D. G. Smilga\*\** (Moscow)

\* Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University

\*\* Consulting Company “Price Waterhouse Coopers”

The study reveals the interrelations between the plasticity of functional state self-regulation and the success in work in informational technology (IT) professionals. The data analysis revealed the stronger resilience to the tensed work situations and the highest level of adequate coping means implication in successful specialists with the high level of state self-regulation plasticity.

*Key words:* human functional state, self-regulation of a functional state, plasticity of self-regulation, work success, tensed work conditions.

## **Первичная профилактика и диагностика интернет-зависимости: теоретический анализ и опыт реализации в деятельности педагогов**

*Е. Г. Шубникова (Чебоксары)*

*Чувашский государственный педагогический университет  
им. И. Я. Яковлева*

Актуальность исследования обусловлена появлением новых интернет-аддитивных стратегий поведения среди подростков. Цель данной статьи заключается в изучении возможностей психодиагностики интернет-зависимого поведения среди школьников, а также необходимости обновления задач педагогической профилактики зависимого поведения в образовательной среде. В статье сделана попытка обосновать необходимость расширения концептуальной модели копинг-профилактики на все виды зависимого поведения. Единой целью превентивной педагогической деятельности становится формирование адаптивных стратегий совладающего поведения и копинг-ресурсов личности подростков и молодежи, лежащих в основе жизнеспособности личности.

*Ключевые слова:* употребление психоактивных веществ; зависимое поведение; педагогическая профилактика; превентивная педагогическая деятельность; копинг-профилактика; жизнеспособность; личностные ресурсы; стратегии преодоления трудных жизненных ситуаций.

Современные подростки — одни из самых активных пользователей Интернета, широко использующих возможности современных гаджетов. Они все чаще для решения жизненных проблем выбирают аддитивные стратегии поведения, спектр которых сегодня значительно расширился. Этим обусловлено увеличение числа зависимых от Интернета среди детей и молодежи.

Под аддитивным Ц. П. Короленко, Т. А. Донских понимали поведение, при котором у человека формируется стремление к уходу

от реальности на основе искусственного изменения своего психического состояния посредством приема некоторых веществ или длительной фиксации внимания на определенных видах деятельности с целью получения интенсивных эмоций, прежде всего удовольствия. Авторы, давая определение аддиктивному поведению, указывали на существование не только химических (курение, алкоголизм, наркотизм, токсикомания), но и нехимических (гемблинг, трудоголизм, фанатизм и др.) видов зависимостей. Ученые отмечают, что росту девиантных форм поведения в виртуальной реальности способствовали феномен анонимности и отсутствие установленных обществом законов и норм поведения в интернет-пространстве. Это облегчило возможность реализации известных видов девиаций (агрессии, сексуальных, коммуникативных аддикций и др.) без страха привлечения к ответственности и получения наказания (Крюкова, 2007; Менделевич, 2003).

Однако Интернет способствовал и развитию новых форм зависимого поведения: 1) компьютерная аддикция (computer addiction); 2) компульсивная навигация в Сети (net compulsions); 3) перегруженность информацией (information overload); 4) киберсексуальная зависимость (cybersexual addiction); 5) киберкоммуникативная аддикция (cyber-relation addiction). Последняя проявляется в зависимости от общения в социальных сетях, форумах, чатах, групповых играх и телеконференциях, что приводит к замене реальных членов семьи и друзей виртуальными (Янг, 2000).

По мнению А. Ю. Егорова, феномен интернет-зависимости относится к группе поведенческих аддикций (игровой, сексуальной, любовной, общения и др.), а Интернет является лишь наиболее доступным и легким средством их реализации, а не объектом как таковым. Поведенческими автор называет их потому, что объектом зависимости становится поведенческий паттерн, а не психоактивное вещество (Егоров, 2005).

Однако В. Д. Менделевич, разрабатывая концепцию зависимой личности, рассматривает зависимость как личностное качество, лежащее в основе становления любых форм аддиктивного поведения. Автор отмечает, что невозможно выделить кардинальные различия и специфические личностные или характерологические особенностей, которые предопределяют алкоголизм, табакокурение, наркоманию или сверхценное увлечение азартными играми, виртуальной реальностью (интернетом). Ученый говорит о существовании базовых характеристик аддиктивной личности, которые являются общими для всех форм зависимого поведения. В качестве стержня аддиктивной личности В. Д. Менделевич выделяет инфантилизм, кото-

рый проявляется при интернет-зависимости в поиске успокоения и удовлетворения вне реального мира. К сущностным характеристикам личности, склонной к зависимому поведению, вне личностного расстройства ученый относит внушаемость и подражательность, прогностическую некомпетентность, ригидность и упрямство, навивность, любопытство и поисковую активность, максимализм, эгоцентризм, яркость воображения, нетерпеливость, склонность к риску и «вкус опасности», страх одиночества (Менделевич, 2003).

В соответствии с МКБ-10 (1994) к универсальным признакам синдрома любой зависимости, в том числе и интернет-аддикции, можно отнести шесть компонентов: 1) выраженная потребность фиксации внимания на общении в чатах, социальных сетях, компьютерных играх; 2) нарушение способности контролировать начало, окончание сессии и количество времени, проведенного в сети; 3) физиологическое состояние отмены при невозможности выйти в интернет, проверить электронную почту; 4) признаки толерантности (привыкания) и постоянное увеличение времени работы в виртуальном пространстве; 5) прогрессирующее забвение альтернативных интересов в реальной жизни; 6) продолжение осуществления деятельности, несмотря на очевидные вредные последствия.

Более того, В. Д. Менделевич, Р. Г. Садыкова утверждают, что существует единый и универсальный механизм патологического зависимого поведения. Процесс же формирования конкретного вида зависимого поведения (наркотического, игрового, пищевого, сексуального, киберкоммуникативного) во многом стихийен. Зависимая личность есть каркас, на который нанизываются зависимости-фетиши. Этим можно объяснить и коморбидность некоторых форм зависимостей, когда одни виды аддикций зависимой личности легко переходят в другие или сосуществуют одновременно (Менделевич, 2003).

Изучение этой проблемы в наркологии и психологии играет важное значение для решения вопроса о содержании первичной педагогической профилактики зависимостей в образовательной среде. Полученные результаты дают нам право считать, что сегодня на этапе педагогической профилактики нет смысла разрабатывать разные программы профилактики употребления наркотиков, никотина, курительных смесей, алкоголя, игровой и интернет-зависимости. Единой целью превентивной педагогической деятельности становится формирование адаптивных стратегий совладающего поведения и копинг-ресурсов личности подростков и молодежи, лежащих в основе жизнеспособности личности (Кириллова, 2012; Сирота, 2003; Шубникова, 2016; Zeleeva, Shubnikova, 2016).

На основании изучения современных превентивных подходов и моделей копинг-поведения трех контрастных групп подростков Н. А. Сиротой и В. М. Ялтонским была разработана концептуальная модель копинг-психопрофилактики психосоциальных расстройств в подростковом возрасте, базирующаяся на теоретических основах транзакциональной когнитивной теории стресса и копинга Р. Лазаруса. Общей целью для всех видов профилактики является осознание форм собственного поведения, развитие личностных ресурсов и стратегий с целью адаптации к требованиям среды или изменения дезадаптивных форм поведения на адаптивные. Конкретные цели первичной профилактики зависимого поведения подростков включают в себя развитие: поведенческих стратегий; процесса оценки стрессовой ситуации; процесса принятия решений; ресурсов личности и среды (Сирота, 2003).

Диагностика интернет-зависимости осуществляется на основе специально разработанных методик, в основу которых положены прямые вопросы, позволяющие выявить психологические признаки этого вида аддикций, однако практика показывает, что подростки пытаются скрыть от окружающих сам факт пребывания в Интернете, часто не отдают себе отчет о количестве времени, проведенного в сети, что делает результаты диагностики недостоверными.

Мало изучены вопросы использования единой модели копинг-профилактики всех видов аддикций одновременно, так профилактика интернет-зависимости осуществляется как отдельное направление превентивной педагогической деятельности, что значительно снижает ее эффективность. Большинство исследований по превенции интернет-зависимости основано на информационном подходе, который предполагает расширение знаний подростков в данной сфере и совсем не опирается на развитие личностных ресурсов и жизнеспособности школьников.

За рубежом исследования интернет-зависимости проводятся уже более 20 лет. Впервые признаки интернет-зависимости как нового психического расстройства описала К. С. Янг в 1996 г. Она одной из первых сравнила интернет-зависимость с другими синдромами и определила, что симптомы проблемного использования Интернета сходны с критериями для выявления других аддикций. К ним были отнесены: чрезмерное увлечение Интернетом, навязчивая потребность в увеличении времени нахождения в сети и потеря контроля поведения, усталость и напряжение при отсутствии доступа в Интернет, нарушение взаимоотношений с окружающими людьми, проблемы в семье и на работе, снятие напряжения с помощью

Интернета. Наличие пяти из восьми признаков указывает на наличие зависимого поведения (Янг, 2000).

Сегодня в поле исследования данного феномена введено множество терминов, таких как интернет-аддикция (Internet addiction), зависимость от Интернета (Internet dependency), излишнее применение Интернета (Internet abuse), компульсивное применение Интернета (compulsive Internet use), патологическое применение Интернета (pathological Internet use) или проблематичное/разрушительное применение Интернета (problematic or disturbed Internet use). Множество терминов влечет за собой разнообразие подходов к рассмотрению явления, до сих пор продолжается изучение его причин, диагностических критериев выявления.

Попытки понять природу и причины интернет-зависимости изменили вектор зарубежных психологических исследований. Последние годы они направлены на выявление взаимосвязей склонности к интернет-аддикции и личностных особенностей подростков и взрослых.

М.Л. Макникол, Е. Б. Торстейнссон пытались выявить взаимосвязь между стилями совладающего поведения и интернет-зависимостью. Подростки в группе пользователей, не имеющих проблем с Интернетом, имели более низкий уровень переживаний вследствие постоянного обдумывания неприятных жизненных ситуаций (руминации) и более высокий уровень самооценки, чем подростки в проблемной и зависимой группе (McNicol, Thorsteinsson, 2017).

Исследования Л. Милани, Д. Осуальделла, П. ди Блазио позволили утверждать, что существует взаимосвязь между проблемным использованием Интернета у подростков и дисфункциональными стратегиями совладающего поведения. Кроме того, у них были выявлены проблемы в сфере межличностных отношений (Milani, Osualdella, Di Blasio, 2009).

Как отмечают практически все исследователи, отсутствие теоретического обоснования причин и множество существующих подходов к пониманию Интернет-зависимости снижают эффективность ее профилактики и лечения у детей и взрослых (Вайнштейн, 2015; Milani, Osualdella, Di Blasio, 2009; Zeleeva, Shubnikov, 2016).

Значение развития личностных ресурсов и адаптивных стратегий совладающего поведения для профилактики интернет-зависимости подтверждается и в исследованиях отечественных психологов и наркологов. В. А. Лоскутова отмечает, что для большей части пациентов с интернет-зависимостью характерны «комплекс недостаточности» (низкая самооценка, неудовлетворенность собой), ин-

фантильность, эгоцентричность, недостаточная ответственность, низкий уровень коммуникативности и саморегуляции в реальной жизни (Лоскутова, 2004).

А. Ю. Егоровым и др. выявлено, что для интернет-зависимых подростков характерны проблемы с общением, ощущение одиночества, низкая самооценка, склонность к избеганию проблем и ответственности за свое поведение, уход в виртуальный мир от себя и своих проблем в реальной жизни (Егоров, 2005).

Авторы отмечают, что эти личностные особенности способствуют вовлечению в интернет-зависимость, являясь одновременно факторами риска социальной дезадаптации, и способствуют переходу в химические виды зависимости.

В. Л. Малыгин и др. в качестве основных признаков интернет-зависимости определяют следующие: невозможность субъективного контроля за своей деятельностью в виртуальном пространстве; признаки дезадаптации, которые проявляются в нарушениях межличностных отношений, здоровья, в работе и учебе в реальной жизни. Кроме этого, автор указывает, что подростки с интернет-зависимостью характеризуются беспомощностью, неспособностью справляться с жизненными трудностями, у них выявлены признаки алекситимии, недостаточный уровень развития коммуникативных способностей, нарушено восприятие телесного аспекта своего «Я» (Малыгин, 2010).

А. Вайнштейн прямо указывает, что подростки с интернет-зависимостью используют неэффективные стратегии совладания с трудными жизненными ситуациями, у них часто выявляются проблемы в межличностном общении. Интернет-зависимость может рассматриваться как уход (избегание) от решения жизненных проблем, от самого себя (Вайнштейн, 2015).

Расширение модели копинг-профилактики психосоциальных расстройств у подростков, разработанной Н. А. Сиротой, В. М. Ялтонским, на все виды аддикций позволяет нам не распылять усилия на отдельные направления превенции (наркомании, алкоголизма, курения, интернет-зависимости, азартных игр) и достичь высокой степени эффективности педагогической профилактики зависимого поведения в образовательной среде на основе формирования жизненной способности личности подростков (Сирота, 2003). Следуя концептуальной модели копинг-профилактики зависимого поведения в образовательной среде, в основу психодиагностики интернет-зависимости должны быть положены изучение совладающего поведения подростков и уровень развития их личностных ресурсов, являющихся факторами защиты от всех видов аддикций.

Мы предлагаем использовать концептуальную теоретическую модель копинг-профилактики зависимости от психоактивных веществ для предупреждения любого вида аддиктивного поведения в подростковой среде.

В основу психодиагностики интернет-зависимости должно быть положено изучение моделей копинг-поведения подростков и анализ уровня развития их личностных ресурсов.

В превентивной педагогической деятельности со школьниками подросткового возраста использована программа формирования жизнеспособности личности, основанная на развитии адаптивных стратегий совладающего поведения подростков и их копинг-ресурсов.

Поэтому стратегическим приоритетом первичной превенции следует рассматривать создание системы позитивной профилактики, которая ориентируется не на патологию, не на проблему и ее последствия, а на защищающий от возникновения проблем потенциал здоровья – освоение и раскрытие ресурсов психики и личности, поддержку молодого человека и помощь ему в самореализации собственного жизненного предназначения. Очевидная цель позитивно направленной педагогической профилактики состоит в воспитании жизнеспособного человека, который самостоятельно справляется с собственными психологическими трудностями и жизненными проблемами.

Возникает необходимость разработки вопроса о содержании психодиагностики Интернет-аддикции как одного из видов зависимого поведения. А. Вайнштейн замечает, что методики для диагностики интернет-аддикции являются модифицированными опросниками для выявления зависимости от психоактивных веществ (Вайнштейн, 2015). Однако проблема заключается в том, что, отвечая на прямые вопросы, люди часто скрывают свои пристрастия, дают социально желательные ответы. Такая же ситуация складывается и при обследовании подростков с помощью анкеты «Курите ли вы?». Уже не раз показано, что эффективность такой диагностики ничтожно мала. Еще И. Н. Пятницкая в обзоре развития наркотизма в прошлом и настоящем писала, что опросы, анкетирования не дают достоверных результатов, а полученные таким образом результаты не соответствуют реальному положению дел (Шубникова, 2016).

Сегодня в России для психодиагностики зависимости подростков от Интернета используются: Тест «Интернет-зависимость» К. Янг (Янг, 2000), «Тест К. Янг на интернет-зависимость», адаптированный В. А. Буровой (Лоскутовой) (Лоскутова, 2004), «Шкала интернет-зависимости Чена», адаптированный В. Л. Малыгиным, К. А. Феклисто-

вым (Малыгин, 2010), и др. Все они представляют собой определенный набор вопросов, на которые предлагается ответить респондентам.

В достоверности получаемых результатов вновь приходится сомневаться. Обратим внимание на признаки интернет-аддикции, описанные учеными. К. Янг к этим признакам относит: увлеченность Интернетом на основе изменения своего настроения; трудности межличностного общения в реальной жизни (в семье, школе, с друзьями); потребность проводить в виртуальном пространстве все больше и больше времени; проблемы контроля времени; ложь по поводу времени, проведенного в сети (Янг, 2000). М. Орзак психологическими признаками интернет-зависимости считает эйфорию при нахождении в виртуальном пространстве; пренебрежение прежними увлечениями; нарушение эмоционального общения с друзьями и родственниками; ощущение бессмысленности, раздражительность во время деятельности, не связанной с Интернетом, а вследствие этого ухудшение результатов учебной и трудовой деятельности в реальной жизни; невозможность контроля количества времени, проведенного в Интернете; стремление говорить неправду родным о проведенном в сети времени и посещаемых сайтах.

Здесь и возникает противоречие: с одной стороны, ученые констатируют, что люди с интернет-зависимостью теряют контроль над временем, которое они проводят в виртуальной реальности, а с другой — в каждом из этих опросников выделены вопросы о количестве времени, проводимого в сети:

- Часто ли вы замечаете, что проводите в онлайн больше времени, чем намеревались?
- Пытаетесь скрыть количество времени, проводимое вами в сети?
- Говорите себе: «Еще минутку», сидя в сети? (Янг, 2000);
- Увеличивается ли время, проводимое вами в сети?
- Проводите ли вы в сети больше 3 часов в день? (Лоскутова, 2004)
- Я замечаю, что все больше и больше времени стал проводить в сети.
- Я остаюсь в сети в течение более длительного периода времени, чем намеревался, хотя я и планировал только «зайти на минутку».
- За последние 6 месяцев я стал гораздо больше времени проводить в сети.
- Я стараюсь тратить меньше времени в интернете, но все безуспешно (Малыгин, 2010).

То есть время, проведенное в сети, является одним из характерных признаков интернет-зависимости, однако часто подростки не отсле-

живают период нахождения в виртуальном пространстве, следовательно, они не могут четко сказать о том, сколько часов они там находились. Ведь время в сети течет по-другому и к тому же приносит удовольствие.

Однако есть и еще один момент, на который мы бы хотели обратить внимание. В. А. Лоскутова отмечает, что интернет-аддикты, как, впрочем, и другие лица, склонные к другим видам зависимостей, обычно занимают оборонительную позицию и скрывают от окружающих, друзей, членов семьи и количество времени, проводимого в сети, и то, чем они занимаются и на каких сайтах бывают. Они боятся осуждения аддиктивной реализации и понимают их действия социально неодобряемы. Критичность оценки аддиктами своего поведения снижена или отсутствует совсем (Лоскутова, 2004). Сама К. Янг отмечает, что клиенты на ранних стадиях лечения отказываются признать или пытаются свести к минимуму проблемы злоупотребления интернет-ресурсами, не могут в полной мере оценить последствия, к которым они могут привести в реальной жизни (Янг, 2000).

Таким образом, мы считаем важным заключить, что психодиагностику интернет-зависимости на основе предложенных тестов и опросов нельзя считать в полной мере достоверной. Более того, эти диагностические инструменты в силу психологических особенностей возраста не всегда могут быть использованы в подростковой среде. Следуя концептуальной модели копинг-профилактики зависимого поведения в образовательной среде в основу психодиагностики должны быть положены изучение совладающего поведения подростков и уровень развития их личностных ресурсов, являющихся факторами защиты от всех видов аддиктивного поведения (Шубникова, 2016; Shubnikova, 2013; Zeleeva, Shubnikova, 2016).

Нами показано, что психодиагностику интернет-зависимости на основе предложенных методик нельзя считать в полной мере достоверной.

Проведенное нами исследование показало, что тесты на интернет-зависимость не выявляют подростков, у которых только начинает развиваться механизм патологического аддиктивного поведения. То есть время, проведенное в сети, является одним из характерных признаков интернет-зависимости, однако часто подростки не отслеживают период нахождения в виртуальном пространстве, следовательно, они не могут четко сказать о том, сколько часов они там находились. В силу психологических особенностей возраста эти психодиагностические инструменты не могут быть использованы

в подростковой среде, что затрудняет педагогическую деятельность по предупреждению зависимости от виртуального пространства.

В экспериментальном исследовании принимало участие 120 школьников 7-ых классов в возрасте 13–15 лет. Выбор классов был сделан на основе замечаний родителей учащихся и классного руководителя об увлеченности школьников социальными сетями и другими интернет-ресурсами.

На первом этапе исследования мы использовали тест «Интернет-зависимость» К. Янг (Янг, 2000). Обработка результатов теста К. Янг показала, что в классе 66 учащихся (55% респондентов) умеют контролировать себя, путешествуя в сети Интернет, у 54 человек (45% испытуемых) есть некоторые проблемы, связанные с чрезмерным увлечением Интернетом, и ни у одного подростка не было выявлено высокого уровня зависимости от использования Интернета, когда оно вызывает значительные проблемы в жизни человека. Полученные результаты можно объяснить следующими причинами: во-первых, возможно среди обследованных подростков еще нет тех, у кого уже сформировалась интернет-зависимость в полной мере, ведь для выявления этого уровня нужно на все 20 вопросов теста ответить «да, часто», с другой стороны, возможно, подростки не могут в полной мере оценить проблемы, так как теряют контроль времени и недооценивают возникающих проблем в реальной жизни.

Затем была проведена методика «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» (адаптированный Т.Л. Крюковой вариант методики Н. Эндлера и Д. Паркера) (Крюкова, 2007). После анализа и сопоставления результатов было выявлено, что 24 ученика (20% испытуемых) имеют модель адаптивного копинг-поведения. 72 чел. (60% респондентов) пользуются моделью псевдоадаптивного копинг-поведения. 24 ученика (20% испытуемых) имеют модель дезадаптивного копинг-поведения. Эти дети чаще используют пассивные копинг-стратегии, чем активные. В качестве ведущей используется копинг-стратегия «Избегание». Последние две категории подростков входят в группу риска, так как не умеют самостоятельно решать проблемы, избегают этих решения, что может привести к развитию аддиктивного поведения.

Сравнительная характеристика полученных результатов показывает, что по тесту «Интернет-зависимость» было выявлено 54 подростка, находящихся в группе риска по зависимости от Интернета. Однако результаты анализа стратегий копинг-поведения учащихся данного класса показывают, что подростков с псевдоадаптивной и дезадаптивной моделями совладающего поведения больше (96 чел.). То есть в классе выявлены подростки, у которых начинают раз-

виваться признаки зависимой личности, но мы не смогли их диагностировать по тесту «Интернет-зависимость». Видимо, либо у них развивается иной вид зависимого поведения, либо они скрывают или не контролируют особенности своего поведения в виртуальной реальности. Результаты проведенного исследования показали, что методики по диагностике интернет-зависимости не выявляют тех подростков, у которых уже есть признаки нарушения адаптации. Однако эти признаки были обнаружены нами на основе изучения стратегий копинг-поведения школьников.

Выявленные нами псевдоадаптивные и дезадаптивные стратегии совладающего поведения подростков могут указывать на начало развития механизмов патологического зависимого поведения. Это предопределило использование на этапе формирующего эксперимента программы развития адаптивных стратегий совладающего поведения и личностных копинг-ресурсов на основе формирования жизнеспособности подростков.

На основе полученных в экспериментальной работе результатов нами была разработана программа формирования жизнеспособности личности в подростковом возрасте. Эта программа профилактики интернет-зависимого поведения состоит из тренинговых занятий, направленных на формирование адаптивных моделей совладающего поведения, усиление личностных ресурсов (Кириллова, 2012; Шубникова, 2016).

Результаты контрольного эксперимента подтвердили наше предположение об эффективности концептуальной теоретической модели копинг-профилактики любого вида зависимостей среди подростков. Обработка полученных данных по тесту «Интернет-зависимость» К. Янг показала, что после проведения программы по формированию жизнеспособности личности в классе увеличилось количество подростков, которые умеют контролировать себя, путешествуя в сети Интернет, до 96 учащихся (80% респондентов).

Снизилось число подростков, у которых есть проблемы с чрезмерным увлечением Интернетом, до 24 чел. (20% испытуемых). Ни у одного подростка не было выявлено высокого уровня зависимости от использования Интернета, когда оно вызывает значительные проблемы в жизни человека.

Эффективность программы показали и результаты повторного изучения стратегий совладающего поведения подростков. После анализа и сопоставления результатов было выявлено, что 48 учеников (40% испытуемых) имеют модель адаптивного копинг-поведения. 54 подростка в классе (45% респондентов) пользуются моделью псевдоадаптивного совладающего поведения. 18 учеников в клас-

се (15% испытуемых) имеют модель дезадаптивного копинг-поведения.

Сравнительная характеристика полученных результатов показывает, что по тесту «Интернет-зависимость» К. Янг было выявлено лишь 24 подростка, находящихся в группе риска по зависимости от виртуального пространства. Однако результаты анализа стратегий копинг-поведения учащихся показывают, что уровень псевдоадаптации и дезадаптации значительно выше. Число подростков с псевдоадаптивной и дезадаптивной моделью поведения после реализации программы уменьшилось, однако они выявлены у 72 чел. (60% респондентов).

Мы проанализировали методы и формы работы, которые предлагаются учеными для профилактики и лечения интернет-аддикции. В исследовании В. А. Лоскутовой показано, что при коррекции интернет-аддикции не стоит ограничиваться элиминацией лишь данного вида зависимости. Задачами терапии людей с интернет-аддикцией являются повышение самооценки, уровня субъективного контроля, коммуникативности, социальной адаптации (Шубникова, 2004). М. И. Дрепа предлагала знакомить студентов с понятием, причинами и механизмами развития, клиническими проявлениями интернет-зависимости (Дрепа, 2010). А. А. Антоненко, кроме этого, представляла подросткам виды использования виртуального пространства, портрет интернет-зависимого человека, обсуждала с ними особенности и проблемы геймеров. Неэффективность информационного подхода уже не раз была показана в научных исследованиях по профилактике употребления психоактивных веществ. Доказано, что такой вид превенции нередко превращается в скрытую рекламу зависимого поведения и неэффективен (Антоненко, 2014).

Достигнутые результаты в исследованиях М. И. Дрепы, А. А. Антоненко во многом, на наш взгляд, обусловлены включением в программу занятий, связанных с формированием адаптивных стратегий копинг-поведения и развитием ресурсов личности, таких как адекватная самооценка («Я-концепция»), уверенность в себе, эмпатия, эмоциональная и социальная компетентность, саморегуляция и другие (Антоненко, 2014; Дрепа, 2010; Сирота, 2003).

К. Янг считает, что в основе лечения должны быть не модели терапии, основанные на прекращении использования аддиктивного агента. Намного продуктивнее использовать трехкомпонентный подход, который включает модификацию поведения, когнитивную реструктуризацию и терапию снижения вреда для решения проблем, связанных с интернет-зависимостью (Янг, 2000).

Н. А. Сирота, В. М. Ялтонский разработали три теоретических модели копинг-поведения здоровых и больных наркоманией и алкоголизмом людей: 1) модель адаптивного функционального копинг-поведения; 2) модель псевдоадаптивного дисфункционального совладания; 3) модель пассивного дисфункционального дезадаптивного копинг-поведения. Учеными дана характеристика каждой модели, которая включает в себя следующие компоненты: 1) применяемые копинг-стратегии поведения и адекватное использование их компонентов; 2) направленность мотивации; 3) уровень развития личностных и средовых ресурсов (возможностей) преодоления трудных жизненных ситуаций (Сирота, 2003).

Модель адаптивного функционального копинг-поведения создана по результатам обследования здоровых, хорошо социально адаптированных подростков и взрослых. Она включает в себя следующие компоненты:

1. Эффективное использование соответствующих возрасту копинг-стратегий разрешения проблем и поиска социальной поддержки.
2. Продуктивное использование когнитивного, эмоционального и поведенческого компонентов копинг-поведения и достаточное развитие когнитивно-оценочных механизмов.
3. Преобладание мотивации на достижение успеха над мотивацией избегания неудачи, готовность к активному противостоянию негативным факторам среды и осознанная направленность копинг-поведения на источник стресса.
4. Развитые личностно-средовые копинг-ресурсы, обеспечивающие позитивный психологический фон для преодоления стресса и способствующие развитию копинг-стратегий (уровень интеллекта, позитивная Я-концепция, развитость восприятия социальной поддержки, интернального локуса контроля над средой, эмпатии и аффилиации, наличие эффективной социальной поддержки со стороны среды и т. д.) (Zeleeva, 2016).

Эта модель характеризуется также наличием эффективной социальной поддержки, которая обеспечивается развитостью копинг-стратегий поиска социальной поддержки и личностного копинг-ресурса ее восприятия; самостоятельным активным выбором ее источника, определением вида и дозированием объема поддержки; успешным прогнозированием ее возможностей. Модель адаптивного копинг-поведения включает в себя не только стратегии поведения, но и когнитивную оценку ситуации, которая и лежит в основе дальнейшего «движения к новому этапу жизни», а также личностно-средовые ресурсы, необходимые для его осуществления.

По нашему мнению, модель адаптивного совладающего поведения в полном объеме является показателем реализации жизнеспособности, обеспечивающим жизнеспособность субъекта (Махнач, 2016), и дает возможность перейти на новый уровень профилактики зависимостей в образовательной среде. В основе профилактических программ должно находиться изменение стратегий поведения личности, выработка здорового жизненного стиля, повышение личностных и средовых ресурсов личности (Кириллова, 2012; Шубникова, 2016; Zeleeva, 2016).

Введение понятия «жизнеспособность личности» в качестве одной из задач педагогической профилактики зависимого поведения в образовательной среде обусловлено тем, что структурные компоненты жизнеспособности очерчивают совокупность необходимых и достаточных условий для эффективной защиты подростков от различных видов аддиктивного поведения (Махнач, 2016; Шубникова, 2016; Zeleeva, 2016).

На основе анализа исследований мы предлагаем рассматривать три теоретических модели жизнеспособности личности.

1. Жизнеспособность – в основе поведения лежат социальная интеграция и конструктивная адаптация, которые могут быть достигнуты с помощью целенаправленного обучения формированию активных функциональных копинг-стратегий и использования личностных и средовых копинг-ресурсов, являющихся психологическими факторами устойчивости к стрессу и определяющих способность сохранить здоровье.
2. Псевдожизнеспособность предполагает развитие позитивных и негативных вариантов совладающего поведения, имеющих различную эффективность взаимодействия копинг-стратегий и копинг-ресурсов.
3. Нежизнеспособность – результатом такого поведения является дезадаптация и социальная изоляция на основе неэффективного функционирования копинг-стратегий и копинг-ресурсов (Zeleeva, 2016).

Качественный анализ полученных результатов у каждого школьника показал, что для подростков с высоким уровнем жизнеспособности характерны высокий уровень самомотивации, активности, развитая система целеполагания в отношении собственной жизни. Высокий уровень жизнеспособности предопределяет инициативную позицию в отношении своей жизни, в принятии повседневных решений, в попытке разрешить трудную жизненную ситуацию. Они оптимистично воспринимают все происходящее, стараются найти

даже в негативных событиях смысл и значение. В проблемной ситуации эти подростки в зависимости от ситуации активны, часто обращаются за помощью к родным и друзьям.

Школьники, относящиеся к группе с псевдоадаптивным копинг-поведением, имеют в большинстве своем средний уровень развития жизнеспособности, средний и низкий уровень субъективного контроля. Это подростки, которые могут успешно развиваться в привычных условиях, но им требуется помощь посторонних людей при кризисных ситуациях.

Подростки с дезадаптивным совладающим поведением имеют низкий уровень развития жизнеспособности. У них низкий уровень личностных ресурсов, школьники беспомощны в трудной жизненной ситуации. У всех испытуемых с дезадаптивным поведением отсутствует какая-либо мотивация в жизни, наблюдается низкий уровень субъективного контроля. Это говорит о том, что подростки не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями их жизни, не считают себя способным контролировать их развитие и полагают, что большинство этих событий являются результатом случая или действий других людей.

Таким образом, нами установлено, что диагностика и профилактика интернет-зависимости у подростков вызывает трудности в практической педагогической деятельности. Для диагностики этого вида зависимости используются опросники, которые в силу указанных причин имеют невысокую степень достоверности полученных результатов. Нами показано, что необходимо использовать концептуальную теоретическую модель копинг-профилактики зависимости от психоактивных веществ для предупреждения любого вида зависимого поведения в подростковой среде.

Расширение модели копинг-профилактики всех видов аддиктивного поведения позволяет нам не распылять усилия на отдельные направления превенции (наркомании, алкоголизма, курения, интернет-зависимости, гемблинга) и достичь высокой степени эффективности педагогической профилактики зависимого поведения в образовательной среде на основе единой цели — формирования жизнеспособности личности подростков. Следуя концептуальной модели копинг-профилактики зависимого поведения в образовательной среде в основу психодиагностики должны быть положены изучение модели копинг-поведения подростков и уровень развития их личностных ресурсов.

## Литература

- Антоненко А. А.* Интернет-зависимость подростков от компьютерных игр и онлайн-общения: клинико-психологические особенности и профилактика: Дис. ... канд. психол. наук. М.: МГМСУ им. А. И. Евдокимова, 2014.
- Вайнштейн А.* Интернет-зависимость: диагностика, коморбидность и лечение // Медицинская психология в России: электронный научный журнал. 2015. № 4 (33).
- Дрена М. И.* Психологическая профилактика интернет-зависимости у студентов: Автореф. ... канд. психол. наук. Пятигорск: ПГЛУ, 2010.
- Егоров А. Ю.* Особенности личности подростков с интернет-зависимостью / А. Ю. Егоров, Н. А. Кузнецова, Е. А. Петрова // Вопросы психического здоровья детей и подростков. 2005. № 2. С. 20–27.
- Кириллова Т. В.* Жизнеспособность личности как основа первичной профилактики зависимого поведения / Т. В. Кириллова, Е. Г. Шубникова // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. 2012. № 1–2. С. 79–83.
- Короленко Ц. П.* Семь путей к катастрофе / Ц. П. Короленко, Т. А. Донских. Новосибирск: Наука, 1990.
- Крюкова Т. Л.* Опросник способов совладания / Т. Л. Крюкова, Е. В. Куфтяк // Журнал практического психолога. 2007. № 3. С. 93–103.
- Лоскутова В. А.* Интернет-зависимость как форма нехимических аддиктивных расстройств: Автореф. ... канд. мед. наук. Новосибирск: НГМА, 2004.
- Малыгин В. Л.* Интернет-зависимое поведение у подростков. Клиника, диагностика, профилактика. М.: Арсенал образования, 2010.
- Менделевич В. Д.* Наркозависимость и коморбидные расстройства поведения (психологические и психопатологические аспекты). М.: МЕДпресс-информ, 2003.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Сирота Н. А.* Профилактика наркомании и алкоголизма / Н. А. Сирота, В. М. Ялтонский. М.: Академия, 2003.
- Шубникова Е. Г.* Педагогическая превенция зависимого поведения подростков: программы и технологии: монография. Чебоксары: Новое время, 2016.
- Янг К.* Диагноз – интернет-зависимость // Мир Интернет. 2000. № 2. С. 24–29.
- McNicol M. L., Thorsteinsson E. B.* Internet addiction, psychological distress and coping responses among adolescents and adults // Cyberpsychology, Behavior and Social Networking. 2017. № 20. P. 296–304.

- Milani L., Osualdella D., Di Blasio P.* Quality of interpersonal relationships and problematic Internet Use in adolescence // *CyberPsychology & Behavior*. 2009. № 12. P. 681–684.
- Shubnikova E. G.* Studying of resilience of the personality in prevention of addictive behaviour of teenagers // *Modern Research of Social Problems*. 2013. № 8. P. 27.
- Zeleeva V. P., Shubnikova E. G.* Prevention of Addictive Behavior Based on the Formation of Teenagers' Resilience // *The International Journal of Environmental and Science Education (IJESE)*. 2016. T. 11. № 8. P. 2015–2023.

**Primary prevention and diagnosis internet addiction:  
a theoretical analysis and experience in the activities of pedagogues**

*E. G. Shubnikova (Cheboksary)*

Chuvash State Pedagogical University named after Yakovlev

The relevance of the study is due to the emergence of new internet-addictive strategies of behavior among adolescents. The purpose of this article is to explore the possibilities of psychodiagnostics internet-addictive behavior among pupils, as well as the need to update pedagogical prevention of addictive behavior in the educational environment. In the article there is an attempt to justify the need for increasing a conceptual model of coping prevention for all types of addictive behavior. The single purpose of preventive educational activities is the formation of adaptive coping strategies and coping resources of adolescents and young people that are at the heart of personality's resilience.

*Keywords:* use of psychoactive agents; of addictive behavior; pedagogical preventive; preventive pedagogical activity; coping prevention; resilience; personal resources; strategies for coping with difficult life situations.

## Виртуальная команда: вызов XXI века

Т. И. Дрынкина\*, Е. А. Карпова\*\* (Санкт-Петербург)

\* Академия Русского балета им А. Я. Вагановой

\*\* Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина

Статья посвящена исследованию процесса формирования виртуальных команд, а также выявлению факторов, влияющих на ролевое взаимодействие, уровень сплоченности и характер коммуникации. Показано, что использование современных технологий и методов обучения позволяет осуществлять целенаправленное развитие доминирующего потенциала каждого члена команды.

*Ключевые слова:* виртуальные команды, ролевое взаимодействие, уровень сплоченности, коммуникация, технологии и методы обучения.

Проблема оценки эффективности деятельности *виртуальных команд* привлекла к себе особое внимание буквально в последние несколько лет (Журавлев, Занковский, 2017; Занковский, Журавлев, 2017; Кузнецов, Мелякова, 2015). Интерес к этой проблеме обусловлен тем, что весь мир вступил в информационную эпоху и информационные технологии проникли практически во все сферы жизнедеятельности человека. С психологической точки зрения, деятельность человека в виртуальной среде обусловлена активизацией совершенно новых форм взаимодействия людей друг с другом.

Анализируя различные взгляды на эту проблему, следует отметить присутствие диаметрально противоположных точек зрения на целесообразность деятельности виртуальных организаций и виртуальных команд. В равной степени результаты исследований подтверждают, что действительно виртуальные команды обладают рядом существенных преимуществ, но одновременно с этим проявляется целый ряд факторов, которые снижают экономическую эффективность виртуальных проектов или деятельность организации в целом.

Прежде чем перейти к анализу деятельности виртуальных команд уделим внимание общему процессу *группообразования*. Согласно интеракционистской концепции, группа в общем виде представляет собой систему взаимодействующих индивидов, функционирование которых описывается тремя основными понятиями: индивидуальной активностью, взаимодействием и отношением. Смысл взаимодействия раскрывается лишь при условии включенности в некоторую общую деятельность, осуществляя которую индивиды преследуют определенные цели, совместно выполняют действия и процессы (Воронина, Карпова, 2016, с. 16).

О совместимости или несовместимости членов группы можно судить, главным образом, по разнообразным поведенческим проявлениям или стратегиям участников этого взаимодействия. Принято считать, что группа является связующим звеном между удовлетворенностью работой сотрудников и высокими результатами деятельности организации. Этим во многом и объясняется активный интерес, как теоретиков, так и практиков к проблеме организации более высокого уровня развития группы, а именно к командному взаимодействию.

Команды и рабочие группы считаются сегодня важным потенциалом при реализации сложных стратегических проектов. Результаты исследований американских ученых показали, что в компаниях, использующих командный подход, производительность труда увеличилась в 77% случаев. Улучшение качества выпускаемой ими продукции отмечено в 72%. И что самое ценное, повысился такой показатель, как удовлетворенность работой в 65% случаев. В отечественной психологии также был накоплен большой опыт исследований коллективных (бригадных) форм организации труда (подробнее см.: Служба социального развития предприятия, 1989; Социально-психологические проблемы..., 1987; и др.).

Командообразование в социальных науках можно рассматривать как специально организованный социально-психологический процесс формирования *коллективного взаимодействия* для решения поставленных задач. Существуют различные взгляды на процесс формирования и развития команд, они отчетливо прослеживаются в работах К. Левина, Б. Такмена, М. Дженсена, М. Келли и др.

Большой вклад в исследование проблем группового взаимодействия внес К. Левин. В первую очередь, привлекает внимание алгоритм групповой динамики. Групповая динамика, по его мнению, это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этапы: образование, функ-

ционирование, развитие, стагнация, регрессия, распад (Левин, 2000, с. 78).

Основные составляющие групповой динамики – это все процессы, происходящие в группе, которые фиксируют и обеспечивают психологические изменения группы за время ее существования. Особое внимание Левин уделяет понятию «сплоченность».

Левин предлагает воспринимать сплоченность как тотальное поле сил, заставляющих участников оставаться в группе. Многие авторы, разделяя эту позицию, дополняют ее выводами о том, что сплоченность действительно способствует более эффективному принятию решений в группе, как позиции коммуникативной составляющей, так и точки зрения доверительных отношений между участниками группы.

Акцентируя внимание на мощном потенциале социального контекста, возможно продемонстрировать все многообразие социального поведения человека в различных ситуациях, от снижения конфликтной напряженности до развития потенциала каждого участника группы (Дрынкина, 2011, с. 55).

Несомненный интерес в этой связи представляет модель Б. Такмена и М. Дженсена. Выделив четыре стадии развития групп – формирующую, конфликтную, нормирующую и исполнительную, Такмен доказал, что эти стадии являются обязательными и неизменными в случае, если группа людей должна вместе развиваться, принимать решения, оптимизировать процессы, координировать распределение ресурсов, слаженно и результативно работать (Tuckman, Jensen, 1977). Эта теория легла в основу многих более поздних концепций формирования групп. Позднее автором была добавлена еще одна стадия – стадия прекращения деятельности (свертывание отношений в обеих сферах групповой активности, расформирование самой группы).

По мнению С. Митчела, С. Эванса и др., эффективность лидера зависит от его воздействия на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания и на удовлетворение, испытываемое в процессе работы.

Идея предполагает определенную структуру лидерского процесса и определяет типы лидерского поведения:

- поддерживающее лидерство;
- директивное лидерство;
- лидерство, ориентированное на успех и др.
- мотивационное лидерство (Левин, 2000, с. 166).

При исследовании феномена лидерства считается необходимым учитывать:

- установки и поведение последователей;
- удовлетворение или неудовлетворение работой;
- одобрение или неодобрение лидера;
- мотивацию поведения;
- ситуативные факторы: индивидуальные черты последователей и фактор окружающей среды (задачи, система власти в группе).

Важной составляющей групповой динамики является процесс принятия решения. Согласно исследованиям Р. Блейка, Д. Моутона, Э. Холла, определено, что в целом процесс принятия решения группой имеет как сильные, так и слабые стороны (Блейк, Моутон, 1990, с. 107). К положительным эффектам можно отнести тот факт, что обсуждение какого-либо вопроса в группе позволяет инициировать в два раза больше идей, чем в ситуациях, когда эти же члены группы работают индивидуально. Групповые идеи, по их мнению, отличаются и значительной конкретностью, и зрелостью.

Эту позицию можно аргументировать тем, что вместе все члены группы аккумулируют индивидуальные знания, и в результате группа в целом обладает большим объемом знаний, чем каждый член группы в отдельности. Возникает так называемый эффект синергии. Для того чтобы увеличивать синергетический эффект в рамках группового взаимодействия, целесообразно в большей степени акцентировать внимание на согласовании интересов участников группы и внедрении стандартизированных норм корпоративной культуры (Карпова, 2015, с. 253). Это, конечно, потребует значительных внешних усилий. Однако, когда речь идет о формировании группы с позиции Р. М. Белбина сама группа, уже в силу присущих ей внутренних качеств, обладает рядом преимуществ, которыми обусловлено проявление эффекта синергии.

К числу недостатков процесса принятия решения группой можно отнести ситуации, когда группа не всегда способствует проявлению креативности отдельных ее членов при принятии решений. Принимаемая коллективные решения, члены группы могут достаточно долго следовать стереотипным алгоритмам их реализации.

Существенную роль в командном взаимодействии играет удовлетворенность результатами общей работы. Удовлетворенность трудом можно рассматривать как универсальный критерий объяснения и интерпретации самых разных поступков как отдельных работников так группы в целом. Источниками удовлетворенности трудом являются: хорошие условия работы, социальное окружение, четкая система управления, хорошо выстроенная система коммуникаций внутри организации, предоставление возможности обучения и раз-

вития, открытая организационная культура, развитая коммуникационная система, престижность работы в организации (Карпова, 2015, с. 290).

Одним из наиболее востребованных методов формирования команд в практической деятельности стал *ролевой подход*, разработанный Р. М. Белбиным. Данная концепция основана на предположении, что команды состоят из частично перекрывающихся друг друга ареалов ролей. Командное поведение каждого участника может быть изменено за счет корректировки их исполнения, а также индивидуального восприятия этих ролей другими участниками.

Как утверждает автор, команды отличаются большей сплоченностью и стремлением к оптимизации работы за счет лучшего понимания своего ролевого репертуара. Каждый член команды знает свою ведущую роль и роли других членов команды. На основании этого знания каждый прогнозирует свое поведение и не искажает ожидания, которые приписываются каждому члену группы относительно друг друга. Все это в конечном итоге способствует повышению продуктивности работы команды (Белбин, 2010, с. 12).

Результатом многолетней исследовательской работы Белбина явилось создание *модели команды*, в которой были выделены и охарактеризованы восемь командных ролей. Эти роли условно были названы следующим образом: «исполнитель» (И), «председатель» (П), «формирователь» (Ф), «мыслитель» (М), «исследователь ресурсов» (Р), «оценивающий» (О), «коллективист» (К) и «доводчик» (Д).

Кроме этого, автору модели удалось определить ролевой *стиль поведения* наиболее и наименее эффективных менеджеров.

В дополнение к этому он выделяет пять *основных принципов*, на которых строятся методы и технологии достижения совместности членов команды.

1. Достижение целей команды. Этот принцип складывается из двух компонентов. Во-первых, каждый член команды выполняет свою персональную роль, используя свои профессиональные навыки. Во-вторых, у каждого члена команды есть и своя командная роль, выполнение которой обеспечивает взаимодействие членов команды друг с другом в процессе ее продвижения к поставленным перед ней целям.
2. Оптимальный баланс. Идеальное сочетание ролей определяется целями и задачами команды.
3. Совместная деятельность. В интересах выполнения работы все члены команды должны акцентировать внимание на сильных сторонах и нейтрализовать слабые черты характера.

4. Личностные качества членов команды, направленные на реализацию конкретных командных ролей, одновременно ограничивают человека в самореализации других ролей.
5. Использование потенциальных ресурсов самым выгодным образом возможно только тогда, когда у команды есть необходимый для эффективной совместной работы набор командных ролей.

Существует также несколько условий, повышающих эффективность команды. Так, на этапе формирования команды следует включать в нее таких людей, личностные характеристики которых охватывают диапазон необходимых качеств, чтобы все восемь ролей могли быть реализованы. Это вовсе не означает, что группа должна иметь в своем составе непременно восемь человек, напротив, кто-то из членов группы может обладать несколькими необходимыми качествами. Соответствующий ролевой репертуар позволит ему совмещать командные роли, главное – чтобы все функции команды в целом могли реализоваться. Полная ролевая структура создает предпосылки для эффективного командного взаимодействия, обеспечивающего результаты профессиональной деятельности, соответствующие интересам выполнения проекта.

Исследования автора позволили конкретизировать ролевой стиль поведения наиболее и наименее эффективных менеджеров. В его интерпретации, менеджер – это специалист, который имеет общее представление о проектируемой работе и умеет ее распределять между всеми участниками команды. Все характеристики ролей в этом исследовании представлены как наиболее доминирующие, а их сочетание определяет полный ролевой профиль.

Наиболее эффективный менеджер, по мнению Белбина, обладает тремя ведущими ролевыми характеристиками: Председатель (17,3%), Генератор идей или мыслитель (13,2%) и Коллективист (11,6%). Близкой по значимости к этой триаде является и роль Аналитика (11,3%). Характеризуя ролевой репертуар неэффективного менеджера, Белбин выделяет такие роли, как: Формирователь (19,9%) и Доводчик (12,4%). Минимально выражена роль Коллективиста (5,0%).

Респонденты, принимавшие участие в исследованиях Белбина, наделили эффективного менеджера такими характеристиками как умение вдохновлять, убеждать, проявлять креативность, обладать знаниями в различных областях. И наоборот, отсутствие интереса к окружающим, манипулирование людьми, неумение быстро реагировать на различные быстро изменяющиеся ситуации рассматривались ими как общие характеристики наименее эффективных менеджеров.

Общий профиль характера эффективного менеджера Белбин описывает следующим образом: этот профиль представляет собой общую характеристику тех сильных сторон, которые у респондентов ассоциировались с наиболее эффективными менеджерами, с которыми им приходилось работать. Эффективный менеджер «в целом рассматривается как спокойный и уверенный человек, вдохновляющий других. Склонен к инновациям и должен работать в условиях, стимулирующих умственную деятельность и требующих решения сложных проблем. Умеет результативно задействовать усилия людей в работе и оптимально организовать работу команды. Обладает сбалансированным мировоззрением. Воспринимает всю картину в целом, оставляя детали окружающим».

Сформировав описание возможных слабых сторон наименее эффективного менеджера, Белбин дает ему следующую характеристику: «...может испытывать трудности с адаптацией к поддерживающей или второстепенной роли, когда это необходимо. Вероятно, не проявит желания помогать людям в решении поставленных перед ними рабочих задач. Поэтому его не следует включать в процессы, в которых важно взаимодействие» (Белбин, 2010).

Несмотря на достаточно логичное объяснение этой модели, автор считает, что в настоящий момент унифицированной комбинации командных ролей, формирующей отличного менеджера, не существует. По количественным критериям *основной ролью* наиболее эффективного менеджера оказалась роль Председателя, однако, его общий профиль включает более широкий диапазон ролей. Это говорит о том, что эффективный менеджер может быть эффективным в различных стилях.

По нашему мнению, данная концепция вполне применима и к виртуальным командам. Участники, независимо от нахождения в любой точке информационного пространства, также следуют определенным ролевым установкам и ролевым ожиданиям. Принципы, на которых строится совместная деятельность, идеально вписываются и в формат виртуальной команды.

Таким образом, можно констатировать, что виртуальная команда, как и любая другая команда, представляет собой группу или подгруппу людей, которые взаимодействуют через связанные между собой процессы, достигая общей цели. Единственным отличием является то, что виртуальная команда осуществляет деятельность через информационно-коммуникативные технологии.

Виртуальные команды, как правило, сотрудничают в рамках определенного проекта, но географически они могут находиться в различных точках планеты. Время выполнения заданий может быть

смещено по отношению к рабочему графику и происходит по индивидуальному плану. Эти условия создают определенные трудности в их функционировании.

По мнению Ю. В. Кузнецова и Е. В. Меляковой, члены виртуальной команды должны обладать следующими навыками:

- взаимодействовать друг с другом, несмотря на отсутствие личного контакта;
- быстро адаптироваться в новой команде;
- быстро схватывать новую информацию;
- владеть разнообразными компьютерными технологиями;
- уметь работать в мультинациональных командах (Кузнецов, Мелякова, 2015, с. 250).

Управление персоналом виртуальной команды и методы стимулирования труда, как правило, базируются на методах управления командами при реализации проекта. Для виртуальных команд характерно иметь персонал с высоким уровнем интеллектуального и профессионального развития. Это является причиной того, что для таких категорий работников наиболее значимыми являются такие ценности, как профессиональная самореализация, повышение профессионального статуса, творчество, достижение успеха проекта.

Социальная компетентность также является одним из значительных факторов, способных обеспечить устойчивость командного взаимодействия. Высокий уровень социальной компетентности сотрудников выступает гарантом их успешной адаптации к динамично меняющимся условиям труда виртуальной организации, обеспечивает перспективность эффективной социально-профессиональной самореализации.

Вместе с тем сам характер взаимодействия в виртуальной среде накладывает ограничения на использование нематериальных стимулов, таких как признание, уважение коллег, повышение статуса, карьерный рост. Основным методом мотивирования в таких компаниях, как правило, выступает материальное вознаграждение.

Организационная культура виртуальных организаций может быть определена как культура задач. Люди в такой культуре имеют высокую степень контроля над собой и своей работой, а их отношения основаны на реальном потенциале и не зависят от возраста или статуса. Члены команды работают вместе только над выполнением конкретной задачи или проекта, по завершению которого виртуальная команда прекращает свое существование.

Исследования виртуальных организаций позволили А. Л. Журавлеву и А. Н. Занковскому определить проблемные зоны, которые

вызывают наибольший риск в виртуальном взаимодействии. Так, к числу общих *проблемных зон* они отнесли:

- процессы управления;
- проблемы мотивации;
- особенности контроля;
- краткосрочность и неопределенность существования команд;
- проблемы общения;
- трудности доверия (Журавлев, Занковский, 2017, с. 318).

Анализируя проблемы дистанционного управления персоналом, мы пришли к выводу, что основное внимание следует сосредоточить на коммуникативной составляющей процесса управления. Даже если речь идет о командном взаимодействии, не следует забывать, что члены виртуальных команд разбросаны по разным регионам, и соответственно взаимодействуют друг с другом исключительно виртуально – в рамках онлайн-конференций и через электронную почту. Ограниченность каналов коммуникации ведет к различного рода нестыковкам, барьерам в понимании друг друга.

Классическими *барьерами*, препятствующими восприятию коммуникации, являются:

- семантический барьер – различное понимание значений слов;
- стилистический барьер – несоответствие стиля речи коммуникатора и ситуации взаимодействия или стиля общения и психологического состояния сотрудника;
- логический барьер – сложная, непонятная или неправильная логика рассуждений.

Дополнили эту классификацию А.Л. Журавлев и Т.А. Нестик, по мнению которых барьерами коммуникаций являются:

- перегрузка информацией, что приводит к обесцениванию ее содержания;
- неодинаковое знание предмета взаимодействия;
- различный лексикон и тезаурус (совокупность терминов из определенной области знаний);
- отсутствие единого понимания ситуации общения;
- психологические особенности партнеров;
- социальные, политические, профессиональные, религиозные различия и т. д. (Журавлев, Нестик, 2010, с. 74).

Оценив ситуацию, мы пришли к выводу, что к числу наиболее *важных факторов*, на которые следует обратить особое внимание, относятся:

- время коммуникативного взаимодействия;
- канал восприятия информации;
- объем информации;
- содержание информации;
- структурирование информации;
- обратная связь;
- диалогичность;
- качество выполнения задания.

Дистанционное управление виртуальными командами повышает требования к транслируемой информации. Как известно, одну и ту же информацию человек может воспринимать совершенно по-разному. Учитывая индивидуальные когнитивные особенности восприятия человека и переработки им информации, мы сможем повысить скорость производственных процессов.

В качестве инструмента для оптимизации транслируемой информации можно использовать метод семантического дифференциала. Благодаря этому методу мы можем подвергнуть выборочной проверке транслируемую информацию, в случае ее несоответствия внести коррективы, и тем самым создать оптимальный вариант коммуникации.

Авторство данного метода связывают с именем Ч. Осгуда. В основе метода лежит оценка исследуемого явления с помощью количественных и качественных параметров. Метод семантического дифференциала позволяет реализовать следующие типовые задачи:

- определить различия в оценке одного понятия разными респондентами (или разными группами респондентов);
- найти различия в оценке двух (или более) понятий одним и тем же респондентом (или группой респондентов);
- измерить различия в оценке одного и того же понятия одним и тем же респондентом (или группой респондентов) в разное время.

Результаты экспериментов, получаемые с помощью данного метода, позволяют говорить о том, что социальное взаимодействие, которое первоначально служит в качестве инструмента для социальной реализации процессов мышления и коммуникации, начинает впоследствии выполнять роль когнитивной функции саморегуляции и конкретного представления той или иной информации.

Для проверки нашей гипотезы мы провели небольшой эксперимент. В его процессе оценивалось конкретное задание для редактора. В эксперименте приняли участие специалисты издательского биз-

неса. Для оценки типового задания была разработана специальная анкета, в основу которой был положен метод семантического дифференциала. В ходе проведения эксперимента мы обозначили семантическое поле содержания текста задания. Это в дальнейшем позволило определить его психологическое влияние на респондентов. На первом этапе эксперимента были выявлены факторы для оценки семантического поля. На втором этапе респонденты оценили смысловое содержание коммуникации.

В данной статье мы приводим только фрагмент задания. Текст был следующего содержания: «Вопросы являются только поводом собрать необходимую информацию. Затем информацию нужно обработать, это должно повысить уровень ее качества, а вместе с этим и ваше понимание проблемы. Важно уйти от стереотипов и на основе вопросов сделать рубрикатор, который отражает ключевые элементы проблемы...». Респондентам предлагался полный текст задания.

В качестве характеристик семантического дифференциала использовались антонимы:

- сложный—понятный;
- конкретный—абстрактный;
- мотивирующий—информирующий;
- эмоциональный—рациональный;
- интенсивный—спокойный;
- гармоничный—импульсивный;
- проблемный—результативный;
- конструктивный—деструктивный.

В результате проведенного эксперимента мы определили семантическое поле данного текста. Следует сказать, что большая часть профессиональной аудитории (79%) определило текст как абстрактный. В тексте слишком много неконкретной информации, при восприятии которой возникают совершенно различные ассоциации.

По мнению респондентов, в тексте абсолютно отсутствует мотивационное начало. Проблема мотивации, как известно, является одной из центральных проблем деятельности виртуальных команд. Любой коммуникативный контакт в условиях информационного взаимодействия должен быть дополнительным стимулом к работе.

При оценке таких характеристик, как «проблемный—результативный», респонденты отметили проблемный характер этого задания — 63%. Можно предположить, что даже если и будут достигнуты результаты выполнения задания, то вряд ли они будут соответствовать необходимым стандартам.

Остальные характеристики не так четко отражают эффективность коммуникации и поэтому не анализируются. Так, характеристики «эмоциональный—рациональный», «интенсивный—спокойный», «гармоничный—импульсивный» во многом взаимосвязаны с личностными качествами респондентов и не дают объективной картины их восприятия.

В заключение следует отметить, что дальнейшее изучение различных граней представленного в настоящей статье процесса формирования виртуальных команд является весьма перспективным и, в первую очередь, в контексте выявления значимых различий, влияющих на процесс ролевого взаимодействия, уровень сплоченности и коммуникативности. Это позволит обогатить и дополнить достижения ученых разных стран и соответственно конкретизировать ответы на некоторые вопросы, связанные с развитием тех или иных подходов к решению проблем командообразования. Этот процесс не может происходить стихийно. Целенаправленное развитие доминирующего потенциала каждого человека возможно, с нашей точки зрения, через формирование новых социально-психологических знаний. Эти возможности раскрываются только с помощью использования современных технологий и методов обучения.

## Литература

- Белбин Р. М. Эффективные менеджеры: секрет их успеха с позиции теории командных ролей // Вестник Московского университета. Сер. 24. «Менеджмент». 2010. № 1. С. 11–25.
- Блейк Р. Р., Муотон Дж. С. Научные методы управления. Киев: Науч, 1990.
- Воронина М. Ф., Карпова Е. А. Перспективы формирования и развития групп: ролевой подход // Социология и право. 2016. № 2 (32). С. 14–23.
- Дрынкина Т. И. Основные научные школы социальной психологии в историческом аспекте: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во ИВЭСЭП, 2011.
- Журавлев А. Л., Занковский А. Н. Личность и виртуальная организация: психологические проблемы и перспективы научных исследований // Известия Саратовского университета. Новая серия. «Акмеология образования. Психология развития». 2017. Т. 6. № 4. С. 318–323.
- Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.

- Занковский А. Н., Журавлев А. Л.* Психология виртуальной организации: основные проблемы исследования // *Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития*. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2594–2602.
- Карпова Е. А.* Влияние удовлетворенности трудом на мотивацию трудовой деятельности // *Актуальные проблемы гуманитарных и социальных наук: Сборник трудов участников Второй международной научно-практической конференции*. СПб.: Санкт-Петербургский университет управления и экономики, 2015. С. 289–295.
- Кошелева Т. Н., Карпова Е. А.* Анализ условий формирования и развития команд // *Гуманитарные основания социального прогресса: Россия и современность: сборник статей Международной научно-практической конференции*. СПб., 2016. С. 251–256.
- Кузнецов Ю. В., Мелякова Е. В.* Формирование и развитие виртуальной организации // *Научный журнал НИУ ИТМО. Сер. «Экономика и экологический менеджмент»*. 2015. № 4. С. 248–256.
- Левин К.* Теория поля в социальных науках. СПб.: Речь, 2000.
- Служба социального развития предприятия: практическое пособие. М.: Наука, 1989.
- Социально-психологические проблемы бригадной формы организации труда / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. В. Шорохова. М.: Наука, 1987.
- Mitchell T. R.* Leader complexity and leadership style // *Journal of personality and social psychology*. 1970. V. 16. № 1. P. 166–174.
- Tuckman B., Jensen M.* Stage of Small Groups Development Revisited // *Group and Organization Studies*. Dublin, 1977.

## **Virtual team: the challenge of the XXI century**

*T. I. Drynkina\**, *E. A. Karpova\*\**

\* Academy of Russian Ballet named after Vaganova

\*\* Leningrad State University named after Pushkin

The article is devoted to the study of the process of formation of virtual teams, as well as the identification of factors affecting the role interaction, the level of cohesion and the nature of communication. It is shown that the use of modern technologies and teaching methods. allows for targeted development of the dominant potential of each team member.

*Keywords:* virtual teams, role interaction, level of cohesion, communication, technologies and teaching methods.

## Раздел 2.2

### Проблема профессионального менталитета

#### Профессиональный менталитет и успешность деятельности фельдшера скорой помощи

*А. А. Алдашева, О. В. Рунец (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Статья посвящена рассмотрению регуляторной функции профессионального менталитета. Проблема рассмотрена с позиций психологии труда в контексте работ, направленных на изучение профессиональной успешности субъекта труда при выполнении деятельности. В эмпирическом исследовании изучались составляющие профессионального менталитета (доверие к себе и компоненты индивидуального стиля саморегуляции произвольного поведения), выступающие важными регуляторами произвольной активности и межличностного взаимодействия, влияющие на эффективность, и результативность труда.

*Ключевые слова:* доверие к себе, профессиональная успешность, профессиональный менталитет, фельдшер скорой медицинской помощи.

Большинство исследователей профессиональный менталитет относят к числу многомерных психологических феноменов со сложной и многоуровневой структурой (Алдашева, Зеленова, 2017; Дорохова, 2016; Попова, 2010), в которой общее представлено признаками национального менталитета, отражающими культурное своеобразие, исторический путь народа и определяющими в социуме представление о профессионале практически любой сферы деятельности. В то время как специфичное в профессиональном менталитете формируется по принципу «обратной связи», как соответствие реального поведения профессионала ожиданиям социума, главным образом, по критериям морально-нравственного характера.

Профессиональное поведение определяется профессиональным видением, в котором представлены атрибуты профессиональной

культуры, включающие не только ценности, заложенные в характере профессиональной деятельности, но и *образ Я-профессионала* (Алдашева, Зеленова, 2017; Дорохова, 2016; Попова, 2010).

В частности, в образе «Я-профессионала» врача представлены его отношение к жизни, здоровью и правам человека, этические принципы деятельности, которые вне зависимости от глобальных изменений, сотрясающих человечество, остаются незабываемыми. Существенный вклад в формирование и развитие представлений о нравственных регуляторах, которыми должен обладать врачеватель, внесли Гиппократ и Платон. Ими были выдвинуты представления о нравственных принципах: у Гиппократа – принцип милосердия, у Платона – принцип справедливости (добросовестное выполнение своих обязанностей вне зависимости от обстоятельств), которые отражены в форме этического кодекса, в частности клятве Гиппократа.

В работе Т. А. Ковелиной в качестве одного из важных элементов в образе врача выделяется ценностное сознание, опредмеченное в деятельности, поведении, общении, в отношении к вещам, социуму и миру (Ковелина, 2006). Идеальный образ врача в сознании пациентов представлен в основном личностными, а не профессиональными качествами. К их числу пациенты относят: увлеченность профессией, внимательность, терпеливость, чуткость, доброту и чувство юмора. Эти качества, способствуют установлению доверительных отношений между врачом и пациентом (Ташлыков, 1984).

Сложность объективного оценивания результата труда медицинского работника, как любой социономической профессии, заключается в невозможности отчуждения средства и продукта труда от личности профессионала (Климов, 2004), что усиливает роль внутреннего контроля за соответствием результата труда заданному в менталитете народа «прототипу». Самоконтроль обусловлен мотивом морального долга, основой которого, как указывает Е. Е. Насиновская, является чувство ответственности за свои поступки перед собой и другими людьми (Насиновская, 2003). Помощь оказывается даже при наличии амбивалентного отношения к получателю и сопровождается позитивным переживанием морального удовлетворения, самоуважения, гордости, повышением самооценки (Болучевская, 2010) в профессиональной Я-концепции.

Взаимодействие в медицине характеризуется не только необходимым инструментальным воздействием на пациента (в позиции объекта воздействия) (Сарджвеладзе, 1989), но и профессиональным общением, в рамках которого формируется некоторый общий механизм, объединяющий действия партнеров общения как «совмест-

ный общий план», предусматривающий сопряженность действий партнеров (Ломов, 1984), предполагающих доверительность (Ташлыков, 1984). Как показали исследования (Изюмова, 2009; Купрейченко, 2008; Ясько, 2013), доверие выступает основным регулятором взаимоотношений в диаде «врач—пациент», предполагающим внутреннюю активность и взаимное самораскрытие, которое становится условием достижения практического результата, единой конечной цели — здоровья (Байбородов, 2008). Согласно В. А. Ташлыкову, доверие между пациентом и врачом позволяет «познать врачом личность больного и усилить эффективность лечебных воздействий» (Ташлыков, 1984, с. 69). Умение достичь контакта с больным является необходимой особенностью и мудростью врачевания (Федотов, 2010), которая проявляется соблюдением морально-нравственных принципов, заложенных в профессиональном менталитете.

Целью статьи является изучение доверия профессионала себе как морально-нравственный регулятор профессиональной успешности деятельности фельдшера СМП.

Основными методами эмпирического исследования выступали полуструктурированное интервью, контент-анализ, психологическое тестирование. Были использованы следующие психологические методики:

- Опросник «Методика изучения доверия к себе» Н. Б. Астаниной (Астанина, 2010);
- «Методика исследования самоотношения» (МИС) (Пантилеев, 1993);
- Полуструктурированное интервью;
- Объективный показатель качества работы (коэффициент успешности деятельности).

В исследования приняли участие 100 выездных фельдшеров станции скорой медицинской помощи им А. С. Пучкова г. Москвы. Средний возраст фельдшеров —  $32 \pm 7,83$  года, средний стаж работы —  $9 \pm 6,25$  года.

Для достижения цели исследования респонденты были разделены на три группы по уровню личностного (базового) доверия к себе (Бодалев, 2000; Рунец, 2005).

В первую группу вошли фельдшеры, имеющие относительно высокие показатели базового доверия к себе (верхний квантиль — от 75 баллов и выше): 28 чел., средний стаж — 8,5 лет, средний возраст — 33 года. Во вторую группу — фельдшеры, имеющие относительно средние показатели базового доверия к себе (от 63 до 75 баллов), 46 чел., средний стаж — 9,2 года, средний возраст — 32,4 года. В третью

группу – фельдшеры, имеющие относительно низкие показатели базового доверия к себе (нижний квантиль – до 63 баллов): 26 чел., средний стаж – 9 лет, средний возраст – 31,6 года.

## **Результаты исследования**

Согласно ранее проведенным исследованиям (Алдашева, Рунец, 2016, 2015), доверие в профессиональной деятельности фельдшера выступает как психологический конструкт, включающий эмоционально ценностное отношение к себе как личности (личностное (базовое) доверие к себе) и отношение к себе как исполнителю профессиональной роли. Данное предположение подтверждено проведенным кластерным анализом, по результатам которого получено два основных кластера. Первый объединяет два показателя – личностное (базовое) доверие и самоуверенность (МИС), которое в целом позволяет рассматривать базовое (личностное) доверие как один из видов самоотношения. Второй кластер объединяет показатели успешности деятельности (качества работы), показатель количества стратегий профессионального поведения и показатели ориентации профессионала на ситуацию и Другого. Ориентированность на взаимодействие и анализ ситуации является показателем компетентности медицинского работника (Болучевская, 2010; Климов, 2004; Цветкова, 1994). В целом второй кластер объединяет показатели компетентности и профессиональной успешности специалиста.

Объединение первого и второго кластеров в единый социально-психологический конструкт получило название доверия профессионала к себе, он состоит из личностного (базового) доверия, выраженного в ценностном самоотношении к себе, и ролевого (профессионального) доверия к себе как исполнителю профессиональной роли, способствующей успешной профессиональной адаптации (Алдашева, Рунец, 2016).

Контент-анализ полуструктурированного интервью содержательно раскрывает полученный конструкт «Доверие профессионала к себе». Вопросы интервью были направлены на изучение особенностей профессионального поведения в типичных (представленных в алгоритмах оказания помощи) и нетипичных (не описанных в алгоритмах оказания помощи) ситуациях, а также взаимодействия с референтной группой и пациентами. Под референтной группой понимаются специалисты узкого профиля, администрация, представители оперативного отдела (старший врач, диспетчер направления, диспетчер из отдела медицинской эвакуации и др.), которые могут оказать помощь в виде рекомендаций, инструкций и психоло-

гической поддержки и т. п. Полученные результаты позволили проанализировать стратегии поведения в профессиональных ситуациях фельдшеров СМП.

Согласно контент-анализу группа фельдшеров, имеющих высокий уровень доверия профессионала к себе, вне зависимости от ситуации (как в типичной (58%), так и нетипичной (57%) полагается только на себя, стремится «действовать, опираясь на свой опыт». К референтной группе респонденты будут обращаться по «необходимости в сложных ситуациях» (43%). В работе представители группы с высоким базовым уровнем доверия преимущественно ориентированы на свой профессиональный опыт и знания. При взаимодействии с пациентом используют широкий спектр стратегий поведения (85%) с преобладанием «делового взаимодействия», что позволяет им успешно выполнять свою деятельность (Алдашева, Рунец, 2015). Отмечают, что пациенты при взаимодействии с ними «активно слушают» и «интересуются их мнением по своему заболеванию».

В профессиональной деятельности представители группы со средним уровнем доверия профессионала к себе дифференцируют свое поведение в зависимости от ситуации. В типичной ситуации они действуют согласно «требованиям деятельности» с учетом состояния пациента (68%), в нестандартной ситуации – с опорой на себя, свой опыт и «профессиональную интуицию» и тоже с учетом состояния пациента (65%), принимая на себя ответственность за результат. Обращение за помощью к группе экспертов в данной группе рассматривается как «неотъемлемая часть рабочего момента», «получение недостающего опыта» (72%). При взаимодействии с пациентом они характеризуются нравственной позицией с преобладанием ориентации на состояние пациента. Они используют широкий спектр стратегий поведения (85%), что так же, как и в группе с высоким уровнем, позволяет успешно выполнять деятельность. Характерным для представителей данной группы являются особенности профессионального общения, ориентированного на пациента, в рамках которого формируется некоторый общий механизм, объединяющий партнеров для достижения цели. Отмечают доброжелательные высказывания в свой адрес со стороны пациентов: «пациенты проявляют уважение, доброжелательность, стараются создать комфорт условия для работы»; «делятся личными проблемами», «доверительное общение» и др.

В группе с низким уровнем отношения профессионала к себе в типичной ситуации, фельдшеры следуют алгоритмам оказания помощи (60%), что позволяет им оправдывать свои ошибки в лечебном процессе несовершенством существующих алгоритмов. В нети-

пичных ситуациях они редуцируют ситуацию до известной, в частности, до описанной в алгоритмах оказания помощи – 57%. Данное поведение сопровождается использованием психологических защит, указывающих на «уход» из ситуации выбора (Скрипкина, 2000) и неумение организовывать поведение в нестандартных ситуациях профессиональной деятельности. При взаимодействии с пациентом они выбирают одну (31%) или максимум две стратегии (46%). Чаще всего они контролируют себя и свои действия, объясняя выбор такой стратегии профессиональных действий, тем, «чтобы не провоцировать конфликт». Избегание взаимодействия с пациентом, вероятно, связано с тем, что люди с низким уровнем доверия профессионала к себе испытывают трудности в выстраивании профессиональных отношений и нечувствительны в получении и анализе обратной связи (Лабунская, 2001). Также им свойственно проявление цинизма в адрес пациента, что видно из высказываний при ответе на вопрос «Какие тактики поведения обычно применяют пациенты, чтобы расположить вас к себе?». При ответах используются такие слова, как «лесть», «жалость», «агрессия», «плачутся о жизни». Данное поведение может приводить к снижению качества оказания медицинских услуг, что находит подтверждение в оценках экспертов.

При сравнении групп фельдшеров по качеству работы с использованием критерия U Манна–Уитни получены следующие результаты. Группы с высоким и средним уровнем личностного (базового) доверия к себе не имеют различия по показателю качества работы. При сравнении групп с высоким и низким уровнем личностного (базового) доверия к себе отмечаются статистически значимые различия ( $z=2,66$ ;  $p<0,01$ ), средним и низким уровнем личностного (базового) доверия к себе –  $z=3,07$ ;  $p<0,01$ . Полученные результаты позволяют сделать вывод, что группа с низким уровнем личностного (базового) доверия к себе менее качественно выполняет свою деятельность, по сравнению с группами с высоким и средним уровнем личностного (базового) доверия к себе.

Подводя итоги проведенному исследованию, направленному на изучение регуляторной функции профессионального менталитета, мы приходим к выводу о том, что конструкт доверия профессионала к себе является новообразованием, способствующим профессиональной адаптации и обеспечивающим эффективность в профессии.

Фельдшера с высоким уровнем доверия профессионала к себе при выполнении деятельности позитивно оценивают свои возможности добиться желаемого результата (Bandura, 1997), что позволяет им опираться на себя в любых ситуациях и обращаться за помощью «по необходимости». При взаимодействии с пациентом ими исполь-

зуется патерналистская модель общения, содержащая разъяснение, рекомендации и др. (Ташлыков, 1984). Таким образом, фельдшеры с высоким уровнем доверия профессионала к себе характеризуются принятием ответственности за свои действия в оказании помощи пациенту, показывают высокие результаты в труде.

Фельдшера со средним уровнем доверия профессионала к себе характеризуются ценностной позицией по отношению к пациенту, что находит отражение в стратегиях поведения, используемых в различных профессиональных ситуациях. Даже применяя предписанные алгоритмы оказания помощи фельдшера ориентируются на состояние пациента. Их открытость к взаимодействию прослеживается и при взаимодействии с референтной группой, обращение к которой рассматривается как неотъемлемая часть профессиональной деятельности. При взаимодействии с пациентом используется стратегии профессионального сотрудничества (Ташлыков, 1984; Ясько, 2013), в основе которых лежат равноправное общение, внимательность, понимание, сопереживание пациенту и др., позволяющие успешно выполнять свою деятельность.

Фельдшера с низким уровнем доверия профессионала к себе стараются придерживаться алгоритма оказания помощи в любой ситуации, что характеризует их как избегающих ответственности, не умеющих ориентироваться в нестандартных ситуациях профессиональной деятельности. Тенденция избегания контактов с референтной группой и пациентом связана с трудностями в выстраивании профессиональных отношений (Лабунская, 2001). Нечувствительность к обратной связи, ориентированность на себя и свое состояние, цинизм в профессиональном общении являются профессионально нежелательными качествами, препятствующими успешному выполнению профессиональных обязанностей.

Таким образом, результаты исследования показали, что конструкт «доверие профессионала к себе» является морально-нравственным регулятором профессиональной успешности, показателем уровня профессиональной адаптированности и принятия профессионального менталитета.

## Литература

*Алдашева А. А., Зеленова М. Е.* Профессиональный менталитет приемных родителей как фактор успешности замещающей семьи // Вестник Университета Российской академии образования. 2017. № 5. С. 23–29. URL: <http://vestnik-urao.ru/wp-content/uploads/2016/03>.

- Алдашева А. А., Рунец О. В.* Роль доверия профессионала к себе в деятельности фельдшера скорой медицинской помощи // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. «Психологические науки». 2016. № 2. С. 42–53.
- Алдашева А. А., Рунец О. В.* Доверие профессионала себе как маркер психологической безопасности фельдшера скорой помощи // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2015. № 3 (47). С. 89–97.
- Астанина Н. Б.* Создание и апробация нового личностного опросника «Методика изучения доверия к себе» // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2010. № 3. URL: <http://psyedu.ru/journal/2010/3/astanina.phtml> (дата обращения: 12.06.2018).
- Байбородов А. Ю.* Труд врача: проблема субъект-субъектных отношений // Труд и социальные отношения. 2008. № 2. С. 42–46.
- Бодалев А. А.* Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин, В. С. Аванесов. СПб.: Речь, 2000.
- Болучевская В. В.* Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий: Монография. Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010.
- Дорохова Т. С.* Профессиональная ментальность российского педагога // Педагогическое образование в России. 2016. № 3. С. 126–131.
- Исюмова И. В.* Критерии доверия клиентов к организации при разной субъективной оценке риска для здоровья: на примере медицинских организаций: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2009.
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
- Ковелина Т. А.* Образ врача в культуре. Ростов-н/Д.: Изд-во АПСН СКНЦ ВШ, 2006.
- Купрейченко А. Б.* Психология доверия и недоверия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
- Лабунская В. А.* Психология затрудненного общения: Теория. Методы. Диагностика. Коррекция: Учеб. пособие для студ. выс. учеб. заведений / В. А. Лабунская, Ю. А. Менджерицкая, Е. Д. Бреус. М.: ИЦ «Академия», 2001.
- Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. С. 132–140.
- Насиновская Е. Е.* Вопросы мотивации личности с позиций деятельностного подхода // Психология в вузе. 2003. № 1–2. С. 216–226.
- Пантилеев С. Р.* Методика исследования самоотношения. М.: Смысл, 1993.
- Попова Е. А.* Понятие профессионального менталитета в научной литературе // Казанский педагогический журнал. 2010. № 2. С. 47–55.

- Рунец О. В.* Апробация личностного опросника Н. Б. Астаниной «Методика изучения доверия к себе» // Социальная психология и общество. 2015. Т. 6. № 4. С. 170–182.
- Сарджвеладзе Н. И.* Личность и ее взаимодействие с социальной средой. Тбилиси: Мецниереба, 1989. С. 67–82.
- Скрипкина Т. П.* Психология доверия: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. Заведений. М.: Академия, 2000.
- Ташлыков В. А.* Психология лечебного процесса. Л.: Медицина, 1984.
- Федотов В. П.* Об этике и долге врача, врачебной деонтологии и врачевании // ДВКС. 2010. № 12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ob-etike-i-dolge-vracha-vrachebnoy-deontologii-i-vrachevanii> (дата обращения: 21.06.2018).
- Цветкова Л. А.* Коммуникативная компетентность врачей-педиатров: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1994.
- Ясько Б. А.* Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура: монография. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2013.
- Bandura A.* Self-Efficacy: The Exercise of Control. W. H. Freeman and Company—Stanford University, 1997.

### **Professional mentality and the efficiency of the ambulance paramedic performance**

*A. A. Aldasheva, O. V. Runets (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article is devoted to the consideration of the regulatory function of professional mentality. The problem is considered from the positions of psychology of labor in the context of work, participation in the study of the career success of the subject of labor in the performance of activities. In the empirical study of the studied component relations (self-trust and components of the individual style of self-regulation of arbitrary behavior), acting as important regulators of voluntary activity and interpersonal interaction, affecting the effectiveness and productivity of labor.

*Keywords:* self-trust, career success, professional mentality, emergency medical assistant.

## **Региональные и гендерные особенности социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей**

*В. П. Позняков (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье представлены результаты теоретико-эмпирического исследования менталитета российских предпринимателей. Теоретический анализ показал, что термин менталитет (или ментальность, как близкое ему по смыслу понятие) изначально использовался для обозначения социально-психологических особенностей, характерных для представителей тех или иных этнических групп. Однако в последние годы, наряду с этническими группами, в качестве носителей специфических социально-психологических особенностей рассматриваются большие социальные общности, выделяемые по социально-демографическим, социально-экономическим, профессиональным признакам. В последние годы появился ряд научных публикаций, посвященных проблемам российского экономического менталитета. К числу базовых социально-психологических характеристик менталитета многие авторы относят особенности психологического отношения представителей социальных групп к явлениям окружающего мира, в том числе к условиям и результатам своей экономической деятельности. В этой связи специальный научный интерес представляет исследование психологических отношений российских предпринимателей как характеристик менталитета представителей этой социальной общности. В статье представлены результаты серии эмпирических исследований региональных и гендерных особенностей социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей.

---

Публикация подготовлена по Государственному заданию № 0159-2018-0001.

*Ключевые слова:* российские предприниматели, экономическая психология, менталитет, психологические отношения, деловая активность.

## **Введение**

В последние годы отмечается повышение научного интереса к изучению макропсихологических особенностей современного российского общества, в частности, особенностей российского менталитета (Журавлев и др., 2017; Макропсихология современного российского общества, 2009). Историко-наукоеведческие исследования показывают, что как научное понятие термин *менталитет* (или ментальность, как близкое ему по смыслу понятие) появилось в рамках гуманитарных наук (истории, антропологии, культурологии, языкознания и др.) для обозначения характерных для представителей тех или иных этнических групп особенностей, которые в большинстве своем относятся к разряду психологических (см.: Гуревич, 1993; Дубов, 1994; Душков, 2002; Историческая психология, 2004; Королев, 2011; Леви-Брюль, 2002; Российская ментальность, 1999; Соколов, 2007; Харитоновна, 2015; и др.). Анализ понятий, используемых представителями самых разных наук (не психологами!) для обозначения сущности обозначаемого им явления, его содержательных характеристик и компонентов, показывает, что в большинстве своем они относятся к кругу социально-психологических явлений. Поэтому активное внимание психологов к исследованию феномена и понятия менталитета вполне закономерно отражает общую тенденцию развития психологической науки на стыке с другими отраслями гуманитарного знания и ее междисциплинарный характер (Историогенез и современное состояние..., 2015, 2016; Кольцова, Журавлев, 2018; Российский менталитет..., 1997; Сухарев, 2017; и др.). При этом авторы обращают внимание на трудности, связанные с определением понятия менталитет, выделением его базовых признаков, компонентов и структуры, а также попытками операционализации, необходимой для проведения эмпирических исследований (Юревич, 2013; и др.). Применительно к характеристике российского менталитета авторы отмечают такую особенность, как его полиментальность (Семёнов, 2008, 2015; и др.). Большинство авторов, оперирующих понятием «менталитет», связывают его, прежде всего, с этнопсихологическими особенностями представителей больших социальных групп. Однако, наряду с этническими группами, в качестве носителей специфических социально-психологических особенностей, рассматриваются большие социальные общности, выделяемые по социально-демографическим, социально-экономическим, про-

фессиональным и другим признакам. В этом смысле говорят об особенностях мужского и женского менталитета (Бусыгина, Штрикова, 2016), менталитета молодежи и пожилых людей, о политическом (Лубский, 2002), профессиональном (Климов, 1995) и др. менталитете. В последние годы появился ряд научных публикаций, посвященных проблемам российского экономического менталитета (Балабанова, 2001; Захарова, 2011; Латов, Латова, 2005; Марьяновский, 1996; Новозженко, 2007; и др.).

В условиях радикальных экономических и политических изменений последних десятилетий происходит не менее интенсивное изменение таких *базовых социально-психологических характеристик менталитета*, как ценностные ориентации, социальные представления и психологические отношения россиян. Эти изменения связаны в том числе с появлением в современном российском обществе новых социальных групп, в частности, российских предпринимателей. Представители этой социальной группы с самого начала их появления стали объектом серьезных научных исследований представителей различных социогуманитарных наук, в том числе и психологов (Журавлева, Журавлев, 2002; Журавлев, Позняков, 2012). Результаты исследований, проведенных автором статьи в первой половине 1990-х годов (Позняков, 2000, 2001; и др.), показали, что существуют различия социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей и представителей других социальных групп, отличающихся видом экономической деятельности (наемных работников государственных и негосударственных предприятий и организаций). Наиболее существенные различия между предпринимателями и работниками государственных и приватизированных предприятий обнаружались по тем параметрам, которые оказались наиболее тесно связанными с оценками уровня деловой активности: намерение повысить уровень своих доходов и наличие плана его реализации, отношение к риску и конкуренции в экономической деятельности, оценка и прогноз изменения жизненного уровня семьи, оценка собственных возможностей в повышении успешности своей хозяйственной деятельности. Выделенные социально-психологические параметры могут выступать показателями для оценки и прогноза деловой активности субъектов (Журавлев, Позняков, 1995; Журавлев, Позняков, Дорофеев, 1999; и др.). В результате исследований были определены сущностные характеристики предпринимательства как экономического и социально-психологического феномена. Проанализированы социально-психологические особенности предпринимателей как субъектов экономической деятельности, которые можно квалифицировать как особенности

их менталитета: преобладание мотивации достижения успеха, склонность к конкуренции и умеренному риску, преимущественная ориентация на собственные возможности (Позняков, 2006, 2007; и др.)

Широко распространенный в обыденном языке термин «новые русские» обращает внимание на то, что предприниматели являются носителями сравнительно новых социально-психологических характеристик менталитета. Поэтому можно предположить, что изучение социально-психологических особенностей новых российских предпринимателей позволит выявить и проанализировать закономерности динамики становления менталитета большой социальной общности. Одной из задач выполняемых нами теоретико-эмпирических исследований социальной психологии российского предпринимательства было выявление региональных и гендерных особенностей социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей (Позняков, 1999; Позняков, Титова, 2002; Титова и др., 2013; и др.). В качестве *основных гипотез* исследования были сформулированы следующие предположения.

1. Существуют региональные и гендерные различия выраженности социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей.
2. Динамика социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей характеризуется уменьшением различий, связанных с их региональной и гендерной принадлежностью.

Теоретико-методологической *основой* данного исследования является авторская концепция психологических отношений субъектов экономической деятельности (Позняков, 2018). В рамках данного подхода *психологические отношения* рассматриваются как характеристики индивидуальных и групповых субъектов экономической активности, включающие в себя эмоционально окрашенные представления и оценки условий экономической деятельности, их отношений с партнерами и представителями других социальных групп, характеристики собственной деловой активности и себя как ее субъектов. Психологические отношения предпринимателей как субъектов экономической деятельности мы рассматриваем как социально-психологические характеристики их экономического менталитета.

*Объектом* исследования выступали российские предприниматели, представители малого и среднего бизнеса. В связи с неоднозначностью употребления в современной научной литературе терминов «предприниматель» и «предпринимательская деятельность» отметим, что под *предпринимательской деятельностью* мы понимаем

ем вид экономической деятельности, связанный с использованием, распоряжением ресурсами, которые являются собственностью (полной или частичной) субъекта предпринимательской деятельности (прежде всего собственностью на средства производства), участием в распределении прибыли и ответственностью за риск неудачи. В этом смысле предприниматели как социальная группа отличаются от наемных работников (в том числе менеджеров), которые не являются в сколько-нибудь значительной степени собственниками средств производства, не принимают активного участия в распределении прибыли и не несут полной ответственности за неудачи. В качестве объекта исследования мы остановились на предпринимателях, работающих в сфере среднего и малого бизнеса, поскольку они представляют собой наиболее многочисленную группу деловых людей, кроме того, именно в этих сферах социально-психологические проблемы играют особенно важную роль.

Основным аналитическим подходом при выполнении данного исследования является *сравнительный анализ* результатов эмпирических исследований, полученных на представительной выборке предпринимателей, проживающих и ведущих свой бизнес в Москве и в других регионах России. Регулярное проведение эмпирических исследований российских предпринимателей («срезов») на базе этих регионов позволяет проводить корректный сравнительный анализ данных, полученных на представительных и сопоставимых выборках в разные годы, т. е. эмпирически исследовать *динамику* становления социально-психологических характеристик экономического менталитета новых российских предпринимателей (см. также: Кочеткова, Журавлев, 1999; и др.).

Для решения поставленной задачи был проведен сравнительный анализ данных, полученных по единой программе в разные годы начиная с 1997 г. с временным интервалом, что позволило проследить динамику изучавшихся социально-психологических особенностей предпринимателей. В исследовании приняли участие предприниматели различных регионов России, представляющие сектор малого и среднего бизнеса. Общая численность респондентов составила 620 чел., из них 62% мужчин и 38% женщин.

Основным инструментом нашего исследования стала *программа* А. Л. Журавлева и В. П. Познякова, направленная на выявление личностных и социально-психологических особенностей предпринимателей (Журавлев, Позняков, 2002). *Основным методом* сбора эмпирической информации является авторское стандартизированное интервью, а также психологические вопросники и шкалы для оценки социально-психологических особенностей личности. Статисти-

ческая обработка результатов проводилась с использованием пакетов программ MS Excel и Statistica 6.0. (сравнение групп по критерию Манна–Уитни, корреляционный и факторный анализ).

В результате исследования выявлены *региональные и гендерные* особенности социально-психологических характеристик менталитета российских предпринимателей. Эмпирически установленные различия в оценках московских и региональных предпринимателей и анализ их динамики показывают, что социально-экономические условия в значительной степени определяют их психологические отношения к предпринимательской деятельности.

Предприниматели из городов Центральной России оценивают экономические условия для развития предпринимательской деятельности как еще менее благоприятные, чем москвичи. Они чаще испытывают на себе противодействия в работе со стороны государственных и местных органов власти, местного населения. У них сильнее выражена зависимость от государственных и местных органов власти. Московские предприниматели более высоко оценивают значимость партнерских отношений в бизнесе, более позитивно относятся к конкуренции в предпринимательской деятельности, они более высоко оценивают свою конкурентоспособность и собственные возможности в повышении успешности бизнеса, а также надежность своих нынешних партнеров.

Выявлены различия психологических отношений предпринимателей-мужчин и предпринимателей-женщин к своей деятельности. В целом мужчины-предприниматели более позитивно, чем женщины, относятся к конкуренции с другими людьми в своей деятельности, они более высоко оценивают свою конкурентоспособность и собственные возможности в повышении успешности своего бизнеса, более позитивно оценивают изменения материального уровня жизни своих семей. Женщины-предприниматели в целом проявляют более низкую степень доверия, как к государственным, так и к предпринимательским структурам (см. также: Сумарокова, Журавлев, 2012; и др.) и более низко оценивают надежность большинства своих партнеров. Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что различия в психологических отношениях между предпринимателями-мужчинами и предпринимателями-женщинами в различных регионах России имеют свои особенности, т. е. являются регионально специфичными. А это означает, что речь идет не о половых различиях (т. е. различиях, обусловленных принадлежностью респондента к биологическому полу), а о гендерных различиях, связанных с социокультурно-обусловленными различиями между мужчинами и женщинами.

Результаты исследования свидетельствуют о формировании предпринимателей в качестве особой социальной группы, которая характеризуется определенной степенью внутренней психологической общности, большим уровнем взаимного доверия по сравнению с их взаимоотношениями с представителями государственных структур.

В качестве *общей тенденции* можно отметить постепенное уменьшение психологических различий между региональными и московскими предпринимателями, с одной стороны, и между предпринимателями-мужчинами и предпринимателями-женщинами – с другой. При этом изучавшиеся социально-психологические характеристики региональных предпринимателей в результате их изменения приближаются к характеристикам московских предпринимателей, а социально-психологические характеристики предпринимателей-женщин – к характеристикам предпринимателей-мужчин. Эти данные можно интерпретировать как свидетельство завершения процесса формирования российских предпринимателей как относительно однородной по своим социально-психологическим характеристикам социальной группы. В целом по выборке отмечается стабильный и достаточно высокий уровень оценок деловой активности, что является еще одним признаком, характеризующим предпринимателей как особую социальную группу со стабильно высоким уровнем деловой активности в изменяющихся социально-экономических условиях.

## Литература

- Балабанова Е. С. Особенности российской экономической ментальности // Мир России. 2001. № 3. С. 67–77.
- Бусыгина А. Л., Штрикова Д. Б. Феномен женской профессиональной ментальности. Самара: Изд-во СГСПУ, 2016.
- Гуревич А. Я. Исторический синтез и Школа «Анналов». М., 1993.
- Дубов И. Г. Ментальность россиян. М., 1994.
- Душков Б. А. Психосоциология менталитета и нооменталитета. М.: Деловая книга, 2002.
- Журавлев А. Л., Позняков В. П. Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995.
- Журавлев А. Л., Позняков В. П. Программа социально-психологического исследования российских предпринимателей // Современная психология: состояние и перспективы исследований. В 5 ч. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. Ч. 5. С. 90–110.

- Журавлев А. Л., Позняков В. П.* Социальная психология российского предпринимательства: Концепция психологических отношений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
- Журавлев А. Л., Позняков В. П., Дорофеев Е. Д.* Социально-психологические факторы деловой активности и успешность деятельности предпринимателей // Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 44–67.
- Журавлев А. Л., Соснин В. А., Китова Д. А., Нестик Т. А., Юревич А. В.* Массовое сознание и поведение: Тенденции социально-психологических исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
- Журавлева Н. А., Журавлев А. Л.* Динамика экономического сознания российских предпринимателей в 90-е годы XX века // Современные проблемы психологии управления. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 122–144.
- Захарова А. Н.* Экономический менталитет в структуре российской полиментальности. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2011.
- Историогенез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитоновна. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Историогенез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Е. Н. Холодная. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. Вып. 2.
- Историческая психология: предмет, структура и методы. М.: Изд-во МосГУ, 2004.
- Климов Е. А.* Профессиональный менталитет и психоэкологическая гипотеза // Общественные науки и современность. 1995. № 6. С. 140–149.
- Кольцова В. А., Журавлев А. Л.* История и современное состояние российского менталитета // Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 183–199.
- Королев А. А.* Этноменталитет сущность структура проблемы формирования. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та «Социум», 2011.
- Кочеткова Н. В., Журавлев А. Л.* Динамика социально-психологических качеств современного российского предпринимательства // Социальная психология экономического поведения. М.: Наука, 1999. С. 130–142.
- Латов Ю. В., Латова Н. В.* Экономическая ментальность как неформальный институт российской экономики // Постсоветский институционализм. Донецк: Каштан, 2005. С. 347–374.

- Леви-Брюль Л.* Первобытный менталитет. СПб., 2002.
- Лубский Р. А.* Политический менталитет: методологические проблемы исследования. Ростов-н/Д., 2002.
- Макропсихология современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
- Марьяновский В.* Российский экономический менталитет: истоки и противоречия // Вопросы экономики. 1996. № 9. С. 158–160.
- Новозженко К. А.* Российский экономический менталитет: социально-философский анализ: Дис. ... канд. философ. наук. Ростов-н/Д., 2007.
- Позняков В. П.* Региональные особенности психологических отношений российских предпринимателей к своей деятельности // Социально-психологические исследования руководства и предпринимательства. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 68–89.
- Позняков В. П.* Психологические отношения и деловая активность субъектов экономической деятельности в условиях разных форм собственности // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 6. С. 38–50.
- Позняков В. П.* Психологические отношения и деловая активность российских предпринимателей. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
- Позняков В. П.* Социальная психология предпринимательства: состояние исследований и современные тенденции развития // А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников. Социальная психология: Учеб. пособие. М.: Форум—Инфра-М, 2006. С. 392–410.
- Позняков В. П.* Предпринимательство как ценность и ценности российских предпринимателей // Россия в глобализирующемся мире: мировоззренческие и социокультурные аспекты / Отв. ред. В. С. Степин. М.: Наука, 2007. С. 513–528.
- Позняков В. П.* Психологические отношения индивидуальных и групповых субъектов совместной экономической деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
- Позняков В. П., Титова О. И.* Психологические отношения российских предпринимателей: гендерные особенности // Вестник РГНФ. 2002. № 3. С. 162–173.
- Российская ментальность: методы и проблемы изучения / Отв. ред. А. А. Горский. М., 1999.
- Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики / Под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского, М. И. Володиковой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997.

- Семёнов В. Е.* Российская полиментальность и социально-психологическая динамика на перепутье эпох. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2008.
- Семёнов В. Е.* Российское общество, полиментальность и социальное согласие // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 4. С. 98–102.
- Соколов В. М.* Российская ментальность и исторические пути отечества: записки социолога. М.: Изд-во РАГС, 2007.
- Сумарокова В. А., Журавлев А. Л.* Доверие предпринимателей к разным видам организаций: региональные и половые различия // Ученые записки ИМЭИ. 2012. Т. 2. № 1. С. 34–42.
- Сухарев А. В.* Развитие русской ментальности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
- Титова О. И., Позняков В. П., Журавлев А. Л.* Психологические отношения российских предпринимателей к конкуренции и партнерству: гендерный аспект // Психологические исследования проблем современного российского общества. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 387–310.
- Харитоновна Е. В.* Соотношение понятий «менталитет» и «ментальность» // Историогенез и современное состояние российского менталитета. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 226–239.
- Юревич А. В.* К проблеме базовых компонентов национального менталитета // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 4.

### **Regional and gender peculiarities of social-psychological characteristics of the mentality of the russian entrepreneurs**

*V. P. Poznyakov (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article presents the results of theoretical and empirical study of the mentality of Russian entrepreneurs. The theoretical analysis has shown that the term mentality (or mentality as the concept close to it in sense) was initially used for designation of the social and psychological features characteristic of representatives of these or those ethnic groups. However, in recent years, along with ethnic groups, as carriers of specific socio-psychological characteristics, large social communities are considered, distinguished by socio-demographic, socio-economic, professional characteristics. In recent years, a number of scientific publications on the problems of the Russian economic mentality have appeared. Among the basic socio-psychological characteristics of the mentality, many authors attribute the features of psychological relations of representatives of social groups to the phenomena of the surrounding world, including the conditions and results of their economic activities.

In this regard, a special scientific interest is the study of psychological relations of Russian entrepreneurs as the characteristics of the mentality of representatives of this social community. The article presents the results of a series of empirical studies of regional and gender-specific socio-psychological characteristics of the mentality of Russian entrepreneurs.

*Keywords:* Russian entrepreneurs, economic psychology, mentality, psychological relations, business activity.

## **Профессиональный менталитет и структурирование ментальных репрезентаций в процессе принятия коллективных решений**

*А. С. Баканов (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Психология труда, профессиональная подготовка и переподготовка неразрывно связаны с формированием профессионального менталитета. Выявление особенностей и этапов формирования профессионального менталитета, проблемы адаптации и становления молодых специалистов в профессии, формирование профессиональной Я-концепции в процессе трудовой деятельности — все эти вопросы находятся в центре внимания психологии труда. В целях исследования влияния профессионального менталитета на эффективность трудовой деятельности были проведены экспериментальные исследования. В рамках исследований изучалось отношение между ментальной репрезентацией — образом профессиональной деятельности на этапе выбора профессии и на стадии зрелого профессионала.

*Ключевые слова:* менталитет, профессиональный менталитет, профессиональная деятельность, эффективность деятельности.

Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки высококвалифицированных специалистов обладают высокой значимостью и актуальностью. Необходимо отметить, что проблеме менталитета посвящен отдельный сборник научных трудов, изданный Институте психологии РАН в 1997 г. под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой, «Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики», кроме того, за последние десятилетия были опубликованы многочисленные работы таких ученых, как Е. А. Климов, О. Л. Медведкова, Е. А. Попова, Д. Б. Штри-

кова, А. В. Юревич, А. Г. Соколов, О. И. Гусаченко, С. Т. Джанерьян, И. Г. Дубов, посвященные изучению и формированию менталитета (в том числе профессионального менталитета высококвалифицированных специалистов). Выбор профессии, период профессиональной подготовки, вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность — всему этому сопутствует становление, развитие и формирование профессионального менталитета. Актуальность работ, посвященных изучению формирования профессионального менталитета, во многом определяется их направленностью на изучение такой фундаментальной проблемы психологии труда, как становление личности субъекта трудовой деятельности. Также нельзя не упомянуть о значении таких работ в масштабах государства — существование и процветание государства немислимо без высокотехнологических производств, а для их функционирования требуются высококвалифицированные специалисты. В свою очередь, именно профессиональный менталитет может объединять субъектов трудовой деятельности в рамках одной профессии.

Понятие «профессиональный менталитет» нельзя рассматривать в отрыве от понятия «менталитет», которое имеет в научной литературе многочисленные и весьма расплывчатые интерпретации и определения. Наиболее полный обзор научной литературы посвященной менталитету приведен в статье А. В. Юревича (Юревич, 2013). В статье акцентируется внимание на особенностях и структуре национального менталитета, а также выделяется совокупность базовых компонентов, «составляющих его ядерный слой». В их число А. В. Юревич (Юревич, 2013) включает: 1) коллективную память; 2) социальные представления, установки и отношения; 3) закрепляющие их коллективные эмоции, чувства и настроения; 4) нормы, ценности и идеалы; 5) национальный характер и темперамент; 6) язык; 7) ментальные репрезентации культуры; 8) стиль мышления и социального восприятия; 9) поведенческие образцы; «...если вынести за скобки «терминологические различия», в определениях понятия «менталитет», выделяются: 1) когнитивные компоненты менталитета — социальные представления, сознательные и бессознательные установки, умонастроения, образы, картина мира, воображение, склад ума и т. п.; 2) его аффективные и нормативно-ценностные компоненты, придающие когнитивным составляющим эмоциональную окраску и закрепление; 3) модели поведения, стереотипные реакции, традиции, жизненный уклад и т. д.» (Юревич, 2013).

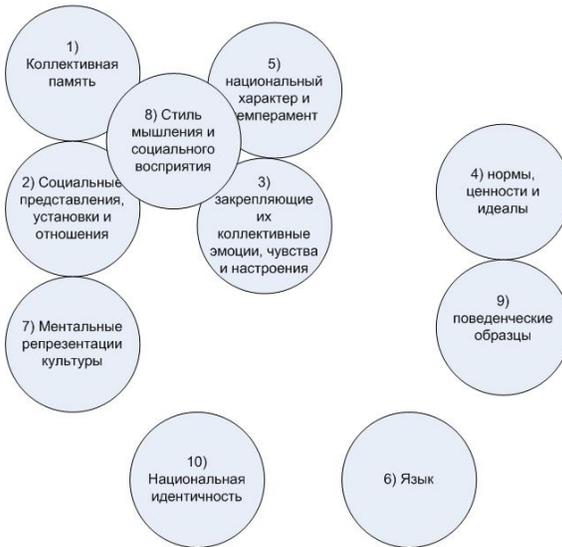
Поскольку строгое определение понятия «менталитет» выходит за рамки настоящей статьи, то условимся понимать под понятием «менталитет» — совокупность представлений, воззрений общности

# Структура менталитета

Три основных компонента социальных установок - менталитета



Базовые компоненты - ядерный слой



**Рис. 1.** Структура менталитета

людей определенной эпохи, географической области и социальной среды, особый психологический уклад общества, влияющий на исторические и социальные процессы.

Психология труда, профессиональная подготовка и переподготовка неразрывно связаны с формированием профессионального менталитета. Выявление особенностей и этапов формирования профессионального менталитета, проблемы адаптации и становления молодых специалистов в профессии, формирование профессиональной Я-концепции в процессе трудовой деятельности, все эти вопросы находятся в центре внимания психологии труда. Обзор научных работ, посвященных изучению профессионального менталитета

приведен в работе Е. А. Поповой (Попова, 2010). Согласно Е. А. Поповой, профессиональный менталитет является динамической подструктурой личностного менталитета, опирается на национальный, общественный менталитет, определяется особенностями индивидуального ментального опыта и репрезентуется в профессиональной деятельности через структурные компоненты: аксиологический (профессиональные ценности, нормы, цели), мотивационный (готовность к инновационной деятельности) и установочный (репрезентация ментального опыта в профессиональной деятельности) (Попова, 2010). Структура профессионального менталитета, согласно Е. А. Поповой, имеет вид сферы и включает ядро, а также слои, являющиеся одновременно и иерархическими уровнями. Ядро составляет менталитет нации, затем следует социально-общественный уровень. Далее групповой менталитет, который дифференцируется по секторам (гендерный, социально-групповой, профессиональный менталитет и т. д.). Внешним слоем является индивидуальный менталитет (Попова, 2010). Возвращаясь к структуре менталитета, предложенной А. В. Юревичем (Юревич, 2013), можно на ее основе представить структуру профессионального менталитета (см. рисунок 2).

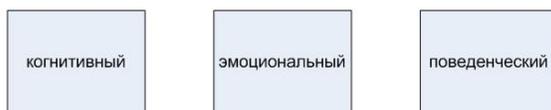
Наиболее значимыми, по нашему мнению, в этой схеме являются следующие компоненты: профессиональный стиль мышления и социального восприятия, профессиональные представления, ментальные репрезентации. В целях исследования влияния этих компонентов на эффективность трудовой деятельности были проведены экспериментальные исследования. В рамках исследований изучалось отношение между ментальной репрезентацией — образом профессиональной деятельности на этапе выбора профессии и на стадии зрелого профессионала. То есть особенность профессионального восприятия, как соотношение между образом профессиональной деятельности и реальной профессиональной деятельностью.

В качестве трудовой деятельности в описываемом исследовании моделировалась трудовая деятельность, связанная с коллективным принятием решений и опосредованная использованием информационных систем. Участие коллектива сотрудников в работе над одним проектом предъявляет особые профессиональные требования, связанные с работой в коллективе профессионалов, и вместе с тем накладывает ответственность за принятые решения.

Принятие решений входит в любую деятельность и может относиться и ко всей деятельности в целом, и к отдельным действиям или даже его компонентам (Журавлев, 2004). Проблемы принятия решений изучаются в различных областях научного знания: психология, математика, информатика, экономика и т. д. В экономике

## Структура профессионального менталитета

Три основных компонента профессионального менталитета



Базовые компоненты



**Рис. 2.** Структура профессионального менталитета

и математике подход в проблеме принятия решений осуществляется с позиций рационального поведения человека, при этом не учитываются индивидуальные особенности конкретного человека. В то время как конкретный человек обладает индивидуальным стилем деятельности — «как психологической системой... способствующей актуализации и полноценному использованию субъектом разных условий внутренней и внешней среды как ресурсов, выбора из них тех, использование которых соответствует индивидуальности человека...» (Толочек, 2015), а также конкретными когнитивными стилями, т.е. «характерными для данной личности устойчивыми познавательными предпочтениями, проявляющимися в преимущественном

использовании определенных способов переработки информации» (Холодная, 2004). Возможности человека по приему и переработке информации с позиций когнитивной психологии описываются с помощью различных функциональных моделей структуры памяти пользователя, механизмов процесса мышления и других познавательных процессов (Петровский, 2009). Математические подходы и методы анализа группового принятия решений представлены в работах А. Б. Петровского (Петровский, 2009). С позиции теории нечетких множеств и мультимножеств возможно рассматривать процесс принятия решений в случае несовпадающих и противоречивых исходных данных. Принятие решений в организациях и роль лидера в группе рассматривается в работах А. Н. Занковского (Занковский, 2011). В работах Д. Канемана и А. Тверски показан учет человеческого фактора и его влияние на процесс принятия решений. В работах В. И. Моросановой и Т. А. Индиной проведен психологический анализ принятия решений с позиции теории саморегуляции. В работах В. П. Зинченко (Зинченко, 2000), О. К. Тихомирова предложен принцип восприятия мира с учетом субъективной неопределенности. Многоуровневая модель психологической регуляции выбора в условиях неопределенности была описана в работах Т. В. Корниловой.

В процессе исследования были выполнены: разработка программного модуля, позволяющего моделировать профессиональную деятельность коллектива сотрудников (экспертов), работающих с некоторой информационной системой, выделение критериев успешности профессиональной деятельности. Экспериментальное исследование проводилось на установке, позволяющей отслеживать траекторию взора испытуемого (с целью выявления успешности принятия решений), также проводилось психологическое тестирование респондентов, направленное на выявление когнитивно-стилевых особенностей участников эксперимента.

Эксперимент состоял из трех этапов. На первом этапе исследования испытуемые отвечали на вопросы двух типов. К вопросам первого типа относились вопросы о том, от кого была получена впервые информация о профессии, и предлагались следующие ответы:

- 1) Родственники.
- 2) Друзья/одноклассники/однокурсники.
- 3) Личная инициатива/личный опыт.
- 4) Стажировка/практика/проф. ориентация.
- 5) СМИ/Интернет/книги/газеты/журналы.

К вопросам второго типа относились вопросы по мотивационной значимости, и предлагалось самостоятельно осуществить ранжирование:

- 1) Работа в крупной компании/социальный статус/социальные гарантии.
- 2) Подражание кому-либо/пример.
- 3) Желание чего-то добиться в жизни/уверенность в своих силах-способностях.
- 4) Социальная значимость выбранной профессии.
- 5) Неожиданное предложение вакансии.

Два типа вопросов отображенные по вертикали и горизонтали составляли матрицу (см. рисунок 3).

	Родственники	Друзья/ однокурсники/ однокурсники	Личная инициатива/ личный опыт	Стажировка/ практика/проф. ориентация	СМИ/Интернет/ книги/газеты/ журналы
Работа в крупной компании/ социальный статус	13	10	9	7	5
Подражание кому-либо/пример	12	9	7	7	3
Желание чего-то добиться в жизни	8	9	6	7	2
Социальная значимость выбранной профессии	7	6	5	5	2
Неожиданное предложение вакансии	5	6	5	5	2

**Рис. 3.** Матрица ответов

В ходе второго этапа исследования испытуемые читали специально подготовленные тексты объемом 250–300 слов, и после прочтения отвечали на вопросы по структуре текста и выявлению количества возможных альтернатив.

Для оценки эффективности и успешности принятия решений в процессе профессиональной деятельности использовались следующие количественные критерии: 1. Коэффициент правильности ответа – количество правильных ответов к общему количеству вопросов; 2. Время ответа на вопросы в ms; 3. Время чтения предъявленного текста (документа) в ms.

На третьем этапе исследования проводилось психологическое тестирование участников с целью диагностики когнитивно-стилевых особенностей, поскольку в исследованиях В. А. Бодрова, Л. Г. Дикой, М. А. Котика, О. А. Конопкина, М. А. Холодной, В. А. Толочка и др. показано, что индивидуально-стилевые характеристики, способы

принятия решений, структура самосознания и уровень профессиональной мотивации оказывают регулирующее влияние на все аспекты поведения человека, в том числе играют важную роль в успешности выполнения производственных заданий. В ходе тестирования изучались следующие когнитивные стили:

- стиль «полезависимость/полenezависимость», отражающий способности индивида при решении перцептивных задач, с определенной долей успешности «преодолевать сложноорганизованный контекст» (согласно Г. Уиткину);
- стиль «узкий/широкий диапазон эквивалентности», отражающий преимущественную ориентацию индивида на черты сходства или различия при решении задач, требующих классификации объектов, а также ориентацию индивида на явные или скрытые признаки сходства—различия объектов;
- стиль «импульсивность/рефлексивность», характеризующий межиндивидуальные различия в скорости и правильности принимаемых решений в ситуациях неопределенности и наличия множества альтернатив.

Для диагностики когнитивно-стилевых особенностей применялись следующие методики: 1. Методика «Включенные фигуры» Г. Уиткина (оценка полезависимости—полenezависимости, индивидуальный вариант); 2. Методика «Свободная сортировка объектов» Р. Гарднера и В. Колги (оценка узости—широты диапазона эквивалентности); 3. Методика «Сравнение похожих рисунков» Дж. Кагана (оценка импульсивности—рефлексивности как когнитивного темпа принятия решения).

Экспериментальную выборку составили 50 чел. — студенты и сотрудники государственных учреждений.

Статистическая обработка данных проводилась с использованием стандартного пакета программ SPSS. При оценке достоверности различий применялись Т-критерий Стьюдента, U-критерий Манна—Уитни. Для оценки взаимосвязей между переменными использовался коэффициент корреляции Спирмена.

В результате проведенных экспериментов было выявлено, что испытуемые, имеющие сформированные профессиональные представления и восприятие (профессиональный менталитет) демонстрируют высокую эффективность при выполнении тестовых заданий (структурировании текстовой информации), а сам процесс чтения текстовой информации можно представить в виде некоторой последовательности опорных слов или информационных блоков, которые считывает испытуемый. Таким образом был определен направлен-

ный граф, в котором узлами являлись опорные слова (информационные блоки), а дугами – траектория движения взора испытуемого от одного узла к другому. На основе экспериментальных данных были определены веса дуг как некоторые коэффициенты –  $W_i$ , зависящие от времени фиксации взора и коэффициента использования. Процесс принятия решений был также визуализирован в виде направленного графа. На этапе обработки данных анализировались показатели успешности деятельности испытуемых, с учетом выявленных когнитивных стилей. Визуализируя таким образом процесс коллективного принятия решения, возможно было выявить и визуализировать такие этапы принятия решений как выявление альтернатив и ранжирование альтернатив, а также количественно оценить успешность принятия решения.

## Литература

- Абульханова-Славская К. А.* Российский менталитет: кросскультурный и типологический подход // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики / Под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. С. 7–38.
- Алдашева А. А.* Индивидуальные стратегии экологического поведения // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. № (43). С. 31–36.
- Брушлинский А. В.* Ментальность российская и региональная (провинци-альная) // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики / Под ред. К. А. Абульхановой, А. В. Брушлинского, М. И. Воловиковой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. С. 38–43.
- Баканов А. С.* Использование когнитивно-стилевой модели для повышения квалификации профессионалов // Психологические проблемы смысла жизни и акме: сборник материалов XXII симпозиума / Под ред. Г. А. Вайзер, Н. В. Кисельниковой, Т. А. Поповой. М.: ФГБНУ «Психологический институт РАО», 2017. С. 177–179.
- Баканов А. С., Гуцыкова С. В.* Разработка пользовательского интерфейса информационных систем с учетом менталитета пользователей // Информация и инновации: Международный научный журнал. М., 2017. С. 37–40.
- Дикая Л. Г.* Социально-психологические и личностные аспекты саморегуляции функционального состояния человека // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эр-

- гономики. Вып. 4 / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 163–181.
- Журавлев А. Л.* Психология управленческого взаимодействия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
- Занковский А. Н.* Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Зинченко Т. П.* Когнитивная и прикладная психология. М.: НПО «Модэк», 2000.
- Петровский А. Б.* Теория принятия решений. М.: ИЦ «Академия», 2009.
- Попова Е. А.* Понятие профессионального менталитета в научной литературе // Казанский педагогический журнал. 2010. № 2. С. 47–55.
- Сиваш О. Н., Зеленова М. Е., Баканов А. С.* Моделирование информационного взаимодействия в системах человек-компьютер // Вестник Костромского государственного университета. 2017. № 3. С. 90–95.
- Толочек В. А.* Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Холодная М. А.* Когнитивные стили: О природе индивидуального ума. 2-е изд. СПб.: Питер, 2004.
- Юревич А. В.* Структурные элементы национального менталитета // Психологические исследования. 2013. Т. 6. № 29. С. 12. URL: <http://psystudy.ru>.

## **Professional mentality and structuring of mental representations in the process of adoption of collective solutions**

*A. S. Bakanov (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The psychology of labor, vocational training and retraining are inextricably linked with the formation of a professional mentality. Identification of the features and stages of the formation of a professional mentality, the problems of adaptation and the formation of young professionals in the profession, the formation of a professional self-concept in the work process, all these issues are the focus of psychology of labor. In order to study the influence of the professional mentality on the effectiveness of labor activity, experimental studies were carried out. Within the framework of the research, the relationship between mental representation – the image of professional activity at the stage of choosing a profession and at the stage of a mature professional – was studied.

*Keywords:* mentality, professional mentality, professional activity, activity efficiency.

## **Профессиональный менталитет и безопасность профессиональной деятельности**

*Ю. В. Бессонова, А. А. Обознов (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье представлены результаты теоретического обоснования концепции и структуры профессионального менталитета, включающей когнитивный, аффективный, поведенческий и ценностный компоненты. Показано, что профессиональный менталитет играет ключевую роль в обеспечении надежности трудовой деятельности по человеческому фактору, что особенно актуально для представителей профессий экстремального профиля. Предложена авторская методика оценки профессионального менталитета по всем четырем его компонентам. Результаты экспериментального исследования представителей различных экстремальных профессий (пожарные, машинисты) показывают тесную связь менталитета с особенностями системы поощрений и наказаний. Оценка когнитивного компонента менталитета позволила выявить «узкие места» в обеспечении безопасности профессиональной деятельности, связанные с особенностями распределения ответственности. Оценка аффективного компонента показала типичный для представителей экстремальных профессий сдвиг отношения к источникам опасности и причины позитивного/негативного отношения к работе. Выявлена характерная иерархия ценностей, общая для представителей разных экстремальных профессий.

*Ключевые слова:* менталитет, профессиональный менталитет, безопасность, профессиональная безопасность, человеческий фактор, методика оценки профессионального менталитета, психология экстремальности, профессиональная надежность.

Анализ причин аварийности в различных областях промышленности, транспорта, иных потенциально опасных производств показывает сходные тенденции — несмотря на совершенствование технического обеспечения, автоматизацию технологических процессов и средств обеспечения безопасности, повышение требований к качеству подготовки персонала, все большее количество аварий и происшествий происходит по прямой или косвенной вине человеческих факторов. На первое место по частоте выходят техногенные катастрофы, ранее, по данным ООН, занимавшие третье место. Немного статистики: анализ количества и причин происшествий свидетельствует о росте количества техногенных катастроф: согласно ежегодным отчетам Международного Центра исследований эпидемии катастроф\*, с начала 2000-х годов происходит снижение количества природных бедствий, считавшихся ранее основной причиной происшествий: в 2014 г. было зарегистрировано 324 природные катастрофы (в 2012 г. — 310, в 2011—302), по сравнению со среднестатистическим количеством в 384 природные катастрофы с 2000 по 2013 г. Количество погибших (7823 чел. за 2014 г. против свыше 200000 чел. за 2000—2013 гг.), и экономический ущерб от природных катастроф также четвертый год подряд неуклонно снижается (99,2 млрд долларов в 2014 г. против среднестатистического ежегодного ущерба 162,5 млрд долларов за 2000—2013). Зависимость риска аварийности и травматизма от влияния человеческого фактора на производственный процесс достоверно описывается экспоненциальной функцией (Воробьева, 2009).

Старейший британский регистр Ллойда\*\* с 1834 г. ежегодно публикует статистику гибели судов различных государств с указанием причин морских происшествий. Анализ этих причин за 2001—2004 гг., проведенный Кацманом и Ершовым (Кацман, Ершов, 2006), свидетельствует, что недостатки технического оснащения судна не играют решающую роль. «В недалеком прошлом мировая наука судоходства, ссылаясь на анализ эксплуатации судов, в том числе на статистику аварий и катастроф, утверждала, что для снижения и предотвращения гибели и серьезных аварий судов необходимо совершенствовать их конструкции, оборудование, приборную базу, развивать науку судовождения и технической эксплуатации. Прогресс в этих областях очевиден. За последние годы в практику проектирования судов, судостроения и судовождения внедряются самые передовые достиже-

---

\* Center for Research on the Epidemiology of Disasters, CRED, <http://www.cred.be>.

\*\* Lloyd's Register of Shipping, <http://www.lr.org>.

ния науки и техники, используются новейшие технологии» (там же, с. 82). Однако число катастроф и аварий на море не сокращается. Несмотря на развитие и совершенствование технологий, число погибших судов по рассматриваемым годам практически не изменилось. Основными причинами аварий остаются воздействия внешних факторов, однако обращает на себя внимание факт, что «посадки судов на мель, приводящие к их гибели, главным образом происходят в хорошую погоду. Посадок на мель в неблагоприятную погоду почти в два раза меньше» (там же, с. 83). Таким образом, развитие навигационной техники за последние годы не привело к исчезновению этой причины или относительному снижению ее роли. Более того, совершенствование техники усиливает негативные последствия аварии в случае ее отказа, повышает технологические риски.

Статистика происшествий в авиации сходна. По данным различных источников, «человеческий фактор» является причиной порядка 80% авиационных происшествий. При этом около 7% всех авиационных происшествий, связанных с «человеческим фактором», происходят исключительно по причине нарушения взаимодействия между членами летного экипажа. В качестве же сопутствующего фактора нарушение взаимодействия между членами экипажа выявлено более чем в 50% всех авиационных происшествий. Значительное количество инцидентов и случаев повреждения воздушных судов на земле также связано с нарушениями взаимодействия в различных коллективах авиаспециалистов, обеспечивающих выполнение полетов. Н. И. Плотников (Плотников, 2013) приводит анализ причин аварийности на авиационном транспорте. «Доля «человеческого фактора» постоянно увеличивается за счет выявления опосредованных «ошибок человека» в долях компонент «машина» и «среда». Сохранение большой доли человеческой ошибки в структуре причин происшествий приводит к выводу о непродуктивности системологической классификации деятельности. Выравнивание глобальной кривой в последние 50 лет – «плато (без)опасности» свидетельствует об исчерпании ресурса существующей концепции транспорта и всего аэрокосмического мегакомплекса. Технологические ресурсы проектирования летательных аппаратов тяжелее воздуха и силовых установок на традиционных видах топлива исчерпаны» (там же).

Качественный рост надежности и безопасности полетов в истории авиации был возможен благодаря ряду технологических прорывов. Однако на настоящий момент обеспечение безопасности, особенно на предприятиях и технических системах с повышенным риском, давно уже не является технической задачей. Вернее,

не только технической задачей. К примеру, совершенствование систем пассивной и активной безопасности автомобилей каждый год – количества подушек безопасности, умных систем предотвращения заноса, блокировки колес, пробуксовки, помощи при спуске, подъеме, парковке, обгоне и пр. – практически автопилот, помогающий и зачастую заменяющий человека в управлении автомобилем – так вот, это совершенствование автомобиля соревнуется с культурой вождения и зачастую проигрывает конкуренцию. Чем совершеннее автомобиль – тем выше уверенность водителя, тем большее может позволить себе на дороге. Проблема не в квалификации. Наоборот, неопытный водитель более аккуратен и осторожен, помня о своей неопытности. Несмотря на развитие технических средств, количество аварий по причине человеческого фактора только увеличивается. Человеческий фактор при анализе рисков и предупреждении чрезвычайных ситуаций на потенциально опасных производствах становится ключевым звеном.

Комплексное понятие человеческих факторов как положения и функций человека в эргатической системе включает ряд компонентов, которые давно и достаточно успешно регламентируются нормативными требованиями к профессионалу и подвержены постоянному контролю – например, уровень квалификации, функциональное и частично эмоциональное состояние, степень развитости высших психических функций и некоторых личностных свойств и качеств и т. п. Однако, помимо принятия правильных решений, правильного исполнения принятых решений, наличия возможностей исполнения решений (т. е. когнитивного, эмоционального, ресурсного, поведенческого аспектов), человек-профессионал должен обладать еще одним аспектом, который в настоящее время практически не входит в сферу нормативно регулируемых требований к специалисту, но важность которого неоднократно признается. Речь идет о профессиональном менталитете – системе взглядов, ценностей, убеждений и установок, определяющих отношение к профессиональным задачам, требованиям, другим участникам профессионального взаимодействия, а также представление о требуемом и допустимом поведении, выполняя функцию идеологического фильтра»: «Менталитет является фактором построения интегрального образа реальности (картины мира) и, соответственно, регулятором поведения людей» (Гостев, 2010, с. 22). Именно менталитет накладывает отпечаток на принятие решения в ситуации борьбы мотивов или неполноты информации либо дефиците времени для принятия решения, при выборе стратегии действий в экстремальной ситуации, распределении ответственности и в иных, нерегламентированных должностными инструкциями

профессиональных ситуациях либо в нештатных условиях деятельности (Котик, 1989; Котик, Емельянов, 1985).

Важность профессионального менталитета неоднократно подчеркивалась в исследованиях профессиональной деятельности экстремального профиля, предъявляющих повышенные требования к личности специалиста – в частности, роли профессионального менталитета в обеспечении надежности деятельности пилота (Зарковский, 2009; Козлов, 2018; Пономаренко, 1998), в обеспечении требуемого уровня культуры безопасности персонала атомных станций (Абрамова, 2009; Козлов, 2010; Львов, 2002). Ядро при анализе производственных рисков (технических, технологических, психологических и пр.) составляет именно отношение всех участников технологического процесса (от конструкторов до ремонтного персонала) к обеспечению безопасности и представления о допустимых нормах профессионального поведения.

В структуру культуры безопасности включена совокупность устойчивых форм социально значимой информации и способов ее практической реализации в деятельности профессионала – поведенческих навыков безопасного поведения, профессиональных знаний, опыта и компетенций, совокупность материальных средств поддержания безопасности и т. д. Но базовым ядром ее является приоритетная ценность безопасности и соответствующее отношение к производственному процессу и его участникам. По аналогии с общим пониманием культуры, культура безопасности также рассматривается как продукт взаимодействия и взаимного обогащения личности и среды, только в данном случае как часть организационной культуры. Следствием того, что культура безопасности – открытая система, и ее субъекты включены также во множество иных, непрофессиональных отношений, являются их продуктами и носителями, оказывается сложность формирования и оценки культуры безопасности, прежде всего – необходимости учета множества влияющих на нее внешних факторов. Неоднократно подчеркивалось, что бесполезно требовать от работника соблюдения техники безопасности и бесполезно надеяться на технические средства ее обеспечения, если отсутствуют соответствующие внешние условия (организационные, технические, технологические, коммуникативные и т. д.), обеспечивающие возможности для соблюдения и проявления культуры безопасности в профессиональной деятельности. Расследования многочисленных инцидентов показали, что высокой культуры безопасности невозможно добиться в условиях, допускающих конкуренцию противоположных требований или побуждений (Котик, 1989) – например, безопасности и выгоды, безопаснос-

ти и подчинения начальству, безопасности и избежания наказания. Так же как в условиях отсутствия необходимых технических средств или несвоевременности технологических процедур. Или в условиях, в которых не обеспечивается базовая потребность личности в безопасности. Профессионал отличается от дилетанта не столько тем, что выполняет поставленную задачу за вознаграждение или обладает высокой компетентностью, сколько тем, что выполнит ее в соответствии с заданными требованиями, невзирая на условия и обстоятельства, и с минимальной «психологической ценой».

Итак, психологическая составляющая обеспечения профессиональной безопасности состоит не только в приоритете ценности безопасности на уровне конкретной личности, но и в поддержании требуемой «ресурсности», определенного уровня состояний, чувств и переживаний защищенности, готовности не только с ними справиться, но и выполнить в этих условиях поставленную профессиональную задачу.

Тем не менее, признавая всю важность профессионального менталитета, следует отметить отсутствие нормативно закреплённых требований к его диагностике и мониторингу у специалистов.

Одной из причин такого положения вещей является то, что изучение менталитета сопряжено с рядом теоретических и прикладных трудностей. Во-первых, контент-анализ отечественных исследований проблемы менталитета показывает его значительную неоднородность и неоднозначность, обусловленную разными теоретическими представлениями авторов. Теоретический обзор основных определений и подходов к изучению профессионального менталитета за последние 30 лет (Попова, 2010) свидетельствует, что к понятию профессионального менталитета, по аналогии с более общим понятием менталитета вообще, относят: особенности ценностно-мотивационной сферы – установки, ценности, приоритеты и т. п. (Гершунский, 2003; Гуревич, 1989); знания, убеждения и верования, в том числе основанные как на собственном опыте, так и на коллективном (Пушкарев, 1995); модели и стили поведения (Гершунский, 2003; Гуревич, 1989); эмоции, переживания и настроения (Гуревич, 1989); особенности социально-психологических отношений и взаимодействий (Ануфриев, Лесная, 1997), обычаи, традиции, культурные нормы. Обобщая исследования структурных компонентов менталитета, А. В. Юревич (Юревич, 2013) определил минимальный набор базовых элементов, составляющих ядерный слой понятия «менталитет»: 1) коллективная память; 2) социальные представления, установки и отношения; 3) закрепляющие их коллективные эмоции, чувства и настроения; 4) нормы, ценности и идеалы; 5) национальный ха-

ракти и темперамент; 6) язык; 7) ментальные репрезентации культуры; 8) стиль мышления и социального восприятия; 9) поведенческие образцы; 10) национальная идентичность. Кроме того, при всей разнородности определений менталитета, большинство исследователей сходятся, выделяя когнитивные, аффективные и поведенческие компоненты (Юревич, 2013), иногда добавляя ценностно-мотивационный компонент (Обознов, Бессонова, Петрович, 2017). Если принять точку зрения о менталитете как структурированной картине мира и миропонимании (Шкуратов, 1997), то профессиональный менталитет базируется, прежде всего, на профессиональной идентичности, принятии роли представителя той или иной профессии.

Отсюда второй трудностью при изучении профессионального менталитета является его специфическая черта – полиментальность, речь о которой впервые зашла при изучении проблем национального менталитета в контексте неправомерности сведения всего многообразия представлений о реальности к единому национальному менталитету, свойственному и универсальному для каждого представителя той или иной нации (Семёнов, 2007). Полиментальность в отношении профессионального менталитета выражена еще сильнее, поскольку в трудовые отношения личность включается, будучи уже взрослой, сформированной, с устоявшимся комплексом представлений и ценностей. В этом плане сложно выделить черты специфически профессионального менталитета, обусловленного именно особенностями профессиональной деятельности, а не национальными, личностными или иными факторами. Рост количества аварий и происшествий по причине человеческого фактора может ли объясняться снижением «качества» человека-профессионала, т. е. личностных качеств, функционального и эмоционального состояний, когнитивных функций, степени готовности к действиям? Вероятно, нет, так как требования на этапе профотбора не снижались, как и качество профессионального образования и подготовки. Нет, так как фатальные ошибки допускают и опытные специалисты. Зато именно в последние два десятилетия произошли качественные изменения профессиональной жизни, затронувшие организационные, социально-экономические, технические и технологические ее стороны и отозвавшиеся изменениями прежде всего смысловой, содержательной стороны профессиональной деятельности. Цифровизация экономики, экономическая нестабильность, гибкость профессионального пути и прочие современные тенденции ведут к тому, что успешным в профессии может стать только человек, прежде всего искренне любящий то, чем он занимается и осознающий, за чем он работает и что именно дает ему профессия.

Наконец, третьей сложностью, проистекающей из неоднородности определений менталитета, является отсутствие теоретически обоснованных методов и методик его оценки.

*Целью* исследования, представленного в настоящей статье, стало изучение ценностного, когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов профессионального менталитета представителей профессий экстремального профиля деятельности – машинистов ОАО РЖД (412 чел., исследование проведено совместно с В. В. Сериковым), пожарных-спасателей (122 чел., данные получены совместно с Г. Г. Броневицким).

*Методики:*

1. Опросник комплексной оценки культуры безопасности и профессионального менталитета (Обознов, Бессонова, Петрович, 2014). Методика предназначена для скрининговой оценки персонала, работающего на потенциально опасных предприятиях, связанных с угрозой возникновения техногенных катастроф. Профессиональный вариант методики в полной версии включает 168 вопросов, направленных на диагностику культуры безопасности и всех четырех компонентов профессионального менталитета: когнитивного, эмоционального, поведенческого и ценностного. Методика позволяет также провести комплексную оценку внешних факторов, косвенно влияющих на менталитет.
2. Экспертная оценка успешности профессиональной деятельности (6 дифференциальных и интегральный показатель).

## **Результаты**

Социодемографические показатели подтверждают сопоставимость разных профессиональных выборок. Средний возраст в группе машинистов составил 35,8 года, в группе пожарных – 33,5 года; средний стаж в должности в группе машинистов – 8,7 года, в группе пожарных – 7,6 года; средний общий стаж машинистов – 14,4 года, пожарных – 12,9 года.

В обеих группах обнаружено отсутствие взаимосвязи профессионального менталитета и успешности профессиональной деятельности, что подтверждает наши предыдущие результаты. Ранее нами были получены сходные данные об отсутствии взаимосвязи профессиональной успешности и различных функциональных состояний респондентов – стресса (Лазебная, Бессонова, 2014), выгорания, психологического благополучия (Бессонова, 2018; Бессонова, Броневицкий, 2016). В оценках экспертов не учитывались выраженные

различия функционального состояния работников. Это подтверждает выдвинутую гипотезу об отсутствии прямой связи между экспертной оценкой успешности деятельности по внешним критериям и параметрами состояния исполнителя, отражающими уровень его функциональной надежности. Фактически, оценивая успешность профессионала, эксперты ориентируются на процедурные и количественные показатели. Успешность же реализации других целей деятельности, связанных с поддержанием собственной способности к ее выполнению, обеспечения безопасности и прочее не учитывается экспертами при формировании суждения о профессиональной успешности того или иного специалиста. Иными словами, оцененный при таком подходе как «успешный» профессионал за счет высокой мотивации способен в течение какого-то периода поддерживать высокий уровень работоспособности и высокое качество деятельности, но функциональная надежность исполнителя, и, следовательно, эффективность и надежность его деятельности в целом будет низкой. В этом случае неизбежен перерасход системных ресурсов организма и психики, т. е. цена успешности в профессии будет недопустимо высокой. Такое положение обязательно скажется рано или поздно и на самочувствии профессионала, и на результатах труда, и в других областях социального функционирования субъекта, поскольку ведет к его выраженной дезадаптации.

Не было установлено также достоверных взаимосвязей профессиональной успешности с социодемографическими показателями. Однако, анализ частоты и поводов для материальных вознаграждений и санкций позволил выявить, во-первых, группы наиболее и наименее вознаграждаемых работников, а также проанализировать их поводы. Так, наиболее часто работники награждались за переработку (2,86 раза), повышение квалификации (средняя частота награждений 1,87 раза в год) и экономию ресурсов (1,56 раза в год). Частота награждений за безопасную работу, предотвращение аварий, сообщение о поломках и нарушениях занимает промежуточное место, а поощрение за самостоятельное решение в нестандартной ситуации не поощряется совсем (0,9 раза). Еще менее поощряется и подкрепляется материально стремление работников высказывать предложения по повышению эффективности работы (0,6 раза) или передавать опыт менее опытным сотрудникам (0,73 раза).

Анализ причин и частоты наказаний показал, что наиболее часто руководство вводит санкции за нарушение инструкций (в среднем, работник подвергался им 1,98 раза за год), несоответствие рабочих показателей плановым (1,77 раза), за срыв работ и неисполнение должностных обязанностей (1,68 раза). Наиболее редко, соответст-

венно, вводятся санкции в отношении руководства, создавшего небезопасные условия труда для сотрудников (0,39 раза) и за информирование о неисправностях (0,98 раза). Соккрытие ошибок, мелких неполадок и происшествий, «едва-не-произошедшие» события и шаблонное следование инструкции, если они не приводили к авариям, не влекли санкций в отношении персонала. Таким образом, сложившаяся система поощрения и наказания при декларировании приоритета ценности безопасности фактически не поддерживает активное отношение специалистов затрачивать усилия и уделять внимание профилактике происшествий, направлена в основном на поддержание плановых показателей работ и провоцирует не только формальное отношение к исполнению обязанностей, но и нарушение требований техники безопасности и регламента труда.

Оценка *когнитивного компонента* профессионального менталитета включала представления о роли и предназначении профессии, знания об источниках опасности и потенциальных рисках, знания о последствиях различных действий и глубины планирования, знания техники безопасности, средств обеспечения безопасности, знания способов безопасного поведения, а также типа, уровня и распределения ответственности (кто, в какой ситуации, за что несет ответственность, вид ответственности). В целом, результаты свидетельствуют о соответствующих нормативным требованиям высоких показателях осведомленности по всем шкалам когнитивного компонента, так как шкалы в основном отражают уровень квалификации и осведомленности. Наиболее яркие различия обнаружены в отношении представлений об источниках опасности: наиболее опытные специалисты в качестве основных источников профессиональных опасностей называют человеческий фактор (75,6%), менее опытные – технические неисправности и отказы (86,4%). Также интересные данные получены в отношении представлений о распределении ответственности: представители обеих профессиональных групп большую роль за обеспечение безопасности возлагают на лиц, вовлеченных в процесс профессиональной деятельности. Машинисты отводят активную роль пассажирам в обеспечении и поддержании безопасности транспортных перевозок (пассажиры «ответственны за соблюдение требований безопасности» – 92,7% ответов, «ответственны за информирование должностных лиц о замеченных неполадках или нарушениях» – 67,5%, «должны принимать участие в предупреждении аварий и происшествий» – 57,8%, «должны принимать участие в спасательных работах при возникновении ЧС» – 34,2%). Пожарные, соответственно, возлагают надежды на активное участие граждан: граждане «ответственны за соблюдение требова-

ний безопасности» – 100% ответов, «ответственны за информирование должностных лиц о замеченных неполадках или нарушениях» – 84,5%, «должны принимать участие в предупреждении аварий и происшествий» – 35,1%, «должны принимать участие в спасательных работах при возникновении ЧС» – 9,2%. Однако, как показали ранее проведенные исследования, гражданские лица, не обладая специальными профессиональными навыками, не прошедшие обучение и соответственно неготовые к активным действиям в нештатной ситуации, склонны принимать пассивную позицию, полностью перекладывая ответственность за обеспечение собственной безопасности на должностных лиц и «позволяя» себе некоторые нарушения правил безопасности, осознавая их неправомерность (Обознов, Бессонова, Петрович, 2015). Несовпадение ожиданий в отношении сфер распределения ответственности может вести к тому, что некоторые функции по поддержанию безопасности (в частности, информирование о потенциальных рисках) оказываются вне зон ответственности как профессионалов, так и вовлеченных гражданских лиц.

Изучение *аффективного компонента* профессионального менталитета включало оценку эмоциональных переживаний в отношении профессии, рабочего места, коллектива, потребителей услуг; причин как позитивных, так и негативных переживаний; отношение к опасности и вероятным последствиям ошибочных действий; оценку персонального риска; отношение к технике, мерам и средствам безопасности, к другим участникам дорожного движения, к персоналу, к себе как профессионалу. Результаты исследования аффективного компонента показывают его наибольшую неоднородность по сравнению с другими компонентами профессионального менталитета. Выявлены лица, как полностью недовольные профессией, так и абсолютно удовлетворенные ей, причем выраженность и знак аффективных переживаний практически не коррелирует с длительностью профессионального стажа и возрастом. Среди основных позитивных переживаний, ассоциированных с профессией, в обеих группах отмечается «уверенность» (82% ответов среди машинистов и 79% среди пожарных), «радость» (54 и 65%), «удовольствие» (71 и 89%), «гордость» (68 и 91%), среди негативных – «беспокойство» (39% среди машинистов и 18% среди пожарных), «тревога» (12 и 14%), «раздражение» (11 и 8%). В таблице 1 приведены результаты оценки удовлетворенности работой на примере машинистов.

Среди основных причин удовлетворенности профессией лидируют материальные и социальные гарантии, тогда как профессиональный рост и самореализация, отражающие личностный смысл профессии, остаются еще недостаточно подкрепленными.

**Таблица 1**

Оценка удовлетворенности работой машинистов ОАО РЖД

	Ср. знач., балл	Стд. откл., балл
Достойная оплата труда	2,79	0,45
Социальные выплаты и гарантии	2,72	0,52
Защита от увольнения	2,68	0,57
Соблюдение охраны труда	2,62	0,59
Стимулирование инициативы, хорошей работы	2,56	0,62
Атмосфера открытости и взаимоуважения в организации	2,33	0,71
Признание достижений сотрудника на работе	2,28	0,76
Личная значимость и социальный престиж работы	2,25	0,80
Обеспеченность жильем	2,21	1,07
Ваши опыт и знания нужны здесь, реализация себя	2,20	0,77
Работа позволяет реализовать себя как профессионала, как личность	2,17	0,80
Зарплата выше, чем на аналогичном месте в другой организации	2,17	0,92
Обеспечение карьерного роста	2,14	0,94
Работа позволяет профессионально расти	2,08	0,83
Удобство с транспортом до работы	1,96	1,02

*Примечание:* N=412, 4-балльная шкала ответов: 0 – совсем не удовлетворен, 3 – абсолютно удовлетворен.

Еще один пример сильной дифференциации по показателям аффективного компонента менталитета был обнаружен в отношении доверия/недоверия другим участникам рабочего процесса. На примере машинистов позитивное отношение к коллегам достаточно велико (2,43 балла из 3 возможных), это позитивное отношение строится на уверенности в их высокой квалификации (2,24 балла), уверенности, что коллеги готовы помочь и подстраховать на работе (2,29), в их честности и неспособности к «подставам» (2,11). При этом позитивное отношение к руководству значительно менее выражено (1,98 балла), и базируется на недоступности руководства для обсуждения проблем (1,77), невысоком профессиональном авторитете руководства (1,85), неспособности быстро решать проблемы (1,98), автоматическом признании вины работника в любой ситуации (1,73). Еще менее позитивные эмоции связаны с техническим обеспечением (1,56

балла из 3 возможных), негативные эмоции связаны с низкой степенью доверия технике (1,83 балла) по причине ее неэргономичности, неудобности, большим трудо- и энергозатратам при работе с ней (1,39), несоответствию условий на рабочем месте требованиям безопасности (1,99), ненадежности оборудования (1,55), низкой скоростью исправления неисправностей (1,6).

Отношение к потенциальной опасности профессиональной деятельности демонстрирует в целом позитивное отношение к профессии и уверенность в собственных знаниях и навыках, достаточность их для решения профессиональных задач. В качестве основных источников опасности лидируют не потенциальный риск собственной жизни и здоровью (его вероятность оценивается в 0,32 балла по 3-балльной шкале) и даже не потенциальный риск для гражданских лиц, оцениваемый чуть выше (0,54 балла). Внешние источники опасности объективно оцениваются: машинисты в качестве профессиональных вредностей называют работу в условиях повышенного шума (2,43), холода или жары (2,3), электромагнитного излучения (2,51); пожарные – работу в условиях холода или жары (2,64), загазованности и задымления (2,39), повышенных температур (2,84) – но они не вызывают выраженных негативных эмоциональных реакций. Субъективные представления об источниках опасности и психического напряжения претерпевают своеобразный сдвиг, смещаясь на характеристики внешней среды: для машинистов наибольшее значение приобретают неисправность оборудования (1,81), непредсказуемые действия пассажиров (1,54), а также характеристики организации работ – для обоих выборов большее значение, чем реальная опасность, приобретают переработки, ненормированный график, нарушение режима труда и отдыха (1,82 для машинистов и 1,41 для пожарных), для пожарных также – «выполнение несвойственных обязанностей» (1,58) и «чрезмерность документации» (1,78). Вероятно, такой сдвиг играет роль защитного механизма, но не исключена вероятность субъективной значимости второстепенных факторов для поддержания оптимального функционального состояния.

*Конативный (поведенческий) компонент* оценивался на основании готовности действовать в условиях опасности, оценке практических навыков поведения в условиях опасности, представлений о допустимом и недопустимом поведении, а также оценке привычек и способов действия в штатных и нештатных условиях. Результаты по отдельным шкалам конативного компонента соответствуют нормативным требованиям.

*Ценностно-мотивационный компонент* включает оценку приоритетных ценностей личности, ожиданий, а также ситуаций борьбы



**Рис. 1.** Выраженность основных мотивов представителей разных профессиональных групп

мотивов либо вероятной смены ценностных приоритетов. Выраженность основных мотивов представителей обеих профессиональных групп представлена на рисунке 1.

Обращает внимание сходство мотивационной структуры представителей обеих групп профессий экстремального профиля. Незначительные различия отмечаются в отношении чуть более высокой выраженности мотива избегания и социального мотива (хорошие отношения в коллективе) у пожарных, что может объясняться групповым характером деятельности данных специалистов и необходимостью поддержания сплоченного коллектива.

Иерархия ценностных установок позволила найти ответ на некоторые ранее выявленные противоречия и приведенные выше результаты. Далее результаты обрабатывались совместно, так как сравнительный анализ не выявил достоверных отличий в обеих группах. Лидирующими установками являются «личная ответственность работника» (95% респондентов выбрали этот ответ), «не подвергать опасности окружающих» (также 95%), «причины неправильных действий – состояние человека, утомление, а ошибки свойственны и опытным специалистам» (90%). Последняя установка вкупе с объективным представлением об опасности («моя работа опасная, следует всегда сохранять осторожность и бдительность» – 72%, «я знаю свою работоспособность и свои возможности, не возьму не себя большего, чем позволяет мне время и силы» – 70%, «работа опасна сама по себе, многое зависит от обстоятельств» – 67%) объясняет повышенное внимание и требовательность специалистов к факторам внешней среды, технике, организации и регламенту работ. При высокой вероятности объективных рисков, имеющих отношение к выполнению непосредственного предназначения профессии, чрезвычайно

важным становится контроль и минимизация побочных отвлекающих факторов, поддержание высокой работоспособности.

Представителям обеих профессиональных групп свойственен повышенный уровень личной ответственности за результат и уверенности в собственных силах: «успех в работе – следствие высокого профессионализма» (88%), «только я сам несу ответственность за результат» (80%), «вероятность моей ошибки минимальна» (84%). При этом характерной чертой является, во-первых, адекватная оценка собственных сил и возможностей («каждую работу должны выполнять профессионалы, за что-то я не возьмусь» – 83%, «я могу выполнить любую работу» – 32%). Во-вторых, практически полное отсутствие карьерных амбиций – «люди сами видят, кто чего стоит, профессионализм не надо демонстрировать» (91%), «достаточно просто хорошо делать свое дело» (74%), «согласусь на дополнительные обязанности, если руководство предложит, это перспективно и полезно для карьеры и позволит хорошо зарекомендовать себя» (40%). В-третьих, особенностью представителей экстремальных профессий является отсутствие стремления к личной безопасности – «избегать опасности для себя» стремится только 5% респондентов, тогда как свою деятельность они характеризуют «работа как работа, главное – опыт и квалификация» (77%).

Проведенное поисковое исследование позволило выявить некоторые общие особенности, характерные для представителей различных профессий экстремального профиля деятельности. В первую очередь, эти особенности отражают ценностно-мотивационную сферу специалистов, их направленность на минимизацию представлений о реальной опасности и делегирование ответственности другим участникам трудового процесса. Однако проблема профессионального менталитета, влияющих на него факторов, механизмов взаимодействия личного, профессионального национального менталитетов требует дальнейших исследований.

## Литература

- Абрамова В. Н.* Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Ч. I. Психология и методы оценки организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях / Под ред. В. Н. Абрамовой. М.–Обнинск, 2009.
- Ануфриев Е. А., Лесная Л. В.* Российский менталитет как социально-политический и духовный феномен // Социально-политический журнал. 1997. № 4. С. 16–27.

- Бессонова Ю. В.* Психологическое благополучие профессионала в экстремальных условиях деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 8 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 214–251.
- Бессонова Ю. В., Броневицкий Г. Г.* Психологическое благополучие у представителей опасных профессий // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М. И. Воловикова, А. Л. Журавлев, Н. Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 327–351.
- Воробьева О. В.* Научное обоснование оценки и управления производственными рисками на угледобывающих предприятиях с учетом влияния человеческого фактора: Дис. ... канд. тех. наук. М., 2009.
- Гершунский Б. С.* Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: Учеб. пособие. М.: Флинта–Наука, 2003.
- Гостев А. А.* Проблема российского менталитета в свете отечественной православно-христианской традиции // История отечественной и мировой психологической мысли: Ценить прошлое, любить настоящее, верить в будущее. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 22–32.
- Гуревич А. Я.* Ментальность // Опыт словаря нового мышления / Под общ. ред. Ю. Афанасьева, М. Ферро. М.: Прогресс и Лайо, 1989.
- Зараковский Г. М.* Качество жизни населения России: психологические составляющие. М.: Смысл, 2009.
- Кацман Ф. М., Ершов А. А.* Аварийность морского флота и проблемы безопасности судоходства // Транспорт Российской Федерации: Журнал о науке, практике, экономике. 2006. № 5. С. 82–84.
- Козлов В. В.* Безопасность полетов: от обеспечения к управлению. М., 2010.
- Козлов В. В.* Потенциал надежности пилота: компоненты и их развитие // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 8 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 253–290.
- Котик М. А.* Психология и безопасность. Таллин: Валгус, 1989.
- Котик М. А., Емельянов А. М.* Ошибки управления: Психологические причины. Таллин: Валгус, 1985.
- Лазебная Е. О., Бессонова Ю. В.* Функциональная надежность и успешность профессиональной деятельности лиц опасных профессий: субъектный подход // Личность профессионала в современном

- мире / Под ред. Л. Г. Дикой, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 283–302.
- Львов В. М.* Проблемы обеспечения психологической безопасности личности в производственной среде: Учебно-метод. пособие / Под общ. ред. В. М. Львова, С. А. Багрецова, Н. Л. Шлыковой. Тверь: Губернская медицина, 2002.
- Обознов А. А., Бессонова Ю. В., Петрович Д. Л.* Культура безопасности и менталитет персонала: от ретроактивного к проактивному подходу // Актуальная психология. Научный вестник (Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии. Материалы VI Международной конференции). Ереван: Ереванский гос. университет, 2017. С. 550–555.
- Обознов А. А., Бессонова Ю. В., Петрович Д. Л.* Поведение пассажиров на транспорте: от объяснительных моделей к культуре безопасности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 7 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 338–361.
- Плотников Н. И.* Ресурсы безопасности транспортных комплексов. Новосибирск: ЗАО ИПЦ «Авиаменеджер», 2013.
- Пономаренко В. А.* Авиация. Человек. Дух. М.: Изд-во «Институт психологии РАН»–Универсум, 1998.
- Попова Е. А.* Понятие профессионального менталитета в научной литературе // Казанский педагогический журнал. 2010. № 2. С. 47–55.
- Пушкарев Л. Н.* Что такое менталитет? Историографические заметки // Отечественная история. 1995. № 3. С. 158–166.
- Семёнов В. Е.* Российская полиментальность и социально-психологическая динамика на перепутье эпох. СПб.: СПбГУ, 2007.
- Шкуратов В. А.* Историческая психология. М.: Смысл, 1997.
- Юревич А. В.* Структурные элементы национального менталитета // Психологические исследования. 2013. Т. 6. № 29. С. 12. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 12.05.2018).

## **Professional mentality and work safety**

*Y. V. Bessonova, A. A. Oboznov (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article presents the results of theoretical conceptualization and structure of work mentality included cognitive, affective, conative and value components. The work mentality has played a key role in ensuring the work human dimension reliability, which is of particular relevance for hazardous occupa-

tions. An authorial survey was developed for an evaluation of all work mentality components. Experimental studies of members from different hazardous specialties (firemen, train drivers) have highlighted the correlation between the work mentality and system of rewards and sanctions. The assessment of cognitive component revealed a number of work security weaknesses related to the allocation of responsibilities. The assessment of affective component found the typical shift in the attitudes of source of insecurity as well as the reasons of positive/negative work attitudes. The values hierarchy is common for members from different hazardous specialties.

*Keywords:* mentality, work mentality, security, work safety, human dimensions, work mentality survey, extreme psychology, job reliability.

## **Групповые и гендерные особенности взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов**

*А. И. Лактионова (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье рассматриваются групповые и гендерные особенности взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов. Анализируется соотношение понятий «жизнеспособность», «менталитет» и «ментальность». Отмечается, что ментальность индивида является составляющей его жизнеспособности в то время, как менталитет общества первичен по отношению к жизнеспособности индивида. Представлены эмпирические исследования групповых и гендерных особенностей взаимосвязей менталитета и жизнеспособности профессионалов. Делаются выводы о том, что ментальность является ресурсом жизнеспособности и у мужчин, и у женщин, если включает в себя: интернальность, положительную самооценку и убеждение о том, что мир полон смысла. Базовым убеждением, представляющим ресурс жизнеспособности у мужчин, является осознание ими мира как благосклонного и с добротой людей, в то время как в группе женщин жизнеспособность связана со справедливостью и контролируемостью мира.

*Ключевые слова:* менталитет, ментальность, жизнеспособность, гендерные различия.

В исследованиях А. Я. Гуревича, который впервые в советской психологии начал изучать проблемы менталитета, подчеркивается его роль в регуляции сознания и поведения индивидов, восприятия людьми природного и социального мира, системы их отношений к разным сторонам действительности. По мнению А. Я. Гуревича, менталитет, воплощая в себе «повседневный облик коллективного

---

Публикация подготовлена по Государственному заданию № 0159-2018-0001.

сознания», включает социально-психологические установки, способности восприятия, чувствования и мышления (Гуревич, 1989, с. 115). И. Г. Дубов определяет менталитет как специфическую организацию психологической жизни людей, включающую систему взглядов, оценок, норм и умонастроений, которая задает вместе с доминирующими потребностями и архетипами коллективного бессознательного иерархию ценностей, а значит, и характерные для данной общности убеждения, идеалы, склонности, интересы и другие социальные установки, отличающие указанную общность от других (Дубов, 1993). В. А. Кольцова отмечает, что в структуре менталитета выделяются различные составляющие – особенности мировосприятия народа; система его взглядов, представлений о разных сторонах действительности; доминирующие потребности интересы и склонности; идеалы и ценности; архетипы коллективного бессознательного. В результате, менталитет характеризуется наличием осознаваемых и неосознаваемых компонентов; чувственно-эмоциональных, рациональных и поведенческих; постоянством его ядерных, глубинных элементов и изменчивостью периферийных. Менталитет проявляется на микро- (человек), мезо- (социальные группы) и макроуровне (народ в целом). Первые два уровня автор определяет понятием «ментальность» (Кольцова, 2015). Через внутреннюю психологическую ментальность личности, преломляются любые внешние воздействия, она определяет отношение человека к разным явлениям и событиям окружающей действительности, эффективность его взаимодействия с миром (Кольцова, Журавлев, 2018). Обращаясь к исследованию менталитета на мезоуровне, следует говорить о полиментальности (В. Е. Семёнов) – особой ментальности разных социальных общностей: классов, этносов, профессиональных сообществ, возрастных и половых страт, жителей столицы и провинции, города и сельской местности и т. д. Каждая из них, предположительно, имеет свой особый состав компонентов, объединенных в своеобразную структуру (Кольцова, Журавлев, 2018). При этом менталитет социальных общностей выражается в том, как групповые и индивидуальные носители данного менталитета воспринимают мир и самих себя, что связано, в частности, с системой их установок и ценностей (Гостев, 2015). И именно здесь мы подходим к взаимосвязи категорий «жизнеспособность», «менталитет» и «ментальность».

В российской психологии и педагогике изучением жизнеспособности человека занялись сравнительно недавно (М. П. Гурьянова, Е. В. Куфтяк, А. А. Нестерова, Е. А. Рыльская, Е. Г. Шубникова и др.). Сотрудники Института психологии РАН проводят исследования по жизнеспособности человека и семьи с 2002 г., включив-

шись в международный проект по изучению жизнеспособности детей и подростков (Лактионова, 2017в; Лактионова, Махнач, 2009; Махнач, 2016; Махнач, Постылякова, 2012). А. В. Махнач определяет жизнеспособность как способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств и событий, не только к восстановлению, но и к выходу на более высокий уровень развития, используя для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы (Махнач, 2017). С нашей точки зрения (Лактионова, 2017а, б, в), жизнеспособность человека, во-первых, представляет собой всю систему его ресурсов, рассматриваемых в рамках биолого-генетического, психологического и средового контекста развития и функционирования, а во-вторых жизнеспособность предполагает способность человека к управлению этими ресурсами. Поскольку без этой способности ресурсы человека могут оставаться не задействованными. Таким образом, оптимальный способ их индивидуальной интеграции определяет высокий предел личностной адаптации и жизнеспособности. При этом мы рассматриваем жизнеспособность человека как метаспособность. Компонентами, жизнеспособности являются индивидуальные способности человека к сознанию и рефлексии, выступающие в качестве метапроцессуального регулятора активности человека — деятельностной, поведенческой, коммуникативной, и определяющие оптимальный/неоптимальный способ индивидуальной интеграции всех компонентов регуляции и регулирующих факторов социальной среды на разных уровнях организации психики (индивидуальный, личностный, субъектный). Субъектный уровень жизнеспособности служит связующим началом всех остальных ее уровней, а смысловые образования можно рассматривать в качестве «ключевого ресурса» жизнеспособности (Лактионова, 2017в).

Рассматривая соотношение понятий жизнеспособность и менталитет, следует отметить, что *ментальность индивида является составляющей его жизнеспособности в то время, как менталитет общества первичен по отношению к жизнеспособности индивида.*

Изучению взаимосвязей ментальности и жизнеспособности профессионалов посвящено наше исследование (Лактионова, 2017а), проведенное на выборке взрослых (n=122) Возраст — 18–65 лет. Средний возраст — 33,21. Из них: мужчины — 60 чел., средний возраст — 35,22 (min — 18, max — 62); женщины — 62 чел., средний возраст — 31,27 (min — 18, max — 65); Образование: высшее — 87 чел., среднее и незаконченное высшее — 17 чел., студенты — 18 чел. Участники исследования представляют социально и экономически благополучную группу горожан, проживающих как в Москве, так и в других крупных

городах России. Все они, за исключением студентов (18 чел. из 122), на момент обследования имели квалифицированную работу, соответствующую уровню их образования.

Исходя из целей и задач исследования были использованы: «Методика определения уровня рефлексивности» (А. В. Карпов, В. В. Пономарева); «Шкала базовых убеждений» Р. Янофф-Бульман, адаптация О. А. Кравцовой; «Тест жизнеспособности взрослых Исследовательского центра жизнеспособности» (Resilience Research Centre Adult Resilience Measure, RRC-ARM), который оценивает три фактора жизнеспособности: 1) «Индивидуальные характеристики» (включает показатели оценки индивидуальных навыков, индивидуальной поддержки друзьями, индивидуально-социальных навыков); 2) «Семейная поддержка» (включает показатели оценки физической и психологической заботы); 3) «Контекст» (включает показатели оценки культуры, образования и духовности); по тесту высчитывается показатель «Общая жизнеспособность» (Ungar, Liebenberg, 2013); тест «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера (Тест УСК), адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голынкиной, А. М. Эткинда.

## **Обсуждение результатов**

Гендерные особенности жизнеспособности и менталитета человека и профессионала – малоизученное направление в отечественной психологии. Б. Н. Тугайбаева отмечает, что несмотря на уже достаточно долгую историю изучения проблемы менталитета, разработку ее методологических основ, уточнение используемой в этой области терминологии, в отечественных исследованиях все еще сохраняется тенденция игнорирования гендерной составляющей рассматриваемого феномена. Любая общность людей – нация, этнос, поколение определенной историко-политической эпохи и т. п. – состоит из гендерных групп: мужчин и женщин. Поэтому для всестороннего исследования менталитета рассматриваемой общности, необходимо вводить гендерный ракурс анализа. Понимание особенностей мужского и женского менталитета, мужской и женской системы ценностей, способов восприятия мира, фиксации запечатлевшегося в памяти дают возможность более глубокого анализа общества, культуры и личности (Тугайбаева, 2015).

*Изучая ментальность и жизнеспособность профессионалов, мы в результате выявили следующие различия в отношении к себе и миру в мужской и женской выборках.*

Женщины, участницы исследования по сравнению с мужчинами в большей степени демонстрируют негативные представле-

ния о контролируемости мира, ценности Я и собственного везения. Это согласуются с данными других исследователей о более высокой и более устойчивой самооценке у мужчин по сравнению с женщинами. Некоторые авторы интерпретируют это как результат большей независимости мужчин от мнения окружающих (Бендас, 2006; Ильин, 2010). Однако, по мнению Т. В. Бендас, большая уверенность мужчин в себе объясняется более мощной защитой самооценки. С ее точки зрения, причина различий между полами по самооценке отражает существующие в обществе гендерные стереотипы, не всегда соответствующие реальным возможностям тех и других. Социальные влияния сказываются и в том, что женщины по сравнению с девочками склонны к снижению самооценки, а мужчины – наоборот, к росту уверенности в себе (возможно в силу того, что общество положительно подкрепляет их в этом отношении) (Бендас, 2006).

Положительная самооценка представляет собой важный ресурс жизнеспособности (М. Rutter, E. Werner и др.). Являясь системообразующим ядром индивидуальности, она воздействует на формирование стиля поведения. Положительная самооценка и внутренний локус контроля связаны с активными формами совладания и с самоэффективностью человека, которую А. В. Махнач на основании проведенного им анализа исследований жизнеспособности выделяет как один из важнейших ее компонентов (Махнач, 2017). По данным М. А. Падун и А. В. Котельниковой, представления о себе как о сильном, успешном, достойном любви и уважения человеке являются ведущими когнитивно-смысловыми ресурсами, детерминирующими совладание (Падун, Котельникова, 2012). В свою очередь, Н. В. Тарабрина и Н. Е. Харламенкова указывают на то, что наибольший вклад в связь копинга и адаптации делает воспринимаемая способность справиться со средовыми изменениями и соответствие копинга ситуации, тогда как вклад остальных компонентов – минимален (Тарабрина, Харламенкова, 2016).

### *Отношение к семейной поддержке*

Респонденты-женщины дают более низкую оценку поддержки своей семьи (физическая и психологическая забота), чем мужчины. Это согласуется с данными И. А. Джидарьян, которая, анализируя данные зарубежных авторов и результаты собственных исследований, показывает, что в семейно-брачных отношениях жены обеспечивают более прочную социальную и эмоциональную поддержку своим мужьям, чем мужья женам. В отличие от мужчин женщины ищут и находят такого рода поддержку и взаимное подкрепление у своих

подруг, родственников, соседей и т. д. (Джидарьян, 2013). При этом, с точки зрения Е. П. Ильина, «женщины больше мужчин нуждаются в доверительных отношениях с представителем другого пола (мужем, сыном или любовником). Именно благодаря установлению интимных отношений женщины приобретают сознание собственной значимости (в отличие от мужчин, которые сознание собственной значимости приобретают за счет успехов на работе, а интимные отношения находятся у них на втором плане)» (Ильин, 2010, с. 245). Т. В. Бендас считает, что в этом также играют роль гендерные стереотипы – общество предписывает женщине такие переживания и такое поведение (Бендас, 2006). Скорее всего, это и приводит к субъективному восприятию женщинами недостаточности психологической семейной поддержки. И. Г. Малкина-Пых указывает на двойную нагрузку работающей женщины. При этом выход на работу усиливает ее маскулинную ориентацию, способствуя росту активности и потребности изменить семейную ситуацию. На неудовлетворенности женщины сказываются также традиционное распределение ролей и социальная ситуация в целом, где работа (прежде всего, мужская) ценится больше (Малкина-Пых, 2006). Всем этим можно объяснить тот факт, что мужчины выше, чем женщины, оценивают семейный ресурс как один из факторов своей жизнеспособности.

### *Отношение к роли культуры, образования и духовности в своей жизни*

В целом мужчины выше, чем женщины оценивают роль культуры, образования и духовности в своей жизни. Это можно, в частности, объяснить тем, что, по результатам различных исследований, женщины в целом имеют пониженный социальный статус. Т. В. Бендас показывает, что «недовольство женщин в большей степени возникает там, где их лишают лидерства во всех областях жизни» (Бендас, 2006).

### *Внутренний локус контроля у мужчин и женщин*

К индивидуальным характеристикам, являющимся основным ресурсом жизнеспособности данной выборки, относится, в частности, интернальность. Значение внутреннего локуса контроля как ресурса жизнеспособности личности доказывается в работах многих авторов (С. А. Olsson, М. Rutter, Р. А. Wуman и др.), и, по мнению Э. Вернер, он при этом играет особенно значительную роль. Концепт локуса контроля определяет эффективность контроля окружающей обстановки. Исследования показывают, что личности с установкой

на внутренний контроль менее подвержены негативным воздействиям стрессовых ситуаций, так как способны находить и достаточно гибко использовать наиболее эффективные способы совладания. По данным метаанализа (Clarke, 2006), активные формы совладания, такие как поиск и решение проблем, поиск социальной поддержки, имеют позитивное влияние на психическое здоровье человека, что во многом помогает решать проблему профессиональной адаптации. При этом у респондентов мужчин уровень общей интернальности выше, чем у женщин. Эти результаты согласуются с данными других авторов. Так, Е. П. Ильин, анализируя результаты исследований, показывает, что мужчины (исключая возраст старше 55 лет) демонстрируют более высокий уровень субъективного контроля, чем женщины. Наличие внутреннего локуса контроля имеет для них большую значимость, чем для женщин в силу их большей доминантности и независимости (Ильин, 2010, с. 233). Этим, по-видимому, можно объяснить причины в большей степени негативного, по сравнению с мужчинами, представления о контролируемости мира и собственного везения в группе женщин. Мы говорили выше, что положительная самооценка и внутренний локус контроля связаны с активными формами совладания. В исследования И. А. Джидарьян приводятся данные о различных формах совладания у мужчин и женщин. Так одна из стратегий, к которой женщины прибегают чаще мужчин — «изменение себя и пересмотр жизненных позиций». Она указывает на возможности внутриличностных изменений и ценностно-смысловых переориентаций в процессе обдумывания и преодоления трудных жизненных обстоятельств. В этой стратегии отчетливо проявляются некоторые особенности и черты русской ментальности, о чем свидетельствует, в частности, тот факт, что на американской выборке эта стратегия вообще не выделилась в качестве отдельного базисного фактора.

Вторая «женская» стратегия — «социальные контакты». Она предполагает такие формы поведения, как: 1) беседа с людьми, чтобы еще больше узнать об этой ситуации; 2) обращение за советом к родным или другу, которого уважаешь; 3) принятие сочувствия и поддержки от других людей; 4) желание рассказать другим о своем самочувствии.

Третья стратегия, которую женщины используют чаще мужчин — актуализация как своего собственного жизненного опыта, так и использования опыта других людей. Совладающий и по преимуществу позитивный «женский» смысл такой стратегии состоит, прежде всего, в том, что обращение и использование жизненного опыта, умение и желание найти в нем нужные параллели и аналоги с сегодняшней

жизнью помогают женщинам сохранить необходимую эмоциональную устойчивость, обрести чувство оптимизма и уверенность в своей способности успешно разрешить новые трудные жизненные проблемы по примеру прошлого опыта.

Важно отметить, что все три обозначенные выше стратегии совладания, которые женщины предпочитают использовать в трудных жизненных ситуациях чаще, чем мужчины, относятся к эмоционально-ориентированному типу поведения. Это соответствует особенностям женской психологии в целом. Прежде всего, она проявляется в стратегии «социальные контакты и поддержка» (Джидарьян, 2013).

Возвращаясь к нашему исследованию, мы вынуждены констатировать, что в исследуемой группе женщин субъективная оценка семейных и социальных ресурсов ниже, чем в группе мужчин. В связи с этим встает вопрос о необходимости создания системы целенаправленной помощи женщинам-профессионалам в поддержке их жизнеспособности, апеллирующей, в частности, к развитию ресурсов социальной поддержки (Махнач, Лотарева, 2017). Так, в статье Дж. Бекки и ее соавторов (Bekki et al., 2013) обращается внимание на тот факт, что женщины более часто, чем мужчины, уходят из науки, технологических, инженерных областей или математики, что определит дальнейшее сокращения разнообразия профессионально подготовленных экспертов, преподавателей и ученых среди женщин. Авторами предлагается программа CareerWISE, представляющая онлайн-обучение по ключевым предметам и темам, позволяющая формировать внутри- и межличностные навыки, влияющие на сохранение места женщин-профессионалов в этих сферах. Сравнения результатов группы до и после обучения в этой программе показало увеличение числа женщин желающих остаться в этих профессиональных областях, увеличились основные показатели решения ими текущих проблем, общей жизнеспособности и эффективности преодоления трудностей, социально-психологической ресурсности и веры в достижение результатов.

Целями исследования являлось также определение *базовых убеждений, которые являются ресурсом жизнеспособности у мужчин и женщин.*

Было показано, что в группе женщин, в отличие от группы мужчин, значимым для их жизнеспособности оказывается осмысление мира, как справедливого и контролируемого. Так, удовлетворенность жизнью у женщин, принимавших участие в исследовании И. А. Джидарьян, была связана с осмысленностью жизни, с ощущением себя субъектом собственной жизни, личностью, обладающей достаточной свободой выбора, способной контролировать ход собы-

тий и выстраивать линию жизни в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле (Джидарьян, 2013). При этом необходимость осмысления мира, как справедливого и контролируемого можно объяснить, в частности, большей тревожностью женщин, что обуславливает необходимость контроля. Большие значения показателей тревожности и нейротизма у женщин подтверждаются данными многих исследований, им присущ более высокий уровень депрессии, у них ярче выражены тревожность и другие признаки стресса (Бендас, 2006; Джидарьян, 2013; Ильин, 2010). Т. В. Бендас объясняет значимость связи эмоций с межличностными отношениями у женщин их большей чувствительностью к негативным жизненным событиям (Бендас, 2006). Анализируя различные исследования, Е. П. Ильин отмечает, что мужчины испытывают тревогу и фрустрацию в ситуациях, предполагающих необходимость проявления сочувствия и оказания эмоциональной помощи, в то время как женщины испытывают тревогу и напряжение в ситуациях, содержащих элемент конкуренции (соревновательности, мотивации достижений) (Ильин, 2010, с. 153). По данным Т. В. Бендас, женщины обладают большей общей, а мужчины – социальной тревожностью. Фактор культуры также оказывает существенное влияние на проявление тревожности у обоих полов (Бендас, 2006, с. 239). Возможно, этим объясняется связь осознания мира как благосклонного и доброты людей с жизнеспособностью в группе мужчин. Можно предположить, что такое видение мира снижает социальную тревожность у мужчин.

В исследовании были оценены также *взаимосвязи между уровнем развития рефлексивности, жизнеспособностью и смысловыми образованиями*. Полученные данные показали, что уровень развития рефлексивности в группе женщин не имеет никаких корреляционных связей с показателями других тестов, в отличие от группы мужчин. Но при сравнении средних рангов показателя «Уровень развития рефлексивности» с использованием непараметрического критерия Манна–Уитни значимые различия между двумя группами не были обнаружены. П. Уайброу приводит данные о наличии двух видов мышления: рефлексивное, сознательное мышление и рефлекторная обработка информации, основанная на интуиции или подсознании. Задействованы при этом различные структуры мозга. Исследования показали (Lieberman и др.; цит. по: Уайброу, 2016), что в случае, когда человек делает то, что ему хорошо знакомо, используется рефлекторная обработка информации, которая поддерживается базальными ганглиями. Развитие и настройка рефлекторного поведения дает серьезные биологические преимущества, освобождая время для ре-

шения проблем, требующих тщательного осмысления, при этом уже включается рефлексивное, сознательное мышление (Уайброу, 2016). Мы можем только предположить, что у женщин, участвующих в нашем исследовании, преобладает именно рефлексивная обработка информации, вследствие чего не было получено корреляционных связей между рефлексивностью и показателями других тестов. Но это относится к исследованиям в области социальной когнитивной нейробиологии, поэтому мы ограничиваемся предположениями, которые не позволяют нам сделать окончательных выводов.

## **Выводы**

Исследуя гендерные различия взаимосвязей ментальности и жизнеспособности данной выборки, мы получили следующие результаты.

1. Ментальность, в качестве которой мы исследовали смысловые образования (базовые убеждения и интернальность) является ресурсом жизнеспособности и у мужчин, и у женщин, если включает в себя: интернальность, положительную самооценку и убеждение о том, что мир полон смысла.
2. Интернальность респондентов положительно связана с отношением к миру как осмысленному и контролируемому и отрицательно — с базовым убеждением «Случайность как принцип распределения происходящих событий».
3. Уровень развития рефлексивности у данной выборки связан с оценкой мира как справедливого и контролируемого. Это базисное убеждение является ресурсом жизнеспособности. Таким образом, рефлексивность опосредовано связана с жизнеспособностью.
4. Рефлексивность в группе мужчин, в отличие от группы женщин, является адаптивным регулятивным механизмом, связанным с их общей жизнеспособностью.
5. Базовым убеждением, представляющим ресурс жизнеспособности у мужчин, является осознание ими мира как благосклонного и с добротой людей, в то время как в группе женщин жизнеспособность связана со справедливостью и контролируемостью мира.

## **Заключение**

Проведенное эмпирическое исследование показало, что ментальность профессионалов, включающая их социально-психологические установки в качестве, которых мы изучали смысловые образо-

вания, является ресурсом жизнеспособности, если включают в себя: интернальность, положительную самооценку и отношение к миру, как осмысленному и контролируемому. Уровень развития рефлексивности у респондентов также положительно связан с оценкой мира как справедливого и контролируемого. Результаты, эмпирического исследования имеют несомненное практическое значение как с точки зрения формирования и развития индивидуальной жизнеспособности, так и с точки зрения жизнеспособности человека в профессиональной сфере. Положительная самооценка и внутренний локус контроля связаны с активными формами совладания и с самоэффективностью человека (Махнач, 2016). Организации, в которых остаются невостребованными эти ресурсы подрывают не только индивидуальную и профессиональную жизнеспособность сотрудников, но и жизнеспособность самой организации, так как они взаимосвязаны. Это происходит в силу того, что для сотрудников с таким менталитетом более регламентированная производственная ситуация, насыщенная жесткими инструкциями и правилами, затрудняет обращение к социально-ориентированным, когнитивным и инструментальным ресурсам. При этом возникает тенденция уменьшения интернальности, приводящая к перекладыванию ответственности на других. В ситуациях с менее ограничивающим влиянием на поведение, когда выше личностная ответственность за развитие и исход ситуации, сотрудники имеют возможность активно обращаться ко всем группам ресурсов, что способствует более полной их актуализации. При этом возрастает роль профессионально-организационной среды и организационно-психологических детерминант, способных обеспечить успешную деятельность профессионала (Дикая, Журавлев, Занковский, 2016).

## Литература

- Бендас Т. В.* Гендерная психология: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2006.
- Гостев А. А.* Влияние православно-христианской традиции на российский менталитет как проблема исторической психологии // *Историогенез и современное состояние российского менталитета* / Отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитоновна. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 25–47.
- Гуревич А. Я.* Смерть как проблема исторической антропологии: о новом направлении в зарубежной историографии // *Одиссей. Человек в истории*. М., 1989. С. 114–135.
- Джидарьян И. А.* Психология счастья и оптимизма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

- Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
- Дубов И. Г.* Феномен менталитета: психологический анализ // Вопросы психологии. 1993. № 5. С. 20–29.
- Ильин Е. П.* Пол и гендер. СПб.: Питер, 2010.
- Кольцова В. А.* Российский менталитет как предмет социально-психологического исследования (введение) // Историко-генез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитоновна. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 5–18.
- Кольцова В. А., Журавлев А. Л.* Сущностные характеристики и факторы формирования менталитета // Разработка понятий современной психологии / Отв. ред. Е. А. Сергиенко, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 181–204.
- Лактионова А. И.* Взаимосвязь смысловых образований и рефлексивности с жизнеспособностью человека // Психологический журнал. 2017а. Т. 38. № 5. С. 37–50.
- Лактионова А. И.* Структурно-уровневый анализ феномена жизнеспособности человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017б. Т. 2. № 4. С. 106–133.
- Лактионова А. И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017 в.
- Лактионова А. И., Махнач А. В.* Влияние личностных и средовых характеристик на жизнеспособность и социальную адаптацию старшеклассников // Другое детство: Сборник тезисов участников Второй Всероссийской научно-практической конференции по психологии развития. М.: МГППУ, 2009. С. 216–218.
- Малкина-Пых И. Г.* Гендерная терапия (Справочник практического психолога). М.: Эксмо, 2006.
- Махнач А. В.* Исследования жизнеспособности человека: основные подходы и модели // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 46–70.
- Махнач А. В.* Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 23–53.

- Махнач А. В., Постылякова Ю. В.* Жизнеспособность семьи: психологические ресурсы как защитный фактор семьи // Психологические проблемы современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 529–550.
- Махнач А. В., Лотарева Т. Ю.* Семейные и социальные ресурсы жизнеспособности профессионалов сферы защиты прав детей-сирот // Человек. Сообщество. Управление. 2017. Т. 18. № 2. С. 120–137
- Падун М. А., Котельникова А. В.* Психическая травма и картина мира. Теория, эмпирия, практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
- Тарабрина Н. В., Харламенкова Н. Е.* Совладающее поведение и посттравматический стресс в период средней и поздней зрелости // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 291–305.
- Тугайбаева Б. Н.* История ментальностей, феминистская антропология и психология женщин // Историогенез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Хариотонова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 219–225.
- Уайброу П.* Мозг: Тонкая настройка. Наша жизнь с точки зрения нейронауки. М.: Альпина Паблишер, 2016.

### **Group and gender features of the interrelations of professionals' mentality and resilience**

*A. I. Laktionova (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article examines the group and gender features of the interrelations of the professionals' mentality and resilience. The relationship between the concepts of "resilience" and "mentality" is analyzed. It is noted that the mentality of the individual is a component of its resilience while the mentality of society is primary in relation to the individual resilience. Empirical results of group and gender features of the mentality and resilience interrelations of professionals are presented. Conclusions are drawn that mentality is a resource of resilience both for men and women, if it includes: internality, positive self-esteem and the belief that the world is full of meaning. The basic belief, representing the resource of men resilience, is their awareness of the world as supportive and with the kindness, while for women resilience is associated with the justice and controllability of the world.

*Keywords:* mentality, resilience, gender differences.

## **Профессиональный менталитет и индивидуальная жизнеспособность студентов на этапе их профессионализации**

*Ю. В. Постылякова (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Статья посвящена изучению профессионального менталитета и индивидуальной жизнеспособности студентов на этапе их профессионализации. Результаты исследования показали, что социально-профессиональная востребованность взаимосвязана с индивидуальной жизнеспособностью и может рассматриваться в качестве показателя жизнеспособности субъекта профессиональной деятельности. Взаимосвязи между ценностными ориентациями и составляющими индивидуальной жизнеспособности у студентов в период их обучения в вузе отражают возрастную специфику испытуемых.

*Ключевые слова:* профессиональный менталитет, профессионализация, индивидуальная жизнеспособность, ценностные ориентации, профессиональная востребованность.

При изучении профессионального менталитета представляет интерес исследование периода жизни человека, когда происходит его становление, закладываются основы отношения к избранной профессии, к себе как к субъекту выбранной профессиональной деятельности и направленности. Таким периодом является обучение профессии, специальности в вузе.

В этот период становятся значимыми профессиональное самоопределение, ценность профессионализации, продуктивность учебно-профессиональной деятельности, самооценка своего вклада и достигнутых успехов (Ясько, 2005), ценность себя как будущего специалиста в своем деле. Вместе с тем профессиональное самоопределение тес-

но связано с личностным самоопределением. Исследователи показывают, что в период профессионализации в вузе динамично меняются многие личностные характеристики студентов, их ценностные ориентации, самопринятие, креативность и др. (Шикалкина, 2014). По мере овладения будущей профессией для студентов увеличивается значимость таких понятий, как собственная востребованность в профессиональном сообществе, социальное и профессиональное окружение, профессиональная самореализация. Это определяется не только качеством вузовской подготовки, но и развитием личностной готовности к будущей профессиональной деятельности (Постылякова, 2016), так как рынок труда предъявляет требования и к личностным сторонам молодого специалиста (личностной зрелости, активности, адаптивности, ответственности и самостоятельности), и к специальным знаниям и навыкам (владению технологиями, способности к проектной деятельности, наличию практических умений и навыков). «В юношеском возрасте на фоне явного проявления конфликта «личность—профессия» имплицитно представлено системное взаимоотношение «социум—профессия» (Харитонов, 2011, с. 104). Чтобы отвечать на эти требования, выпускник должен быть жизнеспособен, т. е. как обладать индивидуальными качествами, ресурсами, способствующими и повышающими его жизнеспособность, так и быть готовым проявлять жизнеспособность в профессиональной сфере, что, в свою очередь, будет способствовать его успешности и эффективности в дальнейшем как профессионала.

Жизнеспособность представляет собой одну из базовых характеристик проявления субъектности и предполагает высокую социальную активность личности, направленную на преобразование внешней природной и социальной среды и на формирование самого себя в соответствии с заданными целями (Лактионова, 2017; Махнач, 2016). Хотя существуют исследования, посвященные индивидуальной жизнеспособности личности и ее проявлениям в профессиональной сфере (Жизнеспособность человека..., 2016), но если речь идет о периоде профессионализации, когда студент только осваивает будущую профессию и его реальный опыт профессиональной деятельности невелик или отсутствует вовсе, то вопрос изучения жизнеспособности профессионала является непростой методологической и методической задачей.

На наш взгляд, одним из способов изучения индивидуальной жизнеспособности на этапе профессионализации является определение уровня переживания профессиональной востребованности. По мнению Е. В. Харитоновой, профессиональная востребованность

представляет собой многоуровневую, построенную иерархически и имеющую связи с другими психологическими образованиями (активность, смысл, ценность, внешняя среда, общение, профессиональная деятельность и др.) метасистему субъективных отношений личности к себе как значимому для других профессионалу. По ее данным, высокий уровень социально-профессиональной востребованности является значимым предиктором осмысленности жизни и эффективности адаптивных процессов вне зависимости от возраста и пола (Харитоновна, 2011). Мы полагаем, что социально-профессиональная востребованность, являясь сложным конструктом, проявляющим себя на индивидуально-психологическом, социальном и профессиональном уровнях, не только взаимосвязана с индивидуальной жизнеспособностью, также представленной на этих уровнях, но и может служить показателем жизнеспособности субъекта в профессиональной сфере, в том числе и в период его становления. Например, в исследованиях было показано, что опыт реальной работы у студентов и раннее начало их карьеры по избранной специальности, еще в период обучения в вузе, оказывает положительное влияние на переживание своей профессиональной востребованности. Они испытывают большую удовлетворенность от отношения к ним как к специалистам руководителей и коллег в организациях, где они работают или проходят производственную практику. Все это способствует формированию у них отношения к себе как к представителю профессионального сообщества и представления о структуре своего труда (Постылякова, 2016; Харитоновна, 2011).

Как уже отмечалось, в период профессионального развития личности происходят изменения ценностной сферы личности, а также формируются ценности, связанные с будущей деятельностью. По мнению Д. В. Обориной, выделяющей четыре стадии профессионального становления личности (зарождение и формирование профессиональных намерений под влиянием общего развития личности и первоначальной ориентировки в мире профессий; период профессионального обучения; вхождение в профессиональную среду, профессиональный труд в условиях реального производства; полная или частичная реализация профессиональных устремлений и возможностей), именно в период обучения, воспитания, целенаправленной подготовки по избранной профессиональной деятельности, в ходе овладения тонкостями мастерства происходит формирование отношения к себе как к субъекту избранной деятельности, в котором отражаются установки на развитие профессионально важных качеств (Оборина, 1993).

Для нашего исследования представляет интерес вторая стадия, на которой, наряду с вышеперечисленным, и происходит начальное формирование профессионального менталитета.

Е. В. Харитоновна отмечает сложность, установления точного значения понятия «менталитет» из-за наличия множества дефиниций, отражающих различные аспекты этого феномена (Харитоновна, 2015). Приведем только некоторые.

В. А. Кольцова выделяет в структуре менталитета такие составляющие, как особенности мировосприятия народа; система его взглядов, представлений о разных сторонах действительности; доминирующие потребности интересы и склонности; идеалы и ценности; архетипы коллективного бессознательного. Также она показывает, что менталитет проявляется на микро- (человек), мезо- (социальные группы) и макроуровне (народ в целом). Первые два уровня можно определить понятием «ментальность» (Кольцова, 2015).

По мнению Д. В. Обориной, профессиональная ментальность характеризует профессионалов в какой-либо области и проявляется в профессиональных социальных установках, ценностных ориентациях, особенностях восприятия профессионально значимых объектов и поведения по отношению к ним (Оборина, 1993). Профессиональная ментальность рассматривается как интегральный результат профессионального образования, характеризующего выпускника как представителя своего профессионального сообщества, обладающего свойственным для него мироощущением, мышлением, поведением, системой ценностей (Тонкошкурова, 2013).

Профессиональная ментальность определяется интересами личности в специфической деятельности, социальными установками на актуализацию своих потенций, развитием их в процессе этой деятельности, осознанием своего социального статуса и идентификации его с Я-реальным, Я-достигнутым, Я-перспективным. Профессиональный менталитет включает в себя профессиональные мотивы, на основе которых и формируются профессионально значимые качества, ценностные ориентации, обуславливающие статусную роль и имидж, социальные установки, имеющие определенную общественную выраженность и направленность (Соснин, 2005).

Несмотря на множество определений менталитета (ментальности) и профессионального менталитета в частности, большинство исследователей выделяют в его структуре аксиологическую составляющую (Кольцова, 2015; Оборина, 1993; Попова, 2010; и др.). Поэтому в настоящем исследовании мы оценивали ценностные ориентации студентов как составляющую профессионального менталитета, и предполагали, что ценностные ориентации и составляющие ин-

индивидуальной жизнеспособности у студентов в период их профессионализации взаимосвязаны, и отражают возрастную специфику испытуемых. Также мы полагали, что социально-профессиональная востребованность студентов взаимосвязана с их индивидуальной жизнеспособностью, и может рассматриваться в качестве показателя проявления жизнеспособности в профессиональной сфере в период обучения будущей специальности.

## Методы

Тест индивидуальной жизнеспособности взрослых (RRC-ARM) (Ungar, Liebenberg, 2013), оценивающий три фактора индивидуальной жизнеспособности: личностные характеристики, семейную поддержку и контекст, в который входят показатели культура, образование и духовность; «Опросник профессиональной востребованности» Е. В. Харитоновой; опросник «Ценностные ориентации личности» Ш. Шварца, предназначенный для измерения десяти значимых типов ценностей личности.

Статистическая обработка результатов проводилась на основе программы SPSS Statistics v. 19.0.

*Описание выборки:* общее количество испытуемых 27 чел. Все испытуемые девушки, студентки выпускного курса, обучающиеся по направлению «Менеджмент». Средний возраст – 20,51 года.

## Результаты

При сравнении трех обобщенных показателей по тесту жизнеспособности видно, что самые высокие значения приходятся на «общий показатель индивидуальных навыков» (таблица 1). Он включает навыки решения проблем, настойчивость в достижении цели, знание своих сильных сторон, а также навыки поведения в различных ситуациях, умение обращаться за помощью и поддержкой, способность применять эти навыки в жизни. Сравнение входящих в обобщенные показатели компонентов жизнеспособности показывают, что наиболее высокие баллы получены по показателям «индивидуальных» и «индивидуально-социальных навыков», «психологической заботе» (поддержка семьи в трудных ситуациях, наличие в ней традиций, открытость и доверие в семье) и «культуре» (принадлежность к своей национальности, к кругу близких людей, их традициям и взаимодействие с ними). Это говорит о том, что в студенческом возрасте роль физической заботы со стороны родителей уже не так актуальна, но при этом возрастает значимость их психологической

**Таблица 1**

Показатели шкал Теста индивидуальной жизнеспособности для группы студентов (n=27), баллы

Шкалы Теста индивидуальной жизнеспособности	М	SD
Индивидуальные навыки	20,04	2,53
Индивидуальная поддержка	7,85	1,99
Индивидуально-социальные навыки	15,78	2,79
<b>Общий показатель индивидуальных навыков</b>	<b>43,67</b>	<b>5,52</b>
Физическая забота	6,48	1,53
Психологическая забота	20,11	4,41
<b>Общий показатель семейной поддержки</b>	<b>26,59</b>	<b>4,70</b>
Духовность	6,48	2,33
Образование	8,33	1,27
Культура	19,44	3,41
Общий показатель контекста	34,26	4,97
Общая жизнеспособность	104,52	11,95

*Примечание:* Жирным шрифтом выделены общие показатели основных шкал теста.

заботы, понимания, внимания и поддержки, так же как и принадлежность к кругу друзей, одноклассников. Однако основой жизнеспособности в этот период оказываются собственные, индивидуальные силы, навыки, способности, возможности.

Оценка полученных показателей типов ценностей по методике Ш. Шварца (см. таблицу 2) позволила выделить наиболее и наименее значимые ценности для испытуемых. Доминирующими ценностями на уровне индивидуальных предпочтений, которыми человек руководствуется в деятельности и социальном поведении, стали: *гедонизм*, предполагающий стремление к удовольствиям и наслаждению жизнью, *самостоятельность*, подразумевающая самостоятельность мышления и выбора способов действия, творчество, исследовательскую активность, потребность в самоконтроле, самоуправлении, автономности и независимости, *доброта*, включающая стремление к благополучию в повседневном взаимодействии с близкими людьми, потребность в позитивном взаимодействии, в аффилиации и обеспечении благополучия группы, *достижения* – личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами и *безопасность* – безопасность других и себя, гармо-

**Таблица 2**

Показатели шкал Теста ценностных ориентаций для группы студентов (n=27), баллы

Шкалы Теста ценностных ориентаций	М	SD
Конформность	1,60	0,81
Традиционализм	1,06	0,90
<b>Доброта</b>	<b>2,43</b>	<b>0,83</b>
Универсализм	1,88	0,87
<b>Самостоятельность</b>	<b>2,63</b>	<b>0,75</b>
Стимуляция	2,05	0,94
<b>Гедонизм</b>	<b>2,74</b>	<b>1,00</b>
<b>Достижения</b>	<b>2,20</b>	<b>0,98</b>
Власть	1,49	1,11
<b>Безопасность</b>	<b>2,20</b>	0,85

*Примечание:* Жирным шрифтом выделены показатели доминирующих ценностных ориентаций.

ния, стабильность общества и взаимоотношений. Наименее значимыми ценностями стали *конформность*, *власть* и *традиционализм*. Эти показатели вполне соотносимы с результатами, полученными Харитоновой в ее исследовании социально-профессиональной востребованности. Она убедительно показывает, что ценностными ориентирами в достижении социально-профессиональной востребованности у девушек выступают доброта, гедонизм, стимуляция и меньшая ориентации на традиции и власть, что характерно для невостребованных девушек (Харитонова, 2015).

Полученное сочетание доминирующих ценностей у студентов-выпускников было проанализировано в рамках теории динамических отношений между типами ценностей Ш. Шварца. Было обнаружено, что ценность безопасности, входящая в блок консервативных ценностных ориентаций, по определению Ш. Шварца, образует конфликтное сочетание с ценностями самостоятельности (блок открытости изменениям), а ценность достижения (блок самовозвышения) образует конфликтное сочетание с ценностью доброта (блок самотрансцендентности). Это говорит о том, что стремление к личному успеху может противоречить действиям, направленным на повышение благополучия других. На наш взгляд, такое сочетание отражает возрастные особенности юношеского возраста, когда индивид начинает осознавать, что самостоятельность в решениях, поступках,

взглядах способна снижать ощущение защищенности, безопасности, стабильности. А стремление к достижениям, предполагающее настойчивость, и конкурентность не всегда способствует позитивным отношениям и взаимодействиям с окружающими.

Результаты корреляционного анализа между показателями индивидуальной жизнеспособности и ценностных ориентаций выявили большее количество значимых взаимосвязей между показателями ценностных ориентаций на уровне индивидуальных приоритетов с показателем компоненты индивидуальной жизнеспособности «Духовность». Этот показатель значимо положительно связан с такими ценностными ориентациями, как: «Традиционализм» ( $r=0,54$ ;  $p\leq 0,05$ ), «Доброта» ( $r=0,39$ ;  $p\leq 0,05$ ), «Универсализм» ( $r=0,41$ ;  $p\leq 0,05$ ) и значимо отрицательно связан с показателем «Гедонизм» ( $r=-0,45$ ;  $p\leq 0,05$ ). Это говорит о том, что, с одной стороны, ориентация на уважение и принятие обычаев, идей, традиций, которые существуют в культуре, следование им, умеренность, понимание, терпимость, потребность в позитивном взаимодействии, в аффилиации, полезность, честность, ответственность, дружба, защита благополучия окружающих людей, которые необходимы при вступлении людей в контакт с кем-либо, укрепляют жизнеспособность индивида. А с другой — духовность выполняет регулирующую функцию, заставляя индивида ограничивать свои эгоистические желания и стремление к получению удовольствия в ущерб других. Все это актуально для юношеского возраста и значимо для будущего профессионального менеджера, чья деятельность предполагает, наряду с прочим, большое количество межличностных контактов с подчиненными, руководством, бизнес-партнерами. Также отметим, что в других исследованиях была выявлена роль духовности, как наиболее важного предиктора жизнеспособности профессионала, проявляющаяся в различных жизненных ситуациях (Дикая, Курапова, 2009; Плющева, 2017; Greeff, Vansteenwegen, Ide, 2006; Kutcher, Bragger, Rodriguez-Srednicki, Masco, 2010; Pargament, Sweeney, 2011).

Показатель жизнеспособности «Индивидуальные навыки» значимо отрицательно связан с ценностью «Конформность» ( $r=-0,34$ ;  $p\leq 0,05$ ) и значимо положительно с ценностью «Власть» ( $r=0,34$ ;  $p\leq 0,05$ ). Первую корреляционную связь можно объяснить тем, что по мере приобретения индивидуальных навыков у человека повышается уверенность в себе, своих силах, умениях, а это, в свою очередь, снижает необходимость в постоянной ориентации на мнения и действия других, в сдерживании своих действий и побуждений, которые могут не всегда соответствовать социальным ожиданиям. Поскольку ценность «власть» подчеркивает достижение и/или сохранение до-

минантной позиции в рамках социальной системы, то вторая корреляция, возможно, говорит нам о том, что к окончанию вуза у девушек-студенток уже есть определенный авторитет, ощущение своей социальной значимости в студенческой группе, среди преподавателей, а иногда и работодателей, они уже обладают определенной степенью общественного признания, поэтому сохранение своей общественной позиции возможно только при наличии и использовании ими определенных индивидуальных социальных навыков.

Таким образом, результаты корреляционного анализа также показывают, что особенностью взаимосвязей у студентов-выпускников является то, что вместе с важными для будущих менеджеров ценностями одновременно существуют специфичные для юношеского возраста ценности, которые находятся в конфликтном соотношении с остальными.

Полученные показатели по опроснику профессиональной востребованности (см. таблицу 3) и сравнение их с нормативами показали, что практически все из них находятся в пределах установленной нормы для юношеского возраста. Превышают нормы только показатели «оценки результатов профессиональной деятельности» и «отношение других». Это говорит о важности для выпускников позитивного отношения, позитивной оценки других людей, в дан-

**Таблица 3**  
Показатели шкал Опросника профессиональной востребованности для группы студентов (n=27), баллы

Шкалы	М	SD
Удовлетворенность реализацией профессионального потенциала – УРПП	12,45	4,56
Принадлежность к профессиональному сообществу – ППС	17,00	3,88
Переживание профессиональной востребованности – ППВ	16,76	4,92
Профессиональная компетентность – ПК	13,11	3,97
Профессиональная авторитетность – ПА	14,92	3,34
<b>Оценка результатов профессиональной деятельности – ОРПД</b>	<b>19,53</b>	<b>4,13</b>
<b>Отношение других – ОД</b>	<b>19,55</b>	<b>3,33</b>
Самоотношение – СО	16,92	3,89
Общий уровень социально-профессиональной востребованности – ОУ	86,66	15,69

*Примечание:* Жирным шрифтом выделены показатели, превышающие возрастную норму для девушек.

ном случае преподавателей, работодателей, для чувства уверенности в собственных силах, в том числе профессиональных, что, в свою очередь, поддерживает в них стремление к высоким результатам профессиональной деятельности, подтверждает значимость их усилий и тем самым укрепляет их жизнеспособность.

Нами был проведен также корреляционный анализ между показателями опросника профессиональной востребованности и тестами индивидуальной жизнеспособности и ценностных ориентаций (см. таблицу 4).

Результаты показали, что наиболее значимыми компонентами жизнеспособности в период профессионализации являются инди-

**Таблица 4**

Показатели значимых коэффициентов корреляций для группы студентов-выпускников между шкалами Опросника профессиональной востребованности, Теста индивидуальной жизнеспособности и Теста ценностных ориентаций Ш. Шварца (n=27)

Шкалы	УРПП	ППС	ППВ	ПК	ПА	ОРПД	ОД	СО	ОУ
Инд. поддержка	0,622*			0,611*					
Инд-соц. навыки	0,603*			0,591*					0,563*
Сем. поддержка								0,552*	
Образование				0,536*	0,626*		0,530*		
Достижения		0,614*						0,439*	0,357*
Гедонизм			0,467					0,385*	
Доброта				-0,418*					
Безопасность						-0,398*			
Универсализм								0,386*	

*Примечание:* \* –  $p \leq 0,05$ . УРПП – удовлетворенность реализацией профессионального потенциала; ППС – принадлежность к профессиональному сообществу; ППВ – переживание профессиональной востребованности; ПК – профессиональная компетентность; ПА – профессиональная авторитетность; ОРПД – оценка результатов профессиональной деятельности; ОД – отношение других; СО – самоотношение; ОУ – общий уровень социально-профессиональной востребованности.

видуально-социальные навыки, индивидуальная и семейная поддержка, а также образование. Показатели этих шкал значимо положительно связаны с показателями шкал «Профессиональная компетентность», «Профессиональная авторитетность», «Принадлежность к профессиональному сообществу», «Отношение к другим» и «Общий уровень социально-профессиональной востребованности». Интересно, что наибольшее количество значимых взаимосвязей получили такие компоненты жизнеспособности, как образование и индивидуально-социальные навыки. С одной стороны, это отражает значимость образования для студента, а с другой, это, по-видимому, отражает и специфику получаемого образования в области менеджмента, где социальные навыки общения, управления и взаимодействия с другими являются важными. Семейная поддержка оказалась важной только в плане укрепления положительного самоотношения. Эта связь показывает важность для выпускников позитивного отношения, позитивной оценки близких людей, что влияет на их чувство уверенности в собственных силах, в том числе и профессиональных, и укрепляет позитивное отношение к себе в целом. Показатель жизнеспособности «Образование» связан с показателями «Профессиональная компетентность», «Профессиональная авторитетность» и «Отношение других». Эти взаимосвязи отражают актуальное состояние студентов, когда основной значимой сферой, связанной с их будущей профессией, является учеба в вузе. Именно здесь, на основе всей академической успешности, участия в научной и профессиональной деятельности, а также на основе отношения к ним значимых других, в частности преподавателей, работодателей, они формируют чувство своей профессиональной компетентности и профессиональной уверенности в себе.

## **Выводы**

- в период профессионализации в аксиологической составляющей профессионального менталитета доминирующими являются ценности (на уровне индивидуальных предпочтений, которыми человек руководствуется в деятельности и социальном поведении) гедонизм, самостоятельность, доброта, достижения и безопасность. Некоторые из них (безопасность и самостоятельность, достижения и доброта) образуют конфликтные сочетания, отражающие возрастные особенности юношеского возраста и характерны для женской выборки испытуемых;
- наименее значимыми ценностями являются конформность, власть и традиционализм;

- «Духовность» как компонент индивидуальной жизнеспособности имеет большое количество значимых взаимосвязей между показателями ценностных ориентаций на уровне индивидуальных приоритетов, что показывает на его значимость как базового компонента жизнеспособности, а также отражает его регулируемую функцию, помогающую индивиду ограничивать свои эгоистические желания и стремление к получению удовольствия в ущерб других;
- основными компонентами жизнеспособности в период профессионализации являются индивидуально-социальные навыки, индивидуальная и семейная поддержка, образование;
- социально-профессиональная востребованность взаимосвязана с индивидуальной жизнеспособностью и может рассматриваться в качестве показателя жизнеспособности субъекта профессиональной деятельности.

## Литература

- Дикая Л. Г., Куропова И. А.* Роль духовно-нравственных ценностей в регуляции эмоционального выгорания педагогов // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2009. №4. С. 73–82.
- Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Кольцова В. А.* Российский менталитет как предмет социально-психологического исследования (введение) // Историко-генез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитоновна. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 5–18.
- Лактионова А. И.* Структурно-уровневый анализ феномена жизнеспособности человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С. 106–133.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Оборина Д. В.* Становление профессиональной ментальности педагогов и психологов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1993.
- Плющева О. А.* Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 3. С. 155–183.

- Попова Е. А.* Понятие профессионального менталитета в научной литературе // Казанский педагогический журнал. 2010. № 2. С. 47–55.
- Постылякова Ю. В.* Индивидуально-психологические ресурсы и переживание профессиональной востребованности у выпускников вузов // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2016. № 3 (51). С. 126–130.
- Соснин В. А.* Психология познания нашего Я. СПб.: Речь, 2005.
- Тонкошкурова И. В.* Становление профессиональной ментальности инженера в образовательном процессе вуза: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2013.
- Харитонова Е. В.* Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути: монография. Краснодар: Кубанский гос. ун-т—Парабеллум, 2011.
- Харитонова Е. В.* Соотношение понятий «менталитет» и «ментальность» // Историгенез и современное состояние российского менталитета / Отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитонова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 226–239.
- Шикалкина А. В.* Развитие профессиональной самоактуализации у студентов-психологов в вузе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.
- Ясько Б. А.* Психология личности и труда врача: Курс лекций. Ростов-н/Д., 2005.
- Greeff A., Vansteenwegen A., Ide M.* Resiliency in families with a member with a psychological disorder // The American Journal of Family Therapy. 2006. V. 34 (4). P. 285–300. URL: doi: 10.1080/01926180600637465.
- Kutcher E. J., Bragger J. D., Rodriguez-Srednicki O., Masco J. L.* The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior // Journal of Business Ethics. 2010. V. 95 (2). P. 319–337. URL: doi: 10.1007/s10551-009-0362-z.
- Pargament K. I., Sweeney P. J.* Building spiritual fitness in the army // American Psychologist. 2011. V. 66 (1). P. 58–64. URL: doi: 10.1037/a0021657.

## **Professional mentality and the students' resilience in the process of professionalization**

*Y. V. Postylyakova (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The purpose of this study is to discuss the problems of professional mentality and individual resilience of students at the stage of their professionalization. It is shown that social and professional relevance is correlated with in-

dividual resilience and can be considered as an indicator of the resilience of the subject of professional activity. The relationship between value orientations and components of the individual resilience of students in the period of their professionalization reflect age-appropriate subjects.

*Keywords:* professional resilience, professional mentality, professionalization, individual resilience, value orientations, professional relevance.

## Раздел 2.3

# Проблемы профессионализма, профессий и профессионального развития

### Интервью в решении психодиагностических задач профотбора

*А. А. Алдашева\** (Москва), *Н. Г. Мельникова\*\** (Бишкек)

*\* Институт психологии РАН*

*\*\* Институт горной физиологии и медицины,  
Национальная академия наук Кыргызской Республики*

В статье рассматривается интервью как психодиагностический метод при решении задач оценки профессиональной пригодности кандидатов в практике профессионального психологического отбора. Анализ литературы и собственный опыт авторов по отбору претендентов позволили конкретизировать существенные характеристики интервью: целевые и процессуальные.

*Ключевые слова:* интервью, профессиональная пригодность, профессиональный отбор, требования деятельности, психодиагностический метод.

Динамичное развитие современного рынка труда определяет структуру трудовых ресурсов, рынок труда покидают менее востребованные профессии, появляются новые, что порождает профессиональную переориентацию, не только в качестве добровольного явления, но и как вынужденную ситуацию. Глобализация рынка труда, концентрация производств в определенных регионах, потребность во временных работниках, миграция трудовых ресурсов, делает актуальными проблемы профессиональной пригодности (ПП), ее компонентов – профессионализма, профессионального самоопределения, ПВК, профессионального развития и обучения (Бодров, 2008), на основании которых формулируются критерии пригодности или непригодности человека к определенному виду деятельности. Эффективность критериев профессиональной пригодности напрямую связана с разработанностью теоретическо-методологических основ психологии труда, методов, средств и культуры оценки пригодности (Гуревич, 2008; Кобец, 2014).

Исследования по вопросам профессионального отбора показывают, что его применение на практике способствует снижению экономических затрат на профессиональное обучение, формированию компетенций (Бодров, 2004; Заирова, 2014) и повышению ресурсности персонала и организации в целом (Алдашева, Медведев, Сарбанов, 2002). В настоящее время, наряду с традиционными практиками, включающими резюме, рекомендации, интервью, оценку уровня профессионализма и «личностной пригодности» (person job-fit tests), используются процедуры интернет-тестирования. Известно, что online testing – более быстрая и экономичная система отбора по сравнению с традиционными подходами. Сторонники интернет-тестирования отмечают, что она не лишена недостатков, которые в некоторых случаях могут перекрыть ее достоинства. Известно, что методы интернет-диагностики часто не нормированы, а результаты предсказательной валидности отборочных измерений сомнительны (Jansen, Melchers, Lievens, König, 2013). По мнению специалистов по персоналу, интернет-тестирование не дает полной картины направленности личности, профессиональных интересов человека, удовлетворенности трудом, гражданской позиции, диагностика которых возможна на основе интересубъектного (Демина, 2008) и субъектно-личностного (Алдашева, Мельникова, 2016) подходов.

### **Интервью как метод сбора информации**

Интервью, как «очный» инструмент диагностики, предполагает сбор определенной информации о претенденте (Психологическая диагностика, 2005), которая уточняется в беседе с целью получения представления о кандидате, его особенностях: уровне сформированности профессиональной идентичности и ее структурированности; знаниях о требованиях профессии и ПВК; понимании условий деятельности (Алдашева, Мельникова, 2013). Полуструктурированное интервью дает возможность обсудить мотивы выбора профессии, отношение человека к предстоящей деятельности, его личный опыт (Карвасарский, 2006), а также представление о перспективе, видение своего профессионального будущего.

Существенным отличием диагностического интервью в процедуре профессионального отбора от других видов интервью, является его целенаправленность по содержанию и формату тем обсуждения, структурированность (Купер, Робертсон, 2003), «снимающих вопрос» излишней информативной вариативности (Бауманн, Перре, 2003). Другой особенностью интервью является разнонаправленность мотивов ее участников: задача экспертов – получить ис-

черпывающую информацию о квалификации и профессиональной пригодности кандидата и т. п.; мотив кандидатов — получить искомым должностью (Купер, Робертсон, 2003), что проявляется в демонстрации социально желательных установок, в частности, у кандидатов в приемные родители в диагностическом интервью (Махнач, Прихожан, Толстых, 2013). Истинными причинами подобного поведения могут быть не только культурные традиции этноса кандидата, установки, социальный интеллект, свойства личности, но и использование определенных стратегий достижения целей, которые применяет кандидат (Позняков, 2013, 2015). Известно, что «давление» первоначального впечатления может придавать интервью не столько отборочное значение (select in), сколько выступать как отсеивающий фактор (select out) (Barrick, Swider, Stewart, 2010).

Преодоление психологических барьеров кандидата возможно посредством применения метода нарратива — самооценки пережитых и релевантных событий, раскрывающих опыт самореализации человека. Известно, что рассказ о значимой для человека ситуации ориентирует его не только на самопрезентацию (Терехова, Махалаева, 2013), но и снижает установку на социально одобряемое поведение, мотивируя к самораскрытию, исходя из значения пережитого. Нарратив в интервью наполняет образ, делает его более рельефным, позволяет увидеть типичное и индивидуальное в кандидате при сопоставлении кандидата с идеальной моделью требуемого специалиста (Квале, 2003).

Таким образом, интервью как метод диагностики характеризуется с разных сторон: во-первых, широтой, как возможности увидеть образ человека с из разных ракурсов. Во-вторых, глубиной, в которой отражается отношение человека к обсуждаемым проблемам, проявляются индивидуальный стиль, мотивация, смысложизненная ориентации и другие психологические характеристики. В-третьих, метод позволяет раскрыть эмоциональные, когнитивные и ценностные аспекты отношений, затрагивает свойства личности и опыт респондента. Контент анализ интервью позволяет ответить эксперту на важные вопросы профессиональной пригодности: направленности личности кандидата — на деятельность, себя, или других (Алдашева, Мельникова, 2016); раскрыть структуру и полноту профессиональной идентичности (Ермолаева, 2005); видение профессионального будущего.

## **Интервью как метод оценки профессиональной пригодности**

Переход от информации, полученной от кандидата к концептуализации содержания качественных данных, происходит в соответствии

с выделенными критериями отбора и информацией о кандидате – личных данных, социальных рейтингов, например индекса цитирования, продуктов деятельности и т. п., прямо или косвенно влияющих на показатели ПП. Полученная информация обрабатывается специальными процедурами обобщения: категоризацией, кодированием, кластеризацией, контент анализом. Особое место в анализе уделяется информации из разных источников, контексту ситуации, а так же рефлексивной оценке самого исследователя (Улановский, 2008). В результате различных процедур анализа информации выделяются профессионально-ориентированные личностно-связные конструкты-предикторы возможных достижений специалиста в деятельности, что делает интервью привлекательным не только для эксперта, но и для претендента, который может дать интервьюеру познакомиться с собой («get to know») в процессе взаимодействия (Jansen, Melchers, Lievens, König, 2013).

Заключение-рекомендация эксперта о ПП претендента (с учетом материалов интервью и других методов исследования) представляется как итог понимания и интерпретации полученных данных о кандидате, ресурсах и рисках, в котором выражается мнение о мере ответственности (или несоответствия) кандидата заявленной должности.

В своем заключении-рекомендации экспертом берется в расчет разнообразный характер взаимосвязей типологических и личностных свойств, способствующих, компенсирующих или препятствующих применению профессионально важных качеств (Маклаков, 2008). К оценке меры социально-психологического соответствия возможно привлечение экспертных суждений о кандидате, хотя, как пишет С. В. Гуцыкова, результат работы экспертов может характеризоваться разнообразием оценок (Гуцыкова, 2011), и даже при сходстве оценок, как было показано в наших более ранних публикациях (Алдашева, Мельникова, 2016), существуют проблемы удержания молодых специалистов в организации. Опыт экспертной работы в оценке профессиональной пригодности показывает, что в интервью должны обсуждаться личные представления об индикаторах удовлетворенности трудом, организации и ее культуры, в которой кандидат планирует работать.

### **Субъектно-личностный и ситуативный подходы в интервью**

Взаимосвязь личности и организации предполагает осознанное принятие человеком условий профессии и выбора стратегии адаптации в условиях пересекающихся интересов работника и организации. Парадигма «поведенческой согласованности» кандидата (как в от-

боре, так и на работе) придает значение интеракциям личности с ее восприятием и оценкой ситуаций, среди которых различают номинативные и психологические. Номинативные передают стимульный контекст, с актуализацией когнитивной и аффективной репрезентации требований ситуаций, качества, степени. Психологические ситуации запускают когнитивное измерение ситуационных требований и расшифровку (deciphering) критериев эффективного поведения, в целом, трансформируясь в когнитивно-аффективную оценку при интерпретации самой ситуации. Известно, что кандидаты осуществляют мониторинг своего вербального и невербального поведения в процессе интервью, мониторинг взаимодействия с интервьюером, что требует обращения к когнитивным ресурсам, как-то, представление точной информации, в контроле которого кандидат мотивирован тем, что от него ожидает услышать интервьюер (Van Iddekinge, Raymark, Roth, 2005). Привлечение эмоциональных ресурсов кандидатами часто отражается в обращениях к своим переживаниям, рассказом о своем вкладе в деятельность, как мета сигнале о своих ценностях (Bangerter, Roulin, König, 2012).

Сущностное значение ситуационного оценивания проявляется в социальной желательности (desirability), управлении впечатлением (impression management), как способности человека идентифицировать критерий отбора и успеха. Близкий по смыслу конструкт социальной эффективности (социальной компетентности, социального интеллекта, политических навыков) рассматривается как способность читать, понимать, контролировать социальные интеракции. Авторы указывают, что проявления социальной желательности, управление впечатлением, не снижают валидности процедур отбора. Было показано, что кандидаты, которые лучше оценивали требования ситуации при отборе, получали на рабочем месте более высокую оценку исполнительности от своих супервизоров (Jansen, Melchers, Lievens, König, 2013).

При разработке интервью следует обращать внимание на возможность прямого и косвенного влияния на результаты интервью, выбираемых тактик кандидатами. Выбор тактики «снискания расположения» увеличивает личностную привлекательность кандидата, поскольку он демонстрирует сходство с позицией эксперта, подобная тактика положительно сказывается на предложении о найме. Тактика «самопродвижения» кандидатами собственных возможностей, достижений, навыков и умений способствует формированию представления о кандидате, как профессионально пригодном. Таким образом, способность претендента к самомониторингу, проявляется в «сканировании окружения» (информационное влияние) для «же-

лаемого» поведения или его модификации в социально значимой ситуации (Higgins, Judge, 2004). Рассмотрение процедуры интервью, как интеракцию и оценку ситуации предполагает подготовленность интервьюера в оценке невербальных признаков по зонам их проявления – мимические и пластические, а также умение «видеть» и понимать проявления вегетативных реакций человека (Ekman, 1964).

Приведенные данные показывают, что постановка теоретических и практических проблем интервью в проблематике профессиональной пригодности в настоящее время остается актуальной. Анализ литературы и собственный опыт проведения интервью позволил нам структурировать интервью в процессуальном плане для достижения критериев ПП (таблица 1).

Таким образом, процессуально-результативная сущность интервью обеспечивает оценку кандидата, с двух позиций: 1 – субъектно-личностной, как согласования представлений о кандидате, его социально-психологическом соответствии деятельности и организации; 2) с позиции распознавания стратегий поведения в ситуации конкурсного отбора.

## **Заключение**

В сложной картине профессиональной экспертизы, обобщающей элементы субъективного знания и объективные данные, у эксперта нет готового решения о ПП (Братченко, 2006) конкретного кандидата. Поэтому для того, чтобы «критерии» и «предпосылки» пригодности были сформулированы, необходимо решение отдельной задачи по определению ориентиров соответствия «человека и профессии» (Бодров, 2004), с которыми успешно справляется интервью. Посредством интервью возможна проверка, во-первых, «честности сообщаемого»; раскрытие тактик кандидатов; оценка понимания и интерпретации ситуации отбора и предстоящей деятельности кандидата. Структурирование множественных характеристик интервью позволяет эксперту сопоставить прототип профессионала и образ кандидата, в процессе оценки мотивов, ценностей, критериев удовлетворенности и профессиональной я-концепции и меры соответствия (ПВК, знания, умения) кандидата модели «нужного специалиста», согласно критериям профессиональной пригодности.

## **Литература**

*Алдашева А. А., Медведев В. И., Сарбанов У. К.* Психологические механизмы банковского менеджмента. М.: Пер Сэ, 2002.

**Таблица 1**  
Процессуальные и целевые ориентиры интервью  
в ситуации профотбора

Субъекты (Э; К)	Основные задачи	Процессуальная сторона интервью	Основные целевые критерии интервью
Э	1. Организационная	Взаимодействие с кандидатом при осуществлении процедуры интервью	1. Представление о кандидате: Я-концепции, сформированность концептуальной модели профессии и организации и пр.
Э	2. Коммуникативная	Выделение содержания обсуждаемых с кандидатом вопросов, согласно цели интервью	2. Получение информации: отношение к профессии; уровень сформированности профессиональной идентичности, мотивации, ценностно-смысловой направленности и пр.
Э	3. Когнитивная	3. Учет экспертом оценки взаимодействия с кандидатом, как процесса со сложной социальной динамикой	3. Получение информации о квалификации; пригодности кандидата; соответствию критериям ПП; ПВК и пр.
Э	4. Оценочная	4. Оценка ориентиров кандидата: номинативного или психологического	4. Оценка профессиональной пригодности кандидата с позиций: «личность—работа»; «личность—организация»
Э	5. Структурирование	5. Контекстуальные оценки экспертом стратегий поведения кандидата в ситуации отбора	5. Выделение в поведении кандидата разных тактик: «социальной желательности», «управления впечатлением» и др.
Э	6. Снижения уровня неопределенности	6. Эксперт, как субъект информационного познания кандидата в процессе интервью	6. Уточнение выдвигаемых гипотез о профессиональной пригодности кандидата.
К	1. Снижение уровня неопределенности	1. Обсуждение с экспертом тем профессионального самоопределения	1. Предоставление информации о соответствии индивидуально-личностных качеств; о самоопределении и мотивах и пр.
К	2. Когнитивная	2. Оценка взаимодействия с экспертом, как сложного социально-динамического процесса	2. Выделение критериев отбора.
К	3. Коммуникативная	3. Особенности восприятия кандидатом ситуации интервью	3. Продуцирование тактик «социальной желательности», «управления впечатлением» и др.
К	4. Саморегуляции	4. Контроль своих действий: 1) непротиворечивости ответов; 2) вербального и невербального поведения; 3) удержание внимания на предмете обсуждения	9. Реализация кандидатом тактик «снижения расположения», «самопродвижения» и др.

- Алдашева А. А., Мельникова Н. Г.* Анализ субъективных отношений к деятельности у кандидатов в конкурсной ситуации профессионального отбора // Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной научной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского. 10–11 октября 2013 г. / Под ред. А. Л. Журавлева, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 346–347.
- Алдашева А. А., Мельникова Н. Г.* Диагностика соответствия личности и профессии в ситуации профессионального отбора // Институт психологии Российской Академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. № 1. С. 131–151.
- Бауманн У., Перре М.* Клиническая психология. СПб.: Питер, 2003.
- Бодров В. А.* Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Пер Сэ, 2004. С. 10–27.
- Бодров В. А.* Современные исследования фундаментальных и прикладных проблем психологии деятельности (вместо введения) // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 3–13.
- Братченко С. Л.* Мир экспертизы // Экспертиза в современном мире от знания к деятельности / Под ред. Г. В. Иванченко, А. Д. Леонтьева. М.: Смысл, 2006. URL: <http://stroexpert.ru/articles/27-mir-eksperitizy>.
- Гуревич К. М.* Дифференциальная психология и психодиагностика. Избранные труды. СПб.: Питер, 2008.
- Гуцыкова С. В.* Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Демина Н. В.* Сущность и содержание отбора персонала как функции кадрового менеджмента // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2008. № 12. С. 60–72.
- Ермолаева Е. П.* Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» // Психологический журнал. 2005. № 4. С. 30–40.
- Заирова Т. И.* Совершенствование профессионального психофизиологического отбора авиационных специалистов республики Казахстан: Дис. ... канд. мед. наук. СПб., 2014.
- Карвасарский Б. Д.* Клиническая психология: Учебник. Сер. «Национальная медицинская библиотека». СПб.: Питер, 2006.
- Квале С.* Исследовательское интервью. М.: Смысл, 2003.

- Кобец А. В.* Профессионально-психологический отбор кадров в органы прокуратуры // Вестник МГОУ. Сер. «Психологические науки». 2014. № 2. С. 84–92.
- Купер Д., Робертсон А.* Психология в отборе персонала. СПб.: Питер, 2003.
- Маклаков А. Г.* Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2008.
- Махнач А. В., Прихожан А. М., Толстых Н. Н.* Психологическая диагностика кандидатов в замещающие родители. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Позняков В. П.* Концепция психологических отношений человека: пространственный и временной аспекты // Знание. Понимание. Умение. 2015. № 3. С. 228–237.
- Позняков В. П.* Психологические отношения субъектов совместной жизнедеятельности // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 1. С. 167–213.
- Психологическая диагностика: Учеб. пособие / Под ред. М. К. Акимовой. СПб.: Питер, 2005.
- Терехова Т. А., Махалаева С. А.* Нарративное интервью как методологический конструкт междисциплинарного качественного исследования // Психология в экономике и управлении. 2013. № 1. С. 91–95.
- Улановский А. М.* История и векторы развития качественных исследований в психологии // Методология и история психологии. 2008. Т. 3. Вып. 2. С. 129–139.
- Bangerter A., Roulin N., König C. J.* Personnel Selection as a Signaling Game // Journal of Applied Psychology. 2012. V. 97. № 4. P. 719–738.
- Barrick M. R., Swider B. W., Stewart G. L.* Initial Evaluations in the Interview: Relationships with Subsequent Interviewer Evaluations and Employment Offers // Journal of Applied Psychology. 2010. V. 95. № 6. P. 1163–1172.
- Higgins C. A., Judge T. A.* Effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: a field study // Journal of Applied Psychology. 2004. V. 89. № 4. P. 622–632.
- Ekman P.* Body position, facial expression and verbal behavior during interviews // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1964. V. 68. P. 295–301.
- Piotrowsky Ch., Armstrong T.* Current recruitment and selection practices: F national survey of Fortune 1000 firms // North American Journal of Psychology. 2006. V. 8. № 3. P. 489–496.
- Jansen A., Melchers K. G., Lievens F., König C. J.* Situation assessment as an ignored factor in the behavioral consistency paradigm underlying

the validity of personnel selection procedures // Journal of Applied Psychology. 2013. V. 98. № 2. P. 326–341.

*Van Iddekinge C. H., Raymark P. H., Roth P. L.* Assessing Personality with a Structured Employment Interview: Construct-Related Validity and Susceptibility to Response Inflation // Journal of Applied Psychology. 2005. V. 90. № 3. P. 536–552.

## **Interview in solving psychodiagnostic tasks of professional selection**

*A. A. Aldashev\** (Moscow), *N. D. Melnikova\*\** (Bishkek)

\* Institute of Psychology of RAS (Moscow)

\*\* Institute of Mountain Physiology and Medicine,  
National Academy of Sciences of the Kyrgyz Republic

The article are presented interview as a psychodiagnostic tool of professional suitability during deciding on the problems of assessing candidates in practice of professional psychological select. Analysis of literature and own experience of authors on selection of applicants let to concretize the essential characteristics of interview: aim and process.

*Keywords:* interview, professional suitability, professional select, demands of work, psychodiagnostic method.

## **Роловой конфликт руководителя в социономическом типе профессий и его удовлетворенность трудом**

*О. И. Деревянко (Минск)*

*Институт психологии БГПУ*

Статья посвящена проблеме связи ролевого конфликта руководителя и удовлетворенности трудом в медицинской и образовательной профессиональных средах. Выборка включала руководителей различного уровня управления учреждений здравоохранения и образования Республики Беларусь (n=299) в возрасте от 25 до 66 лет (29% мужчины, 71% женщины) со стажем работы в управленческой деятельности от 1 года до 35 лет. С помощью психодиагностических методов («Шкала ролевого конфликта» С. И. Ерина; «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» Р. Хакмана, Г. Олдхема (в адаптации И. Н. Бондаренко) были выявлены и описаны значимые результаты взаимосвязи ролевого конфликта руководителя и различными компонентами удовлетворенности трудом. Результаты свидетельствуют о наличии выраженного ролевого конфликта в обеих профессиональных средах, с преобладанием в образовательной среде. Удовлетворенность трудом руководителя в профессиях социономического типа значительно снижается при условии возникновения и развития ролевого конфликта среднего и высокого уровней.

*Ключевые слова:* ролевой конфликт, удовлетворенность трудом, профессиональная среда, социономический тип профессий.

Современный этап характеризуется огромным интересом к проблемам мотивации «человека самоактуализирующегося», для которого выполняемая работа не только является источником существования, но и должна быть притягательной, творческой и разнообразной (Организационная психология, 2014). Другими словами, на современном этапе исследователей все чаще интересует вопрос – не почему работник выполняет ту или иную работу, а почему он продол-

жает выполнять свою профессиональную деятельность несмотря на то, что она является сложной, осуществляется в неблагоприятных условиях, в условиях высокого уровня ответственности и т. д. Особенно это важно для социономического типа профессий (например, в сферах здравоохранения и образования), где достижение конечного результата бывает значительно отсрочено во времени, что может являться источником демотивации к выполнению профессиональной деятельности. Следовательно, от сотрудника требуется полное включение в процесс деятельности, а от администрации организации – разработка и внедрение в практику эффективной системы мотивации персонала. К руководителю организации данного типа профессий предъявляются особые требования, как в профессиональном плане, так и личностном. Однако в деятельности самого руководителя отмечается достаточное количество психологических проблем, которые способны негативным образом отразиться на его включенности в процесс деятельности, и удовлетворенности трудом.

Особенностью управленческой деятельности в социономических профессиональных средах является то, что именно в них происходит совмещение управленческих и профессиональных функций, не зависимо от уровня управления. Как правило, на руководящую должность выдвигаются специалисты с базовым профильным образованием, не имеющие вовсе, или имеющие минимальную специальную подготовку в сфере управления. Как следствие, они вынуждены осваивать управленческие навыки в реальной профессиональной деятельности. Проблема заключается в том, что человек в процессе освоения управленческой деятельности может утратить профильные профессиональные знания и навыки, но у него неизменными остаются его психологические установки, способы мышления и подходы к решению проблем, характерные для профессиональных задач и неприемлемые для решения управленческих (Милорадова, 2013). В результате, возникают проблемы, вызванные диссонансом в совмещении профессиональной и управленческой ролей, асинхронностью уровней развития разных аспектов роли: профессионал-руководитель.

С другой стороны, как субъект управленческой деятельности руководитель ставит цели перед исполнителями, сообщает им необходимую информацию, контролирует процесс их исполнительской деятельности, корректирует и оценивает полученный результат. В то же время, как объект управления, руководитель имеет определенную личностную мотивацию, свое понимание и оценку поставленных перед ним задач, проявляет избирательное отношение к субъектам управленческой деятельности, что в значительной сте-

пени влияет на результат его деятельности и общую эффективность достижения цели в системе управления. Все это указывает на особую позицию руководителя в системе управления, которая связана с несоответствием между высоким уровнем ответственности, множеством функций и экономическим статусом руководителя организации оперативного уровня, дисбалансом между широким кругом обязанностей, мерой ответственности и правами. Также следует говорить и о возможностях реализации управленческих функций, и о расхождении методов руководства, которые применяет руководитель, с методами воздействия, которые применяются к нему как к исполнителю управленческой роли (Деревянко, 2013; Ерина, 2000; Журавлев, 2007). Помимо этого, содержание труда в социоэкономических профессиях характеризуется высокой эмоциональной напряженностью, которая обусловлена наличием большого числа стрессогенных факторов. Это и повышенная ответственность, и высокий динамизм, разнообразие рабочих перегрузок, сложность возникающих нестандартных ситуаций, необходимость осуществления частых и интенсивных контактов с другими людьми, взаимодействие с различными социальными группами (Деревянко, 2013).

Обозначенные условия создают предпосылки к возникновению и развитию ролевого конфликта руководителя (РК), под которым следует понимать состояние психической напряженности, которое возникает у исполнителя социальной роли в ситуации противоречивой и/или несовместимой системы ожиданий и требований, предъявляемых к нему как исполнителю социальной роли, оказывающее определенное воздействие на личностные характеристики человека и систему его межличностных отношений (Ерина, 2000). Как показывают исследования РК в управленческой деятельности, руководители, которые находятся в этом состоянии, испытывают нервнопсихическое истощение. При крайней степени выраженности РК, у них проявляется неадекватное восприятие реальной действительности, невозможность реализации своего профессионального потенциала в полном объеме и неадекватное реагирование на возникающие проблемы в профессиональной среде. Вследствие чего личность нередко прибегает к моделям неадекватного общения, что является наиболее частой причиной дисгармоний межличностных отношений в профессиональной среде. При этом следует учесть, что оптимальный уровень РК позволяет руководителю стать более гибким и восприимчивым к различным мнениям, быть успешным в профессиональной деятельности благодаря креативному поведению, способствует успешной адаптации руководителя в социальной среде. Для руководителей с низкой степенью выраженности РК харак-

терна мотивация на саморазвитие, реализация своих способностей, расширение профессионального пространства и личностный рост (Деревянко, 2013).

Становится очевидным, что профессиональный успех руководителя заключается в совокупности позитивных результатов, накопленных в течение всей его карьеры. Содержание управленческой деятельности определяет возможности развития и самореализации личности в процессе труда, влияет на отношение к труду, на степень интереса к труду и уровень производительности труда, а также на удовлетворенность трудом в целом. При этом определенная выраженность РК может значительно снижать его профессиональный успех за счет негативного влияния на эмоциональный аспект его личности, и в частности на удовлетворенность трудом.

Опираясь на работы А. Б. Леоновой, А. А. Обознова, В. Г. Асеева и И. Н. Бондаренко, мы предприняли попытку установить и описать взаимосвязь РК и удовлетворенности трудом с позиции концептуальной модели субъективно значимых составляющих труда, предложенной Дж. Хакманом и Г. Р. Олдхемом. Авторы создали модель, согласно которой удовлетворенность трудом, наряду с внутренней мотивацией и высокой продуктивностью, выступает в качестве производной от пяти рабочих характеристик: отношение и отнесенность к выполняемым задачам, автономия и наличие обратной связи, которые приводят к осмысленности работы, ответственности за результат и пониманию результатов своей работы (Иванова, 2012). С нашей точки зрения, роль личностных компонентов и осмысленности работы в социономическом типе профессий является значимой составляющей профессионального успеха руководителя на личностном и организационном уровнях.

Данную концептуальную модель рассматривают в рамках процессуального подхода мотиваций или в рамках дескриптивного подхода, который базируется на сопоставлении перечня возможных рабочих ситуаций и последствий их воздействия на человека (Организационная психология, 2014). В ней рассматривается пять основных и две дополнительные ядерные характеристики работы, которые способны поддерживать интринсивную (внутреннюю) рабочую мотивацию. Основным критерием наличия интринсивной мотивации является эндогенность действия и его цели. Согласно Х. Хекхаузену, «действие эндогенно (интринсивно) мотивировано, если цель содержится в самом его осуществлении и результате». Как отмечает И. Н. Бондаренко, опираясь на данные эмпирических исследований, интринсивно мотивированная деятельность может продолжаться достаточно долго при отсутствии видимых наград и характеризует-

ся предпочтением более трудных заданий, повышением когнитивной гибкости, самоэффективностью, проявлением интереса, переживанием позитивных эмоций (Бондаренко, 2010а). Таким образом, интринсивная рабочая мотивация – это мотивация вовлеченности в работу, прежде всего ради нее самой, поскольку она является интересной, привлекательной и приносящей удовлетворение. Достаточно высокая интринсивная рабочая мотивация служит причиной самовознаграждения и выступает как побудительная сила, заставляющая человека хорошо и длительно работать (Бондаренко, 2010б). При недостатках в работе, сотрудник с высокой интринсивной рабочей мотивацией будет прилагать значительные усилия, чтобы избежать негативной обратной связи и снова испытать чувство удовлетворенности процессом и удовлетворенности результатами трудовой деятельности (Бондаренко, 2010а).

Побуждение к деятельности, согласно модели мотивации Дж. Хакмана и Г. Р. Олдхема, выступает как мультипликативная функция силы переживаний: чем выше уровень переживаний, а также их внутренняя непротиворечивость, тем выше удовлетворенность деятельностью, более адекватна оценка своего места в организационной среде, устойчивость мотивов трудовой деятельности. Во-первых, это переживание значимости, как степень субъективно осознаваемой ценности данной трудовой деятельности. Во-вторых, переживание ответственности, как мера того влияния, которое может оказывать субъект на процесс и результаты своей деятельности. И, наконец, переживание эффективности и продуктивности своей деятельности.

В качестве оценочного критерия уровня мотивированности трудовой деятельности авторы рассматривают «Мотивационный потенциал профессиональной деятельности» (МППД). Основу МППД составляют характеристики трудового задания: разнообразие профессиональных навыков, значимость задания, завершенность задания, автономия, обратная связь от самой работы, обратная связь от других, взаимодействие, осознаваемый смысл работы, осознание ответственности за результаты, знание реальных результатов работы, общая удовлетворенность, удовлетворенность руководством, удовлетворенность оплатой, удовлетворенность сотрудничеством с другими людьми, удовлетворенность отсутствием опасности потерять работу (Казмиренко, 1993).

Интерес к удовлетворенности трудом в контексте нашего исследования, вызван современными социально-экономическими условиями, в которых требуются руководители, проявляющие устойчивый интерес к процессу своей деятельности и нацеленные на достижение результата. На наш взгляд, удовлетворенность трудом является фак-

тором преобразования качества жизни, деятельности, самоэффективности, чувства собственного достоинства, благосостояния и психологического благополучия человека (Ермолаева, 2007). При этом руководитель формирует свой позитивный опыт выполнения трудовых заданий, что в конечном итоге влияет на его жизнестойкость. Следует предположить, что при высоких значениях удовлетворенности трудом возможна минимизация негативного воздействия РК на личность руководителя. Вслед за А. В. Бодровым под удовлетворенностью трудом мы будем понимать «положительное или отрицательное отношение к явлениям, событиям, объектам деятельности, эмоциональное отражение как самого процесса и результата труда, так и его условий организации, оборудования рабочего места, материального обеспечения, социального статуса и т. п., которые определяют успешность трудового процесса, самосовершенствования и самоутверждения работника в труде, возможности достижения им привлекательных целей» (Организационная психология, 2014). Следовательно, структурными компонентами удовлетворенности трудом можно считать: социальные компоненты удовлетворенности (престижность организации, престижность своего рабочего места); организационные компоненты удовлетворенности (зарплатой, условиями труда, организацией труда, руководством, коллективом); личностные компоненты удовлетворенности (возможностью саморазвития, возможностью карьерного роста, возможностью самореализации) (Иванова, 2012).

Имеющиеся данные о взаимосвязи РК и удовлетворенности трудом в организационном контексте социоэкономического типа профессий убедительно доказывают, что чем ярче выражен РК, тем реже испытывает сотрудник состояние удовлетворенности трудом. Чем чаще сотрудник выполняет свои функциональные обязанности в ситуации неопределенности, которая имеет прямую связь с РК, тем чаще у сотрудника обнаруживаются различные формы психосоматических расстройств (А. G. Bedeian, A. A. Armenakis) (Bedeian, 1981). При выраженном РК возможно развитие синдрома эмоционального выгорания (K. L. Zellars, W. A. Hochwarter, P. L. Perrewe, A. K. Miles, C. Kiewitz) (Kelly, 2001). Чем выше уровень РК, тем менее развита вовлеченность в организационный процесс, тем чаще сотрудник склонен принимать решения об увольнении в связи с низким уровнем приверженности организации (J. Kim, E. Choi, H. Lee) (Kim, 2016). Чем выше уровень РК, тем менее выражена способность у сотрудника соблюдать организационные нормы и действовать как автономный субъект труда (A. Koustelios, N. Theodorakis, D. Goulmaris) (Koustelios, 2004). При высоком уровне РК у сотрудника снижается

удовлетворенность руководством и оплатой труда (Dh. O. Almutairi) (Almutairi, 2013).

В контексте нашей работы для выявления и описания взаимосвязи РК и удовлетворенности трудом были использованы: Шкала ролевого конфликта (С. И. Ерина) (Ерина, 2000); Опросник «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» Р. Хакмана, Г. Олдхема (в адаптации И. Н. Бондаренко) (Бондаренко, 2010а).

В эмпирическом исследовании приняли участие руководители сферы здравоохранения и образования различного уровня управления. Общее количество выборки составило 299 чел. (здравоохранение – 153 чел.; образование – 146 чел.) (таблица 1).

**Таблица 1**

Социально-демографические характеристики выборки медицинской и образовательной профессиональных сред

Социально-демографические характеристики	Общая выборка		Медицинская проф. среда		Образовательная проф. среда	
	диапазон	$\bar{x}$	диапазон	$\bar{x}$	диапазон	$\bar{x}$
Возраст	25–66	44	25–66	45	26–61	44
Общий стаж работы (лет)	1–48	22	1–48	23	5–42	22
Стаж работы в должности руководителя (лет)	1–35	7	1–35	8	1–31	6
Образование	высшее					
Уровень управления	стр	функ	опер	стр	функ	опер
	26%	35%	39%	39%	61%	0%
	30%	70%	29%	71%	32%	68%
Пол	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.
	29%	71%	42%	58%	15%	85%

В ходе проведения основного этапа исследования с помощью «Шкалы ролевого конфликта» было установлено актуальное состояние РК личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах (рисунок 1).

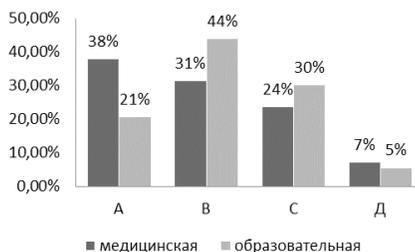
В результате, исследуемые нами профессиональные среды значительно различаются по степени выраженности РК личности руководителя ( $\chi^2=22,33$ ;  $p=0,00001$ ). Полученные данные указывают на то, что управленческая деятельность руководителей обеих профессиональных сред сопровождается РК разной степени выраженности с тенденцией к высокому уровню. Следовательно, они склонны ис-



**Рис. 1.** Выраженность ролевого конфликта личности руководителя в медицинской и образовательной профессиональных средах

пытывать психическую напряженность, вызванную дифференцированными противоречиями, которые могут негативно сказываться на когнитивной, эмоциональной и поведенческой сфере. При усилении РК личности руководителя это способно проявляться в различных формах дисгармоничных межличностных отношениях в профессиональной среде и профессиональных деформациях. Как нами установлено, именно руководители образовательной профессиональной среды находятся в группе риска, где обозначенные проявления выражены в большей степени, чем у руководителей профессиональной среды сферы здравоохранения.

В то же время были обнаружены значимые различия ( $\chi^2=12,31$ ;  $p=0,006$ ) в исследуемых средах между типами РК личности руководителя (рисунок 2).



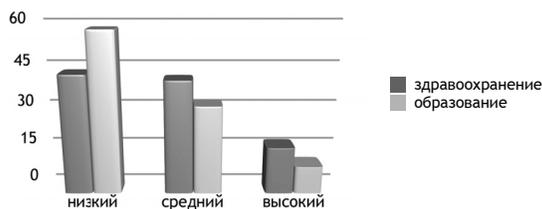
**Рис. 2.** Типы ролевого конфликта личности руководителя (А – межролевой; В, С – внутриролевой; Д – личностно-ролевой)

Доминирующим типом РК личности руководителя в образовательной профессиональной среде является – внутриролевой. В данном случае наибольшую напряженность вызывают противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, а также противоречия, вызванные рассогласованиями во множественном ролевом диапазоне руководителя, которые обусловлены ожиданиями, обращенными к нескольким ролям для од-

ной и той же личности, которые порой требуют противоречивого поведения. Именно в образовательной профессиональной среде проявляются две формы внутриролевого конфликта. Одна касается расхождения ожиданий между разными группами по отношению к одному и тому же исполнителю роли. Другая предусматривает возможные расхождения и отсутствие единства внутри каждой из групп. В 30% случаях в образовательной профессиональной среде отмечается личностно-ролевой тип ролевого конфликта, что указывает на противоречия, вызванные несовпадением внутренних устремлений, стандартов, ценностей личности и требованиями выполняемой роли.

Медицинская профессиональная среда обнаруживает противоречия между различными ожиданиями от разных групп «сверху» и «снизу», что, в свою очередь, дает основание говорить о межролевом типе РК. Иными словами, руководитель является одновременно носителем таких ролей, которые предъявляют к нему несовместимые или трудносовместимые ожидания. Помимо этого, в данной среде выделяется одна из форм внутриролевого типа РК, которая свидетельствует о наличии противоречия между сложившимися условиями и соблюдением ролевых требований руководителя, которые обусловлены расхождениями в ожиданиях к руководителю между разными группами.

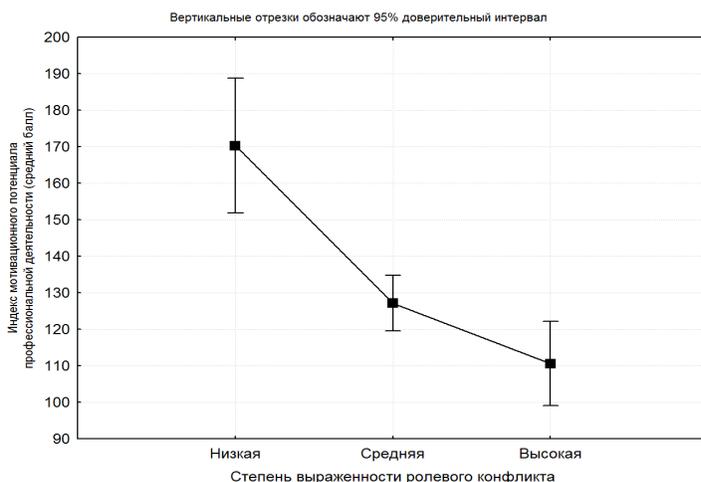
На основании данных полученных с помощью опросника «Диагностика процессуальной мотивации трудовой деятельности» обнаружены значимые различия не только в разных аспектах удовлетворенности трудом в исследуемых профессиональных средах, но и различия в выраженности мотивационного потенциала профессиональной деятельности (МППД) (рисунок 3).



**Рис. 3.** Выраженность мотивационного потенциала профессиональной деятельности в разных профессиональных средах

Выявленные данные свидетельствуют о том, что в профессиональных средах преобладает низкий уровень МППД (в большей степени выражено в образовательной профессиональной среде), что ха-

рактируется консерватизмом, низким волевым самоконтролем и низкой эмоциональной чувствительностью. Следствием низких оценок «ядерных» характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности и низкую удовлетворенность трудом (Деревянко, 2013). Кроме этого, как показывает апостериорный критерий Тьюки, не только при высоком уровне ( $p=0,000011$ ), но уже и на среднем уровне ( $p=0,000015$ ) выраженности РК наблюдается возрастание волевого усилия при выполнении своих функциональных обязанностей практически идентичной силы (рисунок 4).

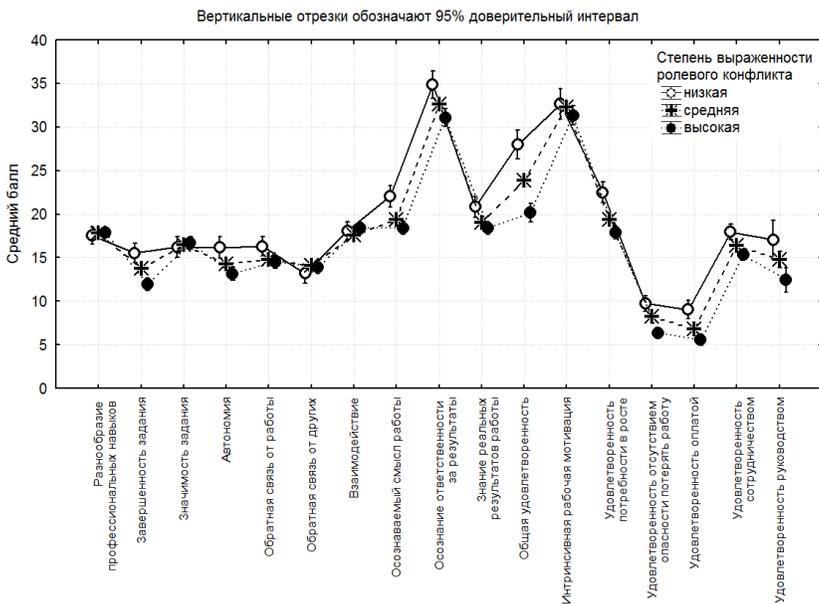


**Рис. 4.** Взаимосвязь РК с МППД

Двухфакторный дисперсионный анализ ( $F(2,296)=26,69$ ;  $p=0,00001$ ) показал, что РК оказывает воздействие не только на МППД, как интегрированный показатель, но и на его отдельные «ядерные» характеристики (рисунок 5).

Дифференциация полученных данных определила возможность составить диагностические профили руководителей, находящихся в состоянии с высоким уровнем РК (рисунок 6–7).

В образовательной профессиональной среде вследствие высокой степени выраженности РК у руководителя наблюдается отсутствие переживания им полноты реализации своего потенциала в конкретных жизненных условиях, что проявляется в негативной оценке своей личности и своего жизненного и профессионального опыта. Снижается способность поддерживать доверительные межличностные

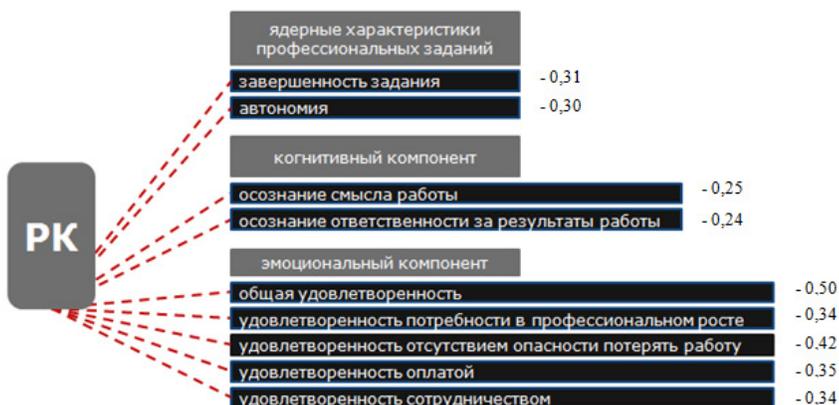


**Рис. 5.** Взаимосвязь РК с «ядерными» характеристиками МППД

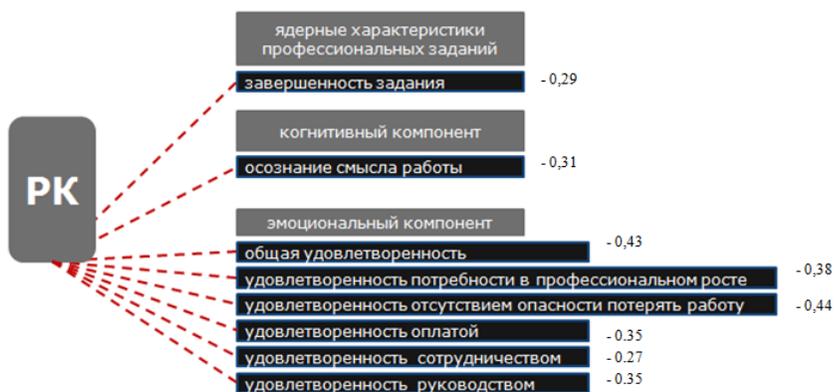
отношения, что приводит к невозможности или затруднению в создании группы единомышленников. Руководитель затрудняется проявлять свою независимость, что сказывается на саморегуляции поведения в профессиональной среде. В то же время руководитель сохраняет способность к формированию адекватной самооценки, что в свою очередь помогает самопознанию и самореализации личности. В этом случае у личности сохраняется стремление к преодолению и разрешению РК.

Руководитель образовательной профессиональной среды становится не способным оценить, в каком объеме он должен выполнять свои профессиональные и управленческие функции, и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата. Это приводит к снижению восприятия своей работы как значимой, ценной. При этом у него снижается уровень персональной ответственности за результаты своей работы, вследствие видимости причин неудач во внешних факторах.

У руководителя снижается общая удовлетворенность работой, которая определяется угрозой потерять работу, отсутствием возможности профессионально расти и развиваться, низкой удовлетворенностью оплатой управленческого труда. Руководитель не испытывает удовлетворения от сотрудничества с другими сотрудниками органи-



**Рис. 6.** Взаимосвязь РК руководителя и компонентами МППД в образовательной профессиональной среде



**Рис. 7.** Взаимосвязь РК руководителя и компонентами МППД в медицинской профессиональной среде

зации. Следствием низкой удовлетворенности трудом является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы и высокой психоэмоциональной напряженностью.

В конечном итоге это приводит к утрате способности противостоять кризисным событиям профессиональной и личной жизни, и способности действовать в ситуации неопределенности, извлекая и накапливая при этом опыт.

Руководитель медицинской профессиональной среды при высокой степени выраженности утрачивает осмысленность и цели при выполнении профессиональных задач. Для него становится

менее значимым то, каким образом и насколько важна проделанная им часть работы для общего конечного результата. При этом руководитель пытается оценить степень воздействия своей работы на жизнь и работу других людей. В отличие от руководителей образовательной профессиональной среды, у руководителей медицинской профессиональной среды остаются сохранными переживания полноты реализации своего потенциала в конкретных жизненных условиях.

Ориентация на требования и ожидания внешнего окружения ограничивает свободу и независимость руководителя, а также снижает уровень ответственности за содержание и процесс деятельности подчиненных. Для решения профессиональных и управленческих задач руководитель расширяет зоны взаимодействия с членами своей организации, сотрудниками других организационных структур, а также потребителями услуг здравоохранения.

У руководителя снижается общая удовлетворенность работой, которая определяется низкой степенью удовлетворенности отсутствием опасности потерять работу, низкой степенью удовлетворенности предоставляемой возможностью профессионально расти и развиваться, низкой удовлетворенностью оплатой управленческого труда. Руководитель не испытывает удовлетворения от сотрудничества с другими сотрудниками организации и вышестоящим руководством. Следствием низких оценок «ядерных» характеристик трудовых заданий является постоянное волевое самопринуждение к выполнению работы, что определяет высокую психоэмоциональную цену деятельности, низкую удовлетворенность трудом и невозможность оценивать свою работу как значимую и ценную.

В итоге руководитель медицинской профессиональной среды утрачивает способность противостоять кризисным событиям профессиональной и личной жизни, за счет неспособности контролировать события и неспособности действовать в ситуации неопределенности, извлекая и накапливая при этом опыт.

Обобщая вышеизложенное, можно сказать следующее:

- в современных социально-экономических условиях руководители социологического типа профессий находятся в состоянии РК различного уровня выраженности и типологии, что позволяет определить особенности его протекания в конкретной профессиональной среде;
- удовлетворенность трудом руководителя в профессиях социологического типа значительно снижается при условии возникновения и развития РК среднего и высокого уровней;

- согласно психологическим профилям руководителей социо-номического типа профессий, РК затрагивает все структурные компоненты удовлетворенности трудом: социальный компонент удовлетворенности, организационный компонент удовлетворенности, личностный компонент удовлетворенности.

Практическое применение проведенного анализа может обнаружить себя в разработке направлений, содержания, форм и условий психологического сопровождения управленческой деятельности по профилактике и оптимизации РК личности руководителя в разных профессиональных средах социономического типа для социально-психологических служб организаций соответствующего профиля.

## Литература

- Бондаренко И. Н.* Адаптация опросника «Диагностика рабочей мотивации» Р. Хакмана и Г. Олдхема // Психологический журнал. 2010. № 3 (31) С. 109–124.
- Бондаренко И. Н.* Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: Автореф. дис. ... канд. псих. наук. М., 2010.
- Деревянко О. И.* Ролевой конфликт в управленческой деятельности: теоретические подходы, психодиагностические методы измерения, современное состояние // Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки: Сборник научных статей. В 2 ч. Минск, 2013. Вып. 13. Ч. 2. С. 102–110.
- Деревянко О. И.* Особенности процессуальной мотивации трудовой деятельности руководителя в ролевом конфликте // Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского. Москва, 10–11 октября 2013 г. В 3 т. / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. Т. 3. С. 385–388.
- Деревянко О. И.* Ролевой конфликт руководителя как фактор деформации его профессиональной идентичности / О. И. Деревянко, Л. В. Финькевич // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Материалы VI Международной научно-практической конференции. Ярославль, 19–21 ноября 2013 г. / Ярославский гос. ун-т; ред. Ю. П. Поваренков. Ярославль, 2013. С. 198–200.

- Ерина С. И.* Роловой конфликт и его диагностика в деятельности руководителя: Учеб. пособие. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 2000.
- Ермолаева М. В.* Удовлетворенность трудом как обобщенное переживание качества самореализации субъекта в пространстве его саморазвития / М. В. Ермолаева, Р. В. Охотенко // Мир психологии. 2009. № 2 (58). С. 249–255.
- Журавлев А. Л.* Социально-психологический анализ исполнительской деятельности в трудовом коллективе // Экономическая психология в России и Беларуси: Сборник научных работ / Под ред. А. Л. Журавлева, В. А. Поликарпова. Мн.: Экономпресс, 2007. С. 341–375.
- Иванова Т. Ю.* Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики / Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3. С. 2–15. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2012-3/62021308.html> (дата доступа: 05.05.2018).
- Казмиренко В. П.* Социальная психология организаций. К.: МЗУХП, 1993.
- Милорадова Н. Г.* Психология управления в условиях стабильной неопределенности: Учеб. пособие. 2-е изд., стер. М.: Флинта, 2013.
- Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А. Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2014.
1. *Almutairi Dh. O.* Role Conflict and Job Satisfaction: A study on Saudi Arabia Universities // IPEDR. 2013. V. 60 (24). P. 115–118.
- Bedeian A. G.* A Path-Analytic Study of the Consequences of Role Conflict and Ambiguity / A G. Bedeian, A. A. Armenakis // The Academy of Management Journal. 1981. V. 24 (2). P. 417–424.
- Kelly L.* Zellars Beyond Self-Efficacy: Interactive Effects of Role Conflict and Perceived Collective Efficacy / K. L. Zellars, W. A. Hochwarter, P. L. Perrewe, A. K. Miles, Ch. Kiewitz // Journal of Managerial Issues. 2001. V. 13 (4). P. 483–499.
- Kim J.* Effect of Nurses' Role Conflict and Emotional Intelligence on Job Satisfaction / J. Kim, E. Choi, H. Lee // Advanced Science and Technology Letters. 2016. V. 122. P. 170–174.
- Koustelios A.* Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece / A. Koustelios, N. Theodorakis, D. Goulimaris // International Journal of Educational Management. 2004. V. 18 (2). P. 87–92.

## **Role conflict supervisor “help” in the type of occupations and job satisfaction**

*O. I. Derevyanko (Minsk)*

Institute of Psychology, BGPU

The article deals with the problem of the relationship of role conflict supervisor and job satisfaction in medical educational and professional environments. The sample consisted of executives of various management level of institutions of health and education of the Republic of Belarus (n=299) aged 25 to 66 years (29% men, 71% women) with experience in managerial activities from 1 year to 35 years. With the help of psychodiagnostic methods (“Scale role conflict” by S. I. Erina; “Diagnosis procedure work motivation” by R. Hackman, G. Oldham (adaptation by I. N. Bondarenko) has identified and described the significant results of the relationship of role conflict of head and different components of job satisfaction. The results indicate the presence of the expressed role conflict in both professional environments, with a predominance in the educational environment. Job satisfaction of the head in the professions “help” type is significantly reduced when the condition for the emergence and development of role-conflict, medium and high levels.

*Keywords:* role conflict, job satisfaction, professional environment, type “help” professions.

## **Диагностические методики по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих**

*Л. А. Жигун (Москва)*

*Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации*

В статье показана ограниченность возможности применения традиционной методической схемы оценивания труда, включая методику расчета уровня выраженности мотивов по отклонениям от среднеарифметической в профиле из частных факторов. Выполнен анализ возможностей применения проективных методик для выявления уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности. Доказано, что из семи проективных методик для выявления уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности применимы только четыре: катартические, импрессивные, конструктивные и аддитивные. Даны рекомендации по применению этих четырех методик.

*Ключевые слова:* диагностические методики, мотивы, трудовая деятельность, государственные служащие, выраженность мотивов, факторы.

### **Введение**

Разработка диагностической комплексной методики по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих, которая позволяет оценивать актуальное состояние их мотивации, прогнозировать дальнейшее развитие трудового поведения для формулирования рекомендаций по необходимым изменениям в системе мотивации трудовой деятельности госслужащих востребована современными исследованиями (Жигун, Рязанцева, 2017). Диагностическая комплексная методика по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятель-

ности государственных служащих позволяет «найти и устранить ошибки, имеющиеся в системе их мотивации (Методология мотивации..., 2018, с. 80). Приведенные положения служат методологической основой исследования данного раздела.

## Дискурс

Если рассматривать мотивацию как побуждение к эффективной деятельности, то в целях диагностирования уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих важно разобраться в том, что именно побуждает их как работников. Как известно, человеческая деятельность «полимотивирована», о чем писал еще А. Н. Леонтьев (1983) (там же).

### *Критика традиционной методической схемы оценивания труда*

Традиционная схема мотивации основывается на предположении, что многие госслужащие руководствуются материальным интересом и работают преимущественно «ради денег» (там же). В то же время Дж. Пфеффер отмечает, что нередко работников больше мотивируют не деньги, а «уникальная корпоративная культура», «благоприятная атмосфера» в организации и в коллективах и даже «снижение нездоровой конкуренции» между коллегами, когда работа превращается в «радость» (Пфеффер, 2007, с. 168–170). Кроме того, на создание «радостной» атмосферы труда оказывают большое влияние и другие, более глобальные факторы. Например, если в данной организации, в данной сфере, в регионе или даже в стране существует явная несправедливость в оплате труда, когда значительное число рядовых работников получают нищенские доходы, то ценность денежного вознаграждения резко возрастает. Напротив, при относительно сопоставимых и справедливых доходах на первый план выходят такие нематериальные стимулы и ценности труда, как качество продукции, гордость за свою работу, за свой коллектив и за свою организацию. Следовательно, фактор справедливости служит своеобразным триггером переключения мотивов с материальной формы на нематериальную и наоборот.

Важную функцию выполняет и фактор содержания труда. Например, Дж. Пфеффер отмечает, что в работах с высоким уровнем креативности и инновационности внешние вознаграждения в виде премий и бонусов нередко оказываются менее эффективными, чем внутренняя мотивация. В этих случаях можно говорить и о «самовознаграждении», когда работник и его коллеги начинают гордиться

ся своей работой и на первый план мотивационного поля выходит такое понятие как «репутация» специалиста. Вероятно, это объясняется тем, что по-настоящему творческую работу сложно оценить по каким-то формальным показателям и только компетентные эксперты, хорошо знающие специфику данного труда, могут сказать, насколько она сложна и качественна.

Таким образом, получается, что далеко не всегда срабатывает традиционная, во многом упрощенная, прямолинейная методическая схема оценивания труда, состояния мотивации, дальнейшего развития трудового поведения. Неясности по диагностированию уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности возникают и в связи с: 1) оценкой эффективности творческого труда (нет четких критериев творчества); 2) оценкой вклада каждого работника в общее дело; 3) оценкой индивидуальных усилий каждого конкретного специалиста (например, одна и та же работа для кого-то будет очень сложной и трудоемкой, а для кого-то легкой и приятной) и т. п.

Много неясностей из-за несовершенства типологии мотивов в сфере труда возникает и с диагностированием удовлетворенности работника своим трудом, которая может зависеть и от содержания труда, и от организации самого трудового процесса, и от взаимоотношений с коллегами, руководителями и т. п. При этом не всегда обнаруживается четкая корреляция между качеством, производительностью труда и удовлетворенностью от него. В частности, Е. Б. Моргунов (2001), на основе анализа зарубежного опыта отмечает, что прямой «причинно-следственной» связи между удовлетворенностью и производительностью в большинстве случаев не обнаружено, хотя, она просматривается чаще в работах, требующих более высокой квалификации работников и носящих более комплексный характер (Методология мотивации..., 2018, с. 81).

*Методика оценки уровней выраженности основных мотивов  
трудовой деятельности по отклонениям  
от среднеарифметической обобщенного профиля мотивов*

Диагностическую оценку степени удовлетворенности госслужащих по частным факторам, влияющим на их мотивы в ходе трудовой деятельности, дают данные таблицы 1. При опросе государственных служащих о степени их удовлетворенности факторами труда был применен метод 3-балльной оценки.

Получено по «Разработка единых принципов оплаты...» (2014). Средняя степень удовлетворенности опрошенных составила 56,3%.

**Таблица 1**

Оценка степени удовлетворенности госслужащих по частным факторам их трудовой деятельности

Показатель	Отклонения от средней арифметической степени удовлетворенности опрошенных, %
Взаимодействие с коллегами	20,7
Общение с коллегами	13,7
Общение с непосредственным начальником	9,2
Поддержка со стороны коллег	8,2
Моральный климат в коллективе	5,2
Требование к срокам исполнения поручений	2,7
Условия труда	2,2
Защита персональной информации	1,7
Содержание работы	-0,8
График работы	-3,3
Наличие конкуренции между коллегами	-5,8
Организация делопроизводства	-6,3
Организация коммуникаций	-9,3
Интенсивность труда	-9,3
Научная организация труда	-13,8
Ненормированный рабочий день	-15,3

Методика расчета данных таблицы 1 по отклонениям от среднеарифметической позволяет выявить обобщенный профиль из частных мотивов государственных служащих и по нему диагностировать, что наибольшее превышение отклонения удовлетворенности опрошенных от среднего (общего) уровня наблюдается по четырем следующим факторам мотивации: «Взаимодействие с коллегами» (20,7%), «Общение с коллегами» (13,7%), «Общение с непосредственным начальником» (9,2%) и «Поддержка со стороны коллег» (8,2%). Они отражают главным образом удовлетворенность госслужащих по набору социальных мотивов.

Напротив, наибольшая неудовлетворенность госслужащих наблюдается по факторам, влияющим на мотивы, связанные с их непосредственной трудовой деятельностью: «Организация коммуникаций» (-9,3%), «Интенсивность труда» (-9,3%), «Научная организация труда» (-13,8%) и в особенности «Ненормированный рабочий день»

(–15,3%). Из этих данных следует, что государственные служащие испытывают затруднения в трудовом общении и вынуждены прикладывать повышенные усилия при выполнении своих обязанностей, которых оказывается недостаточно и им приходится выполнять работу за пределами нормального трудового дня. Общую причину такого перенапряжения они усматривают в несовершенстве научной организации их труда.

Вместе с тем приведенная методика диагностирования состояния мотивации госслужащих по профилю мотивов, образованно-му отклонениями от их среднеарифметической, дает фрагментарное представление о механизме его формирования, так как она абстрагирована от уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих.

Проведение исследований по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих требует применения эффективных диагностических методик. Ряд диагностических методик мотивов трудовой деятельности, заслуживающих внимания по предмету статьи, представлен в работе Е. П. Ильина (Ильин, 2002).

### *Проективные методики*

Одной из продуктивных диагностических методик по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих, нам представляется, проективная методика. Она применяется при выявлении слабоструктурированных (неопределенных, неоднозначных) мотивов, которые диагностируемый госслужащий сам должен конструировать, развивать, дополнять и интерпретировать. С определенной степенью валидности каждое высказывание госслужащего отражает реальное состояние спектра и силы его мотивов (Ильин, 2017, с. 28). В проективной методике не приемлемо применение оценок типа «правильных», «ошибочных». Для повышения валидности оценок крайне важно, что проективная методика диагностики мотивов позволяет «определить на что направлена активность индивида» (Методология мотивации..., 2018, с. 98).

К настоящему времени разработаны и применяются следующие классы проективных методик по Л. К. Франку (там же): конструктивные, интерпретативные, катартические, рефрактивные, экспрессивные, импрессивные, аддитивные. Каждый из классов нацелен на одну из частных сторон отражения реальности через психическую активность личности: 1) образование смысла, 2) формирова-

ние образов, 3) ролевого поведения, 4) вегетотонических реакций, 5) эмоциональных комплексов, 6) предпочтительных форм восприятия, 7) ситуационного поведения.

При этом в каждой методике целесообразна корректировка полученных результатов на индивидуальный уровень рефлексивности личности респондента. Такая рекомендация обусловлена тем, что согласно Н. А. Маркиной, личности с высокой рефлексивностью демонстрируют четкую осознанность жизненных сфер и лучшую мотивацию, чем личности с низким уровнем рефлексивности. Однако последние демонстрируют большую пластичность в поведении (Маркина, 2012). Такие индивидуальные особенности респондентов позволяют дополнительно диагностировать интеллектуальный и темпераментный состав выборки (Волосский, 2007) и следующие из последнего скорость возбуждения и способность длительного сдерживания произвольно-волевого торможения в виде «эмоций и моторно-двигательных реакций личности, направляющих ее конативные, когнитивные и аффективные процессы, что приводит к такому поведению, которое адекватно личностным представлениям служащего о соответствии ожиданиям» (Жигун, 2016, с. 36).

## Результаты

Оценим прагматические возможности проективных методик. Так, для диагностирования ролевого повеления государственных служащих применяется катартическая проективная методика. Результаты оценки мотивации должностного поведения госслужащих по данным опроса в 18 субъектах Российской Федерации (Магомедов, Мараев, 2016, с. 21) показывают, что для обеспечения полного (108,4%) соблюдения должностных требований служебной деятельности государственными служащими на практике обеспечивается применением всего одного организационного фактора — «должностные инструкции» (54,8%) и двух факторов личностного характера: личная ответственность за порученное дело (33,3%) и интересы своей организации (20,2%). Остальные факторы, выявленные в ходе диагностирования, являются либо дублирующими, либо мало значимыми.

Результаты применения импрессивной методики диагностирования предпочтительных форм восприятия мотивов трудовой деятельности госслужащих представлены в таблице 2.

Из данных таблицы 2 следует, что для гарантированного привлечения основной части госслужащих к трудовой деятельности в органах исполнительной власти достаточно действовать одним из рав-

**Таблица 2**

Факторы положительного влияния на отношение к работе госслужащих (по данным опроса в 18 субъектах Российской Федерации) (Магомедов, Мараев, 2016, с. 23)

Факторы	Мнения госслужащих (%)
стабильный заработок	62,6
хорошие перспективы должностного роста	53,5
обеспечение социальных гарантий	40,4
оплата по реальным результатам труда	31,9
объективная оценка руководством результатов работы	29,2
возможность профессионального развития	29,2
возможность повышения социального статуса	22,2
гарантии высоких пенсионных отчислений	19,8

нозначных вариантов систем мотивации, например: 1) обеспечить стабильный заработок (62,6%) и социальные гарантии (40,4%); 2) обеспечить социальные гарантии (40,4%), оплату по реальным результатам труда (31,9%) и объективную оценку руководством результатов работы (29,2%); 3) создать хорошие перспективы должностного роста (53,5%), дать возможность профессионального развития (29,2%) и гарантии высоких пенсионных отчислений (19,8%). Таким образом, выявленные в ходе диагностирования посредством *импрессивной* методики предпочтительные формы восприятия мотивов трудовой деятельности госслужащих позволяют установить возможность применения многовариантных систем мотивирования.

Применение *конструктивной* методики диагностирования мотивов трудовой деятельности госслужащих основано на выявлении мотивов образования смысла этой деятельности. Форма, в которой смысл выступает в действительности — это значимость (ценность) (Пфедфер, 2007, с. 183). Такими смыслообразующими мотивами к трудовой деятельности государственных служащих являются ценности, представленные в таблице 3.

При анализе данных таблицы 3 необходимо иметь в виду, что, в отличие от двух предыдущих методик, в которых факторы мотивации формируются представителем нанимателя, в *конструктивной* методике диагностирования выявляется влияние факторов, которые формируются социальным уровнем развития самой личности госслужащего.

**Таблица 3**  
**Факторы смысла трудовой деятельности госслужащих**  
**(по данным опроса в 18 субъектах Российской Федерации)**  
**(Магомедов, Мараев, 2016, с. 20)**

<b>Факторы мотивации</b>	<b>Мнения госслужащих (%)</b>
добросовестное отношение к работе	51,1
высокое качество работы	46,6
соблюдение дисциплины, порядка	39,1
строгое соблюдение нормативов, инструкций, правил	37,6
хорошие отношения с руководством	29,1
высокий уровень профессионального образования	23,2
стаж работы в организации	22,0
творчество, инициатива	16,6
реальная польза для организации	11,6
наличие нужных связей, используемых в интересах организации	9,8

Из данных таблицы 3 следует, что почти полное мотивирование к трудовой деятельности обеспечивают два мотива: добросовестное отношение к работе (51,1%) и высокое качество работы (46,6%). Вместе с тем столь благоприятное сочетание мотивов у случайно взятой выборки госслужащих составит чуть более 23% вероятности, т. е. гарантировано лишь у каждой пятой личности.

Вариантов сочетания развитости мотивов у каждой личности, удовлетворяющих требованию полной мотивированности смыслом служебной и трудовой деятельностью может быть больше десяти. Поэтому особенность мотивирования в соответствии с *конструктивной* методикой заключается в *персональной работе с каждым госслужащим* и желательно еще на этапе отбора в организацию поскольку формирование смысла трудовой деятельности процесс не только уникальный, но и длительный. Пожалуй, это наиболее уязвимое место в обеспечении эффективности системы мотивации трудовой деятельности государственных служащих. Более того, результаты исследования в 2016 г. показывают, что у 46,5% из 129 государственных служащих уже сформировалась редукция личных достижений и, следовательно, потеря смысла и желания вкладывать собственные усилия на рабочем месте (Профессиональная деформация..., 2017, с. 61, 76).

Применение *аддитивной* методики диагностирования мотивов трудовой деятельности госслужащих основано на выявлении ха-

рактера ситуационного поведения, обусловленного возможностью участия в этой деятельности и, в частности, возможностями выбора места работы. Результаты применения аддитивной методики представлены в таблице 4.

**Таблица 4**

Факторы выбора госслужащими места работы  
(по данным опроса в 18 субъектах Российской Федерации)  
(Магомедов, Мараев, 2016, с. 19)

Факторы мотивации	Мнения госслужащих (%)
желание полнее реализовать свои профессиональные знания, умения	42,9
поиск гарантий постоянной работы, уверенность в завтрашнем дне	34,0
возможность обеспечить хорошие жизненные перспективы, повысить социальный статус	23,4
стремление обеспечить перспективы своего карьерного роста	22,5
стремление повысить свое материальное благополучие	19,5
желание повысить социальный статус	10,9
стремление заработать высокую пенсию	8,5

Результаты применения аддитивной методики диагностирования мотивов трудовой деятельности госслужащих показывают, что, несмотря на контролируемость создания мест работы представителем нанимателя, мотивы ситуационного поведения формируются, как и смыслообразующие мотивы самой личностью госслужащего, однако они не только заметно слабее них, но и полностью находятся вне сферы воздействия представителем нанимателя. Активировать их можно только косвенно на этапе подбора госслужащих посредством коммуникативных средств информирования о предоставляемых возможностях служебного органа исполнительной власти.

В целом данные таблицы 4 показывают, что возможности 18 региональных органов власти по привлечению новых работников в госслужбу значительно ограничены. На их территориях в среднем встречается лишь один из 6 претендентов у которого общая мотивация по выбору госслужбы в качестве места работы может составить 76,9%: желание полнее реализовать свои профессиональные знания, умения (42,9%) и поиск гарантий постоянной работы, уверенность в завтрашнем дне (34,0%). Выявленный низкий уровень мотивов си-

туационного поведения создает риски значительной текучести госслужащих (более 18%) уже после приема их на работу.

## **Обсуждение**

Полученные результаты показывают, что из семи подходов проективных диагностических методик для выявления уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих применимы следующие четыре типа: катартические (ролевого повеления), импрессивные (предпочтительных форм восприятия), конструктивные (образование смысла), аддитивные (ситуационного поведения). Первый и второй типы диагностических методик более приемлемы для выявления уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности непосредственно в повседневной практике. Третий тип применим для целей формирования корпоративной культуры и при отборе претендентов на службу. Четвертый тип применим на этапе подбора кандидатов в органы исполнительной власти.

Практическая значимость и применимость остальных трех типов методик (рефрактивных, экспрессивных и интерпретативных) для целей выявления уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих представляются малоприменимой. Их возможности более продуктивны при исследовании уровней профессиональных деформаций личностных качеств государственных гражданских служащих.

## **Выводы**

Выявленные в ходе выполненного исследования подходы к разработке эффективной системы мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение конечных результатов, проблемы формирования эффективных систем мотивации, а также оценки результатов эмпирических исследований отечественного и зарубежного опыта применения теорий мотивации госслужащих, разработки и апробации собственной диагностической комплексной методики по выявлению уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих, позволяют сформулировать следующий вывод: для целей выявления уровней выраженности основных мотивов трудовой деятельности государственных служащих более продуктивны такие проективные диагностические методики как катартические (ролевого повеления), импрессивные (предпочтительных форм восприятия), конструктивные (образование смысла) и аддитивные (ситуационного поведения).

## Литература

- Волосский А. А.* Мотивация и стимулирование труда. М.: Техносфера, 2007.
- Ильин Е. П.* Мотивы и мотивация: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2002.  
URL: <https://psy.wikireading.ru/65077> (дата обращения: 25.07.2017);  
<http://e-libra.ru/read/367629-motivaciya-i-motivyu.html> (дата обращения: 25.07.2017).
- Жигун Л. А.* Объяснение механизма профессиональной деформации личности государственного служащего доминирующими эмоциями // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: Сборник научных статей. М.: СВИБТ, 2016. С. 35–42.
- Жигун Л. А., Рязанцева М. В.* Теоретико-методологические основы мотивации государственных служащих за рубежом // Экономика, Налоги, Право. 2017. Т. 10. № 5. С. 76–82.
- Магомедов К. О., Мараев Б. Х.* Сравнительные характеристики оснований мотивации эффективной деятельности государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. № 6. С. 21.
- Маркина Н. А.* Рефлексивные механизмы креативности личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2012. URL: <https://psibook.com/scholarly/refleksivnye-mehanizmy-kreativnosti-lichnosti.html> (дата обращения: 04.07.2017).
- Методология мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение конечных результатов: Монография / Л. А. Жигун, А. А. Литвинюк, А. О. Субочева, М. В. Полевая, Е. В. Камнева, Н. С. Пряжников, С. А. Полевой, М. В. Рязанцева, М. Е. Смирнова, Р. А. Ширванов. М.: Кнорус, 2018.
- Профессиональная деформация личностных качеств государственных гражданских служащих: Монография. 2-е изд., доп. / Под ред. Е. В. Камневой, М. В. Полевой. М.: Русайнс, 2017.
- Пфеффер Дж.* Шесть опасных мифов об оплате труда // Системы оплаты труда: Сборник / Пер. с англ. Н. Зараховича. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007, С. 149–176.
- Разработка единых принципов оплаты труда работников госорганов и органов местного самоуправления, организаций с государственным участием, учреждений бюджетной сферы: Отчет НИР № госрегистрации 01201463777. М.: Финуниверситет при Правительстве РФ, 2014.

## **The diagnostic methods for reveal the degree of main motives manifestation towards the labour activity of government employee**

*L. A. Zhigun (Moscow)*

Financial University under the Government of the Russian Federation

The article reveals the traditional methodological scheme constraints in using labor motives assessments possibility, including the methods of main motives manifestation degree revelation by deviations from the arithmetic mean calculating level of specific factors motives from their profile. The analysis of projective techniques application possibilities for manifestation main motives of towards labor activity is carried out. It is proved that the seven projective techniques of identifying the levels of the main motives manifestation towards labor activity are applicable only four: catartic, impressive, constructive and additive. Recommendations on the use of these four techniques are given.

*Keywords:* diagnostic methods, motives, labor activity, government employee, motives manifestation, factors.

## О типовых стилях вождения

*Ю. И. Лобанова (Санкт-Петербург)*

*Санкт-Петербургский государственный  
архитектурно-строительный университет*

В статье проводится краткий анализ подходов к изучению стилей советско-российских и западных ученых на примере стиля вождения. Представлены результаты эмпирического исследования типовых стилей вождения мужчин-женщин, профессиональных водителей и автолюбителей, водителей безопасного и небезопасного возраста. Даны качественные характеристики типовых стилей с позиций соблюдения их носителями ПДД, отбора задач (в соответствии или вне соответствия с уровнем развития ПВК и подготовленности), склонности к стратегии сотрудничества или конкуренции в нерегулируемых дорожно-транспортных ситуациях. Стиль профессионалов характеризуется как избыточный, женский – как компенсирующий. Мужской любительский (безопасный возраст) – промежуточный. Мужской (небезопасный возраст) – частично компенсированный, с постановкой задач на пределе возможностей, с преобладающими стратегиями соперничества, конкуренции.

*Ключевые слова:* стиль вождения, типовые стили, мужчины–женщины, профессиональные водители и водители-любители, избыточный–компенсирующий–компенсированный–некомпенсированный стиль деятельности, отбор задач, регулируемые–нерегулируемые ситуации взаимодействия, сотрудничеств–конкуренция.

Стили – феномен, который изучался и изучается как в западной, так и в советско-российской психологии, при этом в фокусе внимания оказывается разное содержание, а изучение имеет разные научные традиции. Так, на Западе больше внимания уделяется когнитивным стилям как личностным предпочтениям в способах обработки информации, стилям поведения (или стиля жизни) как проявлениям

целостной личности, как выбору жизненных целей, приоритетной жизненной стратегии для адаптации (Толочек, 2013, 2015).

В отечественной психологии стили изучались в русле задач дифференциальной психологии, психологии труда, педагогической психологии, психологии управления и психологии спорта (индивидуальные, стили деятельности, стили профессиональной деятельности, стили руководства) (Толочек, 2013). В исследованиях 1950–2000-х годов акцент делался на индивидуально-типических способах и приемах осуществления деятельности, способствующих достижению ее эффективности за счет компенсации недостаточно развитых профессионально важных качеств или опоры на хорошо развитые. В последние годы упор делается на анализ стилей деятельности с позиций экологической психологии и ресурсного подхода.

На примере водительской деятельности проиллюстрируем общие черты и различия между стилем деятельности (формирующимся у водителя как у человека-оператора, управляющего транспортным средством в условиях дорожного движения, исходя из концептуальных представлений советско-российских исследователей (Козлов, 2012; Лобанова, 2014, 2016) и стилем вождения (как стилем дорожного поведения), изучаемым западными авторами (Miller, 2010; Taubman-Ben-Ari, 2012; и др.).

Западные авторы относят к стилю вождения привычки дорожного поведения, выбор скоростного режима, особенности маневрирования, типичные эмоции, ведущие ценности (Miller, 2010; Taubman-Ben-Ari, 2012; и др.). Советско-российские ученые считают стилем деятельности систему способов и средств осуществления деятельности: способы получения и обработки информации, особенности управляющих воздействий на рычаги управления (стиль управления).

В качестве факторов, определяющих формирование стиля, западные авторы изучают: пол, возраст, личностные особенности водителя, мотивацию, стиль вождения родителей, экстраверсию-интроверсию, застенчивость. В качестве ситуативных факторов также могут выступить: цель поездки, количество пассажиров в автомобиле, родственные-дружеские отношения с пассажирами, музыка и ее характеристики (музыкальный стиль, громкость), собственно психофизиологическое состояние водителя и его способность к саморегуляции поведения (Лобанова, 2014, 2016; Miller, 2010; Taubman-Ben-Ari, 2012; и др.). Факторами, предопределяющими формирование стиля деятельности, традиционно считают: типологические свойства нервной системы (сила-слабость нервной системы, инертность-подвижность нервных процессов), уровень развития профессионально важных качеств (Ильин, 1988; Климов, 1959; Толочек, 2015). Одна-

ко и те, и другие исследователи отмечают связь стиля с уровнем безопасности деятельности (поведения) водителя, уровнем его аварийности (Лобанова, 2016).

Очевидно, что российские и западные исследователи расходятся в определении факторов, предопределяющих стиль вождения. Однако в отношении решения проблемы надежности вождения (и соответственно – обеспечения безопасности дорожного движения) – самым важным является изучение связей между особенностями стиля (как деятельности и как дорожного поведения) и уровнем аварийности водителя. Концептуальные разногласия отходят на второй план.

В данной работе остановимся на сравнении характеристик стилей вождения, присущим водителям из групп с разными социальными характеристиками, определяя их в рамках данной работы как типовые стили деятельности. Соотнесение типовых стилей и надежности станет следующим этапом исследования.

Возвращаясь к традициям исследования стилей и интерпретации получаемых в них результатов, следует отметить, что основоположники изучения стилей, формирующихся в трудовой деятельности, называли систему способов и средств, с помощью которых работник достигает необходимого уровня эффективности – индивидуальным стилем деятельности. Позже, в исследованиях разных авторов выяснилось, что в рамках большинства изучаемых профессиональных деятельностей чаще всего можно выделить несколько стилей (2–6), которые имеют типовые особенности, т. е. имеют общие черты, присущие достаточно большим группам лиц. Эти стили и были названы типовыми стилями деятельности.

Однако отнесение водителя в определенную типологическую категорию представляется не вполне совершенным не столько с теоретической, сколько с практической точки зрения. Определение стиля вождения водителя само по себе имеет относительную ценность, тогда как измерение и соотнесение отдельных характеристик стиля с факторами, предопределяющими их формирование, одновременно указывает на проблемные аспекты индивидуального стиля водителя и направления для ведения работы по его совершенствованию. Поэтому представляется целесообразным в практических целях использовать структурный подход и представлять стиль вождения через описание ряда характеристик.

Избрав структурный подход к диагностике, измерению и описанию стиля вождения, следует определиться, какие именно характеристики будут измеряться.

В диссертационном исследовании Е. В. Козлова (Козлов, 2012) водительская деятельность рассматривается как совокупность не-

скольких видов деятельности. Исследователь предлагает определять вождение как «многокомпонентную деятельность водителя автотранспортного средства (АТС), направленную на обеспечение движения АТС с учетом его технических возможностей, соблюдение правил дорожного движения и интересов других его участников, а также на обеспечение правильного местоположения АТС на дороге и заданного маршрута движения» (там же). При этом он выделяет шесть видов деятельности водителя: управление АТС, соблюдение ПДД, обеспечение заданного местоположения АТС, ориентировка на местности, организация взаимодействия с другими участниками дорожного движения, противодействие аварийным ситуациям.

Отталкиваясь от работы Е. В. Козлова (там же), можно говорить о том, что водитель в процессе вождения занят обработкой информации, носящей весьма разнообразный характер. Выделив информационные блоки, имеющие конкретное наполнение, можно предположить, что:

- процесс работы с информацией внутри каждого блока (прежде всего в плане соотношения этапов) может различаться (или не различаться – проблема заключается в том, что на данный момент еще недостаточно исследований влияния стилей деятельности, формирующихся в одних областях, на формирование в других) (Толочек, 2013, 2015);
- соотношение отдельных подвидов деятельности у разных водителей может различаться (в конкретный момент времени – в зависимости от условий деятельности, особенностей дорожных ситуаций, и в целом – в зависимости от того, каким образом водитель отбирает задачи деятельности, склонен ли упрощать их и прорабатывать до начала непосредственного включения в деятельность);
- вероятно, существует возможность (за счет специальной организации деятельности, отбора или изменения задач деятельности) менять удельный вес того или иного подвида водительской деятельности, высвобождать и перенаправлять ресурсы (временные, энергетические – от одного подвида деятельности к другому – иначе говоря, за счет специально организации деятельности прийти к достижению определенного уровня эффективности в ней даже в тех случаях, когда к отдельным подвидам деятельности человек как субъект деятельности не полностью соответствует по уровню развития ПВК и (возможно) в тех случаях, когда снижен уровень подготовки к одному из подвидов деятельности.

## Методика

При конструировании методики – опросника, направленного на оценку отдельных стилевых характеристик, в качестве основы изначально рассматривалась структурно-функциональная организация стиля деятельности, предложенная В. А. Толочком (Толочек, 2013, 2015): субъективно удобные условия деятельности – способы и средства осуществления деятельности (в случае с водительской деятельностью – действия и взаимодействия) – организация деятельности (отбор задач деятельности).

Однако исследование предполагалось проводить с помощью опросного метода. В силу особенностей данного метода, предполагающего необходимость осознания самим испытуемым изучаемых элементов, основное внимание было решено обратить на изучение сознательно предпринимаемых (на основе осознаваемых или сравнительно легко поддающихся осознанию решений) действий и взаимодействий с другими участниками ДД (в силу того, что вождение – коллективная деятельность, и больше того – само дорожное движение рассматривается как система общественных отношений), а также на особенности отбора задач, которые могут возникать в процессе осуществления водительской деятельности.

Опросник построен на следующих основаниях:

1. Водительская деятельность предполагает решение определенных задач при ее осуществлении.
2. Водительская деятельность предполагает осуществление действий (вызванных влиянием на водителя факторами дорожной среды в соотношении их с ПДД, иначе говоря, воздействиями объекта на субъект (среда–водитель) и субъекта на объект (водитель–транспортное средство)).
3. Водительская деятельность предполагает взаимодействие с другими участниками дорожного движения в рамках дорожно-транспортных ситуаций, возникающих за счет пересечения задач, решаемых участниками ДД в одном пространственно-временном континууме (взаимодействие субъекта с субъектом в дорожной среде). Взаимодействия частично регулируются правилами дорожного движения: можно выделить строго регламентируемые, частично и практически не регламентируемые.

Авторский опросник «Стиль вождения (СВ)» (Лобанова, 2016), который направлен на диагностику таких характеристик стиля вождения как: безопасность–риск (оценивает склонность водителя к соблюдению ПДД при осуществлении действий и взаимодействий), плани-

рование—импульсивность (склонность к отбору задач деятельности, реализуемая через запоминание маршрутов, схем организации ДД, элементов дорожной среды в том числе с целью уменьшения количества маневров в процессе вождения), отношение к средствам безопасности (склонность к использованию имеющихся в распоряжении пассивных и активных средств безопасности), культура вождения (особенности взаимодействий водителя с другими участниками ДД в ситуациях, не регламентированных ПДД); уверенность при парковке (склонность с легкостью осуществлять парковку в стесненных условиях — при ограниченном количестве места, т. е. не отбирать задачи для данного подвида деятельности).

### **Характеристика выборки**

Всего опрошено: 325 чел. Из них: мужчин — 263, женщин — 62. Профессиональных водителей — 64, водителей —любителей — 261. Мужчин небезопасного возраста — 101, мужчин безопасного возраста — 98.

Для проведения статистического сравнения данных использовалась программа SPSS 22, сравнение независимых выборок с помощью t-критерия (анализировались только значимые различия — на уровне не ниже 0,01). При сравнении типовых стилей водителей из разных социальных групп выявляются следующие различия по 4 характеристикам:

- максимальную ориентацию на соблюдение правил дорожного движения (ПДД) демонстрируют женщины-любители и мужчины — профессиональные водители.
- по планированию наиболее высокие результаты демонстрируют профессиональные водители (грузовые перевозки).

По культуре вождения (склонности к сотрудничеству при взаимодействии в дорожных ситуациях, не регламентированных ПДД) наиболее близки оказались мужчины — профессиональные водители и женщины, при этом они демонстрируют более высокий уровень культуры по сравнению с другими участниками ДД.

Наиболее высокий уровень уверенности при парковке (склонность ставить и решать сложные задачи при осуществлении маневров парковки — в ограниченном пространстве) демонстрируют молодые водители-мужчины (небезопасного возраста), на втором месте — мужчины-любители, затем следуют водители-профессионалы. Наименее уверенно в таких условиях себя чувствуют женщины.

Следует отметить, что выборки профессиональных водителей (работающих в сфере грузовых перевозок) и любителей-женщин —

различаются по целому ряду социально-биографических показателей, а именно: по полу, возрасту, особенностям подготовки (количеству часов), образованию, социальному статусу, отношению к транспортной сфере.

В результате исследования зафиксированы следующие типовые стили.

1. Профессиональный (мужской) – избыточный: основанный на соблюдении ПДД, грамотном отборе задач деятельности (в соответствии с уровнем развития ПВК, подготовленностью и извне поставленными целями деятельности). Предполагает предпочтение стратегий сотрудничества и взаимопомощи при взаимодействии в дорожно-транспортных ситуациях.
2. Любительский (женский) – компенсирующий: основан на соблюдении ПДД, отбором задач (упрощением и отсевом) в соответствии с уровнем развития ПВК и/или уровнем подготовленности к вождению, стратегиях сотрудничества и уступок при взаимодействии в нерегламентированных дорожных ситуациях.
3. Любительский (мужской, безопасный возраст) – компенсированный (частично или полностью): основан на частичном пренебрежении к ПДД, отсутствием преднамеренного отбора задач деятельности, сочетании стратегий сотрудничества и конкуренции при взаимодействии.
4. Любительский (мужской, небезопасный возраст) – некомпенсированный и частично компенсированный (за счет уровня развития ПВК): основан на пренебрежении к ПДД, быстрой ситуативной ориентации на дороге, склонности ставить и решать задачи на пределе имеющихся возможностей и уровня подготовки.

## **Заключение**

Проведение исследования позволило выявить типовые стили вождения (характерные для определенных социальных групп). следующая задача – сопоставление типовых стилей с показателями надежности деятельности (которую планируется оценивать с помощью экспертных оценок на основе сбора информации о стаже вождения и динамики аварийности в течение всей водительской биографии).

В ряде исследований советско-российских авторов (и западных) неоднократно приводились данные о негативной связи мужского пола и молодого возраста с аварийностью. Однако важно не просто анализировать статистику, но и давать практические рекомендации по коррекции стиля конкретного водителя, давать прогноз

в отношении его изменений и влияния на аварийность данного водителя в будущем.

Важным фактором в данном отношении является решение вопроса о динамике стилевых характеристик в зависимости от разных факторов, включая наличие ДТП в опыте (в особенности, совершенных по вине водителя), а также условий, способствующих и препятствующих положительной динамике стилевых изменений.

## Литература

- Ильин Е. П.* Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С. 85–93.
- Климов Е. А.* О роли подвижности нервных процессов в формировании индивидуального стиля трудовой деятельности ткачих-многостаночниц // Тезисы докладов на I съезде Общества психологов СССР. Вып. 1. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1959.
- Козлов Е. В.* Психофизиологическое обоснование необходимости совершенствования системы подготовки водителей: Автореф. дис. ... канд. мед. наук. М., 2012.
- Лобанова Ю. И.* Вождение – как деятельность, поведение и стилевая характеристика // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина: Научный журнал. 2014. № 4. Т. 5. Сер. «Психология».
- Лобанова Ю. И.* Опросник «Стиль вождения» // Вестник ЛГУ им. А. С. Пушкина. 2016. № 4–1. С. 26–41.
- Лобанова Ю. И.* Психология безопасного автовождения. СПб.: ГАСУ, 2016.
- Толочек В. А.* Проблема стилей в психологии: историко-теоретический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Толочек В. А.* Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Miller G.* Driving styles among young novice drivers – The contribution of parental driving styles and personal characteristics / G. Miller, O. Taubman-Ben-Ari // Accident Analysis & Prevention. 2010. V. 42. P. 558–570.
- Taubman-Ben-Ari O.* Driving styles and their associations with personality and motivation / O. Taubman-Ben-Ari, D. Yehiel // Accident Analysis & Prevention. 2012. V. 45. P. 416–422.

## **About typical driving styles**

*Yu. I. Lobanova (St Petersburg)*

St Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering

The article presents a brief analysis of approaches to the study of styles of Soviet-Russian and Western scientists on the example of driving style. The results of empirical research of typical driving styles of men–women, professional drivers and motorists, drivers of safe and unsafe age are presented. The qualitative characteristics of standard styles from the standpoint of compliance with traffic rules, selection of tasks (in accordance with or outside of compliance with the level of development of PVC and preparedness), propensity to a strategy of cooperation or competition in unregulated road-transport situations. The style of professionals is characterized as excessive, female – as compensating. Male Amateur (safe age) – intermediate. Male (not age) is partially compensated with the formulation of the task to the limit, with predominant strategies of rivalry, of competition.

*Keywords:* driving style, typical styles, male–female, professional drivers and drivers–amateurs, excessive–compensating–compensated–uncompensated style of activity, selection of tasks, regulated–nonregulated situations of interaction, cooperation–competition.

## **Проблема психологического сопровождения адвокатской деятельности**

*В. Г. Пичугин (Москва)*

*Финансовый университет при правительстве РФ*

Являясь важнейшим социально-правовым институтом, адвокатура и адвокатская деятельность нуждаются в научно обоснованных психологических знаниях и методах для решения профессиональных задач по представлению законных интересов граждан в следственных, административных и судебных органах власти. Однако в настоящее время нет масштабных и системных исследований по созданию модели психологического сопровождения адвокатской деятельности. Представляется, что для решения этой проблемы требуется интегративный подход как теоретико-методологическая основа исследования. Необходимо изучение адвокатской деятельности с позиций правовых дисциплин, юридической психологии, психологии труда. Кроме междисциплинарного подхода, важна дифференциация психологического сопровождения с учетом потребностей адвокатов в психологических знаниях и спецификой выполняемых ими профессиональных действий в соответствии с требованиями закона и нормами адвокатской этики. Для нас важна не только теоретическая модель, но и ее востребованность и практическое применение, чего невозможно достичь без понимания сущности и содержания адвокатской деятельности, возможности и необходимости применения психологических знаний для повышения эффективности работы адвокатов, а также института адвокатуры в целом.

*Ключевые слова:* психология, психология труда, юридическая психология, адвокат, адвокатура, адвокатская деятельность.

Проблема психологического сопровождения адвокатской деятельности становится тем актуальнее, чем интенсивнее развивается и усложняется правовая система в Российской Федерации. Адвока-

тура является важным социально-правовым институтом в отечественной правовой системе. Численность адвокатов непрерывно растет: так, если в 2003 г. на момент принятия закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» было 47288 адвокатов, то, по разным данным, в настоящий момент в списке более 78491 человек, включая тех, чей статус временно приостановлен. При всей важности и значимости института адвокатуры и адвокатской деятельности, научных исследований по юридической психологии, психологии труда адвоката крайне мало. В исследовании О. В. Поспелова «Диссертации по адвокатуре» из 460 диссертаций лишь одна выполнена по специальности 19.00.06 – юридическая психология (Поспелов, 2013, с. 253–336). Отсутствие крупных систематических исследований, полезных с практической точки зрения, создает проблему формулирования концепции психологического сопровождения адвокатской деятельности. Причин этому несколько.

Нет исследований потребностей адвокатов в практических психологических знаниях и навыках, для применения в различных ситуациях профессиональной трудовой деятельности. Понятно, что такая потребность имеется, но для создания научно обоснованной модели психологического сопровождения понимания недостаточно, необходимы научные исследования. Л. А. Скабелина в монографии «Психологические аспекты адвокатской деятельности» подтверждает: «Опыт общения с адвокатами подтвердил предположение о востребованности ими психологических знаний» (Скабелина, 2012, с. 7). Однако, при наличии субъективного восприятия психологами наличия востребованности психологических знаний адвокатами, нет сформулированного запроса от адвокатского сообщества для привлечения психологов в процесс планового обучения. Адвокатскими палатами на постоянной основе проводится обучение, но касается оно, в основном, юридических и организационных вопросов адвокатской деятельности, психологи привлекаются редко. Возможно, причиной этого является недоверие, вызванное тем, что содержание и сущность адвокатской деятельности сложна и специфична, а многие психологи, давая советы и рекомендации, выходят за рамки своей компетенции и допускают довольно спорные и некорректные утверждения. Например, профессор М. Р. Арпентьева в научной статье «Психологическое сопровождение адвокатской деятельности: содержание и перспективы» утверждает: «Вместе с тем адвокат как один из защитников законности (хотя и в поле проблем клиента) в конечном итоге стоит на стороне государства» (Арпентьева, 2016, с. 6). Интересы государства, как «государево око», представляет прокурор, адвокат представляет интересы доверителя. Вряд ли профессиональ-

ные юристы смогут согласиться и с другим утверждением: «По роду своей профессиональной принадлежности адвокат должен не только отстаивать интересы подзащитного, но и укреплять чувство законности участников процесса, воспитывать их» (там же). Участниками процесса являются, например, судья, прокурор, и на этом основании и таким образом адвокат должен, по мнению М. Р. Арпентьевой, «укреплять чувства законности и воспитывать их». Представляется важным условием доверие адвокатского сообщества исследованиям и рекомендациям психологов, это, с одной стороны, представление о законодательной основе адвокатской деятельности, с другой – разграничение профессиональной компетенции.

Наряду с недостаточностью исследований адвокатской деятельности, отсутствием сформулированного запроса самого адвокатского сообщества, существенной проблемой создания модели психологического сопровождения является образовательный стандарт юристов вообще и адвокатов в частности. Нет серьезной и систематической подготовки по психологическим наукам. К тому же, большинство адвокатов получают статус после многолетней работы в правоохранительных органах, судебной системе, поэтому просто не помнят, была ли психология в период обучения, и если да, то не помнят, какие знания были получены. В исследовании «Адвокатское сообщество в России» приводятся данные о том, что адвокатский стаж получен в тот же год, одновременно с юридическим в 17,8%, на следующий год – 8%, через два года после начала юридического стажа – 7,7%, через 3–5 лет – 18,1%, через 6–10 лет – 22,6%, через 11 лет и более – 23,3% (Казун, Ходжаева, Яковлев, 2015, с. 19). Необходимо разработка специализированных тестовых материалов для выявления психологической компетенции адвокатов, нахождение актуальных направлений обучения, создание на этой основе программ, курсов, специальных дисциплин, включение их как в образовательную программу вузов, так и дополнительного образования, проводимого по инициативе адвокатских палат в регионах.

Представляется, что решением проблемы психологического сопровождения адвокатской деятельности будет интегративный подход, на основе знаний правовых актов, регулирующих работу адвокатского сообщества, исследований юридической психологии и психологии труда. Единичные исследования по разным областям знаний не образуют четкой единой структуры модели психологического сопровождения адвокатской деятельности. Интегрированный подход позволит не только объединить исследования в различных областях знаний, но создать модель приемлемую для практического использования.

В настоящее время нет авторов, предложивших модель психологического сопровождения адвокатской деятельности с учетом интегративного подхода. В основном, под психологическим сопровождением подразумевается узконаправленная единичная помощь в виде консультаций психолога по конкретным вопросам, либо проведение семинаров, тренингов по ораторскому мастерству, переговорам. Отмечая важность и полезность консультаций, семинаров, тренингов, нельзя согласиться, что это полноценная и научно обоснованная модель психологического сопровождения адвокатской деятельности. Следует обратить внимание, что даже в бесспорно важном умении вести переговоры есть тонкости, обусловленные правовым статусом адвоката. Федеральный закон об адвокатской деятельности и адвокатуре не содержит положения о таком виде юридической помощи, как участие в переговорах. В. И. Сергеев отмечает: «Хотелось бы также обратить внимание на такой аспект, как законность переговоров. Дело в том, что не всякие отношения сторон при разрешении спорных вопросов основаны на письменных договорах или иных правоустанавливающих документах» (Сергеев, 1999, с. 8).

Работа адвоката многогранна и, безусловно, требует различных психологических навыков, знаний, умений, которые могут быть актуальны для одного направления деятельности и абсолютно не нужны для другого. Знания детской психологии востребованы адвокатами, которые представляют интересы сторон в бракоразводных процессах, где устанавливается место проживания ребенка. Для адвокатов, осуществляющих защиту обвиняемых и подсудимых, важны знания о личности лиц, совершивших определенные преступления. Представляется, что наряду с общими психологическими знаниями, психологическое сопровождение должно быть дифференцировано в соответствии с деятельностью конкретного адвоката, его потребностями и запросами.

В период с 2015 по 2017 г. мы провели письменные опросы адвокатов в нескольких регионах Российской Федерации. В опросах приняли участие 2352 чел. Целью анкетирования было изучение потребности адвокатов в конкретных психологических знаниях и умениях. Опрашиваемые должны были выбрать пункты по значимости из предложенного списка, а также в свободной форме изложить свои потребности в психологических знаниях. По результатам исследования потребностей адвокатов в психологических знаниях и умениях, можно выделить ряд общих направлений, интересных и важных для большинства адвокатов.

1. Умение выступать публично, делать это убедительно и ярко.

2. Умение управлять стрессом и действовать эффективно в стрессовых ситуациях.
3. Управление собственными эмоциями и влияние на эмоции других людей.
4. Умение вести переговоры, договариваться с людьми разного социального статуса.

Вполне обосновано, что на первое место адвокаты ставят умение выступать публично, это обусловлено профессиональной деятельностью, необходимостью выступать в судах общей юрисдикции, арбитражном суде. Речь в судебном заседании является основным средством воздействия для донесения своей позиции по рассматриваемому делу.

На втором месте по значимости находится умение управлять стрессом и действовать эффективно в стрессовых ситуациях, этот факт можно объяснить, с одной стороны, общей стрессогенностью современной жизни, с другой, спецификой адвокатской деятельности, которая осуществляется в условиях конфликтной ситуации. Это конфликт позиции защиты и обвинения на предварительном следствии и в судебном заседании, а также другие конфликты, объективно вызванные процессуальной деятельностью адвоката.

Закономерно, что после желая совладать со стрессом, находится потребность управления собственными эмоциями, уметь влиять на эмоции других людей. Действительно, в состоянии стресса трудно управлять своими эмоциями, а влияние на эмоции других людей будет, скорее всего, непредсказуемым и хаотичным. Можно предположить, что рассматриваемые умения связаны и могут быть объединены в единое целое.

Умение вести переговоры также значимо в адвокатской деятельности, но в нашем исследовании, адвокаты не указали его в качестве самого важного или первоочередного. Возможно, это обусловлено тем, что переговорный процесс, хоть и является частью адвокатской работы, но напрямую не указан в нормативных актах, как публичные выступления, например, обязательная речь защитника в суде, прения, реплики.

Другие потребности в психологических знаниях также обусловлены спецификой адвокатской деятельности. Защита подсудимых при рассмотрении уголовных дел с участием присяжных заседателей требует умений эффективного влияния на непрофессиональных судей в процессе представления доказательств, а также заключительной речи защиты. В данном случае, необходимо не просто изложить оправдывающие подсудимого обстоятельства, представить анализ

исследованных материалов дела, но и произнести речь, которая будет понятна «судьям из народа».

Важны коммуникативные навыки при выработке позиции по делу и совместном обсуждении ее с подзащитным. Правильно отражают обязанности защитника на этом этапе взаимодействия В. А. Семенов и Г. Г. Скребец: «Защитник должен стремиться к выработке единой тактики защиты, согласовать все принципиальные положения и совместные действия, так как позиционная солидарность защитника с подзащитным, наличие у них единой и согласованной защитительной позиции является принципом защиты» (Семенов, Скребец, 2007).

Изучение материалов по уголовным, гражданским, арбитражным делам обусловлено предметной спецификой и требует таких качеств, как внимание, концентрация, аналитическое мышление, память. Познавательный процесс в адвокатской деятельности не ограничивается изучением и анализом большого объема письменных материалов, в ходе судебного заседания те же качества необходимы для восприятия показаний свидетелей, потерпевших, обвиняемых в уголовном процессе либо ответчиков, истцов, свидетелей в гражданском процессе.

Представление интересов поручителя в делах о расторжении брака, требует навыков бесконфликтного общения, системного восприятия сложной психотравмирующей ситуации, знания основ педагогической психологии, возрастных особенностей детей, их возможной реакции на стрессовую ситуацию развода.

На предварительном следствии, в судебном заседании по уголовным и гражданским делам часто назначают психолого-психиатрические или психологические экспертизы. Адвокату необходимо обладать обширными психологическими знаниями, поскольку нередко есть необходимость ходатайствовать перед следствием или судом о постановке вопросов эксперту в интересах подзащитного или доверителя. В любом случае защитник обязан знакомиться с результатами экспертиз, анализировать данные, использовать их в интересах доверителя.

Большой интерес для адвокатского сообщества представляют знания о личном бренде, имидже, важны и другие инструменты, образующие понятие «маркетинг в адвокатской деятельности».

Изучение потребностей адвокатов в психологических знаниях важно для решения проблемы формулирования модели психологического сопровождения, но включает ли профессиональное сознание адвоката психологическую компетентность, как профессиональную ценность? Можно рассмотреть гипотезу, в которой психологичес-

кая компетентность не является ценностью в профессиональном сознании адвоката. Если это так, то следует ли сделать вывод о ненужности психологических знаний или их вторичности, необязательности в адвокатской деятельности. Достаточно большое количество авторов исследовали правосознание юристов и, в частности, адвокатов. Правосознание включает в себя психологическую сферу профессионального сознания адвоката. По мнению Н. Я. Соколова, «неразрывно связанная с повседневной юридической практикой, профессионально-правовая психология выступает в качестве первоначальной сферы правового сознания юристов, представляя собой органическое единство сознательного и бессознательного, эмоционального и рационального, прямо и непосредственно отражающего повседневные нужды профессиональной юридической группы» (Соколов, 1988, с. 143). Психологические знания, умения, навыки, являются неотъемлемыми элементами правового сознания адвоката, поэтому можно предположить, что именно ценность психологической компетенции для эффективной профессиональной деятельности обосновывает потребность адвокатов в изучении «профессионально-правовой психологии». Правовое сознание, включающее в себя профессионально-правовую психологию адвоката, является основой его практической деятельности в рамках действующего законодательства. Как утверждает М. Б. Смоленский, «быть хорошим адвокатом — это психологически понимать самому и уметь объяснить другим, что при любой ситуации торжествовать может и должен только закон, причем стремление придерживаться закона у адвоката должно строиться на развитом правосознании и нравственных мотивах» (Смоленский, 2004, с. 91).

Таким образом, решение проблемы психологического сопровождения адвокатской деятельности заключается не только в интегративном подходе и дифференциации модели сопровождения, в соответствии с потребностями адвокатов, обусловленными спецификой их деятельности, но и должно соответствовать высоким требованиями адвокатского правосознания.

Представление и защита интересов граждан на следствии и в судах разного уровня — это практическая деятельность, но она невозможна без хорошего знания теории, высокой общей эрудиции и специальной компетенции. Модель сопровождения должна учитывать сочетание практической и теоретической направленности адвокатской деятельности. Классик юридической практики и психологии Ричард Гаррис заметил: «Для того, кто учится только на практике, ошибки будут общим правилом, а избежание ошибок — счастливой случайностью. Избежать ошибки — значит сделать шаг вперед на пути к со-

вершенству, и мои наблюдения убедили меня, что практика адвокатского искусства без теории больше приучает к ошибкам, чем отучает от них» (Гаррис, 1978, с. 7).

Адвокатская деятельность строго регламентирована законом, в частности, вопросы адвокатской этики, которые являются основой общения с клиентами, представителями следственных органов, а также внутри адвокатского сообщества. Этические нормы определяют отношение адвоката к практической деятельности. В основном, это общепринятые и разделяемые в социуме требования общественной морали: уважение чести и достоинства, справедливость, честность, ответственность. Есть специфические требования нравственного характера, основывающиеся на «монополии» деятельности адвокатов в уголовном судопроизводстве. Исключительное право и обязанность представлять интересы подзащитных, преследуемых от имени государства в уголовном процессе, обязывает адвоката находиться всегда на стороне преследуемого. Адвокат не вправе отказаться от принятого поручения и обязан осуществлять защиту, несмотря на неприятие и осуждение преступного деяния подзащитного социумом. Зачастую адвоката ассоциируют с подзащитным, приписывают защитнику негативные черты характера на основании того, что он защищает преступника. При этом кодекс адвокатской этики обязывает защитника изыскивать и предъявлять суду исключительно оправдывающие подсудимого доказательства, либо смягчающие его ответственность. Также нельзя негативно публично отзываться о совершенном деянии и о личностных характеристиках подзащитного. Часто адвокату приходится принимать решения в условиях неопределенности, неоднозначности, поскольку кодекс адвокатской этики не регулирует все возможные ситуации в процессе деятельности. А. Д. Бойков справедливо отмечает: «Задача профессиональной этики: не дать готовые рецепты на все случаи жизни, но научить культуре нравственного мышления, дать надежные ориентиры для решения конкретных ситуаций, влиять на формирование нравственных установок у специалиста, в соответствии со специфическими требованиями профессии, объяснение и оценка, выработанных адвокатской практикой стереотипов поведения в областях неурегулированных правом» (Бойков 1978, с. 25). Можно констатировать, что личностные качества адвоката, черты характера, могут либо соответствовать требованиям профессии, формировать «нравственное мышление», либо препятствовать исполнению обязанностей честно, справедливо, компетентно. В настоящее время обычно только после неоднократных нарушений требований кодекса адвокатской этики, если таковые будут оформлены в официальные

жалобы в адрес адвокатской палаты, принимается дисциплинарное решение вплоть до лишения адвокатского статуса. Возможно, экспертная характеристика личности адвоката с профессионально-этической точки зрения может служить одним из оснований при принятии решения о предоставлении претенденту статуса адвоката, либо о лишении статуса по результату дисциплинарного производства. Модель психологического сопровождения может предоставить адвокатскому сообществу научно обоснованные инструменты оценки профессионально важных качеств личности претендента на получение адвокатского статуса, а также при разрешении других вопросов адвокатской деятельности.

Резюмируя проблематику психологического сопровождения адвокатской деятельности, можно сформулировать следующие тезисы.

1. В настоящее время крайне мало научных исследований в юридической психологии и психологии труда адвокатов.
2. Нет обширных и разносторонних исследований потребностей адвокатов в психологических знаниях и умениях.
3. Отсутствует сформулированный запрос адвокатского сообщества на систематическое обучение психологическим знаниям для повышения эффективности адвокатской деятельности.
4. Образовательный стандарт юристов и адвокатов, в частности, не соответствует современным требованиям общества и законодательства в части обучения психологической компетентности.

Решением проблемы психологического сопровождения адвокатской деятельности может являться создание практической модели сопровождения, которая будет востребована адвокатским сообществом.

1. Основанием научного процесса разработки модели психологического сопровождения должен стать интегративный подход, включающий исследования в области права, юридической психологии, психологии труда.
2. Модель сопровождения должна быть дифференцирована с учетом особенностей адвокатской деятельности.
3. Предложение о психологическом сопровождении будет востребовано, если оно основано на потребностях адвокатов в практическом применении психологических знаний.
4. В модели сопровождения необходимо учесть этические нормы, на которых строится деятельность адвокатского сообщества.

## Литература

- Поспелов О. В.* Диссертации по адвокатуре. Сводный список из 460 диссертаций от 8 ноября 2013 г. // Адвокатура. Государство. Общество: Сборник материалов научной конференции. 2013. № 4. С. 253–336.
- Скабелина Л. А.* Психологические аспекты адвокатской деятельности // Федеральная палата адвокатов. 2012. № 11. С. 7.
- Арпентьева М. Р.* Психологическое сопровождение адвокатской деятельности: содержание и перспективы // Адвокатская практика. 2016. № 1. С. 3–8.
- Казун А. П., Ходжаева Е. А., Яковлев А. А.* Адвокатское сообщество России // ИАПР НИУ ВШЭ и ИПП ЕУ. 2015. № 3. С. 19.
- Сергеев В. И.* Адвокат на переговорах: о внесудебных способах защиты и юридическом обеспечении споров по хозяйственным договорам // Право и экономика. 1999. № 10. С. 6–12.
- Семенцов В. А., Скребец Г. Г.* Формирование доказательств и участие защитника в этом процессе. М.: АНО «Юридические программы», 2007. С. 303.
- Соколов Н. Я.* Профессиональное сознание юристов. М., 1988. С. 224.
- Смоленский М. Б.* Адвокатская деятельность и адвокатура РФ. Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. С. 89–93.
- Гаррис Р.* Школа адвокатуры. Тула: Автограф, 2001. С. 7.
- Бойков А. Д.* Этика профессиональной защиты по уголовным делам. М.: Юридическая литература, 1978. С. 25.

## **The problem of psychological support of advocacy activity**

*V. G. Pichugin (Moscow)*

Financial University under the government of the Russian Federation

Being the most important social and legal institution, practice of law and advocacy activity need to rely on scientifically approved psychological knowledge and methods due to resolve the professional tasks concerned presenting the citizens' legitimate interests in investigatory, administrative and judicial authorities. However, nowadays there is no broad-scale and systematic research regarding the creation of the psychological support model for advocacy activity. Presumably, to resolve this problem it is necessary to take an integrative approach as the theoretical and methodical basis of research. The examination of advocacy activity is required from the perspective of legal disciplines, juridical psychology, labour psychology. A part from interdisciplinary approach it is important to diversify the psychological support tak-

ing into consideration the lowers' need of psychological knowledge and specific of the performed professional activities in accordance with the law and with the norms of advocacy ethics. Not only theoretical model is important for us but its' being in demand and application in practice which is impossible to reach without understanding the substance and the subject matter of advocacy activity, without possibility and application necessity of psychological knowledge for the improvement of lowers' activity effectiveness and of the institution of advocacy in general.

*Keywords:* psychology, labour psychology, juridical psychology, lower, advocacy, advocacy activity.

## **Понимание учителем основ управления учебной деятельностью и ее проектирования как основа успешности его труда**

*Ю. Н. Слепко (Ярославль)*

*Ярославский государственный педагогический университет  
им. К. Д. Ушинского*

В статье формулируется идея о необходимости сопровождения профессионального развития и трудовой деятельности учителя на основе современных данных о теории деятельности в целом и теории учебной деятельности в частности. Утверждается, что новые образовательные стандарты общего и высшего образования, а также профессиональный стандарт «Педагог» предъявляют особые требования к квалификации и компетентности современного педагога. В качестве основы повышения эффективности его трудовой деятельности предлагается рассматривать понимание современных представлений о учебной деятельности в психологии.

*Ключевые слова:* деятельность, управление, проектирование, непрерывное образование, системогенетический подход.

Проблема понимания и организации педагогом учебной деятельности обучающихся является едва ли не ключевым фактором, обеспечивающим успешность как образовательного процесса в целом, так и учебных, воспитательных, развивающих и др. мероприятий в частности. В психологии труда, педагогической психологии, психологии труда учителя и других научных дисциплинах достаточно глубоко проанализированы проблемы профессиональной важных качеств педагога, педагогических способностей. Помимо традиционных проблем, обозначенных нами, современная психолого-пе-

---

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 18-18-00157).

дагогическая наука стремится обосновать внедрение компетентностного подхода в образовании педагога и его непосредственную педагогическую деятельность.

За этими, безусловно, крайне важными проблемами зачастую по умолчанию воспринимается как решенная проблема учебной деятельности – понимания ее структуры, развития на разных уровнях образования, понимания факторов и условий, обеспечивающих ее успешность. Между тем, рассматривая процесс учения именно как деятельность обучающегося, педагог должен не просто следовать требованиям образовательных стандартов, профессионального стандарта «Педагог», а воспринимать ее шире – не только с позиции результата, достигаемого в процессе обучения. Например, одной из моделей такого, более широкого отношения к деятельности, может быть позиция Э. Г. Юдина, который предлагал анализировать данное понятие в контексте пяти его различных функций: деятельность как объяснительный принцип, как предмет объективного научного изучения, как предмет управления и проектирования, деятельность как ценность в различных системах культуры (Юдин, 1997, с. 250). При этом, конечно же, явно или неявно педагог и на этапе профессионального обучения, и в трудовой деятельности имеет то или иное представление о каждой из характеристик деятельности. Однако, на наш взгляд, сложности, с которыми сталкиваются современные педагоги при реализации новых образовательных стандартов, производны не только от непринятия их содержания, непонимания заложенной в них новой терминологии педагогического труда, но и от самой теории учебной деятельности, превалирующей сегодня в педагогической психологии. Ввиду этого переход от понимания деятельности как объяснительного принципа и предмета объективного научного изучения к ее управлению и проектированию педагогом происходит недостаточно эффективно.

Обозначив проблему преобладающей в педагогической психологии теории учебной деятельности как ключевую в понимании педагогом современных требований к условиям и результатам обучения, поясним нашу мысль. На наш взгляд, в современной педагогической психологии могут быть выделены несколько ключевых теорий и концепций, в которых учебная деятельность выступает как объяснительный принцип и предмет объективного научного изучения. Дадим им краткую характеристику.

Безусловный приоритет по своей популярности и распространенности среди исследований проблем учебной деятельности занимает теория развивающего обучения Д. Б. Эльконина и В. В. Давыдова (Давыдов, 1996; Эльконин, 1989). Отражением признания ее вкла-

да в понимание учебной деятельности является тот факт, что большинство современных академических изданий при решении вопроса о содержании, структуре учебной деятельности обращается к основным положениям именно развивающей системы Д. Б. Эльконина—В. В. Давыдова (напр.: Айсмонтас, 2004; Гамезо, 2003; Григорович, 2003; Зимняя, 2010; Столяренко, 2003; и мн. др.). Помимо этого, многие современные психологические словари используют определение учебной деятельности, данное В. В. Давыдовым как «одного из видов деятельности школьников и студентов, направленного на усвоение ими посредством диалогов (полилогов) и дискуссий теоретических знаний и связанных с ними умений и навыков в таких сферах общественного сознания, как наука, искусство, нравственность, право и религия» (Давыдов, 2007, с. 564).

Опора на достижения культурно-исторической психологии Л. С. Выготского позволила в теории развивающего обучения разработать структуру учебной деятельности (учебные потребности, мотивы, задачи, действия и операции), описать механизмы и результаты обучения (развитие главных психологических новообразований в ходе освоения и смены ведущей деятельности), описать особенности учебной задачи как единицы учебной деятельности, связать процесс построения учебных предметов с закономерностями психического развития обучающегося в период начального общего образования.

Между тем В. В. Давыдов предлагал не говорить однозначно о завершенности разработанной теории, отмечая, что «в логике развертывания теории учебной деятельности возникает много проблем, требующих специального анализа, экспериментального обоснования, серьезного уточнения» (Давыдов, 1996, с. 266). Среди многообразия этих проблем он выделил ряд наиболее значимых и актуальных.

Прежде всего, он обращает внимание на недостаточное теоретическое обоснование эффективности традиционного деятельностного подхода в обучении. Так, он отмечает, что «без серьезных теоретических трудов невозможно обосновать необходимость и эффективность учения на основе его деятельностного понимания, невозможно теоретически обеспечить создание активных методов обучения, конкретных методик их реализации в различных учебных предметах» (Давыдов, 1996, с. 266). Несмотря на наличие разных деятельностных теорий учебной деятельности (Д. Б. Эльконин, П. Я. Гальперин, Н. Ф. Талызина, И. И. Ильясов и др.), В. В. Давыдов актуальной видел потребность в создании «единой теории учения, опирающейся на понятие „целостная деятельность“ и впитывающей в себя положительные стороны уже имеющихся подходов деятельностного характера» (Давыдов, 1996, с. 267). Помимо решения достаточно общей

и крайне сложной задачи, В. В. Давыдов отмечает наличие вопросов более частного характера: недостаточная разработанность проблем потребностно-мотивационной сферы субъекта учения, психологического содержания понятия «учебная задача» и др.

Напрямую связана с актуальными сегодня вопросами непрерывности образования поставленная В. В. Давыдовым проблема развития учебной деятельности за пределами начальной школьного обучения. Так, он отмечает, что «за этими пределами учебная деятельность продолжает развиваться. Но в чем ее своеобразие в V–IX классах, а затем в старших классах?» (Давыдов, 1996, с. 271). Новой и перспективной темой он считал возможность использования основных положений теории учебной деятельности в организации профессионального образования.

Несмотря на безусловный приоритет теории развивающего обучения, в ряду деятельностных теорий важное место занимает подход Н. Ф. Талызиной (Талызина, 2003). Опираясь на достижения деятельностного подхода (С. Л. Рубинштейн, А. Н. Леонтьев), теорию формирования умственных действий П. Я. Гальперина, Н. Ф. Талызина раскрыла феномен учебной деятельности двусторонне – как сотрудничество обучающегося со взрослыми и другими детьми и как деятельность учения, направленную на усвоение социального опыта.

Ключевым для понимания учебной деятельности является понятие учения, трактуемое Н. Ф. Талызиной как «деятельность ученика, включенного в учебный процесс. В этом случае процесс усвоения социального опыта специально организован представителем старшего поколения – учителем. Учение имеет своей целью именно усвоение социального опыта. Усвоение, происходящее в процессе игры, труда, является как бы побочным продуктом, так как эти виды деятельности совершаются ради достижения других целей» (Талызина, 2003, с. 18). Однако содержание учебной деятельности не сводится лишь к учению и может быть раскрыто через анализ процессов сотрудничества в учебной деятельности и деятельности учения.

Безусловно значимым достижением в теории Н. Ф. Талызиной стала разработка и обоснование структуры учебной деятельности, в которой были выделены ряд компонентов: 1) мотивационно-целевой; 2) действия учения (общие и специфические); 3) умение учиться как совокупность действий, обеспечивающих усвоение знаний (Талызина, 2003). Не претендуя на разработку «единой теории учения» (в терминологии В. В. Давыдова), подход Н. Ф. Талызиной позволил решить серьезные прикладные задачи управления процессом усвоения знаний, формирования приемов познавательной деятельности школьников и др. (Талызина, 1984).

Если подходы Д. Б. Эльконина—В. В. Давыдова и Н. Ф. Талызиной ориентированы прежде всего на проблематику учебной деятельности в начальном и частично основном образовании, то предметом исследований научной школы В. А. Якунина является изучение психологических основ и способов организации учебной деятельности в высшей школе. Различным формам управления организацией процесса обучения посвящены многочисленные работы самого В. А. Якунина (Якунин, 2000; и др.) и его учеников (Ахтариева, Шиян, 1986; Платонова, 1993; Рескина, 1986; и др.). Опора на методологию системного подхода позволила подойти к пониманию процесса обучения как управлению деятельностью обучающегося, в которой выделены относительно самостоятельные, но взаимосвязанные функции: формирование целей, информационной основы обучения, прогнозирования, принятия решения, организации исполнения, коммуникации, контроля и оценки результатов, коррекции (Якунин, 2000, с. 40).

В исследованиях В. А. Якунина были получены важные для организации высшего образования прикладные результаты, связанные с пониманием факторов учебной активности и успешности деятельности студентов, психологических особенностей усвоения знаний и организации самостоятельной познавательной деятельности и др.

Также необходимо отметить, что обращение к проблематике психологических особенностей высшего профессионального образования стало естественным следствием развития педагогической психологии и психологии труда в последней четверти XX в. В это время появились глубокие исследования, посвященные различным аспектам организации обучения в высшей школе, развития деятельности и личности студента и пр. (Зеер, 2003; Климов, 1996; Маркова, 1995; Поваренков, 2000; Пряжников, 2005; и мн. др.).

Изучению учебной деятельности как феномена, обладающего структурно-системной характеристикой, имеющей относительно устойчивые компоненты и связи между ними, посвящена системогенетическая теория В. Д. Шадрикова (Шадриков, 2007, 2013; и др.). Использование методологии системного подхода дало возможность разработать концепцию профессионального обучения, в которой ключевым является понятие психологической системы деятельности, имеющей универсальную архитектуру. В исследованиях В. Д. Шадрикова и его учеников было показано, как в условиях профессионального обучения формируются мотивы профессиональной деятельности, ее цели, представления о программе деятельности, информационная основа деятельности, принятие решений и профессионально важные качества.

Важным результатом развития системогенетического подхода к обучению стала разработка отдельных проблем учебной деятельности, на актуальность изучения которых особое внимание обращал В. В. Давыдов. В рамках системогенетического подхода была разработана структурно-генетическая концепция мотивационной сферы личности в учебной деятельности на разных этапах школьного обучения (Нижегородцева, 2009), концепция модели деятельности по постановке учебных целей (там же), концепция готовности к начальному школьному обучению и развития учебно-важных качеств (там же), концепция развития личности обучающегося в условиях систематического профессионального образования (Поваренков, 2013) и др. Стоит особо отметить, что в этих исследованиях помимо структурных характеристик деятельности обучающегося был показан и генезис отдельных ее компонентов на разных уровнях образования.

Безусловно, спектр исследований проблемы учебной деятельности значительно шире представленных здесь. Однако именно в рамках описанных подходов сегодня реализуются ведущие направления исследований учебной деятельности в педагогической психологии. Их обобщение дает возможность выделить ряд важных моментов.

- 1) Деятельностный и системный подходы в настоящее время можно отнести к числу ведущих в изучении структуры, развития, факторов и механизмов учебной деятельности. Они не противоречат, а взаимодополняют друг друга. При этом системный подход стал основой для преодоления аналитичности исследований учебной деятельности, в которых ее изучение как целостного феномена заменяется анализом отдельных компонентов деятельности, факторов, условий, не связанных едиными системными основаниями. Стоит еще раз вспомнить слова В. В. Давыдова о актуальной потребности практики в разработке «единой теории учения, опирающейся на понятие „целостная деятельность“» (Давыдов, 1996, с. 267).
- 2) Несмотря на признаваемую актуальность разработки и понимания психологических основ образования как непрерывного процесса, в современной педагогической психологии преобладают исследования учебной деятельности на том или ином уровне образования. Часто эти исследования не согласуются и не соотносятся друг с другом, что затрудняет реализацию идеи непрерывности. Это, в свою очередь, мешает переносу достижений и результатов исследования учебной деятельности, например,

в начальной школе на обучающихся в основной, старшей школе и далее.

Сказанное позволяет наметить пути преодоления существующих трудностей в разработке теоретических и прикладных аспектов учебной деятельности. На наш взгляд, в первую очередь речь должна идти о построении такой методологии исследования, которая позволит использовать имеющиеся достижения в решении проблем учебной деятельности как целостного и непрерывно развивающегося феномена. К числу наиболее известных и продуктивных современных подходов к решению указанных выше проблем можно отнести системную методологию, реализованную в системогенетической теории деятельности В. Д. Шадрикова (Шадриков, 2007, 2013) и метасистемном подходе А. В. Карпова (Карпов, 2015). Учитывая, что более подробная характеристика последнего является предметом отдельной публикации, дадим его краткую характеристику в контексте решения проблем учебной деятельности.

Говоря о отношениях преемственности системного и метасистемного подхода к изучению деятельности, А. В. Карпов отмечает, что в последнем «должны сохраняться, хотя, не исключено, и в трансформированном виде, базовые положения системного подхода» (Карпов, 2015, с. 13). При этом гносеологический вариант последнего дает возможность развернуть анализ деятельности в основных планах ее организации. К таким автор относит метасистемный (онтологический), структурный, функциональный, генетический и интегративный планы. Отметим вслед за А. В. Карповым, что анализ учебной деятельности в соответствии с положениями системной методологии позволит подойти к решению проблем преодоления аналитичности в изучении учебной деятельности, многомерно раскрыть категорию учебной деятельности (через разные планы исследования), выявить закономерности ее развития в условиях непрерывного образования и др. (Карпов, 2015). Дадим более подробную характеристику методологии системогенетического анализа деятельности.

Системогенетический анализ профессионального обучения был реализован В. Д. Шадриковым в нескольких направлениях:

- 1) генетическом, где было показано, как в процессе научения формируется и развивается каждый функциональный блок деятельности;
- 2) функциональном, раскрывающем взаимосвязь уровня развития блоков и компонентов деятельности с успешностью ее реализации;

- 3) структурном, предполагающем анализ структуры отдельных функциональных блоков (прежде всего ПВК) и ее развития у работников с разным стажем и эффективностью деятельности. Эти направления были реализованы В. Д. Шадриковым в рамках компонентного принципа анализа деятельности. Последний был дополнен изучением ее уровневой организации, что позволило полнее раскрыть психологический смысл профессионального обучения.

Важно подчеркнуть, что указанные планы, раскрываясь в форме методов и методик системного анализа деятельности, были многократно апробированы в работах ученых, о которых мы говорили выше (А. В. Карпов, Н. В. Нижегородцева, Ю. П. Поваренков и др.). Между тем развитие системного и системогенетического подхода позволило как расширить, так и уточнить существующую методологию исследования деятельности. Так, в работах А. В. Карпова (Карпов, 2015) был реализован метасистемный подход в исследованию деятельности. В нем преемственно представлены базовые положения системного подхода, трансформированные за счет включения в анализ деятельности новых гносеологических планов ее организации. Традиционные для системного подхода представления о структурном, функциональном и генетическом планах были дополнены в соответствии с логикой проводимого анализа метасистемным и интегративным планами.

Несмотря на то, что в рамках нашего исследования приоритетной является традиционная методология системогенетического анализа, дадим краткую характеристику каждого из описанных А. В. Карповым планов организации деятельности. Это позволит при организации исследования учесть современные тенденции развития системного подхода в психологии.

- 1) Метасистемный план организации деятельности предполагает, что она является системой со «встроенным» метасистемным уровнем. Отношения системы и метасистемы (т. е. объективной реальности, с которой взаимодействует деятельность) охарактеризованы А. В. Карповым следующим образом: «Метасистема определенным образом, в определенной форме, т. е. именно функционально начинает быть представленной в системе – системе психического. Тем не менее, чем полнее, адекватнее и совершеннее будет такая функциональная представленность, реализующаяся на уровне психического, в основном как информационная, идеальная представленность, тем большие предпосылки появляются для решения психикой общеадаптационных задач, тем бо-

лее совершенные „модели мира“ она строит и тем на более объективной, рациональной основе она функционирует» (Карпов, 2015, с. 319). Таким образом, основной задачей метасистемного плана исследования является понимание механизмов, способов функциональной представленности метасистемы (объективной реальности) в системе (деятельности). Такое понимание безусловно не отражает всей специфики метасистемного плана организации деятельности, но является ключевым.

- 2) Структурный план организации деятельности раскрывается в совокупности подэтапов его анализа, главным из которых является установление компонентного состава изучаемой системы. Задаваясь вопросом о способах этого установления, А. В. Карпов утверждает, что ведущим среди них в методологии системности является вариант, предложенный П. К. Анохиным: «В качестве компонентов системы рассматривается любая сущность (предмет, явление, процесс, феномен, механизм и пр.), которая так или иначе, прямо или косвенно содействует достижению общей цели системы, по отношению к которой стоит задача определения ее компонентного состава» (там же, с. 338). Таким образом основанием для данного варианта решения вопроса о компонентном составе является критерий взаимосодейственности, в котором цель «подобно магниту, „вытягивает“ из среды и „притягивает“ к себе лишь то, что способствует ее осуществлению и тем самым является универсальным критерием для определения компонентного состава системы» (там же).

Отметим, что проблема компонентного состава учебной деятельности является одной из центральных в педагогической психологии. Как было нами показано выше, разные теории учебной деятельности решают ее по-разному, лишая тем самым исследователей возможности соотносить полученные данные в разных подходах друг с другом. Между тем, в системогенетическом подходе учебная деятельность представлена универсальной архитектуроникой, компонентный состав которой включает мотивы деятельности, ее цели, программу, информационную основу, принятие решений и учебно-важные качества (Шадриков, 2007, 2013). Конечно, это не отменяет необходимости критического отношения к данному подходу, как, собственно, и к любому другому.

- 3) Функциональный план организации деятельности раскрывается в соответствующем алгоритме ее анализа, который состоит в том, что «именно он является не только предельно общим, но и максимально многоплановым, гетерогенным, а само понятие „функционалирования“ характеризуется очень выражен-

ной полисемичностью» (Карпов, 2015, с. 361). Между тем в функциональном анализе выделяется ряд подэтапов, наиболее полно раскрывающих его содержание:

- а) функциональная организация системы должна быть представлена в ее «временной развертке», а исследователь должен отвечать на вопрос о том, как изменяется функционирование системы на разных этапах ее жизни;
  - б) исследователь должен отразить процессуальный характер организации системы, т. е. показать специфику функциональной роли системы и ее компонентов на определенных этапах ее развития;
  - в) должны быть отражены функциональные закономерности организации системы;
  - г) исследователь должен выявить и объяснить „результативные закономерности“ функционирования системы.
- 4) Генетический план организации деятельности отражает собственно генетические закономерности организации и развития объекта исследования. А. В. Карпов отмечает, что в понимании генетического плана особое место занимают уже упоминавшиеся нами теория функциональных систем П. К. Анохина и теория системогенеза деятельности В. Д. Шадрикова. В них были раскрыты системные закономерности и принципа генезиса (П. К. Анохин), наполненные конкретным психологическим содержанием (В. Д. Шадриков) (там же, с. 387).
- 5) Интегративный план организации деятельности связан с заключительным – собственно интегративным планом ее исследования. Обнаружение присущих только системе и проявляющихся на качественном уровне ее анализа системных качеств объекта познания являются основной сутью данного плана.

Данное описание планов организации и анализа деятельности не раскрывает всего их содержания, но отражает принципиальную особенность каждого. При этом подчеркнем еще раз – здесь был представлен метасистемный подход к пониманию планов организации и анализа деятельности. Он дополняет традиционные представления о системогенезе метасистемным принципом, позволяющим рассматривать деятельность в метасистемном и интегративном планах ее организации.

Проведенный анализ современного состояния исследований психологии учебной деятельности позволяет сформулировать ряд выводов и наметить перспективы дальнейшего развития психологической теории учебной деятельности.

Несмотря на многообразие исследований различных аспектов учебной деятельности, по-прежнему сохраняет свою актуальность разработка указанной В. В. Давыдовым «единой теории учения, опирающейся на понятие “целостная деятельность”». Преобладание прикладного характера большинства исследований, опирающихся на классические варианты деятельностного подхода (имеющего известные ограничения), их аналитичность требуют более внимательного отношения к достижениям системной методологии в изучении проблем учебной деятельности.

Анализ показал, что в педагогической психологии накоплен значительный опыт в изучении отдельных аспектов учебной деятельности в разные возрастные периоды человека. Между тем зачастую возникают объективные трудности в соотнесении этих результатов, в понимании механизмов перехода обучающегося на последующие уровни образования, развития учебной деятельности в новых условиях обучения.

Сохраняет свою актуальность и проблема психологического сопровождения обучающихся в достижении ими образовательных результатов. Произошедшая сегодня актуализация идей непрерывности образования требует специальной разработки проблемы результатов учебной деятельности, понимания соотношения объективных и субъективных факторов, их обеспечивающих и мн. др.

Недостаточно разработанным остается методология и конкретные технологии психологического анализа учебной деятельности, который рассматривается в качестве ведущего инструментария ее изучения. Важно подчеркнуть, что психологический анализ имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение, так как позволяет выявлять реальную психологическую структуру учебной деятельности и проектировать на этой основе направления ее последующего развития.

Но, пожалуй, наиболее важным выводом проведенного анализа существующих подходов является то, что в педагогической психологии отсутствует общая психологическая теория учебной деятельности. Как было показано выше, существуют лишь парциальные теории, которые применимы к отдельным (далеко не всем) видам учебной деятельности, что существенно затрудняет решение теоретических и прикладных проблем организации общего и профессионального, в том числе и непрерывного образования.

Учитывая сказанное, именно разработка общей психологической теории учебной деятельности на основании анализа существующих подходов и обобщения накопившихся эмпирических данных является ведущим направлением исследований в рамках современ-

ной педагогической психологии. В качестве методологической основы данной теории мы рассматриваем системогенетический подход к исследованию деятельности, предложенный В. Д. Шадриковым и активно развиваемый его учениками и последователями.

## Литература

- Анохин П. К.* Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы. М.: Наука, 1978.
- Блауберг И. В.* Системный подход / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин, В. Н. Садовский // Энциклопедия эпистемологии и философии науки. М.: Канон+—РООИ «Реабилитация», 2009. С. 869—870.
- Давыдов В. В.* Теория развивающего обучения. М.: Интор, 1996.
- Давыдов В. В.* Учебная деятельность // Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. С. 564—566.
- Карпов А. В.* Общая психология субъективного выбора. М.: Ид-во «Институт психологии РАН»—ЯрГУ, 2000.
- Карпов А. В.* Психология деятельности. В 5 т. Т. I. М.: РАО, 2015.
- Нижегородцева Н. В.* Проблемы системогенеза учебной деятельности / Н. В. Нижегородцева, Е. В. Карпова, Н. П. Ансимова. Ярославль: ЯГПУ, 2009.
- Поваренков Ю. П.* Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов: СГСЭУ, 2013.
- Поваренков Ю. П.* Психология становления профессионала. Ярославль: ЯГПУ, 2000.
- Талызина Н. Ф.* Педагогическая психология. М.: Академия, 2003.
- Талызина Н. Ф.* Управление процессом усвоения знаний. М.: Изд-во Московского университета, 1984.
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. Федеральный выпуск № 5976 (303). 31 декабря 2012 г.
- Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Логос, 2007.
- Шадриков В. Д.* Психология деятельности человека. М.: Ид-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Эльконин Д. Б.* Избранные психологические труды. М.: Педагогика, 1989.
- Юдин Э. Г.* Методология науки. Системность. Деятельность. М.: Эди-ториал УРСС, 1997.
- Якунин В. А.* Педагогическая психология. СПб.: Изд-во В. А. Михайлова, 2000.

## **Understanding the basics of management and designing of educational activities as a basis of success of its work**

*Y. N. Slepko (Yaroslavl)*

Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky

The article formulates the idea of the necessity of accompanying the professional development and work activity of the teacher on the basis of modern data on the theory of activity in general and the theory of educational activity in particular. It is claimed that the new educational standards for general and higher education, as well as the professional standard “Educator”, set special requirements for the qualification and competence of the modern teacher. As a basis for increasing the effectiveness of his work activity, it is proposed to consider the understanding of modern ideas about educational activity in psychology.

*Keywords:* activity, management, design, continuous education, system-genetic approach.

## **Экономическое правосознание молодежи как фактор готовности к профессиональной деятельности**

*Д. А. Китова (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Формирование экономико-правовых представлений молодежи, адекватных современным социальным условиям выступает важным фактором развития любого общества. В связи с этим, формирование легитимного правосознания молодежи выступает самостоятельной психологической задачей. В статье рассматривается структура и содержание экономико-правовых представлений молодежи, предлагаются теоретические и методологические подходы к их исследованию и оптимизации.

*Ключевые слова:* знания, представления, отношение, наемный труд, экономическое правосознание, социальные факторы, формирование правосознания.

### **Актуальность**

На протяжении последних десятилетий в российском обществе произошли кардинальные социально-экономические преобразования, что привело, в числе прочего, к увеличению случаев использования противоправных способов достижения экономического благополучия. Согласно официальным данным МВД России, в 2017 г. (январь—ноябрь) сумма ущерба от незаконных действий граждан составила 408,5 млрд рублей. Половину всех зарегистрированных преступлений (51,5%) составляют хищения чужого имущества, совершенные путем: кражи (12,8%), мошенничества (4,0%), грабежа (7,6%), разбоя (21,1%). Средняя сумма убытков от кибератак в 2017 г. в целом по стране оценивается в 115,97 млрд руб. (Состояние преступности..., 2018). Такая ситуация приводит не только к снижению экономической стабильности общества, но и к ухудшению морально-пси-

психологического климата в обществе и на производстве. Для снижения уровня экономической преступности государством предпринимаются целый ряд мер. Однако, как показывает практика, добиться решения проблемы путем только внешнего контроля, даже самого жесткого, не удастся, что переводит проблему в русло психологической науки (Журавлев, Соснин, Китова, Нестик, Юревич, 2017; Китова, 2003; Проблемы социальных конфликтов..., 2018; Психологические исследования..., 2018; Семёнова, Ханова и др., 2015; Социально-психологические исследования коррупции, 2017).

Процесс интеграции молодежи в социально-экономическую среду общества, который происходит посредством *овладения и воспроизводства исторически сформировавшихся достижений* и опыта человечества, в сложившихся условиях выступает самостоятельной научной проблемой (Журавлев, Журавлева, 2002; Купрейченко, Журавлев, 2007; и др.). И вот почему. Из-за кардинальных экономических преобразований взрослая часть российского общества, социализировавшаяся в советскую эпоху, оказалась не готовой к успешной экономической самореализации в условиях рыночных отношений. Трудоспособные граждане (да и социальные институты) в условиях перестройки 90-х годов прошлого века, не владея новыми концепциями, формами и особенностями экономической действительности и экономического поведения, оказались не способными организовать эффективную экономическую социализацию молодежи. В силу этих обстоятельств, молодежь оказалась лишенной эволюционной возможности эффективной социализации и овладения реалиями экономической действительности. Вследствие этого экономические потребности молодежи, выступающие в качестве предпосылок профессионального и личностного развития, порождают внутренние противоречия между растущими экономическими потребностями и реальными возможностями их удовлетворения, создают непосильные для самостоятельного решения экономические проблемы, порождают негативные психологические состояния. Такая ситуация актуализирует проблемы исследования сознания молодежи, и, в частности, его экономического и правового аспектов (Купрейченко, Журавлев, 2007; Формирование психологической готовности..., 2011).

### *Теоретические основания и подходы*

Обращение к проблеме правового сознания сопряжено, в первую очередь, с выделением объекта такого исследования – правосознания. *Правосознание* – это сфера общественного или индивидуального сознания, включающая правовые знания, отношения к праву и правоприменительной деятельности. Проблемы правосознания, его места

и роли в социальной жизни были в центре внимания у представителей российской правовой науки. Можно назвать имена известных ученых конца XIX—начала XX столетия (Н. Н. Алексеев, И. А. Ильин, Б. А. Кистяковский, Н. М. Коркунов, П. И. Петражицкий, Е. Н. Трубецкой, В. М. Хвостов), правоведов советского периода (Н. Г. Александров, С. В. Боботов, Г. А. Голубева, В. И. Каминская, А. В. Мицкевич, Г. С. Остроумов, А. Р. Ратинов, Н. Я. Соколов, В. В. Тищенко, И. Е. Фербер и др.) и современных исследователей (В. А. Александров, Р. С. Байниязов, Е. А. Белканов, В. Б. Гончаров, В. Н. Демидов, В. В. Кожевников, Ю. Ю. Комлев, М. И. Марченко, Е. А. Певцова, О. В. Пристанский, О. Г. Шапиева, И. М. Хиль, Ч. А. Чупанова и др.).

На формирование и развитие правосознания как одну из форм общественного сознания оказывают воздействие социально-политические, экономические, культурные факторы, оно взаимосвязано и взаимодействует с политическим сознанием, моралью, искусством, религией. Специфика правосознания состоит в том, что оно воспринимает, а затем и воспроизводит жизненные реалии через призму справедливого, праведного, свободного в границах правомерного и противоправного (Узденов, Китова, 2009; Формирование экономического правосознания..., 2011; Хубиева, Китова, 2009).

Экономическое же сознание личности, в свою очередь, — это свойственная человеку форма обобщенного отражения объективных устойчивых свойств и закономерностей организации экономической деятельности государства, предприятий и домохозяйств\*, в результате которого у него формируется внутренняя модель экономического мира. Посредством обращения к этой модели происходит познание и преобразование субъектом экономической действительности.

Проблема экономической сферы сознания, как и сознания в целом, имеет междисциплинарный статус, т. е. исследуется в контексте многих наук: экономики, политологии, философии, логики, социологии, педагогики и т. д. (подробнее см.: Журавлев, 2007; и др.). Каждая из них выделяет в сфере экономического сознания свой сегмент для исследования и аспект анализа. Полученные в конкретных научных исследованиях данные о сфере экономического сознания личности малочисленны, имеют разрозненный и фрагментарный характер, поэтому целостное научное представление о сфере экономического сознания на данный момент практически отсутствует (Журавлев, Журавлева, 2002; Китова, 2012).

\* Домохозяйство — субъект экономической деятельности — охватывает экономические объекты и процессы, происходящие там, где постоянно проживает человек (семья), т. е. индивидуальное пространство экономической жизнедеятельности личности.

Таким образом, можно констатировать, что *экономическое правосознание* — это сфера общественного, группового и индивидуального сознания, отражающая социальную действительность в форме экономико-правовых знаний, правовых представлений и отношений к праву и правоприменительной деятельности в экономической сфере, регулирующих человеческое поведение в юридически значимых экономических ситуациях. Это первая позиция. Вторая позиция сопряжена с тем, что экономическое правосознание — это сложное структурное образование, которое может быть раскрыто через анализ составляющих его структурных элементов. В таком случае возникает необходимость исследовать сущность таких понятий, как знания, представления и отношения, что создаст теоретическую основу для эмпирического анализа особенностей экономического правосознания молодежи.

Понятие «*знание*» не имеет в науке общепризнанного определения. В словаре, изданном под общей редакцией Ю.Л. Неймера, оно определяется как «результат познавательной деятельности человека. Знание выступает в виде усвоенных понятий, законов, принципов, а также зафиксированных образов, явлений и предметов». Там же дается классификация знаний: по степени обобщенности (эмпирические, частичного обобщения, теоретические, отражающие закономерные связи и отношения, существующие в действительности); по степени достоверности (научные и житейские); по глубине освоения (осмысленные и формально усвоенные).

В. П. Зинченко отмечает, что между знанием, которое нередко смешивают с опытом, пониманием, информацией существуют различия. При этом он отмечает, что «каковы бы ни были источники происхождения, знание о мире, о человеке, о себе имеется у каждого, и оно существенно отличается от научного знания даже тогда, когда принадлежит ученому. Это знание живого о живом, т. е. живое знание».

С. Л. Франк включает в состав «живого знания» и научное знание в качестве встроенного естественного компонента, однако оно никогда не тождественно научному знанию, по крайней мере, по эмоциональной окрашенности: живое знание всегда лично насыщено умом, чувствами и волей человека, а научное — бесстрастно после того, как оно покинуло «творческую кухню» ученого, открывшего это знание; оно осмыслено, «переработано» умом данного человека, а потому несет в себе отпечаток особенностей его интеллекта; оно носит в себе и отпечаток воли человека, ибо может быть доведено до глубины возможного, доступного познания либо быть недодуманным, «неряшливо» оформленным.

Обобщая ряд исследований (В. П. Зинченко, М. К. Мамардашвили, М. Полани), можно отметить, что главное достоинство живого

знания (и незнания) состоит в том, что человек узнает себя в нем, оно не выступает в качестве чуждой для него реальности или силы (подробнее см.: Китова, 2003).

В аспекте нашего исследования мы будем рассматривать «знание» как продукт (результат) психического отражения человеком отдельных атрибутов воспринимаемого объективного (внешнего и внутреннего) мира, идеальную форму представленности объективной действительности (или ее фрагментов) в психике человека. Словом, знание, если прибегнуть к терминологии К. Левина, есть феномен психологического поля личности, т. е. ее видения мира, системы *представления* о нем.

Таким образом, обнаруживается второй структурный элемент правосознания — *представления*. Одна из важных проблем теоретического и практического характера в анализе представлений — соотношение обыденного и научного знания — наиболее полно отражена в теории представлений, разрабатываемых в зарубежной и отечественной науке (К. А. Абульханова-Славская, Г. М. Андреева, М. И. Воловикова, А. И. Донцов, Т. П. Емельянова, С. И. Ерина, В. Л. Калькова, П. Н. Шихирев, Е. В. Шморина, Е. В. Якимова). В отечественной традиции исследование представлений обрело свою специфику, связанную с личностной направленностью, с обращением к глубинным, архетипическим основаниям, с концепцией субъекта деятельности (К. А. Абульханова, М. И. Воловикова, И. А. Джидарьян).

Обращение к термину «представление» позволяет продемонстрировать активную, системно обусловленную природу субъекта, процесса и результата социально-психологического отражения. В этом случае представление выступает своеобразной формой обыденного познания, где социальный субъект по своей природе активен в познавательной деятельности; посредством представлений он воссоздает и как бы заново созидает объекты, людей, события и явления окружающего мира. Подобная трактовка данного понятия позволяет рассматривать его как универсальный инструмент и механизм социального познания и деятельности личности.

Представление конституируется как на основе памяти предшествующего сенсорного опыта, чувственно связывая настоящее с прошлым, так и в контексте продуктивного воображения, связывая прошлое и настоящее с будущим, регулирует внутреннюю организацию, поведение и деятельность личности. Представления можно рассматривать и как процесс, и как его результат. Исходным пунктом и результатом представлений является образ мира в представлениях личности, который опосредует, преломляет через себя любое внешнее воздействие на субъект.

Представления, допуская возможность обобщения, выступают исходным инструментариумом мыслительных операций. Исходя из этой позиции, представления можно оценивать по следующим критериям: степень соответствия реальности (реалистическое, идеалистическое); степень новизны и оригинальности (репродуктивное и творческое).

Представления, выступая креативным механизмом психики, осуществляют «уход» от прошлого опыта, преобразование данного и порождение на этой основе новых образов. Этот процесс выражается в построении образа, средств и результата деятельности субъекта; в создании программы поведения при неопределенности проблемной ситуации; в продуцировании образов, не программирующих деятельность, а заменяющих ее; в создании образов, соответствующих описаниям объектов, явлений и состояний. Таким образом, представления относятся к числу таких психических процессов, которые позволяют не только познавать, но и преобразовывать мир.

В своем исследовании, при определении экономико-правовых представлений молодежи, мы будем придерживаться следующей позиции. Представления молодежи, как отражение социальной действительности и составная часть правосознания личности, выступают как непрерывно меняющаяся совокупность чувственных и умственных образов, непосредственно предстающих перед субъектом в его внутреннем опыте и предвосхищающих его практическую социально-экономическую деятельность (Ханова, Китова, 2015; Ханова, Китова, Хубиева, 2012).

Не менее значим и третий структурный элемент правосознания, которым являются *отношения*. Психологические отношения, как известно, выступают одной из основных категорий психологической науки. В частности, А. В. Петровский и М. Г. Ярошевский рассматривают систему субъективно-оценочных, сознательно-избирательных отношений к действительности в качестве центральной характеристики личности, определяющей характер ее переживаний, особенности восприятия и поведенческих реакций на внешние воздействия (Ярошевский, 1985, с. 225).

Понятие «отношения» прослеживается в работах исследователей различных областей знаний (Аристотеля, М. Я. Басова, В. М. Бехтерева, Дж. Милля, М. М. Троицкого, Г. Спенсера, Н. Я. Грота, И. Ф. Гербарта, В. Вундта, С. Л. Франка), которые рассматривают многочисленные проблемы феномена отношений: понимание психических явлений как отношений; анализ системы «организм—среда»; определение отношений как взаимодействия или деятельности; активности отношения; активного избирательного приспособления личности к окружающей среде; взаимной активности организма и среды;

устойчивой и закономерной связи личности с объектами внешней среды и т. д.

Обобщая результаты теоретического анализа, можно выделить следующие особенности данного понятия: отношения личности к явлениям действительности формируются в процессе общественного развития человека и изменяются в зависимости от конкретных социальных условий; в содержании доминирующих отношений человека выражаются его мировоззренческие установки и направленность; устойчивые эмоциональные отношения человека к явлениям действительности, порождаемые миром объективных явлений, имеют субъективный характер; возникая как результат обобщения отдельных эмоций, сформировавшиеся отношения становятся образованиями эмоциональной сферы человека, определяющими динамику и содержание эмоционального фона деятельности личности, позволяют определять значимость внешних воздействий; организуются в иерархическую систему. Таким образом, отношения выступают одним из ведущих механизмов внутренней регуляции психической деятельности и поведения личности в долгосрочной (стратегической) перспективе.

В частности, В. П. Позняков отмечает, что «психологические отношения», в одном из своих проявлений, — это особые состояния сознания, которые предшествуют реальному поведению личности и включают в себя эмоциональный и когнитивный компоненты (Позняков, 2000).

Изложенное позволяет утверждать, что знания, представления и отношения человека в совокупности составляют собой высший уровень психического отражения человека, регулирующий его поведение как общественно-исторического существа, что, в свою очередь, позволяет говорить об экономическом правосознании человека как о совокупности экономико-правовых знаний, представлений и отношений, регулирующих его поведение в юридически значимых экономических ситуациях.

#### *Особенности экономического правосознания молодежи: региональное исследование*

Эмпирическое исследование\* проводилось среди учащихся средних общеобразовательных школ, профессиональных лицеев и государственных вузов Карачаево-Черкесской республики. Общая численность респондентов — 1562 чел., в том числе школьников — 392, учащихся лицеев — 267, студентов — 903.

\* В работе представлены и результаты пилотажного исследования по проекту РФФИ № 18-013-01143.

Знания респондентов по рыночной экономике изучались с помощью теста «Знаете ли вы рыночные отношения?», который содержит 18 вопросов. Каждый вопрос предполагал четыре варианта ответа. Всего по тесту каждый молодой человек выбирал ответ из 72 вариантов, среди которых правильных было только 18 ответов. Вопросы касались самых разнообразных проблем: как определяются цены при свободных рыночных отношениях; в каком количестве и как перемещаются произведенные товары; как и почему может возникать дефицит товаров; какие механизмы объединяют рыночные отношения и политические выборы; какие из приведенных утверждений относятся к рыночной экономике; как соотносятся спрос и цена товара; какие ценные бумаги существуют и каковы их особенности; какие преимущества и недостатки имеет кредитование; каково оптимальное финансовое поведение потребителя; какие экономические проблемы существуют у домохозяйств и т. д.

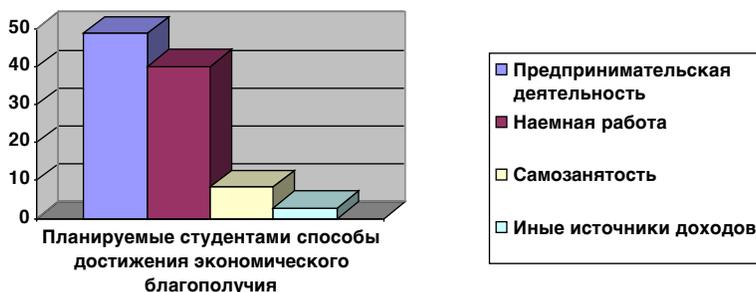
Все многообразные правильные и неправильные ответы были сведены в отдельные таблицы, которые представлены ниже. Количественный и качественный анализ ответов респондентов показал высокий уровень незнания ими элементарных основ рыночной экономики: ошибки допускает (в среднем) каждый второй старшеклассник и каждый третий студент. Это объясняется тем, что экономика в школе (вузе) изучается в некотором отрыве от повседневных забот студентов, от того, каким образом теория рыночных отношений соотносится с личностными намерениями и планами, что лишает их личностной привлекательности.

«Знание» выступает как категория, которая позволяет не только познавать, но и преобразовывать окружающий мир. Данная позиция предполагает необходимость обращения к анализу личностных концепций экономической деятельности в представлениях молодежи. При этом данная концепция выражается не только в смыслах и целях экономической самореализации молодых людей, но и в предполагаемых средствах и ожидаемых результатах планируемой ими экономической деятельности. Представления о способах достижения экономического благополучия, в заданном ключе, выступают исходным инструментарием оценки полноты и адекватности экономических представлений молодежи.

В психологии экономической деятельность следует рассматривать как специфическую разновидность деятельности, порождаемую *потребностью* личности в экономическом благополучии и характеризующуюся соответствующими целями, мотивами, способами действий и результатом. *Целью* экономической деятельности личности является получение дохода, близкого к притязаниям индивида.

Экономические *мотивы* представляют собой побуждения к обеспечению процессов удовлетворения физических и социальных потребностей индивида. *Способы* действий представлены экономическими операциями, с помощью которых осуществляется обретение, сохранение и умножение собственности. *Результатом* экономической деятельности личности является уровень жизни, достаточный для удовлетворения потребностей индивида. Поскольку удовлетворение потребности порождает новую потребность, цикл активности замыкается на личности и вновь разворачивается в следующий вариант деятельности (Китова, 2003).

Стандартной совокупности способов достижения экономического благополучия, пригодной для людей с разными личностными характеристиками и разными социально-экономическими условиями жизнедеятельности, не существует. Каждый субъект должен самостоятельно сформировать собственную концепцию достижения материального благополучия. Для стимулирования и анализа такого выбора (что по своей психологической сущности есть принятие решения) посредством метода «мозговой атаки» были выявлены предполагаемые способы достижения экономического благополучия (рисунок 1).



**Рис. 1.** Представления молодежи о способах достижения экономического благополучия

Как видно из рисунка 1, наиболее приемлемым способом достижения экономического благополучия респонденты считают предпринимательскую деятельность (48,7%).

Структура планируемых респондентами доходов и возможности их сочетания представлена в таблице 1. Часть студентов намерена достичь материального благополучия посредством сочетания наемной работы с предпринимательской деятельностью (30,5%), с индивидуальной трудовой деятельностью (18,2%), с единовременными

**Таблица 1**

Структура планируемых студентами источников дохода

№	Способы достижения экономического благополучия	Кол-во ответов, %
1	Наемный труд и предпринимательская деятельность	30,5
2	Наемный труд и деятельность внутри домохозяйства	18,2
3	Наемный труд	13,6
4	Наемный труд и единовременные заработки	11,0
5	Предпринимательская деятельность	10,3
6	Наемный труд и социальные трансферты (стипендия, пособие по инвалидности или потере кормильца)	7,9
7	Криминальные способы обогащения	3,8
8	Наемный труд и брак по расчету	3,3
9	Затруднились ответить	1,4

заработками, получаемыми от случая к случаю (11,0%), с социальными трансфертами (7,9%). Более трети студентов (13,6%) намерены достигать экономического благополучия за счет профессиональной карьеры строго в качестве наемного работника, а 3,3% рассчитывают при этом еще и на удачный брак как способ повышения экономического благополучия.

Как видно из таблицы 1, ряд названных студентами способов достижения экономического благополучия ориентирован не на результаты собственного труда, а на случайное стечение обстоятельств (выигрыш в лотерею, получение наследства, нахождение клада и т. п.), на иждивенчество (получение льгот от государства, богатые родители и др.). Выявлены своеобразные и нестандартные способы достижения экономического благополучия, осуждаемые общественным мнением, но не имеющие противоправного, криминального характера («удачный брак» и даже «удачный развод»).

Но одну из выделенных подгрупп представлений студентов о способах достижения экономического благополучия можно определить как откровенно *противоправный путь обогащения*. Здесь главенствующим является мнение, что значительное богатство можно нажить только посредством нарушения законодательства (так полагают 41,2% юношей и 30,2% девушек). При этом юноши проявляют большую убежденность в необходимости преступить закон для достижения высокого материального достатка. Отсюда проистекает весьма настораживающий вывод: более трети всех обследованных студентов (35,7%)

достижение экономического благополучия связывают с нелегитимными способами обогащения, такими как: незаконное присвоение активов, коррупция и взяточничество, нарушение прав интеллектуальной собственности, искажение отчетности, отмывание денег и т. д.

Тревогу вызывают и те респонденты, которым представляется, что на наемной работе «на одну зарплату не проживешь, придется брать взятки», т. е. склонны в рамках легитимных способов обогащения использовать еще и криминальные варианты пополнения личного бюджета. Такие представления молодежи, если и не приобретают криминальную направленность, то побуждают их опасно близко подходить к границам законности.

### *Роль социальных факторов в формировании экономического правосознания молодежи*

Критерий справедливости является одним из мотивирующих личностных факторов, а нарушение принципов справедливости может усиливать дисбаланс в личностном развитии и социальном поведении человека (Формирование психологической готовности, 2011; Хубиева, Китова, 2009; Юревич, Журавлев, 2012). Для выявления особенностей оценки молодежью социально-экономической среды, связанных с понятием «социальная справедливость», перед респондентами был поставлен вопрос: «Справедливо ли, по вашему мнению, что одни люди материально обеспечены лучше других? Объясните, почему вы так считаете?». По характеру полученных ответов респонденты распределились следующим образом: 45,3% — «да, справедливо», 43,0% — «нет, не справедливо», 10,4% продемонстрировали нейтральное (эмоционально не окрашенное) восприятие имущественного расслоения населения.

Выявленные позиции частично детерминированы особенностями психологического отношения молодых людей к способам достижения экономического благополучия. Вот типичное высказывание студента, считающего данное явление справедливым: «...с одной стороны, если кто-то изо всех сил старается стать богатым и у него не получается, это может казаться несправедливым, но, с другой стороны, тот, кто смог чего-то добиться, и много для этого трудился, не обязан делиться с менее успешным человеком и содержать его, — ведь тогда это станет несправедливым для того, кто много работал». Эту категорию молодых людей можно считать психологически адаптированными к рыночным отношениям и ожидать, что их социальное поведение, по данному критерию, не будет противоречить принятым в обществе правовым нормам.

Адаптировавшимися к условиям рынка можно также признать респондентов, которые воспринимают имущественное расслоение как естественное явление (таких около 10,0%). Они склонны считать, что наличие богатых и бедных людей не должно вызывать эмоциональных переживаний и нравственных оценок. Вот типичные высказывания: «кто-то хочет быть богатым, а кому-то этого не надо», «так было всегда...», «мне не интересно, что есть у других».

Особого внимания и анализа требует та часть молодежи, которая не склонна признавать имущественное расслоение населения справедливым, ведь в условиях рыночных отношений расслоение общества на богатых и бедных – процесс неизбежный, что обусловлено как различиями в стартовых условиях, так и психологическими особенностями конкретных людей.

Наиболее важным условием социальной среды, оказывающим существенное воздействие на экономическое правосознание личности, является *изменение отношений человека и государства*. Если при социалистическом образе жизни считалось, что государство призвано обеспечивать материальное благополучие своих граждан, то в рыночных условиях отношения личности и государства складываются другим образом. Государство, которое лишилось собственности в период приватизации, не имеет возможности оказывать человеку серьезную и достаточную экономическую помощь, оно само вынуждено жить за счет налогов и сборов, которые поступают от населения. В связи с такими изменениями, резко возрастает роль уважительного отношения граждан к экономическим потребностям государства, и особое значение приобретает *экономическая законопослушность* населения при уплате налогов и сборов.

Несмотря на непрерывные попытки государства смягчить налоговый пресс на доходы граждан, добровольная своевременная и безболезненная уплата налогов встречается далеко не повсеместно. Мы выявили, какие мысли и чувства вызывает у молодежи необходимость уплаты налогов. В качестве примера можно привести сведения об отношении к уплате налогов городских и сельских старшеклассников.

Оказалось, что позиция «надо платить честно» варьируется в зависимости от места проживания, пола и успеваемости респондентов. Среди сельских школьников 52,1% опрошенных – сторонники честных налоговых выплат (в городе таких меньше – 39,2%), среди девушек таковых еще больше – 60,0% (юношей с подобной позицией вдвое меньше); среди хорошистов и троечников – чуть более 47% (отличников, разделяющих такую позицию заметно меньше – 38,1%). Таким образом, численность респондентов, намеренных честно платить налоги, значительна, но не абсолютна.

Оставшаяся часть респондентов намеревается уклониться от прозрачных отношений с государством под разными предложениями. Наиболее часто они объясняют это непомерно высокими ставками налоговых платежей. Так, позиция «если платить честно, то разоришься» поддерживается примерно одинаковым количеством как городских (27,4%), так и сельских школьников (27,1%). Некоторая часть старшеклассников (6,0%) мысленно допускает возможность полного отказа от уплаты налогов. Среди них больше городских школьников (7,8%), чем сельских (4,1%), юношей вдвое больше, чем девушек (соответственно, 8,2 и 4,1%).

Следующую подгруппу составляют старшеклассники, осознающие «игры» с налогами опасным явлением. В этой позиции городские школьники более многочисленны (25,5%), чем сельские (16,7%). Девушки опасаются налоговых органов вдвое меньше (14,0%), чем юноши (28,5%), но, тем не менее, как было показано, готовы честно платить налоги в два раза чаще, чем их одноклассники. Это свидетельствует о более высокой социальной ответственности девушек.

Чтобы исследовать представления студентов о социально-экономических условиях достижения экономического благополучия, был включен в опросный лист вопрос: «Почему, по вашему мнению, одни люди добиваются высот материального благосостояния, а другие – нет?». Обобщение и анализ полученных ответов показал, что в представлениях студентов находят отражение шесть типов социально-экономических условий внешней среды, способствующих обогащению личности в рыночных условиях. Среди них: экономические условия – наличие хорошей работы или/и своего бизнеса (29,1%); нравственные условия – экономическое поведение, не выдерживающее моральных критериев оценки (23,2%); правовые условия, связанные с несовершенством и/или нарушением социальных норм и правоприменительной деятельности (21,3%); фаталистические условия – представления, будто обогащение мало зависит от самого человека, его поступков и воли (11,5%); политические условия обогащения – негативное влияние политики государства на уровень жизни граждан (6,6%); образовательные – зависимость степени материального благополучия от уровня и качества образования (5,2%). Временные условия, в которых выражается осознание того, что достижение материального благополучия – это результат планомерных и длительных усилий, а не одномоментный акт, отметили только 3,1% респондентов.

### *Формирование экономического правосознания личности*

Развитие личности в экономической деятельности регулируется уникальной системой мотивов, присущих конкретной личности. Сле-

довательно, основными принципами экономической социализации молодежи могут выступать принципы гуманистической психологии, реализуемые через управление смыслами и ценностями жизнедеятельности личности.

С психологической точки зрения, для развития экономического правосознания молодежи наиболее адаптивна пятиуровневая теория потребностей личности А. Маслоу, согласно которой удовлетворение базовых (низших) потребностей ведет к активизации потребностей более высокого уровня. Методически данный подход может реализовываться посредством проективных учебно-исследовательских работ студентов, опирающихся на личную систему экономико-правовых ценностей и знаний, способствующих достижению и сохранению целостности личности. В этом случае каждый молодой человек, под руководством преподавателя, сам берет на себя ответственность за решение актуальных экономических проблем, которая принимается им на основе осознания смысла жизни и соответствующих избранному смыслу социально-экономических и общественно-политических потенциалов, а также разработкой и выбором социально приемлемых способов их реализации.

Опыт экспериментальной работы по формированию экономического правосознания молодежи показал в более ранних исследованиях, что психолого-педагогическая программа формирования *экономической концепции жизнедеятельности* должна подчиняться закономерной логике психолого-педагогического воздействия: сначала у молодежи формируется представление о предмете или явлении, затем вырабатывается соответствующее отношение к нему и далее осваиваются адекватные способы поведения и деятельности в реально заданной ситуации.

Содержательно такая профилактическая программа должна включать когнитивный, эмоциональный и когнитивный компоненты, которые отражают специфику успешной экономической социализации личности в современных условиях развития общества, без чего невозможно будет говорить о психологической готовности молодежи к профессиональной деятельности в заданных правовых условиях (Китова, 2012; Семёнова, Ханова, 2015; Социально-психологические исследования коррупции, 2017; Формирование экономического правосознания..., 2017).

## **Выводы**

Таким образом, знания, представления и отношения человека в совокупности составляют высший уровень психического отражения человека, регулирующий его поведение как общественно-историчес-

кого существа. Экономическое правосознание – это сфера общественного, группового и индивидуального сознания, отражающая социальную действительность в форме экономико-правовых знаний, правовых представлений и отношений к праву и правоприменительной деятельности в экономической сфере, регулирующих человеческое поведение в юридически значимых экономических ситуациях.

Теоретическая концепция достижения экономического благополучия у современной молодежи в основных чертах сформирована, но оказывается противоречивой и неадекватной условиям рыночных отношений из-за ряда объективных (условия социальной среды и отсутствие соответствующего просветительского воздействия) и субъективных причин (уровень сформированности знаний о способах достижения экономического благополучия).

Ядро представлений студентов об условиях достижения материального благополучия образовано несколькими составляющими: правовыми, экономическими, психологическими условиями. На более высоком смысловом уровне к ним присоединяются такие значимые для достижения материального благополучия факторы, как: социальные, случайные, компетентностные, образовательные, временные (протяженные во времени). Личностная значимость данных представлений в значительной степени зависит от гендерных особенностей студентов.

Формирование экономического правосознания молодежи должно быть направлено на формирование избирательного отношения к социально-экономической и экономико-правовой информации, на развитие умения ее ранжировать, проектировать (конструировать) на ее основе условия для экономической самореализации, не нарушающие установленного правопорядка современного российского общества.

Формирование экономико-правовых знаний, представлений и отношений молодежи, адекватных рыночным условиям, способствует оптимизации их экономического правосознания и выступает стратегическим фактором развития современного общества и адаптации молодежи к легитимной трудовой деятельности.

## Литература

- Журавлев А. Л.* Особенности междисциплинарных исследований в современной психологии // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 15–32.
- Журавлев А. Л., Журавлева Н. А.* Программа социально-психологического исследования экономического сознания личности // Со-

- временная психология: состояние и перспективы исследований: юбилейная научная конференция. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 11–41.
- Журавлев А. Л., Соснин В. А., Китова Д. А., Нестик Т. А., Юревич А. В.* Мас-совое сознание и поведение: тенденции социально-психологических исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
- Китова Д. А., Дышеков Б. Н.* Формирование психологической готовности личности к легитимной предпринимательской деятельности // Психология в экономике и управлении. 2011. № 1. С. 29–35.
- Китова Д. А.* Материальное самообеспечение личности в изменяющихся социально-экономических условиях России: Психологическое исследование. Ставрополь: Изд-во Сев-КавГТУ, 2003.
- Китова Д. А.* Экономическая психология субъекта жизнедеятельности: теория, методология, практика // Экономическая психология в современном мире. М.: Финансовая академия при Правительстве РФ, 2012. С. 148–161.
- Купрейченко А. Б., Журавлев А. Л.* Экономическое самоопределение молодежи: структура и детерминация // Вестник практической психологии образования. 2007. № 1. С. 50–56.
- Позняков В. П.* Психологические отношения субъектов экономической деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2000.
- Проблемы социальных конфликтов в современной психологии: сущность, детерминанты, регулирование / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, Д. А. Китова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
- Психологические исследования глобальных процессов: предпосылки, тенденции, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018.
- Семёнова Ф. О., Ханова З. Г.* и др. Актуальные проблемы социальной психологии и психологии профессиональной деятельности: коллективная монография. СПб.: НИЦ-АРТ, 2015.
- Состояние преступности за январь–сентябрь 2017 года. URL: <https://xn--blaew.xn--plai/reports/item/11341800> (дата обращения: 05.07.2018).
- Социально-психологические исследования коррупции / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Д. А. Китова, В. А. Соснин. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
- Узденов Т. М., Китова Д. А.* Представления студентов о целях и средствах достижения экономического благополучия // Гуманизация образования. 2009. № 3. С. 129–133.
- Формирование психологической готовности молодежи к предпринимательской деятельности в сфере малого бизнеса: коллективная монография. Карачаевск: Изд-во КЧГУ им. У. Д. Алиева, 2011.

- Формирование экономического правосознания молодежи как стратегический фактор развития современного общества: коллективная монография. Карачаевск: Изд-во КЧГУ им. У.Д. Алиева, 2011.
- Ханова З. Г., Китова Д. А.* Психологические особенности представлений студентов о предпринимательской деятельности // Экономико-психологические проблемы принятия экономических решений в условиях глобальных изменений: Материалы Всероссийской научной конференции. М.: Спутник+, 2015. С. 12–16.
- Ханова З. Г., Китова Д. А., Хубиева Р. Т.* Психологическая готовность к экономической самореализации как предмет психологического исследования // Вестник Дагестанского государственного университета. Сер. 2. «Гуманитарные науки». 2012. № 4. С. 200–203.
- Хубиева Р. Т., Китова Д. А.* Психологическая готовность молодежи к экономическим отношениям в современных условиях // Гуманизация образования. 2009. № 1. С. 104–109.
- Юревич А. В., Журавлев А. Л.* Коррупция в современной России: психологический аспект // Знание. Понимание. Умение. 2012. № 2. С. 56–65.
- Ярошевский М. Г.* Краткий психологический словарь / Науч. ред. А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. М.: Политиздат, 1985.

## **The economic awareness of young people as a factor of readiness for professional activities**

*D. A. Kitova (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The formation of economic and legal views of young people that are adequate to modern social conditions is an important factor in the development of any society. In this regard, the formation of a legitimate sense of justice among young people is an independent psychological task. The paper discusses the structure and content of economic and legal ideas of young people, suggests theoretical and methodological approaches to their research and optimization.

*Keywords:* knowledge, perceptions, relation, wage labor, economic and legal views, social factors, the formation of legal view.

## **Психологические составляющие личностного потенциала руководителя территориальных органов МЧС**

*А. Р. Григорян, С. И. Филиппченкова, Е. А. Евстифеева (Тверь)*

*Тверской государственный технический университет*

В статье представлены результаты исследования психологических особенностей профессиональной деятельности руководителя в системе МЧС, которая является сложной, полифункциональной и многоаспектной и предъявляет особые качества к личности профессионала. Личностный потенциал понимается как интегральная (субъектная, когнитивная, поведенческая) способность и холистическая установка к самоизменению. Результаты эмпирического исследования демонстрируют, что ведущими профессионально важными качествами руководителей системы МЧС как психологическими составляющими его личностного потенциала являются готовность к риску, коммуникативные и организаторские, лидерские способности, стабильный психоэмоциональный статус, моральная нормативность и духовно-нравственные качества.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность руководителя, профессионально важные качества, личностный потенциал, управление.

Руководитель территориальных органов МЧС – ключевая фигура в решении проблемы национальной безопасности Российского общества. Россия, как и глобальное сообщество, переживает на себе воздействие множественных рисков, нарастающих экстремальных ситуаций, техногенных катастроф, экологической незащищенности, разрушающих человека социокультурных и психогенных факторов. Актуальность исследования модальности формирования личностного потенциала руководителя в системе МЧС и возможностей его рефлексивного обеспечения в современном российском обществе обусловлена блоком теоретических и практических факторов. Личностный потенциал понимается как интегральная (субъектная, ко-

гнитивная, поведенческая) способность и холистическая установка к самоизменению. От личностного потенциала руководителя определяющим образом зависят синергические эффекты работы системы и организационной структуры МЧС.

Специфические условия профессиональной деятельности (скорость принятия решения в условиях дефицита времени, принятие решений в условиях неопределенности и риска, просоциальные установки, когнитивная гибкость мышления, интеллектуальный ресурс, ответственность, рефлексивность и др.) перманентно влекут трансформацию профессионально важных качеств руководителей в структурах МЧС.

Профессиональная деятельность руководителя включает определение цели и задачи управления, обработку информации, выработку и принятие решения, исполнителями которого будут отдельные сотрудники или коллектив в целом. Это совокупность действий руководителя или работников аппарата управления по отношению к человеку или коллективу, являющемуся объектом управления. Управленческая деятельность представляет собой реализацию определенных универсальных управленческих функций. Система этих функций присуща любой управленческой деятельности, независимо от ее конкретного вида, хотя степень их выраженности может быть различной. В связи с этим инвариантная система управленческих функций является еще одной из основных ее характеристик (Друкер, 2008).

Управленческая деятельность специфична по организационному статусу ее субъекта-руководителя. Руководитель одновременно является членом организации и стоит как бы вне ее — над ней — в силу своего иерархически высшего положения. Это порождает множество трудностей практического характера. Исследования показывают, что эффективность деятельности организации тем выше, чем в большей мере руководитель является не просто формальным «начальником», но и неформальным лидером, т. е. реальным членом организации. Но одновременно и сохранение иерархического начала также является действенным средством обеспечения эффективности деятельности организаций. Одним из важных признаков управленческой деятельности является сочетание двух основных принципов ее организации — иерархического и коллегиального, а также необходимость их оптимального согласования (Лапыгин, 2010).

Управленческая деятельность достаточно специфична по ее типичным условиям. Они подразделяются на внешние и внутренние. К внешним условиям относятся жесткие временные ограничения, хроническая информационная неопределенность, наличие высо-

кой ответственности за конечные результаты, нерегламентированность труда, постоянная нехватка ресурсов, частое возникновение так называемых экстремальных – стрессовых ситуаций. К внутренним условиям относятся необходимость одновременного выполнения многих действий и решения многих задач; противоречивость нормативных предписаний, их неопределенность, а часто и отсутствие; несформулированность в четком и явном виде оценочных критериев эффективности деятельности, а иногда их отсутствие; множественная подчиненность руководителя различным вышестоящим инстанциям и обусловленная этим противоречивость требований с их стороны.

К критериям эффективности управленческой деятельности относят показатели, выражающие главную меру желаемого результата, которая учитывается при рассмотрении вариантов решения. Критерии эффективности управления определяются не только оптимальностью функционирования объекта управления, но и способностью характеризовать качество труда в организационной системе, экологическую и социальную его эффективность.

Отталкиваясь от основных задач управления, можно сформулировать наиболее важные свойства и черты успешного руководителя как психологические составляющие его личностного потенциала. Д. А. Леонтьев дескриптирует потенциал личности так: «Личностный потенциал – это интегральная системная характеристика индивидуально-психологических особенностей личности, лежащая в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий. Это способность личности проявлять себя в качестве личности, выступать автономным саморегулируемым субъектом активности, оказывающим целенаправленные изменения во внешнем мире и сочетающим устойчивость к воздействию внешних обстоятельств и гибкое реагирование на изменения внешней и внутренней ситуации» (Личностный потенциал, 2011, с. 8).

Разрабатываемый в отечественной психологической науке концепт «личностного потенциала» достаточно валидно объясняет пакет личностных характеристик профессионала. В профессиональной среде, которую исследует психология труда, личностный потенциал звучит как синергичная возможность к самоизменению в профессиональной среде. Концепту личностного потенциала имплицитны такие взаимозависимые составляющие автономии как рефлексивность, ответственность, волевые и лидерские качества, коммуника-

тивные и организаторские склонности, творческий потенциал, личностные факторы принятия управленческих решений.

Важно осознавать, что профессиональная деятельность руководителя в системе МЧС в социальных реалиях сопровождается ускоренной, форсажной трансформацией человекоориентированных и других практик. Это обстоятельство аффицирует такие изменения, как когнитивная гибкость на всех этапах принятия решений, адаптируемость к новым видам опытного знания, готовность изменить целеполагающий вектор деятельности с релевантными средствами, переформулировать этические, ценностные приоритеты деятельности.

Профессиографический анализ трудовой деятельности руководителя территориальных органов МЧС позволил определить ее основные особенности: руководитель принимает решения о необходимом для осуществления операций по удержанию или защите территории, количестве техники и людских ресурсов; управляет и делает прогноз будущей потребности в людских ресурсах; осуществляет руководство и оказывает техническое и организационное содействие своим сотрудникам; представляет свое подразделение во время официальных мероприятий; анализирует факты и конъюнктуру, чтобы предвидеть возможную опасность; принимает решения и отдает приказы подчиненным; в рамках сложных операций принимает участие в различных акциях, составляет доклады в серьезных случаях; обнаруживает потенциальную опасность; неукоснительно соблюдает закон и устав во всех операциях (Марьин, 1998).

Профессиональная деятельность руководителя в системе МЧС, являясь сложной, полифункциональной и многоаспектной, предъявляет особые качества к личности профессионала. Нами разработана модель эффективного профессионала-руководителя, включающая в себя такие блоки профессионально важных качеств, как интеллектуально-мнестический, эмоционально-личностный и мотивационно-волевой. Интеллектуально-мнестический блок качеств включает высокий интеллект, развитое абстрактное и логическое мышление, креативность, внимание и память, развитые профессиональные навыки и знания, осмысленный опыт (учебный, профессиональный, организаторский), коммуникативные и организаторские склонности, лидерские способности, консервативность и невысокая степень внушаемости отсутствие тенденции к радикальным решениям без необходимой проработки существенных деталей, рациональность и готовность к оправданному риску.

Эмоционально-личностный блок профессионально важных качеств руководителя территориальных органов МЧС включает: высо-

кую моральную нормативность, рефлексивность, соблюдение установленных норм и правил поведения, практичность и стремление руководствоваться реальными возможностями, эмоциональную устойчивость, уверенность в своих силах, стабильный психоэмоциональный статус (низкий уровень актуальной тревоги, низкий уровень суммарной фрустрации, отсутствие беспокойства, внутреннего напряжения), эмоциональную включенность в социальное взаимодействие с окружающими, способность к построению доверительных отношений с подчиненными, постоянство установок, интересов и целей.

И наконец, мотивационно-волевой блок профессионально важных качеств составляют интернальный локус контроля, развитые волевые качества, мотивация достижения успеха, социально-психологические установки на цель, процесс и результат деятельности в потребностно-мотивационной сфере.

С целью апробации разработанной психологической модели эффективного профессионала-руководителя в системе МЧС в 2016–2017 гг. было проведено социально-психологическое исследование психологических составляющих личностного потенциала руководителей ГУ МЧС (по Тверской области). В исследовании приняли участие 90 человек, все аттестованные сотрудники среднего и старшего начальствующего состава Главного управления МЧС России по Тверской области. В возрасте от 23 до 47 лет. Средний стаж службы – 15,3 года. Следует отметить, что выборка испытуемых характеризуется значительным преобладанием мужчин.

Психодиагностический инструментарий исследования составили методики: методика диагностики уровня рефлексивности А. В. Карпова, методика диагностики личностных факторов принятия решений (ЛФР-25) Т. В. Корниловой, методика «Творческий потенциал», методика определения коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2), методика «Лидерский потенциал», методика «Стили Управления», методика «Индивидуальные стили мышления», методика «16-факторный личностный опросник Кеттелла» (форма А).

Результаты исследования привели к следующим выводам. Психодиагностическое тестирование с применением методики диагностики уровня рефлексивности А. В. Карпова демонстрирует уровень рефлексивности у испытуемых в пределах средних значений с тенденцией к низкому (среднегрупповой показатель всей выборки в целом составил 5,31 стена (по шкале от 0 до 10 стенов). Полученный показатель указывает в целом на средний уровень рефлексивности у руководителей МЧС: им свойственно задумываться над проис-

ходящим, над причинами своих действий и поступками других людей, над их последствиями. Однако испытуемые не всегда стараются планировать свою деятельность, иногда бывают импульсивны, учитывают не всегда возможные варианты при принятии управленческих решений. Кроме того, иногда у респондентов возникают трудности в общении с другими людьми.

Проведено исследование личностных факторов принятия управленческих решений руководителями МЧС с использованием опросника ЛФР-25 (модификации немецкой методики Q-сортировки, осуществленной Т. В. Корниловой). Согласно результатам проведенного исследования, руководители МЧС в целом демонстрируют высокий уровень рациональности. Среднегрупповой показатель рациональности испытуемых  $8,86 \pm 2,22$  балла, готовности к риску —  $3,63 \pm 1,99$  балла. Высокие баллы по показателю рациональности свидетельствуют о выраженности рациональности в принятии решений, готовности обдумывать свои поступки, а также действовать при возможно более полной ориентировки в ситуации. Испытуемые не склонны к риску.

Исследование, направленное на определение творческого потенциала у руководящего состава Главного управления МЧС России по Тверской области, выявило у исследуемых средний уровень творческого потенциала. По шкале творческий потенциал среднегрупповой результат равен 42,33 балла в диапазоне значений от 30 до 50 баллов. Это может свидетельствовать о том, что они обладают качествами, которые позволяют использовать творчество, но в силу специфики профессиональной деятельности, связанной с высокой ответственностью, необходимостью подчиняться приказам вышестоящего руководства, не имеют возможности себя творчески проявить. Им приходится исключать творчество и использовать свой творческий потенциал во внеслужебное время.

Далее проведена психологическая диагностика коммуникативных и организаторских способностей руководителей МЧС. Согласно результатам проведенного исследования, руководители МЧС в целом демонстрируют достаточно высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей. По шкале «коммуникативные склонности» среднегрупповой результат равен 3,66 балла. Это свидетельствует об умении испытуемых четко и быстро устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремлении расширять контакты, желании участвовать в групповой деятельности и т. д. Коммуникативные способности играют важную роль в жизни любого человека. Развитие таких способностей необходимо как для построения карьеры, так и для личных отношений.

Руководитель должен владеть навыками управления, знать основы психологии взаимоотношений для минимизации производственных проблем. Применение навыков коммуникации важно в любых стрессовых ситуациях. Далее по шкале «организаторские склонности» среднегрупповой результат равен 3,83 стена. Это говорит об умении испытуемых влиять на людей, стремлении проявлять инициативу и вести людей за собой. Качества организатора должны быть присущи талантливому руководителю. Они включают в себя коммуникативные, лидерские способности и стремления, психологическую гибкость.

Следующим этапом нашего исследования стало выявление лидерских способностей у руководителей МЧС с помощью методики «Лидерский потенциал». Данный экспресс – тест, который содержит всего десять вопросов, позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности. Лидер – это руководитель, который способен в ситуации неопределенности, угрозы предлагать новые нестандартные решения (направления действий), вести за собой сотрудников, вселяя в них энтузиазм и уверенность в том, что цель будет достигнута. Он создает условия, в которых люди сами хотят добиваться выдающихся результатов. Неумение руководителя осуществлять лидерскую функцию, особенно в экстренной ситуации приводит к тому, что сотрудники не могут справиться с ней и работают неэффективно. При проведении исследования лидерского потенциала руководителей МЧС были получены следующие результаты. По шкале лидерский потенциал среднегрупповой результат равен 7,3 стена. Высокие результаты по данной шкале свидетельствуют о том, что у испытуемых заложены достаточно высокие лидерские способности. Испытуемые способны влиять на людей, проявлять инициативу, устанавливать цели и линию поведения группы и вести людей за собой.

Проведено исследование предпочитаемых стилей управления А. А. Ершова у руководителей МЧС. Методика направлена на выявление направленности руководителя на дело, на межличностные контакты, на себя или на официальную субординацию. Данная методика предлагает двадцать различных ситуаций и способы поведения в той или иной ситуации. Она позволяет не только определить доминирующий тип ориентации у руководителя, а также по сочетанию преобладающих ориентаций, выявить стиль управления, присущий данному руководителю. Следует подчеркнуть, что у одного руководителя может присутствовать несколько стилей. Равномерное распределение ответов в каждом стиле (от 4 до 6 баллов) свидетельствует о гибкости руководителя, его способности активно адаптироваться

к ситуации, об умении перестраивать стиль руководства. Доминирующий стиль ориентации по шкале фиксируется в случае, когда более 10 ответов приходится на одну шкалу, что не желательно. Ориентация незначительна или отсутствует, если руководитель не дает ответов по данному типу или имеется их незначительное количество (до 2–3). Исследование, направленное на определение предпочтительного стиля управления у руководящего состава Главного управления МЧС выявило следующую картину. По шкале «Ориентация на дело» (Д) средний групповой показатель равен 6,96 балла. Высокий показатель по этой шкале характеризует высокий уровень компетентности человека, способность к самостоятельному принятию решений, личную продуктивность.

По шкале «Ориентация на межличностные контакты» (К) средний групповой результат равен 2,23 балла. Низкое значение по данной шкале указывает на низкую воспитательную, гуманную направленность в работе у испытуемых, их нежелание или неумение делегировать полномочия, вовлекать членов коллектива в процесс принятия решений. По шкале «Ориентация на себя» (С) средний групповой результат равен 5,5 балла. Такой результат характеризует наличие у испытуемых стремления реализовывать себя в руководящей работе, добиться личных целей, стремления к самостоятельности и независимости. По шкале «Ориентация на официальную субординацию» (О) средний групповой результат равен 5,3 балла. Это может указывать на то, что испытуемым свойственно соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, а именно, казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой.

Таким образом, можно сделать вывод, что большинство исследуемых при решении вопросов чаще склонны применять инициативный стиль управления. Данный стиль управления характеризуется одновременным преобладанием ориентации руководителя на дело и на себя. Такой руководитель очень инициативен и настойчив, превыше всего ценит деловые качества, способен добиваться хороших результатов в деятельности, своевременного и качественного выполнения задания всем коллективом (особенно если это подкреплено личным авторитетом). Испытуемым свойственно соблюдать внешние проявления деятельности руководителя, а именно: казаться руководителем, соблюдать большую дистанцию с подчиненными, сохранять авторитет любой ценой. Однако необходимо помнить, что ориентация на чисто деловые отношения с подчиненными оказывает отрицательное воздействие на коллектив. Поэтому благоприятный социально-психологический климат в коллективе возможен, если

его руководитель окажется способным периодически переключаться и на решение социально-психологических задач.

Было проведено исследование, направленное на определение индивидуальных особенностей мышления у руководящего состава Главного управления МЧС России по Тверской области. С этой целью была использована методика «Индивидуальные стили мышления». Данная методика содержит 18 неоконченных утверждений, касающихся различных способов принятия решений. Каждому утверждению предлагается 5 возможных вариантов окончаний, соответствующих различным стилям мышления. Тот стиль мышления, который в сумме набрал большее количество баллов, в сравнении с остальными, и является предпочтительным для сотрудника. Исследование выявило следующую картину. Испытуемые при решении вопросов используют все стили мышления. Небольшое предпочтение отдают аналитическому и идеалистическому стилям. Такие результаты подтверждаются тем, что на руководителях лежит ответственность за принятие решения и выполнение поставленных задач, поэтому они чаще используют аналитический стиль мышления, так как ориентированы на систематическое и всестороннее рассмотрение вопроса или проблемы в тех аспектах, которые задаются объективными критериями. К принятию решений они подходят рационально. Идеалистический стиль мышления испытуемые чаще используют в работе с личным составом, когда нужно учитывать субъективные и социальные факторы, решать такие проблемы, где важными являются эмоции, чувства, оценки и прочие субъективные моменты. К реалистическому и прагматическому стилям мышления руководители Главного управления прибегают несколько реже. Эти стили в основном ориентированы только на признание фактов, на непосредственный личный опыт, на использование той информации, которая легко доступна и эти стили используют в тех случаях, когда необходимо быстрое получение конкретного результата (пусть и ограниченного).

Осуществлено комплексное психодиагностическое исследование личностных особенностей руководителей МЧС с использованием методики «16-факторный личностный опросник Кеттелла» (форма А). Нами составлен комплексный психологический портрет руководителя МЧС. Испытуемые не склонны к избеганию межличностных взаимоотношений с людьми, но проявляют активность в установлении и сохранении контактов. Инициативу в общении им свойственно проявлять в случае личной заинтересованности или невозможности решения своих проблем иными способами кроме как коммуникативного. Руководителям свойственно проявлять смелость и пред-

приимчивость в социальных контактах, будь то общении с большой аудиторией или авторитетными людьми. Интеллектуальные (когнитивные) способности у руководителей выше среднего уровня. Испытуемые достаточно эрудированы, у них развиты абстрактное мышление и логика. Они обладают высокой способностью к обучению, к усвоению новой информации. Руководителям свойственна практичность и прагматичность мышления. В действиях и поступках они стремятся руководствоваться реальными возможностями. Руководители в большинстве своем склонны к консерватизму. Они стремятся следовать установленным нормам и правилам, уважают традиции. Новые идеи и варианты решений предпочитают использовать обдуманно, лишь после того, когда ими проведена всесторонняя оценка всех возможных последствий, не склонны экспериментировать.

Руководители ГУ МЧС демонстрируют высокий уровень эмоциональной устойчивости, имеют достаточный уровень личностной интегрированности, отличаются реалистичным восприятием действительности, происходящих событий. Они самостоятельны, уверены в своих способностях справиться с различными трудностями, устойчивы в стрессовых ситуациях. Сильные эмоциональные реакции возможны в тех случаях, когда глубоко затрагиваются их актуальные потребности и личностные интересы. Руководителям МЧС свойственны такие личностные качества как: сдержанность, рассудительность и предусмотрительность в поведении и в решениях. Они склонны проявлять смелость и решительность, но исключительно в значимых ситуациях, когда это требуется, настроение больше зависит от внешних влияний, чем от внутренних факторов.

У руководителей МЧС хорошо развиты регуляторные свойства личности. Руководителей можно характеризовать как организованных, настойчивых, ответственных, с ярко выраженным чувством долга, способных настроить себя на достижение поставленной цели, невзирая на внутреннее сопротивление и внешние препятствия. Испытуемые умеют сохранять самообладание в критических ситуациях, способны регулировать внешние проявления эмоций, они дисциплинированы, склонны соблюдать общепринятые нормы и правила.

Таким образом, результаты проведенного социально-психологического исследования исследования демонстрируют, что ведущими профессионально важными качествами руководителей системы МЧС являются готовность к риску, коммуникативные и организаторские, лидерские способности, стабильный психоэмоциональный статус (отсутствие напряженности и тревожности), и моральная нормативность (духовно-нравственные качества). Эти качества в полной

мере демонстрируют руководители МЧС, принявшие участие в проводимом исследовании. Именно этими качествами мы дополняем существующие психogramмы пожарных и спасателей.

На основании результатов проведенного исследования были разработаны следующие практические рекомендации для руководителей МЧС.

- В системе психологического сопровождения управленческой деятельности руководителей в системе МЧС с целью использования в профессиональной практике отбора на руководящие должности и аттестации руководителей высшего звена управления в системе МЧС необходимо использовать адекватную управленческой деятельности пожарных модель эффективного профессионала-руководителя ГУ МЧС. Модель дифференцирует такие конструктивные составляющие (блоки индивидуально-психологических качеств), как интеллектуально-мнестический, эмоционально-личностный, мотивационно-волевой. Разработанная и апробированная психogramма руководителя ГУ МЧС обладает высокой прогностической валидностью.
- Успешности профессиональной деятельности руководителей ГУ МЧС содействуют такие особенности личностного потенциала как ответственность (интернальность), рефлексивность, лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности, творческий потенциал, личностные факторы принятия управленческих решений, стиль управленческой деятельности и стратегии деловой коммуникации. Данные индивидуально-психологические качества составляют структуру личностного потенциала, их необходимо учитывать как при профессиональном отборе кадров на руководящие должности в системе МЧС, так и систематическом мониторинге динамики профессионально-важных качеств руководителей.
- На основании полученных психодиагностических данных и разработанного комплексного психологического портрета эффективного руководителя ГУ МЧС разработан и внедрен в профессиональную деятельность психологов с системе МЧС авторский психологический тренинг, направленный на развитие их ведущих профессионально важных качеств. С целью апробации и установления эффективности разработанного тренинга данная программа была проведена на репрезентативной выборке руководителей системы МЧС, проведена «входная» и «результатирующая» психодиагностика. На достоверном уровне зарегистрированы значимые показатели развития уровня рефлексивности, ком-

муникативных способностей, рациональности, ответственности, лидерского и творческого потенциала. Эти профессионально важные качества составляют структуру личностного потенциала руководителей ГУ МЧС. В результате апробации программы тренинга развития профессионально важных качеств руководителя ГПСМЧС были получены данные, подтверждающие его эффективность в развитии рефлексивности, коммуникативных качеств, интернальности в области межличностных отношений (Им), рациональности и толерантности к неопределенности. Была проведена психологическая диагностика до и после проведения тренинга с использованием методик: методика диагностики рефлексивности А. В. Карпова, опросник «Личностные факторы принятия решений» ЛФР-25 Т. В. Корниловой, методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2), методика «Творческий потенциал», методика «Лидерский потенциал», методика «Стили Управления», методика «Индивидуальные стили мышления». При реализации входной и выходной диагностики для выявления интернальности (ответственности) руководителей был нами применен также опросник уровня субъективного контроля Дж Роттера. Согласно результатам, полученным с помощью психодиагностических методик, проведенных до и после проведения тренинга и математико-статистического анализа с использованием критерия Манна–Уитни, зарегистрированы значимые показатели повышения исследуемых параметров (при достоверности различий на уровне  $p < 0,05$ ): среднегрупповой показатель уровня рефлексивности (методика А. В. Карпова) увеличился на 2,7 балла, уровень развития коммуникативных способностей (КОС-2) повысился на 4,47 балла, уровень рациональности (ЛФР-25 Т. В. Корниловой) возрос на 2,24 балла, показатель интернальности в области межличностных отношений (УСК Дж. Роттера) увеличился на 2,68 балла, показатель уровня развития лидерского потенциала возрос на 1,6 балла, показатель уровня развития творческого потенциала увеличился на 9,1 балла.

В итоге, на успешность и эффективность профессиональной деятельности значительное влияние оказывают комплементарность требований профессии и уровень сформированности необходимых для нее индивидуально-психологических особенностей человека, его профессионально важных качеств. Лишь в этом случае профессионал способен раскрыть свой личностный потенциал в трудовой деятельности.

## Литература

- Друкер П. Ф.* Эффективный руководитель. М.: ИД «Вильямс», 2008.
- Лапыгин Ю. Н.* Стратегический менеджмент. М.: Инфра-М, 2010.
- Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011.
- Марьин М. И.* Профессиография основных видов деятельности сотрудников ГПС МВД России: Пособие / М. И. Марьин, И. Н. Ефанова, М. Н. Поляков и др. М: ВНИИПО, 1998.

### **Psychological components of personal potential of the head of territorial authorities of the ministry of emergency situations**

*A. R. Grigoryan, S. I. Filippchenkova, E. A. Evstifeeva (Tver)*

The Tver State Technical University

Results of a research of psychological features of professional activity of the head in the system of the Ministry of Emergency Situations which is difficult are presented in article, multifunctional and multidimensional and shows special qualities to the identity of the professional. Personal potential is understood as integrated (subject, cognitive, behavioural) ability and holistic installation to self-change. Results of an empirical research show that the leading professionally important qualities of heads of system of the Ministry of Emergency Situations as psychological components of his personal potential are readiness for risk, communicative and organizing, leader abilities, the stable psychoemotional status, moral normativity and spiritual and moral qualities.

*Keywords:* professional activity of the head, professionally important qualities, personal potential, management.

## **Структура личностных свойств в группах «успешных» и «неуспешных» больничных клоунов**

*Е. С. Гурьева, Р. Ф. Сулейманов (Казань)*

*Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязева*

Исследование посвящено сравнительным личностным характеристикам более успешных (работающих в профессии от 4 до 11 лет) и менее успешных (покинувших профессию) больничных клоунов. Изучались: личностная креативность, нервно-психическая устойчивость, эмоциональный интеллект, личностные качества. Более успешные испытуемые показали преимущество перед менее успешными по параметрам лидерство ( $p \leq 0,01$ ), лабильность ( $p \leq 0,01$ ), экстраверсия ( $p \leq 0,05$ ), компромиссность ( $p \leq 0,05$ ), коммуникабельность ( $p \leq 0,001$ ), что обеспечивает им успешное взаимодействие с детьми, решать различные задачи, проявлять инициативу, быть гибкими в общении. Факторизация переменных (при однофакторном решении) показала, что структуру личностных свойств более успешных больничных клоунов образуют блоки свойств креативности, эмоциональности и личностных качеств, а менее успешных — блоки эмоциональных и личностных качеств. Результаты свидетельствуют о важности креативности в деятельности успешного больничного клоуна, что позволяет в меняющихся условиях быстро находить эффективные решения, быть открытыми к новой информации, творчески самовыражаться в деятельности. Сформулированы рекомендации по отбору, обучению и повышению квалификации больничных клоунов.

*Ключевые слова:* больничный клоун деятельность личностные качества

### **Введение**

Успешная деятельность больничных клоунов зависит от их профессионализма, который включает в себя профессионально важные качества. Профессионально важные качества (ПВК) представляют со-

бой индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. К ПВК относятся и способности, но они не исчерпывают всего объема ПВК (Шадриков, 1996, с. 66).

О важности исследования больничной клоунады пишет И. И. Прочухан: «Подобные проекты очень важны для нормального функционирования общественной системы» (Прочухан, 2012, с. 31).

Ему вторят Т. В. Сиротина и С. М. Миллер: «Хотелось бы, чтобы это направление психосоциальной работы с детьми развивалось дальше. Применение данной технологии требует особых качеств, умения и навыков, необходимо сочетание актерских данных, психологической компетенции и знаний о специфике человека, находящегося в трудной жизненной ситуации с точки зрения психосоциальной работы» (Сиротина, Миллер 2015, с. 6).

К подобным мнениям склоняются и зарубежные авторы. В частности, К. Форд пишет, что «Больничная клоунада — это новая технология психосоциальной работы для социальных работников, психологов и даже актеров. Положительные отзывы детей, родителей, врачей, самих больничных клоунов свидетельствуют, что данная технология работает, она полезна и значима» (More than just clowns..., 2014, с. 295).

Л. Лиге отмечает, что клоунада позволяет ребенку развить волю и перспективу желаний (Linge, 2012, с. 86).

В своем исследовании Р. Р. Парс изучал значение смеха на длительность лечения пациентов. Его исследования подтвердили эффективность больничной клоунады в дооперационный период сопровождения ребенка (Vagnoli, 2007, с. 566).

Таким образом, существует необходимость в экспериментальном изучении профессионального потенциала, с тем чтобы эффективнее организовать подготовку будущих больничных клоунов.

## **Методы исследования**

В исследовании приняли участие больничные клоуны, которые были поделены на 2 группы: «более успешные» и «менее успешные». «Более успешные» — это группа больничных клоунов, которые остались в профессии и работают в ней от 4 до 11 лет, а группа «менее успешных» — это клоуны, которые начали работать в профессии, но ушли из нее и на данный момент больше не связаны с этой деятельностью.

В качестве параметров для изучения были выбраны личностные качества, которые были отобраны на основании анализа литературы. К ним относятся: эмоциональная сфера, креативность, личностные свойства, нервно-психическая устойчивость, память. Диагнос-

тика проводилась по широко известным психологическим тестам: «Диагностика личностной креативности» (Е. Е. Туник), анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз», тест на эмоциональный интеллект Н. Холла (EQ), индивидуально-типологический опросник (ИТО) Л. Н. Собчик. А также изучение и анализ философской, психолого-педагогической, искусствоведческой литературы по исследуемой проблеме; анализ передового театрально-педагогического опыта, обобщение опыта занятий с клоунами-стажерами АНО «Больничные клоуны», анализ программ и методик работы Школы больничных клоунов.

Для выявления структуры личностных свойств больничных клоунов, мы воспользовались факторным анализом. Факторный анализ позволил нам выявить глубинные (явно ненаблюдаемые) конструкты, которые и составили основу структуры.

## Результаты исследования

Сравнительные характеристики личностной креативности более и менее успешных больничных клоунов представлены в таблице 1.

**Таблица 1**  
Сравнительные характеристики личностной креативности  
более и менее успешных больничных клоунов

№	Параметры	Более успешные	Менее успешные	t-критерий	Уровень значимости (p)
1	Риск	18,6	17,2	1,495	0,140
2	Любознательность	18,14	16,6	1,687	0,097
3	Сложность	16	16,4	-0,422	0,674
4	Воображение	15,1	13,8	1,479	0,144
5	Общий показатель креативности	67,75	64,03	1,357	0,180

Из таблицы видно, что по всем параметрам личностной креативности, кроме параметра «сложность», более успешные больничные клоуны имеют преимущество перед менее успешными по средним баллам. Для работы в больнице «сложность» как компонент креативности, часто не является нужным, так как подход к игре в палате основывается на простых жестах, немногословности, понятности для ребенка и чаще клоун работает исходя из интереса малыша. Игру предлагает ребенок, клоун поддерживает ее. В отличие от цирковых и уличных клоунов, работающих на арене или сцене, вдали

от зрителя, клоун в больнице работает в тесном и часто тактильном контакте, а значит его действия должны быть понятны, однозначны и «прозрачны», чтобы малыши не испугались и включились в игру.

При этом отметим, что по параметру «любопытность» наблюдается преимущество у более успешных клоунов на уровне тенденции ( $p \leq 0,097$ ). Это означает, что они склонны исследовать новые идеи, искать пути решения разных проблем.

В целом креативность чуть ярче выражена у более успешных больничных клоунов (по средним показателям). Выделяется любопытность, как способность познать свою профессию, реализоваться в ней. Любопытность, очень важная составляющая работы в больнице. Клоуны работают с детьми, а значит должны быть такими же открытыми новому и пытливыми к интересному в обычном. Для того, чтобы находить игру даже в условиях процедурной комнаты или зала реанимации, где, казалось бы, все пугает и не вызывает положительных эмоций, надо уметь найти и показать увлекательные стороны любой ситуации.

Сравнительные результаты нервно-психической устойчивости больничных клоунов представлены в таблице 2.

**Таблица 2**

Сравнительные характеристики нервно-психической устойчивости более и менее успешных больничных клоунов

№	Параметры	Более успешные	Менее успешные	t-критерий	Уровень значимости (p)
1	Ложь	2,75	3,26	-1,057	0,294
2	Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	47,96	49,46	-1,057	0,294

Из таблицы 2 видно, что в обеих группах НПУ оценивается как неудовлетворительная. На первый взгляд, кажется, что это неприемлемо для больничных клоунов, которые работают с больными детьми. Однако, может быть, именно такая устойчивость больше подходит для данной работы. В своей работе клоун использует механизмы эмоциональной защиты, для этого используется клоунский образ. Во время обучения в Школе клоунов каждый «находит» свой клоунский образ – имя клоуна, его характер, походку, особенности речи и т. д. Таким образом, в качестве якорей перехода от человека к клоуну часто выступает клоунский нос, костюм клоуна, грим, а также легенда, по которой существует персонаж. При этом, когда

мы тестируем человека на НПУ, она может быть существенно ниже, чем НПУ клоуна, который работает в палате с детьми. Все-таки высокий уровень НПУ свойственен профессиям, которые связаны с высоким риском, смертью (сотрудники МЧС, военные и т. д.). В данном случае риска или угрозы смерти в работе клоуна нет, однако, работа с паллиативными больными предполагает минимальный уровень стрессоустойчивости, который присутствует у испытуемых данной выборки.

При этом и по средним данным преимущество по двум параметрам наблюдается в группе менее успешных испытуемых. Это касается параметра «искренность» и нервной-психической устойчивости. В данном случае больше искренности и устойчивости наблюдается у более успешных испытуемых, хотя различия не значимы.

Ниже (таблица 3) представлены сравнительные результаты по эмоциональному интеллекту в группах более и менее успешных больничных клоунов.

**Таблица 3**

Сравнительные характеристики по эмоциональному интеллекту среди более и менее успешных больничных клоунов

№	Параметры	Более успешные	Менее успешные	t-критерий	Уровень значимости (p)
1	Эмоциональная осведомленность	9,6	8,83	0,500	0,618
2	Управление эмоциями	3,25	4,73	-0,834	0,407
3	Самомотивация	8,39	8,43	-0,026	0,978
4	Эмпатия	9,82	7,86	1,638	0,106
5	Распознавание эмоций других людей	9,35	8,6	0,643	0,522
6	Общий показатель эмоциональности	41,32	39,2	0,357	0,721

Результаты сравнения групп показали, что значимых отличий по параметру эмоциональный интеллект в целом и по отдельным параметрам не выявлено. Отсутствие значимых отличий говорит нам о том, что эмоциональный интеллект важная составляющая деятельности больничного клоуна, но она не является критерием успешности в данной деятельности и не влияет на профессиональную непригодность клоунов напрямую.

Выраженность личностных характеристик по личностным характеристикам в группе более и менее успешных больничных клоунов представлены в таблице 4.

**Таблица 4**

Сравнительные характеристики по личностным характеристикам среди более и менее успешных больничных клоунов

№	Параметры	Более успешные	Менее успешные	t-критерий	Уровень значимости (p)
1	Ложь	2,17	1,66	1,634	0,107
2	Аггравация	0,78	1,1	-1,072	0,287
3	Экстраверсия	7,42	6,3	<b>2,357</b>	<b>0,022</b>
4	Интроверсия	3,32	3,9	-1,288	0,203
5	Спонтанность	6,57	5,63	1,618	0,111
6	Агрессивность	5,53	5,23	0,874	0,386
7	Ригидность	4,78	4,43	1,094	0,278
8	Сензитивность	5,78	5,63	0,348	0,728
9	Тревожность	5,28	4,83	1,011	0,316
10	Лабильность	6,17	5,26	<b>2,700</b>	<b>0,009</b>
11	Лидерство	14,14	11,93	<b>2,683</b>	<b>0,009</b>
12	Неконформность	12,25	10,86	1,863	0,067
13	Конформность	10,32	9,66	1,131	0,263
14	Индивидуализм	8,10	8,33	-0,469	0,640
15	Зависимость	9,10	9,53	-0,623	0,535
16	Конфликтность	11,07	10,46	0,757	0,452
17	Компромиссность	11,46	10,1	<b>2,394</b>	<b>0,020</b>
18	Коммуникабельность	13,6	11,56	<b>3,400</b>	<b>0,001</b>

Сравнительные данные показали значимые различия по таким параметрам, как экстраверсия ( $t=2,357$ ;  $p\leq 0,022$ ), лабильность ( $t=2,700$ ;  $p\leq 0,009$ ) и лидерство ( $t=2,683$ ;  $p\leq 0,009$ ) в пользу более успешных испытуемых. Это говорит о том, что они нацелены на расширение круга контактов, общительность. Вместе с тем они сентиментальны, стремятся к эмоциональной вовлеченности, социально более активны.

То есть можно говорить о том, что экстравертированность является важным свойством для работы с детьми и может влиять на успешность клоуна в больнице. Установление контакта с ребенком, открытость в диалоге с ним, а также большое количество новых лиц (дети, родители, медицинский персонал) в каждом отделении больницы – это важная часть работы клоуна. Работа с детьми в общем,

и с болеющими детьми в частности, требует высокой степени направленности во внешнее, в окружающее, так как для детей важна открытость и возможность безграничного общения, особенно в условиях скупости контактов с миром, которые существуют в больницах и хосписах.

Более успешные клоуны более эмотивны, сентиментальны и очень сильно эмоционально вовлечены во все, открыты новому и стремятся быть непохожими на окружающих, самовыражаться по-своему.

Работа больничного клоуна – это почти всегда работа с атмосферой в палате, коридоре, отделении, с чем-то эфемерным, невидимым глазу. Клоун в больнице меняет настроение, он работает с эмоциями пациентов, родителей, врачей. То его деятельность, это почти всегда про эмоции, состояния и настроения тех, для кого он работает. Поэтому так важно быть все время включенным в процесс эмоционально, понимать, как себя чувствуют окружающие его люди, быть спонтанным в решениях и идеях, а также быть внимательным ко всему, что происходит вокруг, быть не столько любопытным (просто задавать вопросы), сколько любознательным (применять знание на деле), подобно ребенку создавать игру. Клоун работает в системе игротерапии и арттерапии, т. е. инструменты его работы – это игра и искусство. И эти инструменты работы не доступны людям, которые закрыты к переживаниям и не любознательны к миру. Важная часть работы клоуна – импровизация. Этот инструмент работы доступен только для тех, кто способен выходить за общепринятые рамки, позволять себе вести себя иначе, чем другие, шалить и озорничать, быть не как все, быть неконформным. Из всего этого, мы делаем вывод, что успешность больничного клоуна сильно связана с уровнем его лабильности, а также связана с высоким уровнем его любознательности и неконформности.

Итоги сравнения двух групп также выявили значимые различия по параметру лидерство ( $p=0,009$ ). В своей работе клоун должен иметь сильные лидерские позиции, но это не говорит о том, что за клоуном должны все следовать и подчиняться ему. Лидерство в профессии скорее скрытое, конструктивное, когда клоун создает атмосферу доверия и видит конечную цель – нивелирование боли или, например, чтобы ребенок начал есть и двигаться. При этом пациент думает, что решения принимает он сам, но клоун как тайный руководитель ведет к нужной цели в процессе игры.

С одной стороны, клоун подобен «серому кардиналу», скрытому лидеру: он тот, кто это все затевает, приходит в больницу, но при этом он должен быть крайне зависимым и уметь любить процесс подчи-

нения. Это связано с тем, что он работает на территории больницы, а значит, он должен знать все правила и следовать им и распорядку дня этого учреждения. Также для клоуна авторитетом являются практически все, кто находится вокруг – врачи, медицинский персонал, родители и особенно дети. Без их согласия и разрешения он не может и шагу ступить. Это как раз про умение быть зависимым и кайфовать от этого в процессе, так как это снимает всю ответственность, а значит можно делать глупости, если их разрешили, и не бояться наказания.

Наиболее значимые различия наблюдаются также по компромиссности ( $t=2,394$ ;  $p\leq 0,020$ ) и коммуникабельности ( $t=3,400$ ;  $p\leq 0,001$ ). Компромиссность у более успешных дает больше возможностей для решения различных задач, непосредственно связанных с их деятельностью. Что же касается коммуникабельности, то стремление к расширению контактов, общению требуют развития умений взаимодействовать с окружающими, в данном случае с детьми.

Факторизация переменных, связанных с личностными свойствами «более успешных» больничных клоунов (1 группа), показала (при однофакторном решении) следующее (см. таблицу 5).

Фактор был нами обозначен как «креативность» (собственный вес фактора равен 9,551; доля дисперсии – 0,27). Он образован 8 переменными, имеющими значимые нагрузки (0,7 и выше):

- 1) любознательность (0,901);
- 2) неконформизм (0,871);
- 3) общий показатель креативности (0,781), самомотивация (0,773), конформность (0,768), спонтанность (0,730), ригидность (0,725), риск (0,704).

Фактор составили: 1 переменная из блока эмоциональности, 3 переменные из блока креативности и 4 значимые переменные из блока личностных качеств. Остальные переменные (нервно-психическая устойчивость, память, возраст и стаж) в факторе представлены неявно. Таким образом, наблюдается факторная структура, состоящая из эмоциональной сферы, креативности и личностных качеств.

Можно утверждать, что эти три сферы являются профессионально важными характеристиками в деятельности больничных клоунов.

Эмоциональная сфера очень важна в работе больничного клоуна, так как деятельность клоуна проходит в системе «человек–человек». Это и взаимодействие с партнером (больничные клоуны работают только в паре), и выстраивание доверительных отношений с администрацией и персоналом больниц, и работа с родителями,

**Таблица 5**  
**Факторная структура показателей,**  
**связанных с личностными свойствами «более успешных»**  
**больничных клоунов после варимакс-вращения**

№	Переменные	1 фактор
1	Эмоциональность	Эмоциональная осведомленность
2		Управление эмоциями
3		Самомотивация
4		Эмпатия
5		Распознавание эмоций
6		Общий показатель эмоциональности
7	Креативность	Риск
8		Любознательность
9		Сложность
10		Воображение
11		Общий показатель креативности
13	Личностные свойства	Аггравация
14		Экстраверсия
15		Интроверсия
16		Спонтанность
17		Агрессивность
18		Ригидность
19		Сензитивность
20		Тревожность
21		Лабильность
22		Лидерство
23		Неконформность
24		Конформность
25		Индивидуализм
26		Зависимость
27		Конфликтность
28		Компромиссность
29		Коммуникабельность
31	Нервно-психическая устойчивость	

№	Переменные	1 фактор
32	Словесно-логическая память	-0,071
34	Память	Количество
37		Ошибки
39	Долговременная память (количество)	-0,502
41	Возраст	-0,125
42	Стаж	0,053
Собственный вес фактора		9,551
Доля дисперсии		0,272

и, конечно же, эмоциональная связь с детьми в отделениях. Высокий уровень эмоционального интеллекта в этом случае препятствует появлению синдрома эмоционального выгорания — а это чрезвычайно важно, так как деятельность клоуна проходит в больницах и хосписах, где дети проходят болезненные процедуры, реабилитацию, а также ввиду того, что среди пациентов есть вероятность смерти.

Блок креативности еще один важный компонент работы клоуна. Взаимодействие с детьми происходит импровизационно, вне сценария, заученных текстов и декораций. Клоун действует прямо в режиме «здесь и сейчас», находится в ситуации риска и неопределенности в каждую минуту своей работы. Игра и взаимодействие начинается в момент входа в отделение и знакомства с пациентами. И в этом случае крайне важно находить креативные пристройки для начала игры, например, используя предметы, находящиеся в палате или звуки, доносящиеся из палат и коридоров больниц.

Что же касается личных качеств таких как конформность и неконформность, то присутствие их обоих одновременно кажется противоречивым, но в контексте работы больничного клоуна вполне объяснимы. С одной стороны, больничный клоун — это актер, т. е. для него быть не как все — это основа создания образа, он многолик и умеет входить в разные роли, подстраиваться, разделять эмоции, подражать разным героям, играть эмоциями, быть непохожим ни на кого или похожим на того, кем хочет казаться, «играть». С другой стороны, специфика работы больничного клоуна такова, что он работает на одном уровне с детьми, родителями, не выше, а порой даже ниже (в своей роли, маске) — а значит, должен уметь входить в раппорт, обладать развитой эмпатией — т. е. подстраиваться, разделять эмоции. Больничный клоун — это уникальная, ни на ко-

**Таблица 6**  
**Факторная структура показателей,**  
**связанных с личностными свойствами «менее успешных»**  
**больничных клоунов после варимакс-вращения**

№	Переменные	1 фактор
1	Эмоциональность	Эмоциональная осведомленность
2		Управление эмоциями
3		Самомотивация
4		Эмпатия
5		Распознавание эмоций
6		Общий показатель эмоциональности
7	Креативность	Риск
8		Любознательность
9		Сложность
10		Воображение
11		Общий показатель креативности
13	Личностные свойства	Аггравация
14		Экстраверсия
15		Интроверсия
16		Спонтанность
17		Агрессивность
18		Ригидность
19		Сензитивность
20		Тревожность
21		Лабильность
22		Лидерство
23		Неконформность
24		Конформность
25		Индивидуализм
26		Зависимость
27		Конфликтность
28		Компромиссность
29	Коммуникабельность	
31	Нервно-психическая устойчивость	

№	Переменные	1 фактор
32	Словесно-логическая память	-0,080
34	Память	Количество
37		Ошибки
39	Долговременная память (количество)	-0,042
41	Возраст	0,014
42	Стаж	-0,432
	Собственный вес фактора	11,794
	Доля дисперсии	0,336

го не похожая личность, но, при этом он открыт к взаимодействию, подстраивается под людей вокруг, работает на равных в команде коллег.

А теперь рассмотрим факторизацию переменных у «менее успешных» больничных клоунов (см. таблицу 6).

Фактор «лидерство» (собственный вес фактора равен 11,794; доля дисперсии – 0,33) образован 10 переменными, имеющими значимые нагрузки (0,7 и выше) (таблица 2):

- 1) лидерство (0,962) – положительный полюс;
- 2) неконформность (0,864), распознавание эмоций (0,844), общий показатель эмоциональности (0,841), спонтанность (0,830) – положительный полюс; зависимость (-0,822), сензитивность (-0,821) – отрицательный полюс;
- 3) управление эмоциями (0,787), самомотивация (0,767) – положительный полюс; конфликтность (-0,779) – отрицательный полюс. Это означает, что для одних испытуемых более значимы одни свойства, а для других – другие.

В целом мы наблюдаем, что фактор образуют переменные блоков эмоциональности и личностных свойств. Переменные блока «креативность» не достигают высоких значимых нагрузок.

Таким образом, опираясь на полученные результаты, можно констатировать, что структура личностно важных свойств «более успешных» больничных клоунов образована эмоциональностью, креативностью и личностными качествами. В то время как структура «менее успешных» больничных клоунов образована лишь переменными блоками эмоциональности и личностных качеств. При этом основу структуры у первых испытуемых образует «креативность», а у второй группы «личностные качества». Отсюда следует вывод о том,

что основу успешной деятельности больничных клоунов составляет их креативность.

Компоненты креативности, такие как риск, воображение, сложность, любознательность — важные характеристики для работы больничного клоуна. В больнице клоун находится в ситуации, постоянно меняющихся условий, поэтому умение быстро и эффективно найти новое, креативное решение, новую подстройку к взаимодействию так необходимо для него. Развитое воображение и любознательность позволяют быть открытыми к новой информации, поступающей с разных сторон — от партнера, от детей, родителей, медицинского персонала, от обстановки и атмосферы в отделении в целом. А компоненты риска и сложности — дают свободу в самовыражении и спонтанность в действиях, что так важно для творческой, актерской профессии с одной стороны и многозадачности с другой.

### **Основные результаты и выводы**

Больничный клоун — это синтез многих характеристик, помимо актерских навыков, это человек, выбирающий для себя эту деятельность, который должен быть эмоционально стабилен и способен к креативному подходу в быстро меняющихся условиях.

Нервно-психическая устойчивость обеспечивает стрессоустойчивость больничного клоуна в работе с тяжелобольными пациентами, в конфликтных ситуациях, в момент собственной уязвимости перед теми или иными факторами стресса в профессиональной деятельности и в личной жизни. Личностная креативность связана тем, что в своей работе больничный клоун находится в постоянной ситуации импровизации, так как работает без сценария и роли, фокусируя свое внимание на пациентах, партнере и атмосфере палаты. Эмоциональный интеллект способствует распознаванию эмоций других людей. Это способность быть там, где ты нужен и избегать ситуаций, где в тебе не нуждаются.

Выраженность у более успешных испытуемых таких личностных характеристик как экстраверсия, лабильность, лидерство, компромисность и коммуникабельность способствуют расширению круга контактов, общительности, сентиментальности, стремлению к эмоциональной вовлеченности, социальной активности.

Структура личностно важных свойств более успешных больничных клоунов обусловлена параметрами креативности, эмоциональной сферы и личностных качеств, в то время как структура менее успешных образована лишь параметрами эмоциональной сферы и личностных качеств.

В связи с полученными данными, считаем необходимым проводить курсы повышения квалификации для действующих больничных клоунов по управлению эмоциями и тренинги по развитию креативности.

По результатам исследования нами были сформулированы рекомендации для АНО «Больничные клоуны» по отбору, обучению и повышению квалификации сотрудников. Определены зоны роста для клоунов и расставлены акценты в работе преподавательского и административного состава организации.

## Литература

- Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека. М.: Логос, 1996.
- Прочухан И. И.* Больничная клоунада как социальный проект: социологическое исследование: магистерская работа // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М., 2012. С. 31–32.
- Сиротина Т. В., Миллер С. М.* Больничная клоунада как технология адаптации и реабилитации ребенка в больничном учреждении // *Baikal Research Journal*. 2015. Т. 6. № 6. doi: 10.17150/2411-6262.2015.6(6).17.
- More than just clowns – Clown Doctor rounds and their impact for children, families and staff / K. Ford, H. Courtney-Pratt, L. Tesch, C. Johnson // *Child Health Care*. 2014. V. 18 (September). P. 286–296.
- Linge L.* Magical attachment: children in magical relations with hospital clowns // *The International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*. 2012. V. 7. URL: <http://www.ijqhw.net/index.php/qhw/article/view/11862>.
- Vagnoli L.* et al. (Ed.). Clown Doctors as a Treatment for Preoperative Anxiety in Children: A Randomized, Prospective Study // *Pediatrics*. 2007. P. 563–567.

### **The structure of personal characteristics in the group of “successful” and “unsuccessful” hospital clowns**

*E. S. Gurieva, R. F. Suleymanov (Kazan)*

Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov

The study is devoted to the comparative personal characteristics of more successful (working in the profession from 4 to 11 years) and less successful (left the profession) hospital clowns. Studied: personal creativity, neuropsych-

chological stability, emotional intelligence, personal qualities. More successful subjects showed an advantage over less successful in the parameters of leadership ( $p \leq 0,01$ ), lability ( $p \leq 0,01$ ), extroversion ( $p \leq 0,05$ ), compromise ( $p \leq 0,05$ ), sociability ( $p \leq 0,001$ ), which ensures their successful interaction with children, to solve various problems, to take the initiative, to be flexible in communication. The factorization of variables (with a one factor solution) showed that the structure of personal properties of more successful hospital clowns form blocks of properties of creativity, emotionality and personal qualities, and less successful-blocks of emotional and personal qualities. The results show the importance of creativity in the activities of a successful hospital clown, which allows in a changing environment to quickly find effective solutions, to be open to new information, to Express themselves creatively in the activity. Recommendations on selection, training and professional development of hospital clowns are formulated.

*Keywords:* hospital clown activity personal qualities.

## Раздел 2.4

### Духовно-нравственные составляющие личности профессионала

#### Нравственная ответственность студентов как фактор становления личности профессионала

*А. Н. Бражникова (Москва)*

*Московский инновационный университет*

Нравственная ответственность студентов рассматривается как один из факторов становления личности профессионала. Представлены результаты эмпирического исследования, свидетельствующие о том, что при значительных индивидуальных различиях большинство студентов характеризуются средним уровнем развития нравственной ответственности, основанной в основном на нравственной интуиции.

*Ключевые слова:* нравственная ответственность, студенты, профессионализация, личность профессионала.

В отечественной психологии доказано, что становление личности профессионала происходит в целостном процессе профессионализации. В процессе профессионализации складываются устойчивые профессиональные интересы, которые достаточно четко фиксируются для каждой профессии и отражают содержание и условия профессиональной деятельности, особенности ее предмета, средств труда и результатов. Формируются характерные для каждой профессиональной общины социальные профессиональные установки, складываются и определенные профессиональные и нравственные идеалы, представления о стиле деятельности и жизни профессионала, о содержании профессиональной карьеры. Конечной целью и ведущим критерием профессионализации является личность профессионала (Зеер, 2009).

Следует отметить, что в отечественной и зарубежной психологии достаточно подробно исследованы различные аспекты личности профессионала (В. А. Бодров, С. П. Безносков, Ф. Гальгон, Л. Г. Дикая, Е. И. Ермолаева, А. Л. Журавлев, Д. Н. Завалишина, Ф. Паркинсон, В. А. Пономаренко, В. Д. Шадриков, А. А. Э. Шейн, Э. Шпрангер,

Kets de Vries и др.) (по: Зеер, 2009; Зеленкова, Беляева, 2000), однако единого определения личности профессионала в современной психологии не существует. Понятие «личность профессионала» чаще всего ассоциируется с высоким уровнем эффективности профессиональной деятельности, с оригинальностью ее результатов и т. д. Но такое понимание личности профессионала, жестко привязанное лишь к содержанию и условиям только профессиональной деятельности и ее результативности, явно не соответствует сущности данного понятия. У В. Д. Шадрикова важнейшими составляющими личности профессионала выступают профессионально важные качества, под которыми понимаются индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. Профессионально важные качества, по мнению ученого, делятся на две большие группы: первые влияют на эффективность решения задач профессиональной деятельности, а вторые – на эффективность задач профессионального развития, которые связаны с формированием личности профессионала (Шадриков, 1996). В свою очередь, В. А. Толочек выделяет цепочки феноменов, находящихся во взаимосвязи и различающихся по мере их функциональной специализации, согласно сложности задач деятельности и полноте интеграции активности человека с условиями социальной среды (окружения) как цепочки, объясняющие эффективность деятельности и успешность субъекта в разных «контекстах» среды: Задатки < Способности < Специальные способности < Профессиональные способности < Профессионально важные качества < Компетенции < Компетентность <... (Современные тенденции..., 2015). Однако в современной научной литературе нет однозначного подхода к определению дефиниций «компетентность», «компетенция». В работах разных авторов они трактуются по-разному. Базовой характеристикой понятия «компетентность», остается степень сформированности у специалиста единого комплекса знаний, навыков, умений, опыта, обеспечивающего выполнение профессиональной деятельности. Поэтому мы полностью согласны с Е. А. Климовым, который пишет: «Не следует сводить идею профессионализма только к представлению о высоком уровне умелости профессионала. Профессионализм мы будем понимать не как просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а как определенную системную организацию сознания, психики человека...» (Климов, 1996, с. 67). Качественной характеристикой психики, центральной образующей личности профессионала, выступает нравственность (Бражникова, 2009).

Следует акцентировать внимание на том, что, в исследованиях современных психологов труда и организационной психологии, нравственность личности все чаще рассматривается как необходимое условие эффективности ее профессиональной деятельности (С. П. Безносков, В. А. Бодров, Е. К. Веселова, Б. М. Генкин, А. А. Деркач, Л. Г. Дикая, Е. П. Ермолаева, А. Н. Журавлев, А. Н. Занковский, Л. А. Китаев-Смык, Г. С. Никифоров, В. А. Пономаренко, F. Karakas, J. Rest, J. Vasudev, R. C. Hummel и др.) (Бражникова, 2009; Личность профессионала..., 2014; Нравственность современного российского общества..., 2012; Проблемы нравственной и этической психологии, 2011; Современные тенденции, 2015; Bersoff, Miller, 1993; Rest, 1986; Vasudev, Hummel, 1987). В свою очередь, специфичность нравственности как явления объективной и субъективной реальности часто порождает противоречие в толковании данного понятия, поэтому вопрос о психологическом содержании понятия «нравственность» остается открытым.

Сенситивным периодом в становлении личности профессионала, является стадия профессиональной подготовки, осуществляемая в системе профессионального образования. На профессиональное образование как научно обоснованный, организованный процесс и результат личностного и профессионального развития человека указывают исследования таких отечественных психологов, как Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, В. А. Бодров, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Е. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, Н. В. Козлова, А. К. Маркова, В. В. Семикин и др. Профессиональное образование оказывает огромное влияние на психику молодого человека, становление его личности. За время обучения в учебном заведении при наличии благоприятных условий у студентов происходит развитие всех уровней психики. В этот период наиболее активно формируется система ценностных ориентаций личности, развиваются ее профессионально важные, нравственные качества и т. д. (Бражникова, 2017).

В условиях социально-экономических изменений в результате интенсивного развития науки, внедрения информационных технологий профессиональное образование все больше ориентированно на выполнение социального заказа, т. е. на подготовку специалистов, знающих свои должностные обязанности и права, уверенно ориентирующихся в технологиях профессиональной деятельности. В настоящее время целью профессиональной школы является подготовка компетентного, гибкого, конкурентоспособного специалиста для работы в динамично меняющихся условиях, способного самостоятельно и творчески решать социально-профессиональные задачи. В связи с этим, федеральные государственные образовательные

стандарты высшего профессионального образования нового поколения, выделяют возрастание ответственности систем высшего образования в целом и коллектива каждого вуза за личностное развитие студентов, раскрытие их интеллектуального и духовно-нравственного потенциала.

В научной литературе не вызывает сомнения тот факт, что студенческий возраст характеризуется началом самостоятельной жизни. Поступив в профессиональное учебное заведение, адаптируясь к ситуации социально-профессионального развития, многие юноши и девушки стремятся проявить себя, занять активную позицию в разнообразных социальных отношениях, группах, выразить свою собственную позицию по отношению субъектам образовательного процесса, учебно-профессиональной деятельности, что способствует развитию и реализации метапрофессиональных образований необходимых профессионалу (Зеер, 2009). Однако в последние годы все чаще наблюдается противоположная тенденция. Уехав из родного дома, оказавшись в новых условиях жизни: студенческая среда, преобладание большого количества автономных контактов, снижение контроля, непосредственного социального регулирования и т.д. приводят к трансформации ценностных ориентаций, системы отношений, учебно-познавательной инфантильности, дезорганизации в психическом и личностном развитии. Кроме того, современная социальная действительность, связанная с политикой «двойных стандартов», потерей нравственных приоритетов, наиболее остро отражается на психике молодых людей, поэтому ответственность студентов приобретает особую значимость в становлении личности профессионала.

В отечественной психологии утвердилось представление об ответственности как о волевом личностном качестве, которое проявляется в осуществлении контроля над деятельностью человека (Леонтьев, 2006). С этой точки зрения, ответственность заключается в том, чтобы отследить, соответствует ли поведение индивида его ролевым обязанностям и принятым в данном обществе социальным нормам (Муздыбаев, 2010). Аналогичное понимание ответственности характерно для теории атрибуции, где исследуются закономерности приписывания ответственности за происходящие события личности или ситуации (Росс, Нисбетт, 1999). Другими словами, ответственность проявляется в контроле над своей деятельностью.

В свою очередь, Ж.-П. Сартр отмечает, что «если существование действительно предшествует сущности, то человек ответственен за то, что он есть» (Сартр, 1989, с. 326). Когда человек приходит в мир, в нем нет ничего предзаданного. Человек является автором

собственной жизни, так как его сущность определяется его собственными действиями, которые, в свою очередь, являются результатом свободного выбора человека. Каждым своим выбором человек творит себя и окружающий мир. И. Ялом придерживается такого же мнения: «осознавать ответственность — значит осознавать творение самим собой своего „Я“, своей судьбы, своих жизненных неприятностей, своих чувств и страданий» (Ялом, 1999, с. 245). Таким образом, с точки зрения Ж.-П. Сартра и И. Ялома, ответственность заключается в признании человеком авторства собственной жизни.

В. Франкл в понимании ответственности делает акцент на том, что человек постоянно осуществляет выбор, какая именно из огромного количества возможностей будет реализована, а какие из них не будут реализованы никогда. Ответственность человека, согласно В. Франклу, заключается в том, чтобы учитывать весь спектр возможностей и отдавать себе отчет в том, что реализована будет только одна из них (Франкл, 1990). В свою очередь, Э. Фромм говорит об ответственности в контексте принятия решения. Особое внимание при этом Э. Фромм уделяет ясному осознанию ситуации как решающему фактору при принятии решения в пользу лучшего, а не худшего. Под осознанием ситуации Э. Фромм подразумевает способность человека отдавать себе отчет в условиях выбора, а также во влиянии на принятие решения различных (внешних и внутренних) факторов (Фромм, 1989). А. Р. Мэй рассматривает ответственность, опираясь на понятия силы и невинности. Сила в его концепции подразумевает принятие на себя ответственности, а невинность — стремление убежать от нее и откеститься от последствий совершаемых действий (Мэй, 2001). Е. В. Чумакова и С. П. Лукьянова, исследуя структуру ответственности в контексте экзистенциального выбора личности, под ответственностью понимают способность выбирать, способность быть соучастным своей жизни, способность жить полноценной, подлинной, аутентичной и экзистенциальной жизнью (Чумакова, Лукьянова, 2009).

Таким образом, представители экзистенциального направления, говоря об ответственности как способности человека осуществлять осознанный выбор и признавать собственное авторство своей жизни, делают акцент на «собственном „Я“, творением самим собой своего „Я“».

Безусловно, ответственность за собственную жизнь, одна из самых главных форм ответственности. Однако человек живет среди людей, развивается и совершенствуется в обществе, имеющем исторически сложившуюся социальную систему, следовательно, он ответственен не только перед собой, но и перед другими людьми,

обществом. Сложный характер ответственности признается большинством исследователей, и многие из них, сходясь во мнении о том, что ответственность личности более полно характеризуется со стороны ее действий. Ответственность и ответ имеют один корень; быть ответственным — значит быть готовым к ответу перед самим собой за последствия собственных действий для себя и для окружающих, думать о других, о последствиях своих действий — не будут ли они в ущерб другим людям (Муздыбаев, 2010). Основанием здесь выступает «золотое правило» нравственности. При этом ведущим нравственным качеством ответственность, по мнению В. Ф. Сафина становится только тогда, «когда она не может быть изменена субъектом по его произвольному желанию» (цит. по: Зеленкова, Беляева, 2000, с. 58). Ответственность как нравственное качество личности исследовалась такими учеными, как К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, В. П. Прядеин, Х. Хекхаузен, К. Хелкама, K. Helkama, L. Kolberg, T. Piaget, Д. И. Фельдштейн и др.

Следует различать моральную ответственность, как объективно вытекающую из характера совершаемых действий и поступков в социуме, и нравственную ответственность как возможность и способность совершать действия и поступки, основанные на нравственных ценностях. Моральная ответственность основана на моральных нормах всеобщих и универсальных, а нравственная ответственность индивидуальна, хотя и носит универсальный характер, но связана со свободой как своим условием и ответственностью за свои поступки и их последствия. Нравственная ответственность — это не только ее обязанности, внешние принуждения, но и глубокие внутренние убеждения в правильности мотивов действий; она субъективно-объективна и находится на вершине пирамиды нравственных ценностей. Нравственная ответственность выражается, прежде всего, как внутренняя потребность и готовность человека в любых жизненных ситуациях своими действиями и поступками не принести вреда себе, другим людям, обществу. В связи с этим можно выделить три основных вида нравственной ответственности:

- ответственность перед самим собой. Человек делает выбор и в результате останавливается на своей жизни, своей судьбе, потому несет ответственность за то, чтобы жить в согласии с собой, своей совестью;
- ответственность перед другими людьми. Вид такой нравственной ответственности, связанно социальным взаимодействием, уважением прав и свобод другого человека; бережном, терпимом отношении к людям, заботе о других, взаимопомощи и т. д.;

- ответственность перед обществом. Проявление такой ответственности определяется заботой о своей стране и мире в целом. Такой вид ответственности считается наиболее сложным, поскольку человек считает, что он в ответе за все и всех и способен отдать себя на служение человечеству.

Таким образом, в научной литературе существует разнообразие взглядов на ответственность: от ответственности как о волевом, нравственном качестве личности, до способности человека осуществлять осознанный выбор и признавать собственное авторство. Отмечая сложность и многогранность данного феномена, большинство авторов, сходятся во мнении о том, что ответственность личности более полно характеризуется со стороны ее действий. Она проявляется в определенных ситуациях требующих актуализации и конкретного внешнего проявления в действиях и поступках, выражается в широком диапазоне (диспозициях) поведения и деятельности и играет важную роль во всех сферах жизнедеятельности человека – социальной, экономической, профессиональной.

С учетом вышеизложенного особый интерес для современной психологии труда представляет исследование нравственного аспекта ответственности (нравственная ответственность). Нравственная ответственность – как внутренняя потребность и готовность человека в любых жизненных ситуациях своими действиями и поступками не принести вреда себе, другим людям, обществу, миру в целом, а также способность индивида адекватно воспринимать справедливую оценку совершаемых поступков и действий, на наш взгляд должна выступать одним из ведущих критериев оценки личности профессионала. А поскольку сенситивным периодом в становлении личности профессионала является студенческий возраст, исследование нравственной ответственности студентов как фактора становления личности профессионала не вызывает сомнения.

*Целью* проведенного исследования было определение у студентов нравственной ответственности как фактора становления личности профессионала.

*Гипотезы* исследования:

- при значительных индивидуальных различиях большинство студентов, характеризуются средним уровнем нравственной ответственности;
- основанная в основном на нравственной интуиции нравственная ответственность студентов носит стихийный характер и формируется под влиянием самых различных факторов.

*Участники исследования.* Выборку исследования составили студенты первого курса Московского инновационного университета. Общий объем выборки составил 31 человек, из них 16 девушек и 15 юношей.

*Методика.* В качестве психодиагностического инструментария была использована: методика ДУМЭОЛП – диагностика уровня морально-этической ответственности личности И. Г. Тимошука, которая измеряет не только степень осознания моральной необходимости выполнения социальных норм, в определенных ситуациях, при совершении определенных действий и поступков, но и их явную и латентную детерминацию (бессознательные аспекты мотивации, степень осознанности и рефлексии). Это, на наш взгляд, характеризует нравственную ответственность личности.

Опросник ДУМЭОЛП – диагностика уровня морально-этической ответственности личности И. Г. Тимошука позволяет определить основной показатель уровня морально-этической ответственности и значимость каждого параметра (шкалы): шкала 1 – «Рефлексия на морально-этические ситуации»; шкала 2 – «Нравственная интуиция»; шкала 3 – «Экзистенциальный аспект ответственности»; шкала 4 – «Альтруистические эмоции»; шкала 5 – «Морально-этические ценности». Оценки по каждой шкале могут варьировать от 0 до 5 баллов и характеризуют следующие критерии: 0–1 балл – низкий показатель; 2 балла – пониженный показатель; 3 балла – средний показатель; 4 балла – повышенный показатель; 5 баллов – высокий показатель. Основным показателем уровня морально-этической ответственности выступает сумма баллов, набранных испытуемым за ответы, совпавшие с ключом. Суммарный показатель может изменяться от 0 до 25 баллов и отражает от 0 до 5 баллов низкий уровень, от 5 до 15 – средний уровень и от 16 до 25 – высокий уровень. Для проверки достоверности результатов использовалась шкала лжи, оценивающая компонент социальной желательности, и если количество баллов по данной шкале составляло от 3 до 5, результаты респондента не интерпретировались.

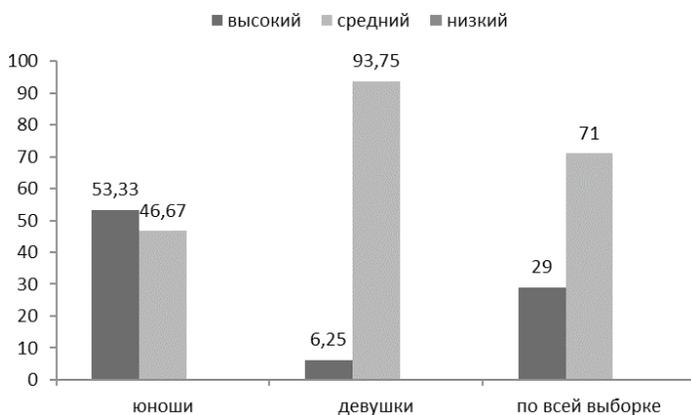
*Статистическая обработка данных* включала описательную статистику и коррекционный анализ данных методики. Для сравнения распределений уровней измеренных показателей в обследованных выборках применялся U критерий Мана–Уитни. Использовалась компьютерная программа Statistica.

## **Результаты и их обсуждение**

В результате обработки данных опросника ДУМЭОЛП установлено, что в целом выборку характеризует средний уровень мораль-

но-этической (нравственной) ответственности личности ( $M=13,22$ ,  $D=12,18$ ,  $SD=3,49$ ). В свою очередь, процентное соотношение данных свидетельствует о том, что значительное большинство студентов (71%) обладают средним уровнем морально-этической ответственности. Высокий уровень морально-этической ответственности показали 29% студентов исследуемой выборки. Наблюдаются также различия показателей морально-этической ответственности среди юношей и девушек, а именно преобладанием высокого уровня морально-этической ответственности (53,33%) у юношей и среднего (93,75%) у девушек. Низкий уровень морально-этической ответственности у данной выборки испытуемых не наблюдается (рисунок 1). Различия распределений разных уровней морально-этической ответственности у юношей и девушек оказались статистически незначимыми ( $U_{Эмп} = 92 > U_{Кр.} = 77$ ,  $\rho < 0,05$  и  $U_{Эмп} = 92 > U_{Кр.}$ ,  $\rho < 0,01$ ). Следовательно, различия в показателях общего уровня морально-этической ответственности юношей и девушек носят случайный характер, другими словами, половые различия не влияют на показатели морально-этической ответственности студентов. Можно предположить, что на общий уровень развития морально-этической ответственности влияют такие факторы, как индивидуально-психологические особенности личности, семейное воспитание, опыт взаимоотношений, приобретенный в школе, формальных и неформальных объединениях и др.

Дальнейшие психодиагностические процедуры позволили получить результаты показателей морально-этической ответственности по шкалам (таблица 1).



**Рис. 1.** Процентное соотношение данных с разным уровнем выраженности морально-этической ответственности среди юношей и девушек

**Таблица 1**

Различия выраженности показателей шкал морально-этической ответственности студентов по выборке в целом (по методике И. Г. Тимошука)

Стат. параметры	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 5
Среднее	2,419	3,064	2,451	3,161	2,10
Стандарт. ошибка	0,20	0,153	0,206	0,22	0,229
Медиана	2	3	2	3	2
Мода	2	3	2	2	1
Стандарт. отклонение	1,118	0,853	1,150	1,21	1,274
Дисперсия	1,252	0,729	1,32	1,47	1,623
Минимум	1	2	0	1	0
Максимум	3	4	5	5	5

*Примечание.* Шкала 1 – «Рефлексия на морально-этические ситуации»; шкала 2 – «Нравственная интуиция»; шкала 3 – «Экзистенциальный аспект ответственности»; шкала 4 – «Альтруистические эмоции»; шкала 5 – «Морально-этические ценности».

Статистические параметры полученных результатов свидетельствуют о том, что в структуре морально-этической ответственности студентов данной выборки доминируют альтруистические эмоции ( $M=3,161$ ). Эти переживания возникают на основе потребности в содействии, помощи, покровительстве другим людям, в желании принести людям радость и счастье. Следует отметить, что альтруистические эмоции студенты могут испытывать, и не помогая другим, а лишь отождествляя себя в воображении с тем или иным благородным героем. Следующей по значимости является нравственная интуиция ( $M=3,064$ ), т. е. студенты непосредственно на подсознательном ситуативном уровне совершают нравственные поступки. Далее по значимости идут такие шкалы, как экзистенциальный аспект ответственности ( $M=2,451$ ) и рефлексия на морально-этические ситуации (моральная рефлексия или рефлексия, актуализирующаяся в ситуациях связанных с морально-этическими коллизиями и конфликтами) ( $M=2,419$ ). И наименьший показатель демонстрирует шкала морально-этические ценности ( $M=2,1$ ). Это связано, на наш взгляд, с трансформацией ценностных ориентаций, потерей нравственных приоритетов и общей ценностно-нормативной неопределенностью современного общества. Основные характеристики рассеивания

свидетельствуют о широком разбросе данных, т. е. о значительных индивидуальных различиях между испытуемыми данной выборки.

Корреляционный анализ данных методики позволил выявить наибольшее количество связей у шкалы «нравственная интуиция», которая положительно коррелирует с такими шкалами, как «альтруистические эмоции» ( $r=0,54, p<0,05$ ), «морально-этические ценности» ( $r=0,51, p<0,05$ ), «рефлексия на морально-этические ситуации» ( $r=0,29, p<0,05$ ) и «экзистенциальный аспект ответственности» ( $r=0,24, p<0,05$ ). В этой связи можно высказать предположение о том, что морально-этическая ответственность студентов основана в основном на нравственной интуиции. Наблюдаются также положительная взаимосвязь шкалы «морально-этические ценности» со шкалами «рефлексия на морально-этические ситуации» ( $r=0,41, p<0,05$ ) и «альтруистические эмоции» ( $r=0,33, p<0,05$ ). Это может свидетельствовать о том, что чем выше рефлексия на морально-этические ситуации, тем выше уровень морально-этических ценностей и альтруистических эмоций.

Таким образом, результаты методики свидетельствуют о том, что большинство студентов исследуемой выборки, при значительных индивидуальных различиях, характеризуются средним уровнем морально-этической ответственности. Доминирование альтруистических эмоций в структуре морально-этической ответственности студентов свидетельствует скорее об индивидуально-психологических особенностях личности, особого этапа развития студенческого возраста, когда переживания возникают на основе потребности в помощи, в желании приносить людям пользу, отождествляя себя с тем или иным благородным героем. Недооценка значимости морально-этических ценностей в структуре морально-этической ответственности личности является отражением современной социальной действительности, характеризующейся трансформацией нравственных ценностных личности и общества. Корреляционный анализ данных методики свидетельствует о том, что основанная в основном на нравственной интуиции ответственность студентов носит стихийный характер и формируется под влиянием самых различных факторов. Полученные результаты свидетельствуют также о необходимости уже на начальном этапе профессиональной подготовки развивать у студентов ответственность за свое личностное и профессиональное становление.

## **Выводы**

1. В результате теоретического анализа было высказано суждение о том, что нравственная ответственность студентов может

выступать одним из факторов становления личности профессионала. Нравственная ответственность — как внутренняя потребность и готовность человека в любых жизненных ситуациях своими действиями и поступками не принести вреда себе, другим людям, обществу, миру в целом, а также способность индивида адекватно воспринимать справедливую оценку совершаемых поступков и действий, должна выступать одним из ведущих критериев оценки личности профессионала.

2. Проведенное эмпирическое исследование позволило установить, что при значительных индивидуальных различиях большинство студентов характеризуются средним уровнем развития нравственной ответственности. Доминирование альтруистических эмоций в структуре морально-этической ответственности личности студентов свидетельствует скорее об индивидуально-психологических особенностях, особого этапа развития студенческого возраста, когда переживания возникают на основе желания приносить людям пользу, не помогая им реально, а лишь отождествляя себя с тем или иным благородным героем. Корреляционный анализ данных методики свидетельствует о том, что основанная в основном на нравственной интуиции ответственность студентов носит стихийный характер и формируется под влиянием самых различных факторов. Это говорит о необходимости возрастания роли нравственных ценностей и морального фактора в профессиональной подготовке будущих профессионалов.
3. Результаты эмпирического исследования так же свидетельствуют о том, что недооценка значимости морально-этических ценностей в структуре морально-этической ответственности личности является отражением современной социальной действительности, характеризующейся трансформацией нравственных ценностей личности и общества.
4. Полученные результаты свидетельствуют о необходимости уже на начальном этапе профессиональной подготовки, развивать и совершенствовать нравственную ответственность студентов. Безусловно, использование одной методики не дает полного представления о нравственной ответственности студентов. Однако данные методики в совокупности с другими, на наш взгляд, могут сыграть существенную роль в исследовании нравственной ответственности студентов как фактора становления личности профессионала.

Дальнейшие исследования нравственных ответственности студентов в совокупности с другими психодиагностическими методиками,

позволят найти пути и способы нравственного самосовершенствования личности профессионала.

## Литература

- Балл Г. А.* Психологическое содержание личностной свободы: сущность и составляющие // Психологический журнал. 1997. Т. 18. № 5. С. 7–19.
- Бражникова А. Н.* Психология нравственности профессионала. М.: Университетская книга, 2009.
- Бражникова А. Н.* Нравственности будущего профессионала как субъекта профессионализации // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 162–184.
- Зеер Э. Ф.* Психология профессионального образования. М.: Академия, 2009.
- Зеленкова И. Л., Беляева Е. В.* Этика. Минск, 2000.
- Климов Е. А.* Психология профессионала. Избранные психологические труды. М.–Воронеж, 1996.
- Леонтьев Д. А.* Ответственность // Психологический лексикон: Энциклопедический словарь. В 6 т. / Ред.-сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского. М.: Пер Сэ, 2006.
- Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Муздыбаев К.* Психология ответственности. М.: Либроком. 2010.
- Мэй Р.* Сила и невинность. М.: Смысл, 2001.
- Нравственность современного российского общества: психологический анализ / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
- Проблемы нравственной и этической психологии в современной России / Отв. ред. М. И. Воловикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Росс Л., Нисбетт Р.* Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии. М.: Аспект-Пресс, 1999.
- Сартр Ж.-П.* Экзистенциализм — это гуманизм // Сумерки богов. М.: Политиздат, 1989. С. 319–344. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
- Фромм Э.* Бегство от свободы. М.: Прогресс, 1989.
- Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности (основные положения, исследования и применение). СПб.: Питер, 1999.

- Чумакова Е. В., Лукьянова С. П. Структура ответственности в контексте экзистенциального выбора личности Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. «Психология». 2009. С. 37–42.
- Шадриков В. Д. Психологическая деятельность и способности человека. М.: Логос, 1996.
- Ялом И. Экзистенциальная психотерапия. М.: Класс, 1999.
- Bersoff D. M., Miller J. G. Culture, contexts and the development of moral accountability judgments // *Developmental Psychology*. 1993. V. 29 (4). P. 664–676.
- Rest J. *Moral development: advances in research and theory*. N. Y.: Praeger, 1986.
- Vasudev J., Hummel R. C. Moral stage sequence and principled reasoning in an Indian sample // *Human Development*. 1987. № 30 (2). P. 105–118.

### **Moral responsibility of students as a factor of forming a personality of a professional**

*A. N. Brazhnikova (Moscow)*

Moscow Innovation University

The moral responsibility of students is seen as one of the factors in the formation of a professional personality. The results of empirical research are presented, which show that, with significant individual differences, most students are characterized by an average level of development of moral responsibility, based mainly on moral intuition.

*Keywords:* moral responsibility, students, professionalization, professional personality.

## **Доверие как компонент социально-психологического климата коллектива**

*Е. А. Евстифеева, Е. В. Балакшина, С. И. Филиппченкова (Тверь)*

*Тверской государственной технической университет*

Доверие выступает одним из компонентов социально-психологического климата трудового коллектива. Доверие в организации представляет собой ключевой показатель социального капитала, способствующего повышению конкурентного преимущества организации путем утверждения успешного делового партнерства и постоянного внутреннего саморазвития. Результаты исследования социально-психологического климата коллектива преподавателей и сотрудников вуза демонстрируют наличие благоприятной психологической атмосферы, доверительности в межличностных отношениях, удовлетворенности трудом и отсутствие признаков организационного стресса.

*Ключевые слова:* доверие, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом, организационный стресс.

В современном социогуманитарном и политико-экономическом дискурсах тема доверия остается актуальной и проблематичной. Средствами философского анализа феномена «доверия» обосновывается представление о доверии как расширяющемся понятии, открытом для интерпретации концепте. Вера, уверенность, убеждение, знание, сомнение составляют ряд релевантных доверию значений. В социологических дисциплинах с доверием связываются постоянно меняющиеся рациональные и иррациональные компоненты социальных интеракций, коммуникаций. Оно видится как предпосылка социального порядка, объясняется как символический кредит, способ накопления социального капитала.

Рефлексия над современным психологическим дискурсом показывает отсутствие общепринятого, конвенционального дефинирования «доверия». Доверие проблематизируется на уровне ин-

дивидуального психологического состояния, что влияет на такие конституирующие человека, личность параметры как идентичность, самосознание, рефлексия ответственность. Определенная степень доверительности как личностное качество и «бытие» складывается из совокупности интересов конкретного индивидуума, корзины установок личности, эмоциональной выраженности, жизненного опыта (личного и старшего поколения), адаптационного потенциала, уровня интеллектуального развития и т. д.

Среди влияющих на генезис доверия факторов: соотношение ценностных и гносеологических установок человека о правильности (верности) и адекватности процессов и явлений, степень зависимости в социальной иерархической структуре, «высота» социального положения в обществе. Вслед за рефлексиями других авторов можно полагать, что высокий социальный статус создает благоприятную почву для самореализации человека и формированию высокой степени доверия к происходящему. Доверительность как психологическое состояние человека отражается и преломляется в поведенческих реалиях. Каждый положительный опыт в любых действиях вызывает доверие в сознании человека и при повторном воздействии закрепляется в поведении индивидуума. При отрицательном воздействии нового явления на человека в ходе метода проб или ошибок, оно закрепляется в сознании как реакция недоверия или отрицания, даже если действие было случайным.

В оптике социального поведения доверию приписывается роль исходного условия и эффективности общения социальных субъектов (институционального, коллективного, индивидуального). Вышесказанное о существенных характеристиках доверия позволяет транслировать их на более узкий психологический предмет исследований, на организационную психологию, на психологию управления. Здесь реально и потенциально актуальными становятся вопросы роли доверия субъектов, т. е. сотрудников организации в профессиональной ситуации управления коллективом (Фукуяма, 2004).

Востребованность изучения условий становления доверия в организации в контексте проблемных вопросов психологии управления связана с привлечением внимания к корпоративной культуре, как необходимого условия для поддержания общей стратегии предприятия, командной работы, приемлемых моделей поведения, сохранения социального и интеллектуального капиталов, создания психологического комфорта. В условиях современной финансово-спекулятивной модели экономики укрепление доверия среди сотрудников организации является важным принципом для установления эффективных деловых отношений между ее структурами. Высокая

«производительность» фактора доверия в получении организационного эффекта также объясняется необходимостью активизации инновационной формы организации трудовой деятельности – работой коллектива с ориентацией на общую систему принципов, обычаев и ценностей, позволяющих двигаться к общей цели (командная работа) (Купрейченко, 2008; Сафина, 2005).

Достижения современной организации коренятся как в объективных факторах – в стабильности экономических отношений, состоянии наличного рынка и т. д., так и в субъективных условиях – действиях солидарного, сплоченного, нацеленного на успех коллектива. Поэтому возможность управленческого аппарата организации оптимально использовать трудовые ресурсы становится ключевой задачей менеджмента. Реализация поставленной задачи возможна только при наличии благоприятной доверительной атмосферы внутри организации.

Следует отметить, что доверие детерминировано системой мотивации персонала и уровнем сплоченности коллектива как показателя корпоративной культуры, а формирование оптимального уровня доверия нивелирует риски и способствует эффективному управлению. Доверие в организации представляет собой ключевой показатель социального капитала, способствующего повышению конкурентного преимущества организации путем утверждения успешного делового партнерства и постоянного внутреннего саморазвития.

В широком смысле позитивным коннотациям доверия как реалии институциональных, коллективных отношений противостоят недоверие и подозрение. Недоверие как установка и ориентация в коммуникации не дает возможность выстроить позитивные, конструктивные, открытые, «кредитные» отношения с Другим. Если доверительное отношение к Другому несет в себе интегральную силу, объединяет и сближает с Другим, то недоверию имплицитно негативное, закрытое к нему отношению. Недоверие препятствует прогнозной оценке его желаний и ожиданий, усмотрению логики его действий.

Важно рефлексировать, что недоверие к Другому уродует или искажает его образ, что отражается на персональном и социальном представлении о нем. Как следствие этого процесса – возможность трансформации самоидентичности и социальных идентификаций. «Метафизическая» негативная значимость недоверия как личностной установки и ориентированного поведения личности состоит в том, что оно репродуцирует эффекты социального отчуждения.

Недоверие препятствует в социальных реалиях, в любой социальной ситуации осуществлять функции социальной саморегуля-

ции и управления, блокирует путь к синергии социального «бытия». На личностном уровне недоверие к Другому инициируется недоверием к себе, что «экзистировать» или переживается как недовольство собой в проекции своей физической, социальной, духовной личности, а также предстает как чувство бессилия изменить свою жизненную ситуацию. Как симптом дезадаптации, конфликтности, как акт самоотрицания можно полагать отсутствие доверия к самому себе и к Иному.

Если проецировать социальные ближайшие и отдаленные последствия акта «недоверия» в целом на социальную жизнь, то актуализируется такой феномен как подозрение, которое становится конститутивным фактом наличной социальной реальности. Г.Л. Тульчинский справедливо полагает, что подозрение инициирует, активизирует запрос на доверие. Речь идет о том, что расширение коммуникационного пространства, социального общения «по определению», включенность и вовлеченность человека в социальную жизнь влечет недоверие и подозрение к традиционному «форматированию» со стороны социума. В качестве выхода видится путь «доверия» с установлением такой экосреды, где обеспечивается диалектика социального и личного контроля.

В качестве дополнительного аргумента сошлемся на философские размышления: «Благодаря возросшей степени рефлексивности люди больше не воспринимают традиции как «естественный порядок вещей», а значит, они теряют свою безусловность. Детрадиционализация выражается в радикальных изменениях социальной структуры, роли и значения социальных институтов, ролей, норм и ценностей, причем это касается глубинных структур, оказывающих непосредственное влияние на формирование идентичности человека. Место традиций занимает индивидуализация, которая затрагивает как объективные аспекты жизнедеятельности (жизненные ситуации), так и субъективные (сознание и идентичность)» (Сергодеева, 2013, с. 43).

О положительных и негативных коннотациях «подозрения», о его миссии как онтологической безопасности человека, как необходимого «фрагмента» его социологизации персонолог Г.Л. Тульчинский пишет: «Подозрение коренится в человеческой природе, будучи обусловлено страхом перед любой неопределенностью и опасностью. Тем самым оно активно участвует в социогенезе, выступая мотивационным импульсом стремления к безопасности — базовой ценности социогенеза. Более того, оно теснейшим образом взаимосвязано с завистью и рессентиментом, подпитывая стремление к реализации справедливости — второй базовой ценности социогенеза. По-

этому, можно утверждать, что подозрение активно участвует в запросе на социальное нормирование, на выработку правил, чтобы «было по-честному», на социальный контроль, а значит, и нельзя отрицать активную, побуждающую роль подозрения в общем процессе социализации» (Тульчинский, 2013, с. 31–34).

В личностной проекции позиция «подозрения» коррелирует с опытом самосознания, самоидентичностью, ценностно-смысловым вектором принятия реальности, ракурса видения этой реальности. Здесь приведем такой аргумент Г.Л. Тульчинского: «Человек – существо конечное. Ему не дана возможность полноты знания всего бесконечного разнообразия мира. Поэтому он, сознательно или бессознательно, занимает такую позицию. Более того, будучи существом социальным, он эту позицию находит среди других позиций, ориентируясь на них, разделяя чьи-то мнения, суждения, убеждения. Без этого он не может стать личностью – носителем сознания и самосознания» (Сергодеева, 2013, с. 31–37).

По сути, подозрение – это акт принятия без достаточного, объективного и субъективного обоснования или вера в возможный обман и манипулирование со стороны Другого. Обман – это побуждение и «искус» исказить информацию, преподносимую как правду. Для человека обман маскирует самоидентичность, подлинность, самость, аутентичность. В социальных коммуникациях и взаимоотношениях, в межличностном общении обман сопровождается такими «грехами», как ложь, лицемерие, ханжество, мошенничество и др. Восхождение к обману, в том числе и к самообману, – суть современная эпоха «вовлеченности», когда происходит потеря самоидентичности множественных социальных идентификаций, аповедение, ориентированное на обман ликвидирует доверие. Последствия техники обмана и технологии манипулирования, провоцирующих подозрительность, состоят в том, что субъект манипуляций или манипулятор, не доверяющий ни себе, ни другим, безответственный или социально невменяемый человек, имеет замыслом контролировать, управлять, властвовать Другими.

В итоге, скрепы «доверие–недоверие–подозрение–обман» инициируют смену эпохи «доверия» на эпоху «недоверия». Такие современные вызовы, как глобальный коммуникативный процесс, финансово-спекулятивный рынок, тотальный поиск безопасности, всеобщий обман и новые виды самообмана, порождают эпоху подозрения как социально ориентированный способ бытия.

Трансляция наших философско-психологических суждений о доверии на проблему социально-психологического климата в организации позволяет сделать вывод о том, что создание положительного

социально-психологического климата, как системы межличностных отношений между членами профессионального коллектива, напрямую связаны с доверием в организации. Доверие, таким образом, выступает одним из важнейших компонентов социально-психологического климата коллектива. Разработка социально-психологических программ, направленных на гармонизацию психологической атмосферы климата в организации, а также проведение специальных мероприятий, направленных на гармонизацию отношений внутри коллектива являются первостепенными задачами аппарата управления, кадровой и психологической служб, особенно учитывая факт прямого влияния социально-психологического климата (СПК) коллектива на эффективность организации.

Следует отметить, что большинство исследований социально-психологического климата коллектива в трудах зарубежных ученых проводятся в русле организационной психологии и считаются синонимом организационной культуры. Есть также и иная точка зрения на СПК – это форма проявления организационной культуры. Основу развития указанных подходов вызвала необходимость принятия мер для определения значимости, способов оптимизации, а также оценки СПК с позиций решения целого ряда организационных задач, главными из которых являются снижение текучести кадров, мотивация персонала, создание сплоченных команд, повышение производительности труда и эффективности системы управления (Мансуров, 2007; Почебут, 2004; Шакуров, 1982; Шейн, 2013).

С. С. Котова, Э. Ф. Зеер приводят следующее понятие: «социально-психологический климат (СПК) – это преобладающий в группе устойчивый эмоциональный настрой, их отношение друг к другу, к работе, к учебе, к повседневным событиям» (Котова, 2002, с. 31).

Среди отечественных психологов впервые понятие СПК было предложено Н. С. Мансуровым при изучении трудовых коллективов (Грошев, 2015; Котова, 2002; Мансуров, 2007).

Раскрытие содержания понятия СПК как эмоциональной окраски структуры психологических отношений сотрудников организации основным базисом, которой выступают, возникающая симпатия, близость, совпадение характеров, интересов и склонностей было предпринято В. М. Шепелем (Шепель, 2008).

Автором также было предложено понятие «климатическая зона» (три ее уровня):

- 1-й уровень представлен степенью осознанностью целей и задач общества, а также гарантией соблюдения прав и обязанностей каждого работника как гражданина;

- 2-й уровень климатической зоны представлен моральным климатом (совокупность моральных ценностей принятых коллективом);
- 3-й уровень климатической зоны составляют свободные взаимоотношения, сложившиеся между работниками в коллективе (там же).

Важно отметить, что социально-психологический климат коллектива представляет собой многофункциональное явление, через которое опосредуется разнообразная деятельность как отдельного члена, так и коллектива (группы) в целом. Специфической особенностью социально-психологического климата коллектива выступает его интегральная и динамическая сущность, отражающая психологическое состояние, самочувствие и настроение всех членов трудового коллектива. Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, вызывают к проявлению вполне определенного стиля поведения каждого его члена. Психоэмоциональное состояние и мотивационная направленность одного члена группы определенным образом корректирует поведение коллег, направляя их не только на осуществление целей деятельности, но и на устранение фрустрирующих воздействий.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе межличностных отношений и характеризуется элементами, представляющими собой синтез делового и личного взаимодействия. Через деловые взаимоотношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Это производственные, политические, правовые, этические, эстетические отношения. Межличностные отношения – это организационно-технологические взаимодействия, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическое взаимовлияние, эмоционально-логическое взаимопознание. Они возникают на основе предметно-практической деятельности коллектива, задаются материально-техническими, организационно-управленческими и другими условиями его жизнедеятельности. Единство содержания общественных и межличностных отношений предстает в виде взаимоотношений людей (доверия, сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, дружбы, согласия), а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе

Актуальность проблемы заключается и в непрерывно изменяющихся социально-экономических условиях, оказывающих разрушительное влияние на организацию, которые поднимают вопрос

о необходимости создания стабилизирующего фактора снижающего действие в условиях неопределенности. В качестве такого фактора и выступает доверие, так как индекс доверия становится показателем степени надежности институциональной среды.

Так, среди доминирующих предпосылок «акта» доверия персонала к руководящему составу являются:

1. Авторитет управленца, проявляющийся в осведомленности, профессиональных знаниях, информированности; уровня подготовленности, высококомпетентности, грамотности, способность по достоинству оценить работников.
2. Оперативное принятие эффективных решений в нестандартных и неопределенных условиях.
3. Честность и добросовестность как главные черты характера необходимые для установления доверительных отношений с работниками и партнерами.

Важно осознавать, что доверие в организации можно рассматривать в нескольких аспектах: 1) доверие как показатель предопределяющий уровень взаимоотношений коллектива и управленческого аппарата; 2) доверие как необходимая детерминанта для успешного достижения поставленных целей организации; 3) доверие как фактор способствующий созданию благоприятных условий для реализации стратегических задач, слаженности работы, сплоченности коллектива, усилению конкурентоспособности компании.

В итоге, проблематика доверия в организации расширяет содержательные аспекты интерпретации этого многоаспектного и многомерного социального и личностного феномена, демонстрирует его заточенную на социальные и межличностные отношения «утонченную «явленность»». Доверие в организационных отношениях является одним из важных компонентов, составляющих социально-психологический климат трудового коллектива.

База исследования: в исследовании приняло участие 438 чел. (педагогический состав и сотрудники структурных подразделений), осуществляющих профессиональную деятельность на базе всех факультетов ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет»: факультет информационных технологий (ФИТ), инженерно-строительный факультет (ИСФ), институт заочного и дополнительного профессионального образования (ИДПО), факультет управления и социальных коммуникаций (ФУСК), факультет природопользования и экологии (ПИЭ), химико-технологический факультет (ХТФ), факультет международного сотрудничества (ФМАС) и машиностроительный факультет (МСФ).

Психодиагностический инструментарий: методика исследования уровня сформированности стресса (шкала организационного стресса Мак-Лина); методика диагностики удовлетворенности трудом (7-уровневая шкала Лайкерта); методика экспресс – опросник по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О. Михалюк, А. Шалыто) (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002).

Результаты исследования удовлетворенности трудом показали, что все рассматриваемые нами факторы удовлетворенности трудом в коллективе имеют средний и выше среднего (ближе к высокому) уровень выраженности. Следует отметить, выраженность показателей по внешним и трудовым условиям также соответствуют значениям выше среднего и высокого уровня.

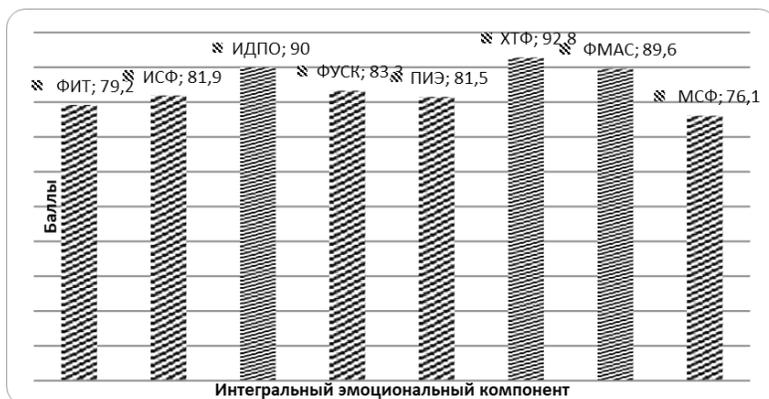
Указанные критерии объединяют следующие параметры: размер заработной платы, занимаемую должность, возможность карьерного роста, график работы, рабочие нагрузки (объем работы, которую необходимо выполнять). Соответственно и общая удовлетворенность условиями труда имеет первое значение среднего показателя, близкого к показателю значения к высокому (см. рисунок 1).



**Рис. 1.** Результаты исследования общей удовлетворенности трудом

Результаты исследования социально-психологического климата в организации и его составляющих показало для всех его компонентов (поведенческий, эмоциональный, когнитивный), характерен положительный уровень выраженности качества (рисунок 2).

Очевидно, что большую часть сотрудников организации устраивают взаимоотношения в коллективе и их эмоциональная нагрузка. Для коллектива не характерно проявление межличностных конфликтов и напряженных отношений с руководящим составом.



**Рис. 2.** Результаты исследования социально-психологического климата в организации

Согласно результатам исследования уровня сформированности организационного стресса, представляющего собой многомерный феномен, детерминированный внутриорганизационными факторами (внешние и внутренние) нами было установлено, что большинство членов организации вполне довольны выполняемой работой, которая для них привлекательна. Однако обнаруженный нами небольшой уровень напряженности в ряде отделов и структур свидетельствует о наличии застойности и необходимости стимулировать сотрудников к профессиональному развитию и личностному росту (рисунок 3).



**Рис. 3.** Результаты исследования уровня сформированности организационного стресса

В итоге, доверие в организационных отношениях выступает одним из компонентов социально-психологического климата трудового коллектива, на формирование которого оказывает влияние стиль руководства и психоэмоциональное состояние членов коллектива. При благоприятном социально-психологическом климате для членов коллектива характерно проявлять честность, заботливость, доверие к коллегам, а также способность выстраивать конструктивные отношения с членами организации. Внедрение специальных программ, направленных на гармонизацию психологической атмосферы в организации, а также проведение специальных мероприятий, направленных на стабилизацию отношений внутри коллектива, являются первостепенными задачами аппарата управления, кадровой и психологической служб.

## Литература

- Грошев И. В.* Организационная культура. М.: Юнити, 2015.
- Волкова Н. В., Чикер В. А.* Адаптация персонала в российских организациях: различия профессиональной мотивации и уровня самомониторинга представителей трех поколений (на материале компании г. Санкт-Петербурга) // Вестник московского университета. Сер. 14. «Психология». 2015. № 4. С. 21–38.
- Котова С. С.* Психологическая атмосфера в группе и способы ее коррекции / С. С. Котова, Э. Ф. Зеер // Инновационные технологии в педагогике и на производстве: Тезисы докладов VI Научно-практической конференции молодых ученых и специалистов. 25–26 апреля 2000 г., г. Екатеринбург. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. С. 31–33.
- Купрейченко А. Б.* Психология доверия и недоверия. М., 2008.
- Мансуров Н. С.* Морально-психологический климат и его изучение. М.: Приора, 2007.
- Почебут Л. Г.* Социальная психология толпы. СПб.: Речь, 2004.
- Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002.
- Сафина Д. М.* Доверие в организации // Ученые записки Казанского государственного университета. 2005. Т. 147. Кн. 3.
- Сергодеева Е. А.* Подозрение как феномен современной культуры // Философские науки. 2013. № 6. С. 45.
- Тулчинский Г. Л.* Недоверие и притворство как источники подозрения: цивилизационные факторы // Философские науки. 2013. № 6. С. 39.

- Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002.
- Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2004.
- Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. М.: Педагогика, 1982.
- Шенель В. М.* Профессия имиджмейкер. Ростов-н/Д.: Феникс, 2008.
- Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2013.

### **Trust as component of social and psychological climate of collective**

*E. A. Evtifeeva, E. V. Balakshina, S. I. Filippchenkova (Tver)*

Tver State Technical University

The trust acts as one of a component of social and psychological climate of labor collective. The trust in the organization represents a key indicator of the social capital promoting increase in competitive advantage of the organization by the statement of successful business partnership and continuous internal self-development. Results of a research of social and psychological climate of group of teachers and staff of higher education institution show existence of the favorable psychological atmosphere, credibility in the interpersonal relations, satisfactions with work and lack of symptoms of an organizational stress.

*Keywords:* trust, social and psychological climate, satisfaction with work, organizational stress.

## **Духовно-нравственный потенциал социально-профессиональной востребованности личности**

*Е. В. Харитонова (Краснодар)*

*Кубанский государственный университет*

В статье представлен анализ духовно-нравственного потенциала социально-профессиональной востребованности личности, показано качественное своеобразие личностных характеристик (в том числе ценностных и смысложизненных ориентаций, базисных убеждений, жизнестойкости, мотивационного и эмоционального профиля и др.), формирующих духовно-нравственный потенциал востребованного профессионала.

*Ключевые слова:* социально-профессиональная востребованность личности, духовно-нравственный потенциал, ценностные ориентации, смысложизненные ориентации, базисные убеждения, жизнестойкость, саморегуляция, мотивационный профиль, личностные черты.

В последние несколько десятилетий исследователи все чаще обращаются к вопросам духовно-нравственного потенциала профессионалов, обуславливающего более высокие показатели их социально-профессиональной успешности, стрессоустойчивости, адаптации (Бодров, 2007, 2011; Ермолаева, 2009; Маклаков, 2001; Социальная психология..., 2010а, б; Ясько, 2005), более низкие показатели выгорания, маргинализма (Водопьянова, 2005; Ермолаева, 2009, 2008). Одним из таких феноменов выступает, на наш взгляд, и социально-профессиональная востребованность личности (СПВЛ).

Анализ зарубежных и отечественных теорий личности показал, что востребованность как «значимость для другого» имплицитно представлена в различных концепциях психоаналитического и экзистенциально-гуманистического направлений в основном как составляющая врожденной потребности либо как смыслообразующее начало жизни личности. В частности, в концепциях экзистенци-

ально-гуманистического направления востребованность предстает как составляющая смысла жизни личности, при этом позиционируется активная роль самого человека в достижении чувства значимости для других. Востребованность как полезность, значимость для другого можно имплицитно увидеть в характеристике психологически здоровой личности, будь то преданность делу, призванию, долгу самоактуализирующейся личности, по А. Маслоу, или проявление потенций человека в стремлении отдавать, делиться с другими социально полезного типа по Э. Фромму и пр. В отечественных психологических концепциях феномен востребованности отчетливо просматривается уже не только в контексте экзистенциальной, но и в рамках субъектной парадигмы. Самыми важными предпосылками концепции социально-профессиональной востребованности и в отечественных, и в зарубежных концепциях выступают позиционированное в них стремление личности к раскрытию своего потенциала для себя и вне самих себя ради кого-то.

В целом востребованность можно представить как целостную систему субъективных, индивидуальных, избирательных, сознательных отношений личности к себе как к значимому для других. Формируясь на протяжении всего персоногенеза, вбирая в себя личный опыт человека, внутренне определяя его действия и переживания, востребованность является свидетельством достижения человеком личностной зрелости и предопределяет наделение им своей жизни осмысленностью. Востребованную личность можно определить как человека, который вне зависимости от внешних условий, выходя за пределы необходимого уровня проявления активности в каждой конкретной ситуации, ориентируясь на благо даже далеких для него людей, отдает обществу свои силы и способности, своевременно объективируя свою активность в труде, достигая при этом высшего уровня состоятельности (Харитонов, 2014).

В рамках данной публикации мы решили провести анализ духовно-нравственного потенциала социально-профессиональной востребованности личности. В качестве гипотезы выступило предположение о качественном своеобразии личностных характеристик, формирующих духовно-нравственный потенциал востребованного профессионала.

В исследовании приняли участие 385 мужчин и 621 женщина в возрасте от 17 до 74 лет. Для оценки уровня востребованности был использован опросник СПВЛ (Харитонов, 2012), параметров духовно-нравственного потенциала – «Обзор ценностей» и «Профиль личности» (Ш. Шварц), «Тест смысловых ориентаций» (Д. А. Леонтьев), «Шкала базисных убеждений» (Р. Янов-Бульман,

в обработке М. А. Падун, А. В. Котельниковой), русскоязычная версия «Теста жизнестойкости» (С. Мадди, в обработке Д. А. Леонтьева и Е. И. Рассказовой), «Диагностика мотивационной структуры личности» (Э. Мильман); «Многоуровневый личностный опросник» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин).

Для оценки однородности дисперсии был использован статистический  $F$ -критерий Ливиня. Монотонность изменения признака в подвыборках с разным уровнем выраженности социально-профессиональной востребованности оценивалась в однородных выборках с помощью дисперсионного анализа ANOVA, в неоднородных – с помощью непараметрического  $H$ -критерия Краскала–Уоллеса. В зависимости от однородности дисперсии сравнение выборок с разным уровнем социально-профессиональной востребованности осуществлялось с помощью параметрического  $t$ -критерия Стьюдента или непараметрического  $U$ -критерия Манна–Уитни. Для выявления типологических особенностей была применена процедура кластерного анализа (метод К-средних). В работе был использован пакет статистических программ SPSS 19.0.

В результате кластерного анализа было выделено 8 кластеров, отличающихся по уровню востребованности респондентов: низкий уровень востребованности – стили Н3, Н2, Н1; средний уровень востребованности – стили С3, С1, С2; высокий уровень востребованности – стили В2 и В1 (подвыборки расположены в порядке возрастания уровня социально-профессиональной востребованности. Анализ различий психологических характеристик востребованной и невостребованной личности производился в рамках двух возрастных периодов: начального периода профессиогенеза СПВЛ – юношеский возраст (Юв) и первый период среднего возраста (Св1); основного периода профессиогенеза СПВЛ – второй период среднего (Св2) и пожилой возраст (Пв).

Анализ базисных убеждений респондентов с разным стилем СПВЛ показал преобладание высоких и средне-высоких значений базисных убеждений о мире у востребованных респондентов, что свидетельствует о сформированности у них имплицитной картины мира. У респондентов стиля С2 выявлены средне-высокие значения убеждения в доброжелательности мира и своей способности контролировать происходящие события, что свидетельствует об устойчивости их имплицитной картины мира несмотря на невозможность в настоящий момент времени максимально реализовать профессиональный потенциал. Низкие значения убеждения о доброжелательности окружающего мира выявлены лишь у представителей стиля Н3, а средне-низкие значения убеждения о справедливости мира – у ре-

спондентов стилей Н2 и С3, характеризующих в основном респондентов первого периода профессиогенеза СПВЛ.

Анализ различий базисных убеждений между востребованными и невостребованными респондентами свидетельствует о значительной деформации имплицитной картины мира у невостребованных респондентов по сравнению с востребованными вне зависимости от периода профессиогенеза СПВЛ.

Лишь у востребованных респондентов стиля В1 выявлен высокий уровень выраженности всех смысложизненных ориентаций и локусов контроля. По ряду параметров (в частности, осмысленности цели, результата и интернальности локусов контроля) средневысокие значения выявлены у средневостребованных респондентов стиля С2. Для невостребованных респондентов особенно первого периода профессиогенеза СПВЛ характерны сниженные показатели осмысленности жизни.

В первом периоде профессиогенеза востребованные респонденты больше ориентированы на личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами и наслаждение жизнью, в то время как во втором периоде профессиогенеза ценностными ориентирами востребованной личности выступают уважение традиций, смирение, принятие своей участи, умеренность и предотвращение действий, способных причинить вред другим. В качестве ценностей, оказывающих наибольшее влияние на всю личность, у востребованных респондентов выступают достижения и безопасность, у стиля В2 – еще и самостоятельность, а у стиля В1 – доброта. На уровне поведения востребованные респонденты руководствуются ценностями доброты и самостоятельности, стиль В2 ориентируется еще и на достижения, а стиль В1 – на конформность.

В первом периоде профессиогенеза СПВЛ отличительной характеристикой востребованных респондентов по сравнению с невостребованными является большая значимость для них на уровне убеждений ценностей консерватизма (конформность и безопасность), самотрансцендентности (доброта), открытости изменениям (самостоятельность) и самовозвышения (достижения, власть), т. е. отношения к обеим биполярным осям измерений. Во втором периоде профессиогенеза СПВЛ у востребованных респондентов по сравнению с невостребованными выявлены более высокие значения значимости ценностей стимуляции (открытости изменениям) и власти (самовозвышения), а в своем повседневном поведении они больше склонны ориентироваться на доброту (самотрансцендентность), самостоятельность и стимуляцию (открытость изменениям).

Главным ценностным ориентиром, отличающим востребованных респондентов от невостребованных во второй период профессионогенеза СПВЛ, является сдерживание действий и побуждений, не соответствующих социальным ожиданиям и способных навредить другим, в то время как для невостребованных респондентов более характерна ориентация на безопасность при неготовности к новизне.

Анализ мотивационных характеристик респондентов с разным стилем СПВЛ показал несколько характерных черт мотивационной сферы респондентов с разным уровнем СПВЛ. Для невостребованных респондентов характерны при высокой значимости значительное недосыщение мотива комфорта и безопасности в обеих сферах, мотива поддержания жизнеобеспечения в рабочей сфере; у средневостребованных респондентов выявлено недосыщение мотива общей активности, при высокой значимости высокая удовлетворенность мотива общения, при средней значимости удовлетворенность мотива творческой активности в общежитийской сфере; в рабочей сфере высокая значимость большинства мотивов (поддержания жизнеобеспечения, комфорта, творческой активности и общественной пользы), при средней значимости средняя удовлетворенность статусно-престижной мотивации и мотива общей активности, при средней значимости высокая удовлетворенность мотива общения; у востребованных респондентов наблюдается в общежитийской сфере при высокой значимости средний уровень насыщения мотива комфорта и безопасности, при высокой значимости высокая удовлетворенность мотива общения, при средней значимости средняя удовлетворенность мотива творческой активности; в рабочей сфере при средней значимости высокая удовлетворенность статусно-престижной мотивации, при средней значимости средняя удовлетворенность мотива общей активности.

Для стиля Н3 характерен импульсивный профиль в общежитийской сфере с пиками мотивов комфорта, общения и творческой активности, что свидетельствует о конфронтации между мотивами и возможной борьбе между ними и в целом общей дисгармонии мотивационной сферы. Рабочий мотивационный профиль – экспрессивный с предпочтением мотивов поддержания жизнеобеспечения, комфорта и творческой активности и отвержением статусно-престижной мотивации. Именно по ведущим пикам наблюдается максимальное недосыщение. У респондентов данного стиля наблюдается максимальное недосыщение из всей выборки мотива комфорта и безопасности. Для стиля Н2 характерен экспрессивный профиль в общежитийской сфере с выраженным предпочтением мотива ком-

форта и отвержением мотивов поддержания жизнеобеспечения, статусно-престижной мотивации и общественной пользы. Рабочий мотивационный профиль — уплощенный, расположенный в средневысокой зоне. Именно у респондентов данного стиля наблюдается максимальное количество неудовлетворенных мотивов в рабочей сфере (четырем из семи), причем по двум мотивам наблюдается максимальное недосыщение по всей выборке: поддержание жизнеобеспечения и творческой активности. Для стиля Н1 характерен экспрессивный профиль в общежитической сфере с предпочтением мотива комфорта без явного отвержения каких-либо мотивов. Рабочий мотивационный профиль похож на мотивационный профиль средневостребованных респондентов — с повышением значимости мотивов поддержания жизнеобеспечения, комфорта, творческой активности и общественной пользы, расположенных в средневысокой зоне. Для всех стилей характерно недосыщение по двум мотивам: общей активности в общежитической сфере и творческой активности в рабочей сфере. Кроме того у стиля С3 также наблюдается недосыщение мотива поддержания жизнеобеспечения в рабочей сфере, а у стиля С1 — мотива комфорта в обеих сферах и мотива поддержания жизнеобеспечения в рабочей сфере. Незначительное пресыщение наблюдается лишь по мотиву общественной пользы в общежитической сфере у респондентов стиля С1. Мотивационные профили в обеих сферах у средневостребованных респондентов вне зависимости от стиля очень похожи. В общежитической сфере их можно отнести к экспрессивным с пиком статусно-престижной мотивации и завалом мотива общественной пользы. Рабочие мотивационные профили средневостребованных респондентов условно можно отнести к экспрессивным с повышением значимости мотивов поддержания жизнеобеспечения и комфорта в потребительской зоне и мотивов творческой активности и общественной пользы в производительной зоне. В обеих сферах видна тенденция к выравниванию профилей от стиля С3 к стилю С2. Полученные результаты свидетельствует о потребительской ориентации респондентов в общежитической и производительной ориентации в рабочей сфере, причем заметна тенденция к росту производительной ориентации в рабочей сфере от стиля С3 к стилю С2.

Полученные профили у востребованных респондентов нельзя отнести ни к одному из типовых. Причем рабочие мотивационные профили востребованных респондентов практически не различаются. Их можно отнести к уплощенным, расположенным в средневысокой зоне, без выраженных пиков и спадов. Ведущим мотивационным ориентиром у стиля В2 выступает ориентация на творческую актив-

ность, а у стиля В1 — еще и на общественную пользу. Общежитейские мотивационные профили респондентов стилей В1 и В2 различны. Стиль В1 можно отнести к гармоничному, в то время как стиль В2 — к экспрессивному с пиком по шкале комфорта и снижением значимости мотива общественной пользы. Расположение общежитейской и рабочей профильной линий в средне-высокой зоне свидетельствует о «мотивационной всеядности» респондентов.

Анализ эмоциональных характеристик респондентов показал, что на фоне преобладания в выборке стенического состояния толерантности к фрустрации у большинства стилей СПВЛ выражена астеничность эмоциональных предпочтений. Кроме того, высокий уровень стеничности эмоциональных предпочтений выявлен только у респондентов стиля Н3, а астеничности фрустрационного поведения — у респондентов стиля Н2. Для востребованных респондентов характерен стенический профиль со значительным превышением стеничности над астеничностью во фрустрационном поведении и практически их равных значениях в эмоциональных предпочтениях. То есть в стрессовых ситуациях респонденты демонстрируют устойчивую, управляемую позицию, при этом репертуар их эмоциональных предпочтений чрезвычайно широк — от гомеостатического комфорта, эмоциональных переживаний гедонистического типа до активных, деятельных эмоциональных переживаний.

Профиль саморегуляции респондентов Н3 лишь отдаленно напоминает профиль № 7 (по Моросановой, 2004) при средних показателях гибкости и сниженных показателях самостоятельности. Превалирование у таких респондентов стремления продумывать способы поведения и действий для достижения намеченных целей, уход в излишние детали разрабатываемых программ, но при этом сниженные показатели остальных регуляторных процессов, особенно планирования и оценивания результатов и самостоятельности как регуляторного личностного свойства позволяют их выделить в качестве слабых звеньев системы саморегуляции осознанное планирование деятельности, неразвитость и неадекватность самооценки и оценки результатов своей деятельности и поведения, а также чрезмерная зависимость от мнений и оценок окружающих.

Профиль саморегуляции респондентов Н2 характеризуется сниженными показателями моделирования и регуляторно-личностных свойств гибкости и самостоятельности. При сформированности у таких респондентов потребности в осознанном планировании деятельности они не способны к адекватной оценке значимых внутренних условий и внешних обстоятельств, что сопровождается резкими перепадами отношения к развитию ситуации. Снижен-

ные показатели регуляторных личностных свойств свидетельствуют о низкой способности респондентов в динамичной, быстро изменяющейся обстановке адекватно реагировать на ситуацию. Риск возникновения у них регуляторных сбоев связан также с достаточно высокой степенью несамостоятельности и зависимости от мнений и оценок окружающих.

Профиль саморегуляции невостребованных респондентов стиля Н1 близок к типичному профилю № 1 (по Моросановой, 2004). Слабыми звеньями системы саморегуляции таких людей является неразвитость моделирования, в связи, с чем возможна излишняя фиксация на деталях и мелочах; затруднение в реализации планов в изменяющихся условиях, склонность к фиксации на своих ошибках, высокая чувствительность к неудачам, чрезмерная самокритичность, неустойчивость самоконтроля, а также эмоциональная неустойчивость и длительные переживания даже по поводу еще не наступивших неудач и неудач. Кроме того, сниженные показатели гибкости свидетельствуют об их неспособности адекватно реагировать на быстрые изменения ситуации и затрудненном самоконтроле в трудных жизненных обстоятельствах.

В выборке средневостребованных лишь профиль респондентов стиля С3 можно отнести к акцентуированному (профиль № 1), два других профиля – гармоничные расположенные на среднем (С1) и средневысоком уровнях (С2). Отличием профилей саморегуляции стилей С1 и С2 являются более высокие показатели у стиля С2 планирования, моделирования и оценивания результатов, что и следует учитывать при организации коррекционных мероприятий. Полученные особенности совпадают с данными А. А. Обознова (Обознов, 2003), согласно которым сохранение побудительной силы критериев успешности (в нашем случае достаточно высокие показатели СПВЛ) выступает предпосылкой эффективности регуляторного процесса в экстремальных и кризисных условиях. Одним из факторов эффективности саморегуляции может также выступать определение приоритетности совмещаемых задач (там же), чем можно объяснить сохранение высоких показателей саморегуляции поведения у респондентов стиля С2, сделавших осознанный выбор в пользу создания условий для благополучия своих близких, несмотря на значимость для них самореализации в профессиональной деятельности.

Профиль респондентов стиля В1 – гармоничный, сформированный на высоком уровне, а профиль респондентов стиля В2 – акцентуированный (нетипичный), сформированный в средневысокой зоне со снижением показателей оценивания результатов, что может быть отражением юношеского максимализма, проявляющемся

в обращении внимания на свои ошибки и не критичности к своим действиям. Слабой стороной такого профиля является недостаточная устойчивость субъективных критериев успешности, что может привести к резкому ухудшению качества результатов при возникновении внутренних (ухудшение состояния) или внешних трудностей.

Анализ жизнестойкости респондентов с разным стилем СПВЛ показал, что низкий уровень параметров жизнестойкости (кроме принятия риска) выявлен лишь у невостребованных респондентов стиля НЗ, в то время как высокие значения жизнестойкости характерны для востребованных респондентов стиля В1, кроме того, у востребованных респондентов стиля В2 выявлен высокий уровень принятия риска. Для востребованных респондентов характерны высокие значения большинства параметров жизнестойкости, кроме того, у востребованных респондентов стиля В2 выявлен высокий уровень принятия риска.

Анализ личностных особенностей респондентов с разным стилем СПВЛ с помощью базовых шкал СМИЛ позволил выявить отсутствие акцентуированных черт лишь у востребованных респондентов стиля В1. Ведущие позиции шкалы пессимистичности свидетельствуют об их стремлении к избеганию неуспеха при выраженной аффилиативной потребности и серьезного вдумчивого отношения к выполняемой работе, а также выраженном стеническом типе реагирования в ситуации стресса (выраженность 9-й и 4-й шкал). У стиля В2 выявлена лишь одна акцентуированная черта – оптимистичность, что свидетельствует об их выраженной активной позиции, высоком уровне жизнелюбия, уверенности в себе и позитивной самооценке.

У средневостребованных респондентов стиля С2 акцентуированность шкалы пессимистичности свидетельствует о преобладании пассивной личностной позиции, выраженности тенденции к избеганию неудачи. У стиля С1 при ведущей позиции шкалы пессимистичности акцентуирована еще и шкала индивидуалистичности, что отражает их обособленно-созерцательную личностную позицию, аналитический склад мышления и преобладание склонности к раздумьям над действенной активностью. У стиля С3 помимо шкалы пессимистичности акцентуированы также шкалы импульсивности, тревожности, индивидуалистичности и оптимистичности, ведущей является шкала индивидуалистичности.

У стиля Н1 выявлена акцентуированность шкалы пессимистичности, импульсивности, тревожности и индивидуалистичности, ведущей выступает шкала индивидуалистичности. У стиля Н2 при акцентуированности шкал пессимистичности и индивидуалистичности, ведущей выступает шкала пессимистичности, что свиде-

тельствует о выраженности у них депрессивного типа реагирования, проявляющемся в пониженном настроении, склонности к острому переживанию неудач, повышенном чувстве вины и неуверенности в себе. У стиля Н3 выявлен высокий пик по шкале импульсивности, что свидетельствует о выраженности у них психопатических черт возбуждаемого типа, импульсивности, конфликтности. Кроме того, выраженность у них шкал тревожности и одновременно с этим оптимистичности отражает преобладание у них пассивно-сострадательной позиции, неуверенности в себе и ситуации высокой подвластности средовым воздействиям. Выраженность шкал импульсивности и оптимистичности также свидетельствует о преобладании у них таких защитных механизмов как отреагирование вовне, сшибка мотивов, проявляющаяся спазматическими явлениями и отрицания проблем, упорном отстаивании собственной завышенной самооценки и оптимистического настроения. В целом полученные результаты свидетельствуют о нарастании социальной дезадаптации респондентов данного стиля в связи с отсутствием контроля непосредственности своих чувств и активности.

Для востребованных респондентов стиля В1 по сравнению со стилем В2 характерны более выраженное желание представить себя в выгодном свете и больший контроль над эмоциями, а также меньшая выраженность тревожности и пассивно-сострадательной позиции (шкала Pt), более высокие значения эмоциональной зрелости (шкала Ma) и большая обращенность в мир внутренних переживаний, приверженности социальным интересам и социальной уступчивости (шкала Si).

Для обоих периодов профессиогенеза СПВЛ для востребованных респондентов по сравнению с невостребованными характерны более низкие значения волнения, способного повлиять на работоспособность, тенденции драматизировать сложившиеся обстоятельства (шкала F), более высокие значения контроля над эмоциями (шкала K), более низкие значения импульсивности, что отражает большую личностную зрелость и способность подчинять свои желания контролю рассудка (шкала Pd), более низкие значения индивидуалистичности, что проявляется в меньшей склонности востребованных респондентов к обособленно-созерцательной позиции и превалировании у них действенной активности над чувствами. Кроме того, в первый период профессиогенеза у востребованных респондентов по сравнению с респондентами стиля Н2 выявлены более низкие значения пессимистичности (шкала D).

Во втором периоде профессиогенеза СПВЛ у востребованных респондентов по сравнению с невостребованными выявлены более

низкие значения эмоциональной лабильности (шкала Ну) и тревожности (шкала Рт), что является отражением большей устойчивости их эмоций и бесконфликтности мотивационной сферы, а также большей их уверенности в себе, неподвластности средовым воздействиям, в то время как невостребованных респондентов в большей степени характеризует эмоциональная лабильность, незрелость установок и суждений, неустойчивость самооценки, подвластность средовым воздействиям и сниженный порог толерантности к стрессу.

Таким образом, проведенный анализ показал рост от стиля НЗ к стилю В1 сформированности базисных убеждений о себе и о мире, осмысленности жизни, интернальности локусов контроля, стрессоустойчивости с широким диапазоном эмоциональных предпочтений, жизнестойкости, а также ряд других особенностей от низких значений указанных параметров у стиля НЗ до высоких значений у стиля В1. В качестве основных личностных характеристик, как являющихся отражением более низкого уровня духовно-нравственного потенциала, так и препятствующих достижению его высокого уровня у респондентов разных стилей можно выделить следующее:

Стиль НЗ – незрелая зависимая личность, не доверяющая миру и себе, высоко подвластная средовым воздействиям (невостребованная личность на стадии адепта, не идентифицирующая себя с профессиональным сообществом (Юв): выраженное недоверие к миру при повышенных значениях самообвинения; чрезмерная зависимость от мнений и оценок окружающих; выраженность психопатических черт возбудимого типа, импульсивности, конфликтности; преобладание пассивно-сострадательной позиции, неуверенности в себе и ситуации, высокой подвластности средовым воздействиям.

Стиль Н2 – незрелая депрессивная личность с выраженным комплексом неполноценности (невостребованный специалист, не нашедший адекватного применения своим знаниям и умениям, Юв, Св1): зависимость от мнений и оценок окружающих; депрессивный тип реагирования, склонность к острому переживанию неудач, повышенное чувство вины и неуверенность в себе.

Стиль Н1 – созерцатель, не готовый к изменениям, ожидающий поддержки от других (невостребованная личность зрелого возраста, положительно оценивающая результаты своей деятельности (Св2, Пв): неготовности к новизне и глубоким переживаниям; потребительская ориентация в общежитической сфере; чрезмерная самокритичность, неустойчивость самоконтроля, обособленно-созерцательная личностная позиция, преобладание склонности к раздумьям над действенной активностью.

Стиль С3 – гедонист (средневостребованная личность на стадии адепта, Юв): ориентация в своем поведении на гедонизм при отвержении универсализма; в общежитической сфере ориентация на статус при отвержении общественной пользы, неразвитость моделирования, в связи, с чем склонность к фиксации на своих ошибках, высокая чувствительность к неудачам, чрезмерная самокритичность, неустойчивость самоконтроля; обособленно-созерцательная личностная позиция, преобладание склонности к раздумьям над действенной активностью.

Стиль С1 – созерцатель, стремящийся к самореализации (средневостребованная личность, стремящаяся к личностной и профессиональной самореализации, Св1, Св2); ориентация на статус при отвержении общественной пользы в общежитической сфере, обособленно-созерцательная личностная позиция, преобладание склонности к раздумьям над действенной активностью.

При этом в качестве сильных сторон трех стилей, которых можно назвать эталонными при организации психологического сопровождения личности профессионала по раскрытию ее духовно-нравственного потенциала, можно назвать следующие:

- стиль С2 – личность, избегающая неудачи (средневостребованная зрелая личность, в сложившихся условиях не имеющая возможности максимально реализовать свой профессиональный потенциал, Св2, Пв): ориентация в своем поведении на доброту, самостоятельность и безопасность; в рабочей сфере ориентация на мотивы творческой активности и общественной пользы;
- стиль В2 – максималист, стремящийся к успеху и склонный к риску (востребованный специалист, способный активно преодолевать трудности и быть конкурентоспособным на рынке труда, Юв, Св1): ориентация в своем поведении на безопасность, самостоятельность и достижения; выраженность производительной ориентации в рабочей сфере, ведущий мотивационный ориентир в рабочей сфере – творческая активность; сформированность системы саморегуляции; высокий уровень принятия риска; выраженность оптимистичности;
- стиль В1 – зрелая личность с выраженным социальным интересом, способная своевременно объективировать свою активность в неадаптивной активности (востребованная личность зрелого возраста, активно преодолевающая трудности Св2, Пв); высокая выраженность ориентации на доброту, достижения и безопасность; ведущие мотивационные ориентиры – творческая активность и общественная польза при выраженной произво-

дительной ориентации в рабочей сфере; высокий уровень сформированности системы саморегуляции; стремление к избеганию неуспеха при выраженной аффилиативной потребности и серьезного вдумчивого отношения к выполняемой работе, обращенность в мир внутренних переживаний, приверженность социальным интересам и социальной уступчивости.

Полученные параметры психологического портрета респондентов стиля VI позволяют отнести их к группе людей, достигших профессиональной зрелости, определяемую В. А. Бодровым как свойство субъекта труда, характеризующееся высшим уровнем личностного и профессионального развития и проявляющееся в высоком профессионализме, квалификации и компетентности, в гармоничном развитии морально-нравственных, этических, культурных, социальных и профессионально значимых качеств и черт личности (Бодров, 2007). В свою очередь, полученные психологические характеристики невостребованных респондентов, в том числе, низкие показатели идентификации с профессиональным сообществом, позволяют отметить присущие им профессиональную незрелость и профессиональный маргинализм.

Полученные результаты позволяют подтвердить выдвинутое предположение. Действительно, имеется качественное своеобразие личностных характеристик, формирующих духовно-нравственный потенциал востребованного профессионала. Выделенные стили потенциально выступают в качестве этапов формирования востребованности от незрелой личности, не доверяющей миру и себе, полагающейся на внешние ресурсы, до идеального стиля СПВЛ (зрелая личность с выраженным социальным интересом, способная своевременно объективировать свою активность неадаптивной активности), предполагающего максимальную реализацию человека в социальном, личностном и профессиональном пространствах и способного эффективно актуализировать как внутриличностные, так и средовые ресурсы.

Кроме того, анализ выделенных стилей свидетельствует о двух разных стратегиях достижения чувства востребованности. Стремление к успеху при выраженной склонности к риску, сниженном оценивании результатов, не критичности к своим действиям молодого поколения отражает характерные для них стратегии в достижении чувства востребованности — через профессиональную самореализацию, при которой оценка других интересна лишь как подтверждение своей самооценки. У старшего поколения благодаря выраженной социальной и производительной ориентации востребованность

предстает как результирующая эффективности реализации профессионального и личностного потенциалов в деятельности полезной и значимой для других, в том числе для общества, что в целом отражает и более высокий уровень их духовно-нравственного потенциала.

## **Литература**

- Бодров В. А.* Профессиональна зрелость человека (психологические аспекты) / В. А. Бодров // Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 174–197.
- Бодров В. А.* Психологические основы профессионального развития человека // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. Вып. 2. С. 15–34.
- Водопьянова Н. Е.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. СПб.: Питер-принт, 2005.
- Ермолаева Е. П.* Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2009.
- Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
- Маклаков А. Г.* Оценка уровня развития адаптационных способностей личности / А. Г. Маклаков // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб., 2001. С. 127–146.
- Моросанова В. И.* Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М.: Когито-центр, 2004.
- Обознов А. А.* Психическая регуляция операторской деятельности (в особых условиях рабочей среды). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
- Социальная психология труда: теория и практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. Т. 1.
- Социальная психология труда: теория и практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. Т. 2.
- Толочек В. А.* Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.
- Харитонова Е. В.* Структура и динамика социально-профессиональной востребованности личности: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2012.

*Харитоновна Е. В.* Психология социально-профессиональной востребованности личности: Монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.

*Ясько Б. А.* Психология личности и труда врача: курс лекций. Ростов-н/Д.: Феникс, 2005.

### **Spiritual and moral potential of the social and professional socially-professional demand of the person**

*E. V. Kharitonova (Krasnodar)*

Kuban State University

The article dwells on the analysis of spiritual and moral potential of socially-professional demand of the person. Also, qualitative identity of personal characteristics (including value orientations, life-meaningful orientations, basic beliefs, hardiness, motivational profile, and emotional profile), which form the spiritual and moral potential of demanded professional are shown.

*Keywords:* socially-professional demand of the person, spiritual and moral potential, value orientations, life-meaningful orientations, basic beliefs, hardiness, self-regulation, motivational profile, personality traits.

## **Жизненные ценности молодого поколения сотрудников в глобальной экономике (на примере исследования России и Японии)**

*Ю. В. Честюнина, Е. В. Забелина, Н. А. Сторчак (Челябинск)*

*Челябинский государственный университет*

В статье представлены результаты сравнительного исследования жизненных ценностей у студенческой молодежи в России и Японии. Выявлены противоречия в доминирующих ценностях, как в российской, так и в японской выборке, что может быть признаком ценностного кризиса как следствия глобализационных процессов. Выявлена также высокая значимость ценности «Комфортность» для молодежи обеих стран (Японии и России) и низкая – ценности «Самостоятельности». Ценность «Гедонизм» гораздо более значима для японских студентов, чем для российских. Обсуждается прикладное значение полученных результатов для международных компаний.

*Ключевые слова:* глобализация, ценности, студенты, молодые сотрудники, корпоративная культура, мотивация.

### **Введение**

Ценности сотрудников играют огромную роль в достижении успеха компании. Сегодня многие организации в работе с персоналом делают ставку на управление ценностями – наиболее значимыми потребностями, устремлениями, желаниями и мотивами, актуальными для сотрудников. В науке и практике разработаны инструменты управления персоналом на основе модели корпоративных компетенций, управления посредством изменения организационной культуры и другие. Напротив, игнорирование ценностей работника,

---

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-013-00201А.

его жизненных ориентиров и стремлений приводит к демотивации, снижению производительности и, тем самым, выступает латентным фактором риска при управлении компанией. Исходя из сказанного, проблема выявления ценностей современной молодежи, которая в скором будущем пополнит ряды сотрудников организаций, а также разработка конкретных технологий их учета в работе компании – актуальная теоретическая и практическая задача.

Поскольку многие организации не понаслышке знакомы с проявлениями глобализационных процессов в экономике (высокая международная мобильность работников, высокий процент сотрудников другой культурной принадлежности, развитие клиентской базы иностранных заказчиков и др.), особый практический интерес представляет вопрос о соотношении жизненных ценностей, которыми руководствуются люди в компаниях разных стран. Действительно ли существуют особые «национальные» ценности или большая часть ценностей носит универсальный (глобальный) характер, независимо от условий конкретной среды и культуры? В данном исследовании предпринята попытка исследовать жизненные ценности будущих специалистов (студентов университетов) России и Японии для того, чтобы выявить специфичные и уникальные ориентиры молодежи в жизни, а также предположить возможные изменения в технологиях управления молодыми специалистами.

Идея сравнения доминирующих российских ценностей с японскими возникла не случайно. Япония – стремительно развивающаяся в последние десятилетия по социально-экономическим параметрам страна, с которой Россию связывают давние не только политические, но и экономические и культурные отношения. Выбор японских студентов для настоящего исследования обусловлен также нарастающим интересом к экономическому взаимодействию между Россией и Японией, особенно на дальневосточных территориях нашей страны.

## **Методы и выборка**

Исследование проводилось на выборке студентов региональных российского и японского университетов. Объем выборки составил 208 чел: 119 студентов в возрасте от 18 до 23 лет из России, из которых 46 юношей, 73 девушки и 89 студентов-японцев, в возрасте от 18 до 24 лет, из которых 43 юноши, 46 девушек. Все студенты обучаются на очной форме факультетов гуманитарного направления: российские студенты – представители факультетов права, экономики, управления, журналистики, Евразии и Востока; японские студен-

ты обучаются на факультетах общественных и гуманитарных наук (liberal arts and social study).

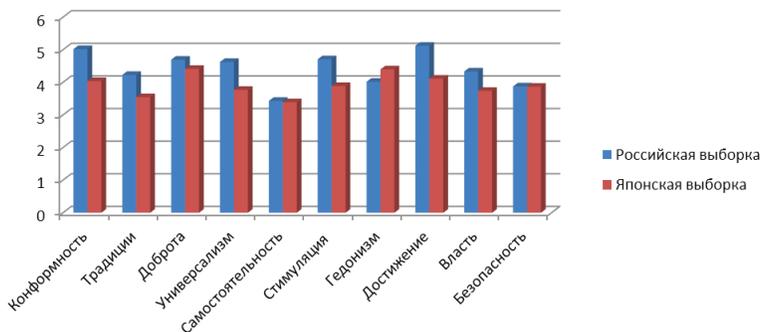
В качестве основной методики, диагностирующей жизненные ценности, применялась расширенная и уточненная версия опросника Ш. Шварца PVQ-R, адаптированная сотрудниками НИУ «Высшая школа экономики» (Шварц, Бутенко, Седова, 2012). Удобство данного варианта методики в том, что, наряду с 19 уточненными ценностями, он предоставляет возможность диагностировать 10 базовых ценностей, выделенных в первоначальной концепции, тем самым осуществлять сравнение с предыдущими исследованиями. Кроме того, выбор данной методики обусловлен тем, что существует ее вариант на японском языке (адаптированный на японской выборке), который был любезно предоставлен автором для проведения данного исследования.

В концепции личностных ценностей Ш. Шварца и В. Билски (Schwartz, Bilsky, 1987) личностные ценности рассматриваются как типы мотивационных целей (там же). Они рассматривают ценности как часто неосознаваемые критерии выбора и оценки человеком своих поступков, других людей и событий. Согласно Ш. Шварцу и В. Билски, ценности представляют собой желаемые человеком цели и образ поведения, который способствует достижению этих целей. Ценности имеют свою иерархию – систему ценностных приоритетов, которая позволяет охарактеризовать как отдельные личности, так и разные культуры.

В методике изучения личностных ценностей Ш. Шварц выделил десять мотивационно отличающихся типов ценностей, которые включают в себя:

1. Власть – стремление к социальному статусу или престижу, доминированию над людьми и ресурсами.
2. Достижения – личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами, успешность и амбициозность.
3. Гедонизм – наслаждение или чувственное удовольствие, удовлетворение биологических потребностей и испытываемое при этом удовольствие.
4. Стимуляция – стремление к новизне и глубоким переживаниям.
5. Самостоятельность (саморегуляция) – самостоятельность мышления и выбора действия, в творчестве и исследовательской активности.
6. Универсализм – понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы.

7. Доброта (благожелательность) – сохранение и повышение благополучия близких людей, с которыми индивид находится в личных контактах: полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь.
8. Традиции – уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре и следование им.
9. Конформность – сдерживание и предотвращение действий, а также склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям: послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших.
10. Безопасность – безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. В основе потребность в адаптированности и предсказуемости мира, снижение неопределенности (Карандашев, 2004).



**Рис. 1.** Сопоставление иерархии жизненных ценностей у российской и японской молодежи, средние значения

## Результаты

При первичной обработке данных опросника высчитывался средний балл для каждого из 10 типов ценностей. Величина этого среднего балла по отношению к другим позволила судить о степени значимости этого типа ценностей для представителей Японии и России. В соответствии со средним баллом по каждому типу ценностей устанавливалось их ранговое соотношение. Каждой ценности присваивался ранг от 1 до 10. Первый – типу ценностей, имеющему наиболее высокий средний балл, десятый – имеющему самый низкий средний балл (ранг от 1 до 3, полученный соответствующими типами ценностей, характеризует их высокую значимость для выбор-

ки испытуемых. Ранг от 7 до 10 свидетельствует о низкой значимости соответствующих ценностей). Анализ величины рангов, которые занимают определенные ценности относительно других, позволил сделать вывод об их относительной значимости для исследованной выборки (Карандашев, 2004, с. 39).

Анализируя результаты исследования, представленные на рисунке 1, можно говорить о том, у *представителей российской молодежи на первом месте стоит ценность «Достижение»*. Определяющая цель этого типа ценностей – личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами. Проявление социальной компетентности (что составляет содержание этой ценности) в условиях доминирующих культурных стандартов влечет за собой социальное одобрение (Карандашев, 2004, с. 28). Также можно говорить о том, что высокое место в иерархии у российской молодежи занимает *ценность «Конформность»*. Определяющая мотивационная цель этого типа – сдерживание и предотвращение действий, а также склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям. Данная ценность является производной от требования сдерживать склонности, имеющие негативные социальные последствия (послушание, самодисциплина, вежливость, уважение родителей и старших) (Карандашев, 2004, с. 30).

*Ценность «Стимуляция»*, производная от потребности в разнообразии и глубоких переживаниях для поддержания оптимального уровня активности, также занимает ведущие позиции в иерархии жизненных ценностей юношей и девушек, живущих в России. Мотивационная цель этого типа ценностей заключается в стремлении к новизне и глубоким переживаниям (Карандашев, 2004, с. 28).

*Наименее значимыми ценностями в иерархии российских студентов являются ценности самостоятельности, безопасности и гедонизма*. Ценность самостоятельности, характеризующаяся потребностями в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности, находится на последнем месте в иерархии ценностей российской молодежи. Самостоятельность как ценность производна от потребности в самоконтроле и самоуправлении, а также от интеракционных потребностей в автономности и независимости (там же). Безопасность, занимающая предпоследнее место в иерархии жизненных ценностей российских студентов, характеризует значимость для личности безопасности других людей и себя, гармонии, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых индивидуальных и групповых потребностей. По мнению Ш. Шварца, существует один обобщен-

ный тип ценности безопасность (а не два отдельных — для группового и индивидуального уровня). Связано это с тем, что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности (социальный порядок, безопасность семьи, национальная безопасность, взаимное расположение, взаимопомощь, чистота, чувство принадлежности, здоровье) (Карандашев, 2004, с. 30). Ценность гедонизма, также занимающая последние позиции в иерархии российских студентов, характеризуется стремлением к наслаждению и чувственному удовольствию.

В отличие от российской студенческой молодежи, у японских юношей и девушек на вершине иерархии находятся ценности «Доброта» и «Гедонизм». Лежащая в основе ценности «Доброта» доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. Эта ценность у японских студентов имеет самый высокий ранг. Этот тип ценностей считается производным от потребности в позитивном взаимодействии, потребности в аффилиации и обеспечении процветания группы. Его мотивационная цель — сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь) (Карандашев, 2004, с. 28). Ценность гедонизма у японской молодежи, в отличие от российских студентов, занимает лидирующие позиции, и характеризует их как людей, стремящихся к наслаждению жизнью и получению чувственных удовольствий.

Интересно, что высокое место в иерархии и у российских, и у японских юношей и девушек занимает *ценность «Конформность»*. Скорее всего, в современном обществе обеих стран достаточно прочно сложились представления о необходимости соответствия определенным социальным ожиданиям. При этом «выпадение из стереотипов» является довольно болезненным для современной молодежи. С другой стороны, в силу размытости и неустойчивости натурализованных ценностей молодым людям бывает достаточно трудно понять, как «правильно» поступить в конкретном случае, принять решение о том, как действовать в той или иной ситуации. Высокий рейтинг ценности «Конформность» может быть отражением этой тенденции в обществе как следствие процессов глобализации культуры.

*Наименее значимыми ценностями в иерархии японских студентов являются ценности самостоятельности, власти и традиций.* Ценность самостоятельности, характеризующаяся потребностями в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности, находится на последнем месте в иерархии ценностей и у российской и у японской молодежи. По-

лученный результат может быть объяснен с точки зрения того факта, что современное общество, как российское, так и японское предоставляет достаточную свободу для реализации личности, не ставя значительных рамок или ограничений. Вероятно, потребность в независимости, самоконтроле, самостоятельности в полной мере удовлетворена у студентов обеих стран.

Неожиданным стало наблюдение того, что ценность традиции, в основе которой лежит уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре (уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность) и следование им, занимает предпоследнее место в иерархии жизненных ценностей японской молодежи. Возможно, данный факт можно объяснить тенденциями отхода от сакральных ценностей, доминирующих в японском обществе на протяжении столетий, к ценностям натурализованным, направленным на удовлетворение личных потребностей (Смирнова, 2015).

Достижение социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание) также находится в конце иерархии жизненных ценностей у японских студентов. Вероятно, здесь находят отражение представление японцев о четкой общественной иерархии и определенности своего места в социуме.

Необходимо обратить внимание на противоречивость ценностей, вышедших на первый план, как в российской, так и в японской выборке. Так, согласно Ш. Шварцу, ценности «Комфортность» и «Стимуляция», занявших приоритетные позиции у российских студентов, ценности «Доброта» и «Гедонизм», лидирующие у японцев, являются крайними точками мотивационного континуума (Schwartz, Bilsky, 1987). Данная тенденция свидетельствует о некоем ценностном кризисе молодежи, потере стабильных основ мировосприятия, целостной картины мира, что также можно рассматривать как следствие глобализационных процессов, которым одинаково подвержены представители разных культур.

На следующем этапе анализа данных с целью анализа различий жизненных ценностей российской и японской молодежи был проведен сравнительный анализ посредством t-критерия Стьюдента, результаты которого представлены в таблице 1.

Анализируя данные, представленные в таблице, можно сделать вывод о том, что значимые различия обнаружены практически по всем жизненным ценностям, кроме самостоятельности и безопасности.

Рассмотрим полученные различия подробнее. Ценность «Комфортность» больше выражена у российской молодежи, чем у япон-

**Таблица 1**

Результаты сравнительного анализа жизненных ценностей у испытуемых из российской и японской выборки

Параметры	М		t	p
	Российская выборка	Японская выборка		
Конформность	5,0182	4,0386	9,389	0,000
Традиции	4,2269	3,5448	5,478	0,000
Доброта	4,6947	4,4133	2,344	0,020
Универсализм	4,6246	3,7695	7,587	0,000
Самостоятельность	3,4314	3,3889	0,332	0,740
Стимуляция	4,7073	3,8873	7,096	0,000
Гедонизм	4,0154	4,3966	-3,356	0,001
Достижение	5,1218	4,1127	9,248	0,000
Власть	4,3333	3,7392	5,174	0,000
Безопасность	3,8739	3,8657	0,072	0,942

ских студентов. Результаты описательные статистики свидетельствуют о том, что юноши и девушки из России больше ценят социально одобряемое поведение, чем их сверстники из Японии, но, несмотря на это конформность, японские студенты, как и студенты из России, ставят на одно из первых мест в иерархии жизненных ценностей.

Значимые различия наблюдаются и по ценности «Традиции». Мотивационная цель данной ценности – уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре (уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность) и следование им (Карандашев, 2004, с. 29). Для студентов из российской выборки данная ценность имеет большую значимость, чем для юношей и девушек из Японии, у которых ценность «Традиции» занимает предпоследнее место в иерархии жизненных.

В результате анализа обнаружены значимые различия по параметру «Доброта». Несмотря на то, что результаты описательной статистики показывают, что значимость этой ценности выше у российской молодежи, в иерархии жизненных ценностей японцев доброта стоит на первом месте, что говорит о значимости в их жизни доброжелательности и стремлении сохранить добрые отношения в повседневном взаимодействии с близкими людьми.

Анализируя таблицу 1, можно констатировать наличие значимых различий в ценности «Универсализм». Результаты описатель-

ные статистики свидетельствуют о том, что юноши и девушки из России больше ценят понимание и терпимость, направлены на защиту благополучия всех людей и природы, чем их сверстники из Японии.

Результаты, отражающие значимость ценности «Стимуляция», у представителей российской и японской молодежи различаются. Анализ средневыворочных значений свидетельствует о том, что юноши и девушки из России больше ценят новые переживания, яркие эмоции, чем их сверстники из Японии.

Значимые различия наблюдаются и по ценности «Гедонизм». Ценность гедонизма более характерна для японской молодежи, стремящейся к наслаждению жизнью и получению чувственных удовольствий.

Анализируя таблицу 1, можно констатировать наличие значимых различий в ценности «Достижение». Результаты описательной статистики свидетельствуют о том, что для юношей и девушек из России более значимым является достижение личного успеха, чем для их сверстников из Японии.

Значимые различия наблюдаются и по ценности «Власть». Центральная цель этого типа ценностей заключается в достижении социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание) (Карандашев, 2004, с. 27). Для студентов из российской выборки данная ценность имеет большую значимость, чем для юношей и девушек из Японии, у которых ценность «Власть» занимает одно из последних мест в иерархии жизненных ценностей.

Отсутствуют значимые различия по ценности «Самостоятельность» и «Безопасность». Ценность самостоятельности, характеризующаяся потребностями в самостоятельности мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности, находится на последнем месте в иерархии ценностей и у российской и у японской молодежи. Ценность безопасности, характеризующаяся значимостью для личности социального порядка, безопасности семьи, национальной безопасности, взаимного расположения, взаимопомощи, чувства принадлежности, находится на одном из последних мест в иерархии ценностей и у российской и у японской молодежи. Можно предположить, что молодые люди обеих стран чувствуют себя достаточно уверенно и защищены в социальном плане, не испытывают тревоги на свою жизнь, жизнь близких и существование нации в целом.

Таким образом, зафиксированные значимые различия по большинству диагностируемых жизненных ценностей позволяют гово-

речь о том, что российские студенты в целом более активно настроены на удовлетворение различных индивидуальных потребностей. С другой стороны, данная тенденция может быть следствием различия в культуре стран, а именно большей сдержанности в японском национальном характере, большей интровертированности, а также обусловленностью личных стремлений и достижений социальными условиями.

## Обсуждение

Полученные результаты находят подтверждение в ряде проведенных исследований. В частности, в исследовании ценностей дагестанской молодежи в 2014 г. были также выявлены противоречивые тенденции. С одной стороны, показано, что доминирующими ценностями молодежи выступают ценности сохранения и самопреодоления (безопасность, конформность, доброта). С другой стороны, настойчиво проявляются открытость изменениям и самостоятельность, связанные с личностным развитием (Далгатов, Магомедов, Джамалудинова, 2014). По мнению авторов, такое противоречивое сочетание является свидетельством мотивационной напряженности и сложности выбора реального поведения. Предпочтение ценности «Конформность» было подтверждено в рамках настоящего исследования.

Несколько иную структуру ценностных приоритетов российской молодежи зафиксировало исследование, выполненное в 2017 г. (Федотова, 2017). Было установлено, что у молодых людей более выражены ценности «Самостоятельность мысли», «Стимуляция», «Универсализм». Таким образом, подтверждена важность ценности «Стимуляция», однако «Самостоятельность», в отличие от данных настоящего исследования, выходит здесь на первый план. Вероятно, данное различие можно объяснить различием выборки студентов региональных и столичных вузов.

Что касается результатов, полученных на японской выборке, они также подтверждают тенденции к индивидуализации и эмансипации личности, склонности к эгоцентричным поступкам, отдалении от традиционных семейных и конфуцианских ценностей, а также на сфокусированности жизненных стратегий преимущественно на настоящем, выявленных в других исследованиях (Карандашев, 2004). Идея изменения ценностей японского общества поддерживается в широком кругу исследований, из которых наиболее интересным представляется работа (Смирнова, 2015), которая вводит понятие особой «японской формы индивидуализма», не похожей на западную модель. В основе данной трансформации, соглас-

но автору, лежит механизм натурализации социальных ценностей в групповом сознании. Под натурализацией ценностей понимается апелляция агентов актуализации ценностей (как коммерческих организаций, так отдельных индивидов с их социальными ролями) не к области священного или, даже, мирского, а к естественному — природному компоненту человека. Исследователь делает вывод о том, что индивидуализм и по сей день воспринимается как социально-бессмысленный, и ведет к нежизнеспособности общества в целом (там же, с. 103).

## **Заключение**

Проведенное сравнительное исследование жизненных ценностей студентов из России и Японии позволяет сделать ряд важных выводов и сформулировать на этой основе предположения о востребованных в будущем методах работы с сотрудниками молодого поколения в организациях, в том числе, транснациональных.

Во-первых, выявлены противоречия в доминирующих ценностях, как в российской, так и в японской выборке. Данная тенденция может быть признаком некоего ценностного кризиса молодежи как вероятного следствия глобализационных процессов (Далгатов, Магомедов, Джамалудинова, 2014).

Во-вторых, показано важное значение ценности «Комфортность» для молодежи обеих стран (Японии и России) в современном обществе. При этом одинаково низкое значение для россиян и японцев имеет ценность «Самостоятельность». Вероятно, современное общество, как российское, так и японское, предоставляет достаточную свободу для реализации личности, не ставя значительных рамок или ограничений, но при этом ориентирует на необходимость соответствия приемлемым социальным нормам. В силу размытости и неустойчивости ценностей в современном обществе молодым людям бывает достаточно трудно понять, как «правильно» поступить в конкретном случае, однако «выпадение из стереотипов» воспринимается ими довольно болезненно.

В-третьих, ценность «Гедонизм» получила разную оценку у японских и российских студентов. Если для первых она является крайне значимой, то для вторых — находится на низких позициях в системе ценностей. Вероятно, это можно связать с тенденцией к натурализации ценностей, которая в Японии протекает более остро (Смирнова, 2015).

Исходя из полученных результатов, представляется возможным спроектировать ценностный портрет молодого поколения сотрудников организаций, а также условия их эффективной работы. Следуя

зафиксированным наблюдениям, можно предположить, что в будущем огромное значение необходимо будет уделять созданию четких правил корпоративного поведения и взаимодействия сотрудников, проявленных черт корпоративной культуры, зафиксированных и понятных ожиданий руководства компании. Для представителей российской культуры важное значение будет иметь возможность проявить себя в этих условиях, включаться в сложные задачи, отвечать на сверхвызовы, при этом учиться чему-то новому, развиваться лично и профессионально. Для представителей японской культуры более комфортным местом работы будет компания с культурой отношений, заботящаяся о сотрудниках, а также предоставляющая возможности для удовлетворения индивидуальных потребностей (удобные физические условия, дизайн рабочего помещения, полноценное питание, насыщенное общение и т. д.).

## Литература

- Далгатов М. М., Магомедов П. Ш., Джамалудинова А. Г.* Иерархия личностных ценностей современной дагестанской молодежи (на материале исследования студентов и старшеклассников) // Вестник ДГПУ. 2014. № 4. С. 13–18.
- Дыбовский А. С., Ларина Л. Л.* О некоторых сходствах и различиях ценностных ориентаций японской и южнокорейской молодежи // Россия и АТР. 2016. № 3 (93). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-shodstvah-i-razlichiyah-tsennostnyh-orientatsiyayaponskoy-i-yuzhnokoreyskoy-molodyozhi> (дата обращения: 21.04.2018).
- Карандашев В. Н.* Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
- Смирнова Н. Ю.* Взаимосвязь группового сознания современного японского общества и механизмов натурализации социальных ценностей // Бытие человека: проблема единства во многообразии современного мира: Материалы международной научной конференции. Российское философское общество; ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет». Челябинск: Цицеро, 2015. С. 101–107.
- Федотова В. А.* Ценности россиян в контексте возрастных различий // Вестник пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2017. № 1. С. 78–86.
- Шварц Ш., Бутенко Т. П., Седова Д. С.* Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология: Журнал Высшей школы экономики. 2012. № 2. С. 24–43.

- Schwartz S. H., Bilsky W.* Toward a universal psychological structure of human values // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987. V. 53. P. 550–562.
- Schwartz S. H.* Les valeurs de base de la personne: Théorie, mesures et applications [Basic human values: Theory, measurement and applications] // *Revue Française de Sociologie*. 2006. № 47. 249–288.
- Schwartz S. H.* Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries / M. Zanna (Ed.) // *Advances in experimental social psychology*. N. Y.: Academic Press, 1992. V. 25. P. 1–65.

### **Vital values of the younger generation of employees in global economy (the results of the Russian–Japanese research)**

*Yu. V. Chestyunina, E. V. Zabelina, N. A. Storchak (Chelyabinsk)*

Chelyabinsk State University

In the paper the results of the comparative study of vital values at student's youth in Russia and Japan are provided. Contradictions in the dominating values, both in Russian and in the Japanese selection, are revealed that can be a sign of valuable crisis as the consequences of globalization processes. High significance of "Conformity" for the youth of both countries (Japan and Russia) and low significance of "Self-Direction" are revealed. Value "Hedonism" is much more significant for the Japanese students, than for the Russian. Practical implications of the results for the international companies are discussed.

*Keywords:* globalization, values, students, young employees, corporate culture, motivation.

## **Социально-психологическая подготовка как предиктор трудовой эффективности**

*И. А. Юров (Москва)*

*Московский инновационный университет*

Противоречие между требованиями современного менеджмента и уровнем социально-психологической подготовленностью менеджеров среднего и низшего звена составило проблему данного исследования. В работе были применены социально-психологические методы регулирования производственного менеджмента. Установлено, что психологическая подготовка способствует повышению трудовой эффективности и снятию непродуктивной деятельности и нарушений алгоритма производственного менеджмента. В исследовании подтвердились теоретические положения специалистов о необходимости следующих компонентов в изучении современного менеджмента, а именно: анамнез профессиональной деятельности; адекватный выбор методов исследования (включая коучинг); количественно-качественный анализ экспериментальных данных; составление программы повышения эффективности деятельности (компетентности); использование объективных критериев производственной деятельности; комплексный контроллинг.

*Ключевые слова:* менеджмент, соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление, агрессия, негативизм, подозрительность, чувство вины, экстраверсия, нейротизм, образование, потребности, ценности, раздражение, обида., враждебность, тревога, тревожность.

### **Введение**

Социологический энциклопедический словарь дает следующее определение понятию менеджмент: «1. Деятельность, включающая планирование, организацию, координацию и контроль, осуществ-

ляемый наемными и профессиональными работниками (менеджерами). 2. Совокупность методов, принципов, норм, разработанных с целью повышения эффективности предпринимательской деятельности. 3. Совокупность менеджеров, представляющих особый социальный слой в системе обществ, разделения труда, профессиональной и социальных структур» (Социологический энциклопедический словарь, 1998).

В работах В. С. Алексеевского и Э. М. Короткова, О. Н. Истратовой, Т. В. Эксакусто, Ю. А. Цыпкина, А. Н. Люкшинова, Н. Д. Эриашвили выделяются следующие виды менеджмента: организационный, практический, производственный, стратегический – и описывается большое разнообразие специальностей в области менеджмента, в том числе менеджер по продажам и по работе с клиентами и др. (Словарь-справочник, 1996).

М. Г. Лапуста выделяет признаки менеджмента как типа управления, основные из них: исходным моментом организации управления и его осуществления является человек, его потребности, интересы, мотивы, ценности, установки; менеджменту присущ профессионализм управления, выступающий как одно из главных требований к менеджеру и персоналу, ему надо учиться, осваивая область экономических и социально-психологических знаний; менеджмент предъявляет комплекс требований к личным качествам менеджера, главными являются предприимчивость, коммуникабельность, уверенность (Словарь-справочник, 1996).

Регулирование производственного менеджмента и управленческий менеджмент предусматривают реализацию нескольких базовых этапов: анамнез профессиональной деятельности; адекватный выбор методов исследования (включая коучинг); количественно-качественный анализ экспериментальных данных; составление программы повышения эффективности деятельности (компетентности); использование объективных критериев производственной деятельности; контроллинг (от *англ.* control – руководство, регулирование, управление, контроль) (Брэддик, 2007; Дафт, 2004; Лафта, 2007; Мелия, 2006; Никифоров, 2007; Словарь-справочник, 1996).

В сочинском ресторане быстрого обслуживания предприятия современного бизнес-менеджмента перед Олимпийскими играми – 2014 возникали рассогласованность деятельности и нарушение алгоритма производственного менеджмента из-за текучести кадров низшего и среднего звена, замены работников новичками с разным уровнем образования, возраста, постоянного места жительства, отсутствия устойчивой мотивации, навыков для работы в системе ин-

терактивного взаимодействия с клиентами. Из-за этого эффективность бизнеса и прибыль снижаются. Поэтому весьма актуальным является регулирование отношений психологическими методами.

## **Материалы и методы**

Противоречие между требованиями современного менеджмента и уровнем социально-психологической подготовленностью менеджеров среднего и низшего звена составило проблему данного исследования. Цель работы: провести методами социально-психологической подготовки повышение трудовой эффективности и регулирование нарушений производственного менеджмента менеджерами среднего и низшего звена. Объект исследования: производственная деятельность менеджеров на предприятии современного бизнес-менеджмента. Предмет исследования: социально-психологические методы регулирования производственного менеджмента. Гипотеза: психологическая подготовка способствует повышению трудовой эффективности и снятию непродуктивной деятельности и нарушений алгоритма производственного менеджмента.

В данной работе использовались следующие методы:

- 1) наблюдение за эффективностью деятельности;
- 2) социометрия;
- 3) тест К. Томаса «Стратегия поведения в конфликте»;
- 4) тест Басса–Дарки;
- 5) тест Ч. Спилбергера–Ханина;
- 6) индивидуальные и групповые беседы;
- 7) групповая психотерапия.

Результаты исследования были обработаны с помощью статистического анализа (критерий Стьюдента).

В исследовании приняли участие 30 менеджеров среднего и низшего звена (по 15 в каждой смене) в течение полугода.

## **Обсуждение**

После проведения методов психологического регулирования было проведено повторное изучение производственных отношений и психологических особенностей работников.

Администрация предприятия скептически относилась к достаточно трудоемкой программе повышения эффективности производственного менеджмента. Ранее проводимые кратковременные так называемые психологические тренинги без психодиагностики

(психоанамнеза) не способствовали качественному улучшению производственного менеджмента, так как, по нашему мнению, не учитывали индивидуально-психологические особенности менеджеров. Вся тренинговая работа носила безличный, поверхностный характер, в основе их работы главным был единственный метод, а не реальные проблемы производства и менеджеров.

Данная программа включала независимый и объективный анамнез профессиональной деятельности менеджеров в естественных условиях (время прихода-ухода, замечания со стороны клиентов и менеджеров высшего звена, время выполнения функциональных обязанностей, количество обслуженных клиентов, позитив-негатив интерактивного общения с клиентами).

Исходя из этого, мы провели адекватный подбор методов исследования и психотерапевтической работы (оптимальный коучинг), который должен быть стать и стал не рутинным, а эмоционально позитивным для обучающихся менеджеров.

После проведения исследования эффективности деятельности менеджеров и комплексного психотестирования социометрии было проведено психологическое регулирование деятельности менеджеров в производственном коллективе:

- 1) проведены индивидуальные беседы с испытуемыми (работники, инструктора, менеджеры). Темы индивидуальных бесед:
  - а) роль испытуемого в производственном коллективе;
  - б) методы эффективной работы;
  - в) психологическая расстановка в производственном коллективе;
- 2) групповые беседы с испытуемыми. Темы групповых бесед:
  - а) обсуждение социально-психологического климата в трудовом коллективе;
  - б) разбор психологических качеств менеджеров, инструкторов, работников;
  - в) пути и способы повышения эффективности работы;
- 3) социально-психологические тренинги по формированию совместимости в коллективе (игровые, вербальные элементы арт-терапия);
- 4) оптимизация межличностных отношений во внерабочее время (походы, экскурсии, дни рождения);
- 5) фокус-группа;
- 6) групповая психотерапия.

Были применены приемы патогенетической и симптоматической терапии (Б.Д. Карвасарский) (Карвасарский, Либих, 1985). Технические приемы первого этапа патогенетической психотерапии предусматривают поиск общих неблагоприятных особенностей у менеджеров, имевших аналогичную симптоматику, но сумевших выйти из неблагоприятного состояния («психотерапевтическое зеркало»). Второй этап включает в себя мотивированное внушение (индивидуально или в группе) уверенности в своих силах и правильности выбранной профессии. Третьим этапом этой терапии является коррекция отдельных неблагоприятных или неразвитых качеств и свойств (психопедагогика). Четвертым этапом патогенетической психотерапии считается реадаптация (все виды активного отдыха и релаксации).

Симптоматическая психотерапия имеет своей целью ликвидацию или смягчение отдельных симптомов или воздействие на психические компоненты других переменных. Задача седативной (успокаивающей) психотерапии — снизить возбудимость менеджеров в период праздничных и дней высокой посещаемости, уменьшить вегетативно-эмоциональные колебания. Задача отвлекающей психотерапии — переключить внимание с негативных факторов (как внешних, так и внутренних), ослабить фиксацию отрицательных состояний. Задачей рациональной психотерапии является разъяснение сущности проявления тревожности, напряженности, беспокойства, причин их возникновения, физиологической основы, динамики проявления и благоприятных прогностических возможностей. Кроме того, различают психотерапию при утомлении и переутомлении, при чрезмерной нервно-психической активности, при состоянии фрустрации.

В результате исследования установлено, что время обслуживания сократилось с 71 с до 64 с, количество замечаний сократилось с 2,5 до 0,5 за смену, время опоздания уменьшилось с 17 мин до 5,5 мин (все различия по критерию Стьюдента статистически достоверны). Так, установлено, что статистически достоверное различие по скорости обслуживания гостей ( $t=2,09$ ), по замечаниям ( $t=2,12$ ) на 5%, а по опозданиям на 1% ( $t=3,2$ ) уровнях значимости.

По итогам социометрии установлено, что в каждой из двух смен появилось по лидеру, количество предпочитаемых и приемлемых увеличилось с 8 до 16, а количество отвергаемых снизилось с 8 до 2 человек (все различия статистически достоверны). Социометрический статус менеджера влияет на его удовлетворенность взаимодействия с коллегами, мотивационно-эмоциональный процесс трудовой деятельности. Низкий социометрический статус является предиктором отчуждения от коллег и самого труда, провоцирует установ-

ку на увольнение. Высокий социометрический статус является важной предпосылкой повышения в должности и увеличения зарплаты (Юров, 2013, 2016).

Полученные результаты с помощью методики К. Томаса представлены в таблице 1.

**Таблица 1**  
Результаты, полученные по методике К. Томаса,  
до и после социально-психологической подготовки

№	Свойство	До социально-психологической подготовки	После социально-психологической подготовки	Статистическое различие	
				t	p
1	Соперничество	5	7	–	–
2	Сотрудничество	4	8	2,2	0,05
3	Компромисс	5	6	–	–
4	Избегание	9	4	2,35	0,05
5	Приспособление	8	5	2,18	0,05

После социально-психологической подготовки по тесту К. Томаса уменьшились показатели «избегание» и «приспособление», но повысились показатели «сотрудничество» (все различия статистически достоверны на 5-процентном уровне значимости), «компромисс», «соперничество». Показатель «приспособление» снизился, но не исчез, так как даже в одной смене существует корректная, но борьба за высокое место по итогам смены, недели, месяца, что влияет на материальное положение менеджера. Показатели «сотрудничество», «компромисс» свидетельствуют о внутрисменной поддержке, оказании помощи и замены в случае необходимости без ущерба профессионально-личностной самооценки менеджера. При создании благоприятного социально-психологического климата сократился период адаптации новичков, который в первые дни часто носил конфликтный характер, что предоставляло повод для руководства оценивать новых менеджеров как людей конфликтных со всеми вытекающими последствиями (вплоть до увольнения и замены очередными новичками, что приводило к кадровой чехарде).

Полученные результаты с помощью опросника Басса–Дарки представлены в таблице 2.

Установлено, что показатели косвенной агрессии, раздражения, обиды, подозрительности, чувства вины, а также индексы агрессивности и враждебности оказались ниже, а физической, вербальной

**Таблица 2**

Результаты, полученные по методике Басса–Дарки, до и после социально-психологической подготовки

№	Свойство	До социаль-но-психологи-ческой подго-товки	После соци-ально-психо-логической подготовки	Статистическое различие	
				t	p
1	Физическая агрессия	3	3	–	–
2	Косвенная агрессия	7	4	2,2	0,05
3	Раздражение	9	4	2,45	0,05
4	Вербальная агрессия	5	5	–	–
5	Обида	6	3	2,18	0,05
6	Подозрительность	8	5	2,24	0,05
7	Негативизм	4	3	–	–
8	Чувство вины	8	4	2,37	0,05
9	Индекс агрессивности	17	12	–	–
10	Индекс враждебности	14	8	2,21	0,05

агрессии и негативизма одинаковы после социально-психологической подготовки. В данном случае речь идет не о взаимодействии внутри группы менеджеров, а о взаимодействии менеджеров с клиентами.

Включенное наблюдение показало, что показатель физической агрессии находится на среднем уровне. Менеджерам торгового зала необходимо быть готовым к различным проявлениям недовольства покупателей, включая их неадекватное и грубое поведение.

Хотя косвенная агрессия и снизилась, но все равно находится на среднем уровне. Это может проявляться на третьи лица, на предметы в виде фрустрационных реакций.

Показатель раздражимости снизился и понизилась готовность к проявлению негативных чувств при малейшем возбуждении (вспыльчивость, повышенная эмоциональность, реактивность грубость), что, безусловно, сказывается на эффективности деятельности.

Показатель вербальной агрессии не изменился (остался на среднем уровне) и может реализовываться через выражение негативных чувств как через форму (выражение неудовольствия, повышение голоса, отказ от общения), так и через содержание словесных ответов («этот товар вам недоступен, вы не сможете его купить», высказывание критических замечаний в адрес покупателей).

Показатель обиды, подозрительности и чувство вины после социально-психологической подготовки значительно снизились, поэтому в меньшей степени могут проявляться в виде зависти к тем, кто приобретает дорогостоящий товар и к тем, кто имеет более высокий материальный статус. Обида может проявляться из-за грубого отношения к менеджерам в процессе реализации профессиональной деятельности. Так, включенное наблюдение показало, что время общения с клиентом сократилось с 8 до 5 мин., а количество проданного товара в стоимостном выражении возросло с 65 до 80% от максимальной суммы, заработная плата на 600 рублей, а премии на 500 рублей в месяц (все различия достоверны на 5-процентном уровне значимости).

Результаты, полученные по методике Г. Айзенка, представлены в таблице 3.

**Таблица 3**

Результаты, полученные по методике Г. Айзенка, до и после социально-психологической подготовки

№	Свойство	До социально-психологической подготовки	После социально-психологической подготовки	Статистическое различие	
				t	p
1	Экстраверсия	13	12	—	—
2	Интроверсия	11	12	—	—
3	Нейротизм	14	10	2,25	0,05
4	Ложь/самооценка	2	1,5	—	—

Как видно из таблицы, после социально-психологической подготовки различия по экстраверсии-интроверсии и самооценки статистически недостоверны и показатели находятся на среднем уровне, а различие по нейротизму (эмоциональной стабильности) достоверно на 5% уровне значимости. Это свидетельствует о том, что менеджеры стали менее подвержены эмоциональным факторам и в трудной ситуации не проявляют неконтролируемый нейротизм, что, безусловно, положительно, сказывается на эффективности их деятельности.

Полученные нами по методике Ч. Д. Спилбергера (Спилбергер, 2005) данные представлены в таблице 4.

Как видно из таблицы, после социально-психологической подготовки показатели личностной и реактивной тревожности снизились (различия статистически достоверны на 5% уровне значимости). Это свидетельствует о том, что менеджеры стали меньше проявлять

**Таблица 4**

Результаты, полученные по методике Ч. Д. Спилбергера, до и после социально-психологической подготовки

№	Свойство	До социально-психологической подготовки	После социально-психологической подготовки	Статистическое различие	
				t	p
1	Личностная тревожность	45	41	2,32	0,05
2	Реактивная тревожность	47	42	2,41	0,05

неконтролируемые эмоциональные реакции, подвергаться действию различных стрессоров, воспринимать угрозу своему «Я» в самых различных ситуациях и реагировать на эти ситуации повышением СТ, что сказывается и на личностном уровне и в сложной ситуации, в том числе и на эффективности их деятельности. При включенном наблюдении установлено, что СТ может возникнуть в ситуациях неблагоприятного межличностного общения; при неожиданных возникающих обстоятельствах, выходящих за рамки полученной инструкции; при выполнении монотонной, однообразной работы.

При сравнении показателей четырех таблиц было установлено, что у менеджеров с повышенной эффективностью трудовой деятельности высокие положительные показатели сотрудничества и соперничества по тесту К. Томаса совпадают с низкими показателями физической агрессии, обиды и негативизма по тесту Басса–Дарки, повышенной экстраверсией, пониженным уровнем нейротизма по тесту Г. Айзенка, личностной и реактивной тревожности по тесту Ч. Спилбергера–Ханина. Это сочетание показателей можно назвать системокомплексом успешного менеджера. После полугодового исследования менеджеров трое получили повышение: двое стали старшими менеджерами, а одного назначили заместителем начальника отдела. Еще двое вошли в кадровый резерв на повышение. Никого же из числа менеджеров с невысокой трудовой эффективностью не повысили, но двое заявили, что будут готовиться и поступать в высшие учебные заведения. Полученные результаты исследования свидетельствуют о том, что все участники исследования пришли к осознанному решению о необходимости постоянно учиться, осваивая области экономических и социально-психологических знаний и работать над собой, формируя предприимчивость, коммуникабельность, уверенность, компетентность (Личность профессионала..., 2013).

После проведения комплексной социально-психологической работы был проведен анкетный опрос:

1. «Почему вы выбрали профессию менеджера в данной организации?» Типичные ответы: «Профессия не требует специальной подготовки. Инструктаж короткий», «Общение с людьми. Презентация себя», «Возможность расширить круг знакомых и друзей».
2. «Что изменилось в вашем отношении к производственной деятельности?» Типичные ответы: «С большим желанием иду на работу», «Улучшилось настроение на работе», «Стало комфортно работать в этой смене», «Хочу получить повышение».
3. «Что нужно сделать для улучшения условий вашей работы?». Ответы: «Устанавливать более гибкий график работы», «Хочу работать с X и У», «Чаще положительно оценивать нашу работу», «Чаще проводить досуговые мероприятия (экскурсионные и туристические поездки, физкультурно-оздоровительные тренировки и соревнования)».
4. «Какие вы ставите себе цели, какова ваша перспектива на ближайшее будущее?» Ответы: «Накопить средства и поступить в университет», «Повысить свою квалификацию», «Получить повышение по службе», «Стать самостоятельным и независимым от родителей» (Юров, 2013, 2016).

Эффективность проведения социально-психологической программы осуществлялось совместно с управленческим менеджментом, который предусматривал выбор лучшего по смене самими менеджерами, точечное премирование с повышающим коэффициентом за эффективность деятельности как каждой смены, так и отдельных менеджеров, оказание материальной и моральной поддержки в проведении досуговых мероприятий.

Исследование показало необходимость формирования позитивных целей, мотивации, уровня притязаний, самооценки, перспектив профессионального, морального и психологического самосовершенствования как начинающих, так и кадровых менеджеров. Обязательно нужно учитывать возрастные (примерно одинакового диапазона) и гендерные (50 на 50%) особенности. Установлено, что у менеджеров с повышенной эффективностью быстрее формируется положительный симптомокомплекс и профессионализм вариативного поведения и чаще проявляются интеллектуальные, коммуникативные, эмоционально-волевые качества.

Весь период осуществлялся объективный контроллинг, позволявший вносить повышающие или понижающие коррективы в деятель-

ность менеджеров. Анализ управленческого менеджмента показал, что если до реализации социально-психологического регулирования он применял преимущественно административные механизмы, то после – и гибкие вертикальные и собственно социально-психологические механизмы в их оптимальной взаимосвязи.

## **Заключение**

Комиссия Международного Олимпийского Комитета, а также мировые и отечественные средства массовой информации отметили исключительно высокий уровень сервисного обслуживания в Олимпийском Сочи. Это относилось и к ресторану быстрого обслуживания предприятия современного бизнес-менеджмента («Макдоналдс»).

Таким образом, социально-психологическое регулирование негативных ситуаций в системе современного менеджмента продемонстрировало свою эффективность. С его применением бизнес стал более успешным, возросла эффективность профессиональной деятельности, у работников повысилась социальная мотивация, текучесть кадров сошла на нет, повысились заработная плата и премии. Психологическое регулирование помогает в формировании позитивного климата в трудовом коллективе и способствует повышению эффективности трудовой деятельности в Макдоналдсе.

Данные методы и виды работы с испытуемыми можно применять для решения негативных проявлений и в других подобных организациях. В настоящее время по данной методике проводится подготовка менеджеров в связи с проведением Чемпионата Мира – 2018 по футболу.

В исследовании подтвердились теоретические положения специалистов о необходимости следующих компонентов в изучении современного менеджмента, а именно: анамнез профессиональной деятельности; адекватный выбор методов исследования (включая коучинг); количественно-качественный анализ экспериментальных данных; составление программы повышения эффективности деятельности (компетентности); использование объективных критериев производственной деятельности; комплексный контроллинг.

## **Литература**

- Брэддик У.* Менеджмент в организации. М.: Инфра-М, 2007.  
*Дафт Р.* Менеджмент. 6-е изд. Пер. с англ. СПб.: Питер, 2004.  
*Карвасарский Б. Д., Либих С. С.* Психотерапия. М.: Медицина, 1985.

- Лафта Дж. К.* Эффективность менеджмента организации. М.: Русская деловая литература, 2007.
- Мелия М.* Бизнес – это психология. 2-е изд. М.: Альбина Бизнес Букс, 2006.
- Никифоров Г. С.* Психология менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Речь, 2007.
- Словарь-справочник / Под ред. М. Г. Лапусты. М.: Инфра, 1996.
- Социологический энциклопедический словарь / Ред.-координатор Г. В. Осипов. М.: ИГ «Инфра», 1998.
- Спилбергер Ч.* Концептуальные подходы в изучении тревоги у спортсменов // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов / Сост. и общ. ред. И. П. Волкова, Н. С. Цикуновой. М.: Советский спорт, 2005. С. 55–63.
- Юров И. А.* Регулирование конфликтных ситуаций в организации / Тезисы Международной научной конференции «Бизнес, общество, человек». М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2013. С. 123–124.
- Юров И. А.* Дифференциально-психологические свойства менеджеров низшего звена // РЕМ: Psychology. Educology. Medicine. 2016. № 3. С. 240–252.
- Личность профессионала в современном мире: Коллективная монография / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М., 2013. Сер. «Труды „Института психологии РАН“».

## **Social-psychological preparation as a predictor of labor efficiency**

*I. A. Yurov (Moscow)*

Moscow Innovation University

The contradiction between the requirements of modern management and the level of socio-psychological preparedness of middle and lower managers made up the problem of this study. In the work, socio-psychological methods of regulating production management were applied. It is established that psychological training contributes to the increase of labor efficiency and the removal of unproductive activities and violations of the production management algorithm. The study confirmed the theoretical position of specialists on the need for the following components in the study of modern management, namely: anamnesis of professional activity; an adequate choice of research methods (including coaching); quantitative and qualitative analysis of experimental data; the development of a program to increase the effectiveness of activities (competence); use of objective criteria of production activity; complex controlling.

*Keywords:* management, rivalry, cooperation, compromise, avoidance, adaptation, aggression, negativism, suspicion, guilt, extraversion, neuroticism, education, needs, values, irritation, resentment, hostility, anxiety, anxiety.

## **Динамика эмоциональных состояний в течение рабочего дня и темперамент**

*Г. М. Головина, Т. Н. Савченко (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Цель проводимого исследования – определение взаимосвязи между эмоциональными состояниями человека и характеристиками его темперамента. Объект исследования – динамика эмоциональных состояний в течение рабочего дня. Исследование показало, что общая активность вносит свой вклад в уровень положительных эмоций и уменьшает проявления тревожности и депрессивности. Кроме того, общая активность носит двоякий характер, влияя положительно не только на уровень положительных эмоций, но и на проявление агрессивности. Общая эмоциональность влияет на уровень личностной и ситуативной тревожности и депрессивности. На двух временных срезах выявлены значимые различия между всеми типами темперамента по уровню положительных эмоций. По уровню негативных эмоций значимые различия между всеми типами темперамента выявлены только на втором срезе, в конце рабочего дня.

*Ключевые слова:* эмоции, темперамент, динамика эмоциональных состояний, формально-динамические свойства.

Темперамент, являясь базовой характеристикой личности, влияет на все аспекты жизнедеятельности человека, в том числе и на эмоциональные состояния человека. Дискуссионность данных проблем психологической науки обусловила актуальность проведения исследования с целью изучения взаимосвязи темпераментальных особенностей с динамикой эмоциональных состояний человека.

Можно предположить, что такие факторы, как осознание своего темперамента, его характеристик и их взаимосвязи с эмоциональным реагированием, позволят человеку организовывать свою жизнь более продуктивно и целенаправленно.

Б. М. Теплов и В. Д. Небылицын высказали мысль о том, что люди различаются между собой не конечными результатами действий, а способами достижения этих результатов. Приемы же и способы работы у разных людей различны и во многом зависят от особенностей темперамента. К примеру, представителям инертного темперамента, лучше не отрываться от начатого дела, они легко осуществляют плавные движения, предпочитают стереотипные решения задач, монотонную работу. А представители подвижных типов темперамента обладают противоположными чертами. На основе выявления свойств темперамента определяется профессиональная пригодность человека в той или иной деятельности. Темперамент влияет на формирование индивидуального учебного стиля деятельности и на особенности эмоционально-волевой сферы личности (Русалов, 1990). Русалов говорит о различном восприятии времени у представителей различных типов темперамента. Он же отмечает важную роль темперамента в процессе сработанности и совместимости людей, как на производстве, так и в семейной жизни: наибольшая совместимость достигается при сочетании людей с противоположными темпераментами. Своеобразным итогом исследований темперамента на сегодняшний день стали работы В. М. Русалова (Русалов, 1990). Он рассматривает темперамент как «особую психобиологическую категорию, охватывающую обобщенные формально-динамические аспекты всего поведения человека». Основными свойствами темперамента в теории формально-динамических свойств индивидуальности является: эргичность (выносливость), пластичность, соответствующая блоку «программирования», в которой отражается легкость (гибкость) процесса переключения с одних программ поведения на другие, скорость соответствует блоку «исполнения».

Эти основные формально-динамические свойства проявляют себя в трех сферах жизнедеятельности: коммуникативной, интеллектуальной, психомоторной (Русалов, 1990). По знаку, эмоциональные переживания делятся на положительные и отрицательные, т. е., приятные и неприятные. П. В. Симонов (Симонов, Ершов, 1984) говорит о смешанных эмоциях, когда в одном и том же переживании сочетаются и положительные, и отрицательные оттенки. По длительности эмоциональные переживания могут быть как длительными, так и мимолетными. А интенсивность и глубина переживаний может меняться от эмоций низкой интенсивности или настроения, до аффекта — эмоции высокой интенсивности. Ф. Крюгер помимо интенсивности эмоционального переживания выделяет понятие «глубины», т. е. внутренней значимости для субъекта события, по поводу которого возникло переживание.

Эмоции – это психофизиологический феномен, поэтому о возникновении переживания человека можно судить как по самоотчету человека о переживаемом им состоянии, так и по характеру изменения вегетативных показателей и психомоторики. Особое внимание физиологическим проявлениям уделяли в своей теории эмоций У. Джемс и Г. Ланге, которые доказывали, что без физиологических изменений эмоция не проявляется. Выраженность физиологических сдвигов зависит не только от интенсивности эмоционального реагирования, но и от его знака, причем отрицательные эмоции вызывают более сильные физиологические реакции, чем положительные. Одна и та же эмоция может сопровождаться у разных людей противоположными изменениями вегетатики, а разные эмоции могут сопровождаться одинаковыми вегетативными сдвигами (Блинникова, Бочарова, Савченко, 2013; Головина, Савченко, 2014, 2016). Лазарус ввел понятие «индивидуальный реактивный стереотип», т. е. предрасположенность человека реагировать определенным образом на наличие эмоционального напряжения. Эмоции, по мнению П. К. Анохина (Анохин, 2004), являются интеграцией нервных и гуморальных процессов целостного организма. Динамика эмоциональных состояний вызывает в современной научной и практической психологии большой интерес. Предполагается, что состояния формируют устойчивые оценки ситуаций, опосредуют поведение и существенным образом влияют на эффективность деятельности. Кроме этого, текущие эмоциональные состояния аккумулируются в более устойчивые, которые приводят к изменению мотивационной структуры, влияют на психическое и соматическое здоровье (Дикая, Журавлев, Занковский, 2015; Савченко, Головина, 2015; Толочек, 2009). В конечном итоге характер и изменения эмоциональных состояний определяют систему отношений личности к миру. Не ясным остается ответ на вопрос о соотношении эмоции и утомления (Анохин, 2004; Бодров, 1988, 1995; Головина, Савченко, 2016; Савченко, Головина, Баканов, Атанасова, 2012).

Актуальным на сегодняшний день вопросом является вопрос о том, какие факторы оказывают влияние на изменения эмоциональных состояний (Блинникова, Бочарова, Савченко, 2013).

Научная новизна данной работы заключается в попытке выявить взаимосвязь темперамента человека с динамикой его эмоциональных состояний.

*Цель* проводимого исследования – определение взаимосвязи между эмоциональными состояниями человека и характеристиками его темперамента.

*Объект* исследования – динамика эмоциональных состояний.

*Предмет* исследования — взаимосвязь эмоциональных состояний с характеристиками темперамента.

*Гипотезы:* существует взаимосвязь между эмоциональными состояниями личности и формально-динамическими свойствами темперамента; существуют различия по уровню и динамике эмоциональных состояний между общими типами темперамента.

В экспериментальном исследовании использовались следующие *методики:* «Опросник структуры темперамента» Русалова; «Шкала дифференциальных эмоций» Изард; тест Спилбергера «Исследование тревожности»; тест-опросник «Шкала депрессии Бека»; тест эмоций Басса—Дарки в модификации Резапкиной.

*Испытуемые.* Общее количество испытуемых — 42 чел. Исследование проводилось в двух рабочих коллективах: 1) среди торговых представителей на московском дистрибьютере (17 чел.); 2) среди работников мебельной фабрики (25 чел.). Возраст испытуемых: от 22 до 54 лет.

## **Процедура проведения опроса**

Опрос проводился в два этапа. Первый этап проводился в 10 часов утра, до начала рабочего дня. Все испытуемые находились в одном помещении (офисное помещение на дистрибьютере и помещение столовой на фабрике). Сидели каждый за своим столом. Приступили к тестированию одновременно. В ходе тестирования в комнате соблюдалась полная тишина, испытуемые не общались друг с другом. На этом этапе каждый испытуемый заполнил все 5 опросников. Второй этап проводился в 18 часов вечера, по окончании рабочего дня. Условия проведения опроса были аналогичными утренним, но на этом этапе заполнялся только опросник «Шкала дифференциальных эмоций».

*Методы анализа данных.* Полученные в результате опроса данные были обработаны по ключам и затем подверглись статистической обработке. Для анализа данных были использованы методы непараметрической статистики (анализ корреляций Спирмена, критерий Вилкоксона, критерий Краскела—Уоллиса).

*Обработка данных опросников.* Темперамент в данной работе представлен двумя осями: ось активности и ось эмоциональности. Сочетания высоких и низких показателей по этим осям дали возможность отнести испытуемых к одному из четырех видов темперамента: холерика, меланхолика, сангвиника и флегматика. «Шкала дифференциальных эмоций» дала нам два среза эмоциональных состояний: утренний и вечерний. По каждому срезу для каждого ис-

пытуемого была посчитана оценка по каждой из 10 базовых эмоций. Затем были посчитаны обобщенные показатели по укрупненным группам эмоций. Также для каждого испытуемого были определены показатели ситуативной и личностной тревожности, депрессивности и агрессивности.

## **Анализ и интерпретация результатов**

1. *Корреляционный анализ* (коэффициент корреляции Спирмена) был проведен между всеми измеренными характеристиками и отдельно по каждому срезу.

С помощью корреляционного анализа (коэффициент корреляции Спирмена) обнаружены значимые положительные взаимосвязи между общей активностью и положительными эмоциями на первом и на втором срезах; значимые отрицательные взаимосвязи между общей активностью и личностной тревожностью, ситуативной тревожностью, депрессивностью, косвенной агрессивностью.

А также обнаружены значимые положительные взаимосвязи между: общей эмоциональностью и раздражительностью, обидчивостью, депрессивностью, личностной тревожностью, ситуативной тревожностью, негативными эмоциями на первом и втором срезе, тревожно-депрессивными эмоциями на первом и втором срезах. Данные взаимосвязи показаны в таблице 1.

Был также проведен корреляционный анализ отдельно по каждому срезу. На первом срезе обнаружены значимые положительные корреляции между:

- ПЭМ и общей активностью;
- НЭМ и ТДЭМ с эмоциональностью, ситуативной тревожностью, личностной тревожностью, негативизмом, обидчивостью и депрессивностью;
- ТДЭМ коррелируют с общей эмоциональностью, ситуативной тревожностью, личностной тревожностью и агрессивностью.

Значимые отрицательные корреляции на первом срезе обнаружены между:

- ПЭМ и ситуативной тревожностью;
- ПЭМ и личностной тревожностью;
- ПЭМ и косвенной агрессивностью;
- ПЭМ и депрессивностью (см. таблицу 2).

На втором срезе проявляются значимые положительные корреляции между:

**Таблица 1**  
Коэффициенты корреляции  
(уровень значимости  $p < 0,05$ )

#	С_Тр	Л_Тр	Р_Аг	О_Аг	К_Ар	Деп	ПЭМ1	НЭМ1	ТДЭМ1	ПЭМ2	НЭМ2	ТДЭМ2
Общая активность	-0,326	-0,364			-0,635	-0,333	0,517			0,517		
Общая эмоцио- нальность	0,533	0,632	0,393	0,426		0,472		0,411	0,333		0,373	0,496

**Таблица 2**  
Коэффициенты корреляции на первом срезе  
(уровень значимости  $p < 0,05$ )

Характеристики	ПЭМ1	НЭМ1	ТДЭМ1
Активность	0,517		
Общая эмоциональность		0,411	0,333
Ситуативная тревожность	-0,390	0,420	0,342
Личностная тревожность	-0,427	0,540	0,435
Негативизм		0,345	
Обидчивость		0,369	0,313
Депрессивность	-0,503	0,399	0,386

- ПЭМ и активностью;
- НЭМ и общей эмоциональностью, ситуативной тревожностью, личностной тревожностью, раздражительностью, обидчивостью и депрессивностью;
- ТДЭМ и общей эмоциональностью, ситуативной тревожностью, личностной тревожностью, раздражительностью, обидчивостью и депрессивностью.

Значимые отрицательные корреляции на втором срезе между: ПЭМ и ситуативной тревожностью, личностной тревожностью и депрессивностью. Взаимосвязи представлены в таблице 3.

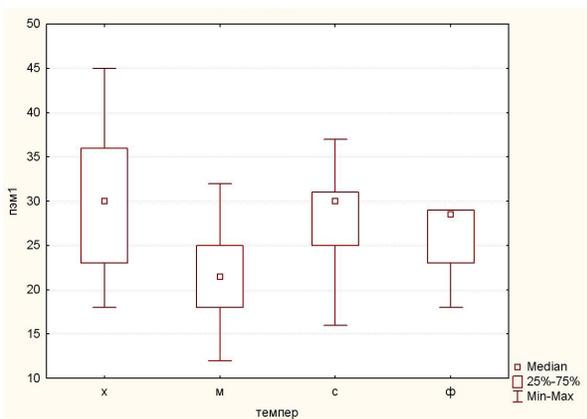
**Таблица 3**  
Коэффициенты корреляции на втором срезе  
(уровень значимости  $p < 0,05$ )

Характеристики	ПЭМ1	НЭМ1	ТДЭМ1
Активность	0,517		
Общая эмоциональность		0,373	0,496
Ситуативная тревожность	-0,330	0,378	0,393
Личностная тревожность	-0,374	0,474	0,486
Негативизм		0,322	0,337
Обидчивость		0,343	0,375
Депрессивность	-0,459	0,321	0,420

Отличие корреляций на первом и втором срезе состоит в следующем:

- на первом срезе существует отрицательная корреляция между положительными эмоциями косвенной агрессией, на втором срезе она отсутствует;
- на первом срезе есть положительная корреляция между негативными эмоциями и негативизмом, как проявлением агрессивности, на втором срезе эта взаимосвязь отсутствует;
- на втором срезе появилась положительная корреляция между негативными эмоциями и раздражительностью;
- появилась положительная корреляция между тревожно-депрессивными эмоциями и раздражительностью.

2. *Анализ различий* в уровне эмоций (критерий Краскела–Уоллиса) между всеми типами темперамента на первом срезе показал значимые различия по положительным эмоциям:  $p = 0,024$ . Следовательно, можно сделать вывод о влиянии темперамента на положительные



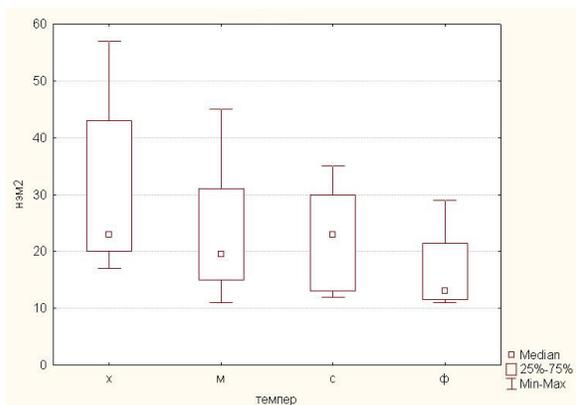
**Рис. 1.** Различия в уровне положительных эмоций на первом срезе

эмоции. Медианный критерий в уровне различия положительных эмоций на первом срезе представлен на рисунке 1.

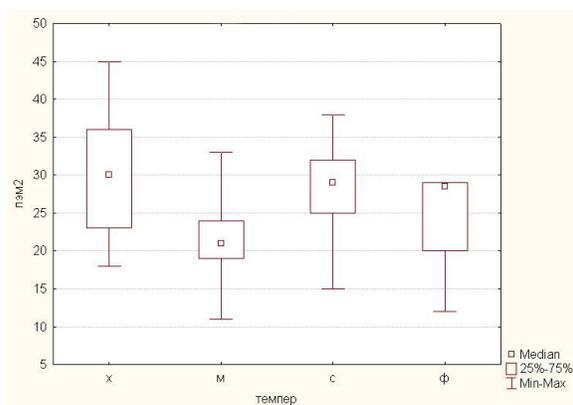
Наиболее высокий уровень положительных эмоций на первом срезе, который проводился в начале рабочего дня (в 10 часов утра) характерен для холериков, на втором месте – сангвиники, затем флегматики и меланхолики. Полученный результат соответствует темпераментальным характеристикам четырех типов: холерики просыпаются и включаются в работу быстрее других, утром они полны сил, энергии и жажды деятельности, а меланхолики долго раскачиваются, просыпаются, имеют низкий эмоциональный тонус в утренние часы.

Анализ различий между всеми типами темперамента на втором срезе, который проводился в конце рабочего дня (в 18 часов) показал значимые различия по положительным эмоциям:  $p=0,025$ , и по негативным эмоциям:  $p=0,024$ . Медианный критерий в уровне различия негативных эмоций на втором срезе показан на рисунке 2, а медианный критерий в уровне различия положительных эмоций на втором срезе показан на рисунке 3.

Негативные эмоции в конце рабочего дня наиболее выражены у холериков и меланхоликов, это объясняется быстрой истощаемостью людей с холерическим темпераментом, и общей склонностью меланхоликов к переживанию негативных эмоций. Попарное сравнение типов темперамента показывает значимые различия в проявлении негативных эмоций между холериками и сангвиниками, а также между сангвиниками и флегматиками. Поскольку холерики и сангвиники характеризуются высоким уровнем общей актив-



**Рис. 2.** Различия в уровне негативных эмоций на втором срезе



**Рис. 3.** Различия в уровне положительных эмоций на втором срезе

ности, а флегматики — низким, можно говорить о том, что основной вклад в различия между темпераментами по негативным эмоциям вносит общая активность.

Второй срез показал наличие значимых различий в уровне положительных и отрицательных эмоций между всеми типами темперамента, что доказывает влияние темперамента на положительные и отрицательные эмоции.

При попарном сравнении типов темперамента в проявлении положительных эмоций, значимые различия обнаружены между холериками и меланхоликами, где свой вклад в эти различия вносит общая активность, а также между сангвиниками и меланхоликами, где причиной различий является общая эмоциональность.

Можно говорить о том, что темпераментальные характеристики влияют на уровень положительных и негативных эмоций на каждом срезе, а также о том, что динамика эмоциональных состояний зависит от таких характеристик темперамента, как общая активность и общая эмоциональность.

3. *Анализ сдвига в уровне* положительных, отрицательных и тревожно-депрессивных эмоций на двух срезах (до и после рабочего дня) с помощью критерия Вилкоксона, показал значительный сдвиг уровня эмоций у холериков и меланхоликов. Сдвиг эмоций показан в таблице 4.

**Таблица 4**  
Сдвиг эмоций

Темп.	Кол-во	Эмоции	Критерий Вилкоксона	Стандарт. единицы	Уровень значимости p
Холерик	11	НЭМ	0,000	2,934	0,003
		ТДЭМ	0,000	2,934	0,003
Меланхолик	14	ТДЭМ	1,500	3,201	0,001

У меланхоликов в течение дня растут тревожно-депрессивные эмоции, а у холериков растут тревожно-депрессивные и негативные эмоции. Меланхолики и сангвиники характеризуются высоким уровнем общей эмоциональности, что доказывает негативное влияние этой темпераментальной характеристики на изменение эмоционального состояния личности в течение рабочего дня. Поскольку у меланхоликов вырос уровень только тревожно-депрессивных эмоций, а у холериков и тревожно-депрессивных, и негативных эмоций, можно говорить о том, что на увеличение негативных эмоций влияет общая активность.

## **Заключение**

Гипотеза о существовании взаимосвязи между эмоциональными состояниями личности и формально-динамическими свойствами темперамента подтвердилась.

Общая активность вносит свой вклад в уровень положительных эмоций и уменьшает проявления тревожности и депрессивности. Кроме того, общая активность носит двоякий характер, влияя положительно не только на уровень положительных эмоций, но и на проявление агрессивности. Общая эмоциональность влия-

ет на уровень личностной и ситуативной тревожности и на уровень депрессивности. Она положительно коррелирует с раздражительностью и обидчивостью, т. е. с пассивными формами агрессивности, а также увеличивает уровень негативных и тревожно-депрессивных эмоций.

Гипотеза о существовании различий между общими типами темперамента по уровню и динамике эмоциональных состояний под воздействием трудовых нагрузок также подтвердилась. На двух срезах (до и после рабочего дня) выявлены значимые различия между всеми типами темперамента по уровню положительных эмоций. По уровню негативных эмоций значимые различия между всеми типами темперамента выявлены только на втором срезе. Это объясняется тем, что в течение дня произошел значимый сдвиг эмоций у представителей двух видов темперамента: значимые изменения произошли в уровне тревожно-депрессивных значений у меланхоликов, а у холериков значимо изменились тревожно-депрессивные и негативные эмоции. Поскольку и холерический, и меланхолический темперамент характеризуются высоким уровнем эмоциональности (Русалов, 1990), можно говорить о значимом вкладе эмоциональности в рост негативных и тревожно-депрессивных эмоций.

Что касается возможности практического применения результатов данного исследования, оно заключается в рекомендации планирования рабочего дня каждого сотрудника с учетом его темпераментальных особенностей (Толочек. 2009). Это даст возможность снизить уровень негативных и тревожно-депрессивных эмоций отдельных работников, что благотворно скажется на общей атмосфере в коллективе.

## **Литература**

- Анохин П. К.* Эмоции. СПб.: Питер, 2004.
- Бодров В. А.* Проблемы утомления летного состава (понятия, причины, признаки, классификация) // Физиологический журнал. 1988. № 5. С. 835–843.
- Бодров В. А.* Психологический стресс. Развитие учения и современное состояние проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1995.
- Блинникова И. В., Бочарова Е. П., Савченко Т. Н.* Динамика эмоциональных состояний у операторов пульта централизованной охраны. М.: МГЛУ, Институт психологии РАН, 2013. С. 205–211.

- Головина Г. М., Савченко Т. Н.* Разработка методики определения локальных профессиональных норм // Труды конференции экспериментальной психологии, М., 2014. С. 145–150.
- Головина Г., Савченко Т.* Когнитивные характеристики и СКЖ // Седьмая международная конференция по когнитивной науке: Тезисы докладов / Под ред. Ю. А. Александрова и др. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Дикая Л. Г., Журавлев, Занковский А. Н.* Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 9–24.
- Русалов В. М.* Опросник структуры темперамента. М., 1990.
- Симонов П. В., Еришов П. М.* Темперамент. Характер. Личность. М.: Наука, 1984.
- Савченко Т. Н., Головина Г. М., Баканов А. С., Атанасова Т. В.* Интеллектуальная информационная среда обитания и субъективное качество жизни человека // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Труды ИП РАН / Отв. ред. В. А. Бодров и А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 127–135.
- Савченко Т. Н., Головина Г. М.* Факторы успешной деятельности и субъективное качество жизни комсостава судов // Сборник трудов М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 301–309.
- Толочек В. А.* Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам // Психология: Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6. № 3. С. 27–62.

## **Dynamics of emotional conditions during the working day and temperature**

*G. M. Golovina, T. H. Savchenko (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The purpose of the study is to determine the relationship between the emotional states of a person and the characteristics of his temperament. The object of research is the dynamics of emotional states during the working day. The study showed that overall activity contributes to the level of positive emotions and reduces the manifestations of anxiety and depressiveness. In addition, the overall activity is of a twofold nature, influencing positively not only on the level of positive emotions, but also on the manifestation of aggressiveness. The general emotionality affects the level of personal and situ-

ational anxiety and depressiveness. In two time sections, significant differences between all types of temperament were revealed in terms of the level of positive emotions. By the level of negative emotions, significant differences between all types of temperament are revealed only on the second cut, at the end of the working day.

*Keywords:* emotions, temperament, dynamics of emotional states, formally dynamic properties.

## **Особенности психологического благополучия и профессионального развития производственного персонала**

*Н. Л. Сунгурова, Н. В. Хоменко (Москва)*

*Российский университет дружбы народов*

В статье представлены результаты сравнительного анализа психологического благополучия и профессионального развития производственного персонала по возрасту, взаимосвязь между психологическим благополучием и факторами профессионального развития, удовлетворенностью базовых психологических потребностей на работе. Психологическое благополучие личности выступает как показатель степени удовлетворенности каждым человеком собой и собственной жизнью, в прошлом, в настоящем и будущем, как показатель позитивного функционирования человека, в том числе и в профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* психологическое благополучие, профессиональное развитие, производственный процесс, удовлетворение базовых психологических потребностей на работе.

Исследования психологического благополучия обнаруживают, какие наиболее значимые из его компонентов оказывают влияние для переживания удовлетворенности собой и своей жизнью каждым отдельным человеком, для людей разных профессий, разного пола и возраста, позволяют дать не только количественную, но и качественную характеристику «низкого» и «высокого» уровня психологического благополучия. Важность для каждого человека определенных сфер его жизнедеятельности, таких как семья, работа, его отношение к ним — все это можно рассматривать как важнейшие субъективные факторы, которые связаны с особенностями психологического благополучия (Орлова, 2015; Фесенко, 2005).

Проблема профессионального становления и профессионального развития личности достаточно широко представлена в психологических работах. Исследователи показывают важность выбора профессиональной среды, раскрывают процесс поэтапного прохождения профессиональной деятельности, описывают развитие профессиональных способностей и профессионально важных качеств, определяющих успешность труда, его производительность, проявления профессиональной деформации в мотивационной и познавательной сфере, возникновение феномена психического выгорания, особенностей возраста в трудовой деятельности (Бодров, 1991, 2001; Головей, Петраш, 2007; Ильин, 2011; Климов, 1999, 2004; Маркова, 1996; Петраш, 2011).

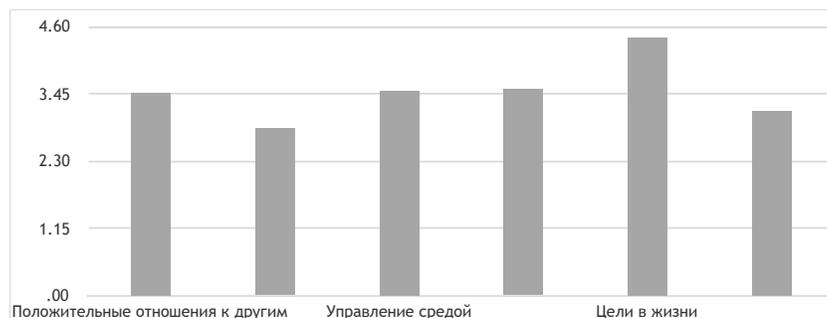
Исследования деятельности производственного персонала показали, что она обладает рядом особенностей, таких как: рабочие перегрузки, сложность возникающих профессиональных ситуаций, ответственность, физические нагрузки. Данная специфика деятельности влияет на производственный процесс, межличностные отношения в коллективе, качество и надежность выполняемых работ. Вместе с тем, следует обратить внимание на то, успехи работников в трудовой деятельности во многом зависят от их психологического благополучия, от факторов профессионального развития, удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе.

Представим результаты эмпирического исследования особенностей психологического благополучия и профессионального развития производственного персонала на примере строительной организации. Нами использовались следующие методики: методика «Шкала психологического благополучия К. Рифф» (адаптация Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко), методика «Факторы профессионального развития» (М. Д. Петраш), методика «Шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе» (Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. О. Гордева, Т. Ю. Иванова). Методы математической обработки данных представлены описательной статистикой,  $\chi^2$ -критерием Фридмана, Н-критерием Краскела–Уоллиса, корреляционным анализом. Программное обеспечение: MS Word, MS Excel, IBM SPSS Statistics Version 13.

Объем выборки составил 73 чел. мужского пола, являющихся сотрудниками строительного предприятия и входящих в категорию производственного персонала. Возраст респондентов от 21 до 61 года. Выборка была разбита на три подгруппы. Группа I – 23 чел. (средний возраст – 24,7 г. (молодость)). Группа II – 26 чел. (средний возраст – 34,8 г. (ранняя зрелость)). Группа III – 24 чел. (средний возраст – 48,7 г.

(средняя зрелость)). Средний трудовой стаж в занимаемой должности – 8,2 г., средний общий трудовой стаж – 18,3 г.

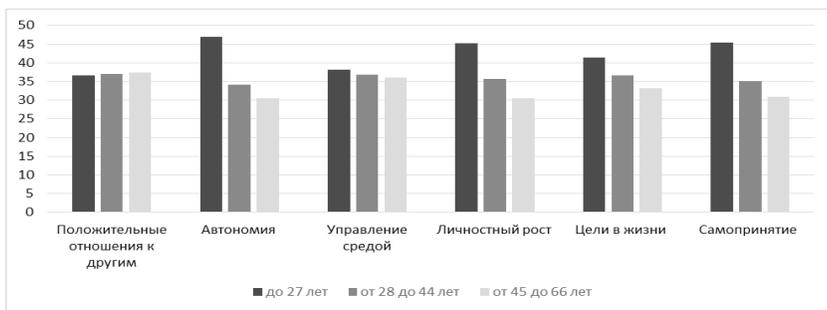
Рассмотрим особенности психологического благополучия производственного персонала (по методике К. Рифф).



**Рис. 1.** Средние значения уровней психологического благополучия производственного персонала

На рисунке 1 видно доминирование шкалы «Цель в жизни» (4,43). У респондентов развито чувство осмысленности собственной жизни, как в прошлом, так и в настоящем, имеются цели на дальнейшую жизнь, а также реализация планов, приносящее удовлетворение и удовольствие. Близкие показатели имеют шкалы «Личностный рост» (3,54), «Управление средой» (3,51) и «Положительные отношения к другим» (3,49). Возможно, это говорит о том, что участники исследования, ощущают, что реализуют свой потенциал, готовы к получению нового опыта, овладению различными видами детальности, удовлетворены тем, как они справляются с различными повседневными задачами и требованиями окружающей среды, способны использовать имеющиеся возможности и осуществлять выбор для удовлетворения личных потребностей. Респонденты имеют близкие и доверительные отношения с окружающими людьми, коллегами. Наименьшие показатели имеют шкалы «Самопринятие» (3,18) и «Автономия» (2,86). Вероятно, данная группа испытывает определенные трудности в своих стремлениях действовать самостоятельно. Работники имеют зависимость от других сотрудников в выполнении своей работы, не в полной мере готовы признавать и принимать определенные собственные качества, как положительные, так и отрицательные. Проведя статистическую обработку по критерию Фридмана, мы подтвердили значимые различия ( $X^2 = 29,785$ ;  $p = 0,000$ ).

Далее нами был проведен сравнительный анализ уровней психологического благополучия производственного персонала по возрасту.



**Рис. 2.** Сравнительный анализ средних рангов по шкалам психологического благополучия производственного персонала по возрасту

На рисунке 2 видно, что в возрастной группе I шкалы «*Управление средой*» (38,13), «*Личностный рост*» (45,15), «*Цели в жизни*» (41,37), «*Самопринятие*» (45,48) занимают более высокие позиции. Вступая на профессиональный путь, данная группа проявляет большую активность, выражает готовность работать усерднее, эффективно используют представившиеся возможности, контролируют внешнюю деятельность. Респонденты получают новые знания, навыки, умения, идет развитие профессиональных качеств, специальных способностей, выраженных непосредственно спецификой работы, эффективное их использование, стремление показать свои возможности, стать равным и полноценным сотрудником, происходит положительная оценка себя и своих качеств. Показатель по шкале «*Позитивные отношения*» (36,57) имеет наименьшее значение, что может говорить о недостатке опыта в общении, в построении деловых отношений, о нехватке профессиональной этики, отсутствии доверительных отношений в связи с возможной конкуренцией за рабочее место, за авторитет.

Группа II имеет средние значения по всем шкалам: «*Положительное отношение к другим*» (37,00), «*Автономия*» (34,15), «*Управление средой*» (36,79), «*Личностный рост*» (35,73), «*Уели в жизни*» (36,65), «*Самопринятие*» (35,12). Отметим, что в данный период освоена профессиональная деятельность, уже имеются профессиональные качества, необходимые для четкого и эффективного исполнения служебных обязанностей, возможно проявление самостоятельности в пределах выполняемых работ. Человек стал уже частью коллектива, он уже не зависим от старших коллег, имеет достаточный опыт, которым может поделиться с вновь прибывшими сотрудниками, способен контролировать внешнюю деятельность. Однако, отсутствие дальнейшего развития, усовершенствование своих способностей,

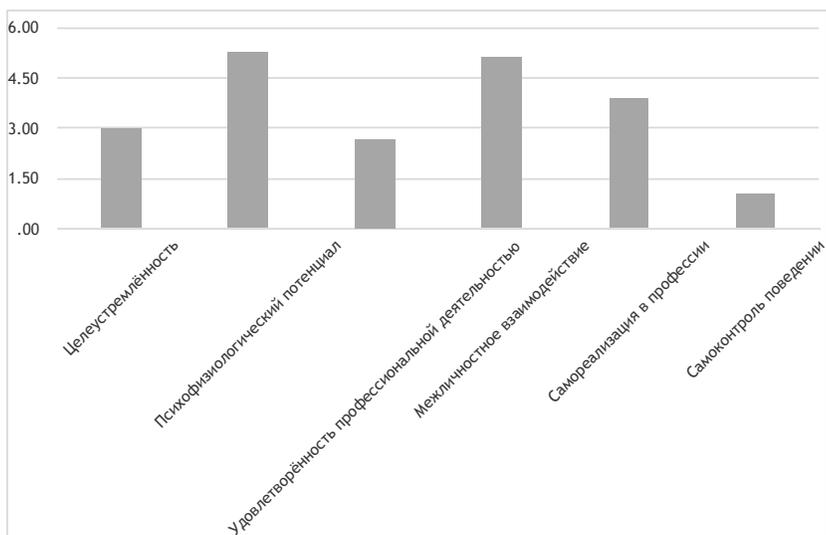
монотонность трудовой деятельности может привести к корректировке жизненных целей в связи с возникновением желания изменения характера трудовой деятельности для большего удовлетворения потенциальных возможностей, получения удовольствия от работы и создания благоприятных условий для жизни.

В группе III шкала «*Положительное отношение к другим*» (37,42) показала высокие значения. Возможно, это связано с большим жизненным опытом, позволяющим строить отношения на взаимном доверии, честности, общих интересах, уважении профессиональных качеств коллег, умении контролировать свое поведение и эмоции, что позволяет избегать конфликтных ситуаций, находить компромиссы с целью сохранения положительного климата в коллективе. Низкие показатели по шкалам: «*Автономия*» (30,54), «*Управление средой*» (36,15), «*Личностный рост*» (30,56), «*Цели в жизни*» (33,19), «*Самопринятие*» (30,92) могут говорить о том, что в этот период действия направлены на удержание занимаемых позиций, на корректировку жизненных целей. Происходит переход от максимальной активности, бурной деятельности к постепенному снижению, ограничению в связи со спадом физических возможностей по состоянию здоровья. Затрачивается больше времени на освоение новых технологий, возникает объективная необходимость уступить место молодому поколению, при субъективном нежелании, что способствует возникновению трудностей в принятии себя и своих положительных и отрицательных качеств, своей жизни такой, какая она есть.

На рисунке 1 видна некоторая тенденция в преобладании показателей психологического благополучия в I группе (молодость). Математическая обработка результатов с использованием критерия Краскела–Уолисса по шкалам психологического благополучия выявила значимые различия по шкале «Автономия» ( $H=7,773$ ;  $p=0,021$ ). Можно предположить, что это связано с тем, что в данный возрастной период происходит осмысление своей позиции в обществе, освоение социально-профессиональной роли, проявление самостоятельности и ответственности.

Далее мы исследовали факторы, влияющие на профессиональное развитие производственного персонала (по методике М. Д. Петраш).

На рисунке 3 можно увидеть, что доминирующие значение в профессиональном развитии показывают шкалы «*Психофизиологический потенциал*» (5,27) и «*Межличностное взаимодействие*» (5,10). Для респондентов характерно наличие хорошей физической формы, умение грамотно распределять свои физические возможности и нагрузку, готовность быстро восстанавливать свои силы. Кроме того, свойственна слаженная коллективная работа, направленная на достиже-

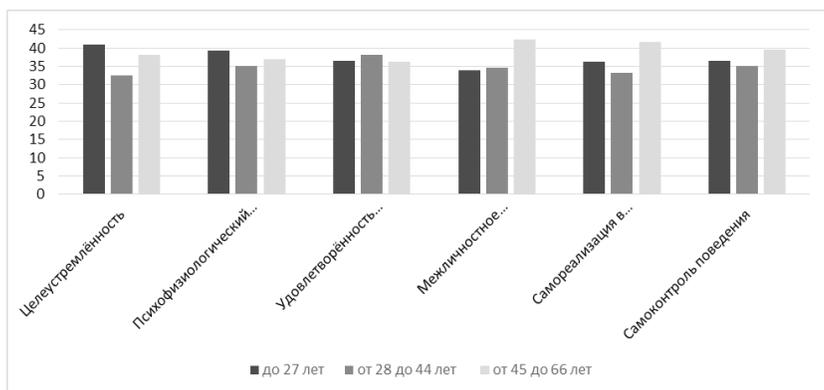


**Рис. 3.** Средние значения факторов, влияющих на профессиональное развитие производственного персонала

ние общего результат, обмен опытом, взаимная помощь и поддержка. Во многом это связано с тем, что в большинстве своем, специфика работы производственного персонала предполагает физические нагрузки и работу в коллективе/бригаде, где от работы одного зависит общий результат. Средние показатели имеют шкалы «Самореализация в профессии» (3,92) и «Целеустремленность» (2,99). Наши респонденты положительно оценивают свое профессиональное развитие, вклад в рабочий процесс. Наименьшее значение показывает шкала «Самоконтроль поведения» (1,04), что говорит о слабом контроле своего поведения и своих эмоций. Возможно, как следствие физической утомляемости, больших объемов работ при сокращенных сроках исполнения. Статистическая обработка по критерию Фридмана подтвердила значимые различия ( $\chi^2=274,180$ ;  $p=0,000$ ).

Далее проводился сравнительный анализ факторов профессионального развития по возрасту.

В группе молодости, как отражено доминирующими позициями являются шкалы «Целеустремленность» (40,89) и «Психофизиологический потенциал» (39,27). Предположительно это можно связать с определением направления своей профессиональной деятельности, стремлением стать эффективным работником в выбранной специальности, завоевать равные позиции со своими коллегами, активностью физических и умственных функций, дающих возможность



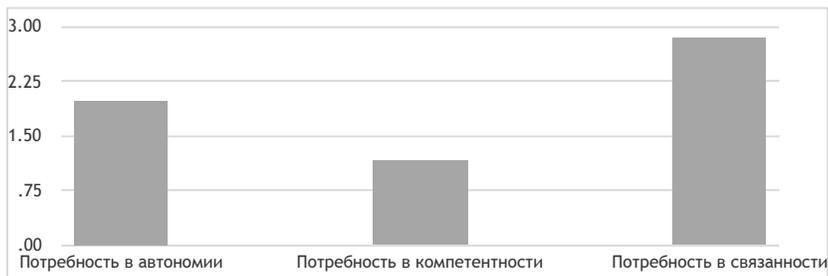
**Рис. 4.** Сравнительный анализ шкал профессионального развития производственного персонала

выполнять работу качественно и быстро. Наименьшее значение показала шкала «*Межличностное взаимодействие*» (34,02), что свидетельствует об отсутствии опыта в построении профессиональных отношений.

Группа ранней зрелости по всем шкалам профессионального развития показала средние значения. Некоторое доминирование наблюдается по шкале «*Удовлетворенность профессиональной деятельностью*» (38,06), что можно объяснить стабильностью профессиональной карьеры, удовлетворенностью социально-профессиональным статусом.

У группы зрелых сотрудников шкалы «*Межличностное взаимодействие*» (42,35), «*Самореализация в профессии*» (41,77) и «*Самоконтроль поведения*» (39,52) показали наибольшее значение. Богатый практический опыт совместно с теоретическими знаниями, наличием широкого количества связей и знакомств дает больше возможностей для решения проблем. Также сотрудники данной возрастной категории являются неформальными лидерами в коллективе, они вносят вклад в развитие и становление вновь прибывших работников. Приобретенная жизненная мудрость позволяет улаживать конфликты, находить общий язык с коллективом и руководством, принимать взвешенные и обдуманные решения. Наименьшее значение имеет шкала «*Удовлетворенность профессиональной деятельностью*» (36,21), возможно это связано с ухудшением состояния здоровья, снижением энергичности и не способностью реализовать себя в полной мере, с мыслями о необходимости в скором времени сменить социальную роль.

На следующем этапе работы мы рассмотрели удовлетворенность базовых психологических потребностей на работе у производственного персонала (по методике Е. Н. Осина, Д. Д. Сучкова, Т. О. Гордевой, Т. Ю. Ивановой).

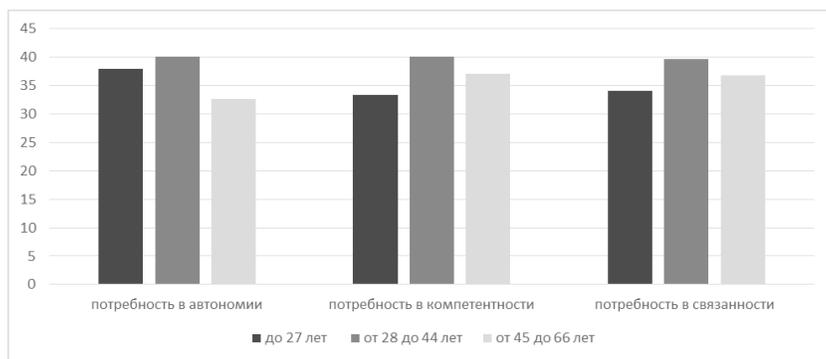


**Рис. 5.** Распределение шкал удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе у производственного персонала

На рисунке 5 видно, что доминирующую позицию занимает шкала «*Потребность в связанности*» (2,86), свидетельствующая о высокой взаимосвязи с другими людьми, взаимопомощи. На втором месте идет шкала «*Потребность в автономии*» (1,97), на третьем – шкала «*Потребность в компетентности*» (1,18). Выполнение работ производственным персоналом предполагает коллективный труд, работу в бригаде/звене. Результат достигается при слаженном взаимодействии. Однако не всегда поставленные задачи могут соответствовать компетенциям работника, например, увеличение объема работ и снижение сроков сдачи объектов. Статистическая обработка по критерию Фридмана подтвердила значимые различия ( $X_r^2=104,704$ ;  $p=0,000$ ).

Сравнительный анализ шкал удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе по возрасту представлен на рисунке 6.

В группе I шкалы «*Потребность в компетентности*» (33,43) и «*Потребность в связанности*» (34,15) показали наименьшие значения, а шкала «*Потребность в автономии*» (37,91) имеет средние значения. Возможно, это связано с тем, период молодости характеризуется присутствием желания стать самостоятельным, независимым, вхождением в профессиональную роль, раскрытием потенциальных возможностей, освоением нового, получением конкретных знаний и определенных навыков, характеризующих специфику труда. Происходит адаптация в коллективе, освоение приемов, правил, средств, которыми обладает группа, устанавливается круг знакомств.



**Рис. 6.** Сравнительный анализ шкал удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе по возрасту

Группа II имеет высокие значения по всем трем шкалам: «*Потребность в автономии*» (40,17), «*Потребность в компетентности*» (40,10), «*Потребность в связанности*» (39,65). В этот возрастной период приходится «пик» карьеры, достижение определенных результатов в профессиональной деятельности, возникновение лидерства в выполнении некоторых видах работ.

В группе III средние показатели имеют шкалы «*Потребность в компетентности*» (37,06) и «*Потребность в связанности*» (36,85), у шкалы «*Потребность в автономии*» (32,69) низкие значения.

Статистически значимые различия по Н-критерию Краскела–Уоллиса выявлены не были.

Проведенный корреляционный анализ результатов исследования с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена выявил следующие значимые связи.

- Шкала «*Положительные отношения к другим*» имеет положительную связь со шкалами «*Целеустремленность*» ( $r_s=0,438, p \leq 0,05$ ), «*Психофизиологический потенциал*» ( $r_s=0,420, p \leq 0,05$ ), «*Межличностное взаимодействие*» ( $r_s=0,417, p \leq 0,05$ ), «*Самореализация в профессии*» ( $r_s=0,452, p \leq 0,05$ ), «*Самоконтроль в поведении*» ( $r_s=0,385, p \leq 0,05$ ), «*Потребность в автономии*» ( $r_s=0,297, p \leq 0,01$ ), «*Потребность в компетентности*» ( $r_s=0,348, p \leq 0,05$ ) и «*Потребность в связанности*» ( $r_s=0,487, p \leq 0,05$ ). Положительные отношения к другим дают возможность человеку без определенных трудностей сближаться с людьми, строить доброжелательные отношения. Открытость и умение уважать мнение и способности другого человека позволяют обмениваться практическим опытом, повышать знания, расширять свой кругозор. Четкое осознание своего поведе-

Таблица 1

Взаимосвязь психологического благополучия с факторами профессионального развития и удовлетворенностью базовых психологических потребностей на работе

	Целеустремленность	Психобиологический потенциал	Удовлетворенность профессиональной деятельностью	Межличностное взаимодействие	Самореализация в профессии	Самоконтроль в поведении	Потребность в автономии	Потребность в компетентности	Потребность в связанности
Позитивные отношения	0,438** 0,000 73	0,420** 0,000 73	0,224 0,057 73	0,417** 0,000 73	0,452** 0,000 73	0,385** 0,001 73	0,297* 0,011 73	0,348** 0,003 73	0,487** 0,000 73
Автономия	0,249* 0,034 73	0,154 0,192 73	0,206 0,080 73	0,322** 0,005 73	0,182 0,124 73	0,232* 0,048 73	0,421** 0,000 73	0,155 0,191 73	0,178 0,132 73
Управление средой	0,546** 0,000 73	0,500** 0,000 73	0,381** 0,001 73	0,490** 0,000 73	0,621** 0,000 73	0,384** 0,001 73	0,362** 0,002 73	0,547** 0,000 73	0,417** 0,000 73
Личностный рост	0,364** 0,002 73	0,252* 0,032 73	0,160 0,176 73	0,210 0,075 73	0,175 0,140 73	0,238* 0,043 73	0,342** 0,003 73	0,288* 0,013 73	0,335** 0,004 73
Цели в жизни	0,486** 0,000 73	0,408** 0,000 73	0,164 0,164 73	0,313** 0,007 73	0,434** 0,000 73	0,332** 0,004 73	0,472** 0,000 73	0,395** 0,001 73	0,369** 0,001 73
Самоприятие	0,269* 0,021 73	0,373** 0,001 73	0,284* 0,015 73	0,280* 0,016 73	0,339** 0,003 73	0,221 0,061 73	0,312** 0,007 73	0,323** 0,005 73	0,344** 0,003 73

Примечание: \* — корреляция значима на уровне 0,05 (2-сторонняя); \*\* — корреляция значима на уровне 0,01 (2-сторонняя).

ние, умение формировать новые формы поведения к определенной ситуации, контролирование эмоций, приводят к избеганию конфликтных и негативных ситуаций. Поддержка окружающих, позволяет человеку осознавать нужность его действий в команде, быть вдохновленным и мотивированным, возникновение трудностей воспринимается никак препятствие, а как новый опыт, возможность усовершенствоваться, стать сильнее, развивать свои потенциальные возможности.

- Шкала «Автономия» положительно коррелирует с «Целеустремленностью» ( $r_s=0,249$ ,  $p\leq 0,01$ ), «Межличностным взаимодействием» ( $r_s=0,322$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Самоконтролем в поведении» ( $r_s=0,232$ ,  $p\leq 0,01$ ) и «Потребностью в автономии» ( $r_s=0,421$ ,  $p\leq 0,05$ ) Чем выше автономия, тем активнее позиция человека, он настойчив, мотивирован, осознано планирует свою деятельность и последовательно выполняет ее для достижения цели, проявляет гибкость, способен управлять своим поведением, уважает в человеке его профессиональное умение, осознает, что общими усилиями результат достигается эффективнее.
- Шкала «Управление средой» положительно коррелирует с «Целеустремленностью» ( $r_s=0,546$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Психофизиологическим потенциалом» ( $r_s=0,500$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Удовлетворенностью профессиональной деятельностью» ( $r_s=0,381$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Межличностным взаимодействием» ( $r_s=0,490$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Самореализацией в профессии» ( $r_s=0,621$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Самоконтролем в поведении» ( $r_s=0,384$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в автономии» ( $r_s=0,362$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в компетентности» ( $r_s=0,547$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в связанности» ( $r_s=0,417$ ,  $p\leq 0,05$ ). Чем больше человек имеет возможность управлять средой, тем больше у него возможностей к реализации своих целей. Он осознано планирует свою деятельность и последовательно выполняет ее, расширяет потенциальные возможности, усовершенствует профессиональное мастерство, вырабатывает стратегию поведения, направленную на достижение эффективного результата.
- Шкала «Личностный рост» также имеет положительную связь с «Целеустремленностью» ( $r_s=0,364$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Психофизиологическим потенциалом» ( $r_s=0,252$ ,  $p\leq 0,01$ ), «Самоконтролем в поведении» ( $r_s=0,238$ ,  $p\leq 0,01$ ), «Потребностью в автономии» ( $r_s=0,342$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в компетентности» ( $r_s=0,288$ ,  $p\leq 0,01$ ) и «Потребностью в связанности» ( $r_s=0,335$ ,  $p\leq 0,05$ ). Чем выше потребность у человека в личностном росте, тем активнее он проявляет стремление в самосовершенствование, саморазвитие, грамотно планирует свою деятельность, имеющиеся практические

- знания и навыки позволяют проявлять самостоятельность в выполнении служебных задач, вносить идеи в процесс труда, делиться опытом с коллегами, взаимодействовать с руководством.
- Шкала «Цели в жизни» положительно коррелирует с «Целеустремленностью» ( $r_s=0,486$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Психофизиологическим потенциалом» ( $r_s=0,408$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Межличностным взаимодействием» ( $r_s=0,313$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Самореализацией в профессии» ( $r_s=0,434$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Самоконтролем в поведении» ( $r_s=0,332$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в автономии» ( $r_s=0,472$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в компетентности» ( $r_s=0,395$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в связанности» ( $r_s=0,369$ ,  $p\leq 0,05$ ). Чем выше стремление в достижение целей, тем человек больше проявляет активную позицию, сопоставляет поставленные задачи с выбранными средствами достижения и ситуацией действия, получает удовлетворение от выполнения профессиональных обязанностей.
  - Шкала «Самопринятие» положительно коррелирует со шкалами «Целеустремленностью» ( $r_s=0,269$ ,  $p\leq 0,01$ ), «Психофизиологическим потенциалом» ( $r_s=0,373$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Удовлетворенностью профессиональной деятельности» ( $r_s=0,284$ ,  $p\leq 0,01$ ), «Межличностным взаимодействием» ( $r_s=0,280$ ,  $p\leq 0,01$ ), «Самореализацией в профессии» ( $r_s=0,339$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в автономии» ( $r_s=0,312$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в компетентности» ( $r_s=0,323$ ,  $p\leq 0,05$ ), «Потребностью в связанности» ( $r_s=0,344$ ,  $p\leq 0,05$ ). Чем выше самопринятие, способность анализировать свои слабые и сильные стороны, тем выше стремление и возможности человека к достижению цели, способности оценивать свои профессиональные качества, физические и потенциальные возможности, личные критерии, сопоставлять поставленные задачи с выбранными средствами достижения и ситуацией действия.

Таким образом, проведенное нами исследование позволило увидеть, значимость различных компонентов психологического благополучия и профессионального развития на определенных возрастных этапах, выявить связь психологического благополучия с факторами профессионального развития и удовлетворенностью базовых психологических потребностей на работе.

## Литература

Бодров В. А. Психологическое исследование проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / Под ред. В. А. Бодрова и др. М.: Изд-во ИП АН СССР, 1991. С. 3–26.

- Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2001.
- Головей Л. А., Петраш М. Д.* К проблеме развития субъекта деятельности // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. Л. А. Коростылевой. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2007. С. 76–84.
- Ильин Е. П.* Дифференциальная психология профессиональная деятельность. СПб.: Питер, 2011.
- Климов Е. А.* Психология профессионала. М., 1999.
- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004.
- Маркова А. К.* Психология профессионализма. М., 1996.
- Орлова Д. Г.* Психологическое и субъективное благополучие: определение, структура, исследование (обзор современных источников) // Вестник Пермского государственного гуманитарно-психологического университета. Сер. 1. «Психологические и педагогические науки». 2015. С. 28
- Осин Е. Н., Сучков Д. Д., Гордеева Т. О., Иванова Т. Ю.* Опросник «Шкала удовлетворенности базовых психологических потребностей на работе» // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2015. Т. 12. № 4. С. 103–121.
- Петраш М. Д.* Психологическое содержание и факторы возникновения кризисов профессионального развития на этапе начала профессиональной деятельности // Экспериментальная психология. 2011. Т. 4. № 4. С. 88–100.
- Фесенко П. П.* Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.

## **Peculiarities of psychological well-being and professional development of production personnel**

*N. L. Sungurova, N. V. Fomenko (Moscow)*

Peoples Friendship University of Russia

The article presents the results of a comparative analysis of the psychological well-being and professional development of production personnel by age, the relationship between psychological well-being and factors of professional development, satisfaction of basic psychological needs at work. The psychological well-being of a person acts as an indicator of the degree of satisfaction of each person with himself and his own life, in the past, in the present and in the future, as an indicator of a person's positive functioning, including professional activity.

*Keywords:* psychological well-being, professional development, production process, satisfaction of basic psychological needs at work.

## **Патриотические ценности современной молодежи как ресурс трудовой активности**

*Т. В. Коростелева*

*ФГБОУ ВО «Российский государственный университет физической культуры, спорта, молодежи и туризма», Москва*

Психология труда неразрывно связана с общественной практикой (Дикая, Журавлев, Занковский, 2015). Инструменты повышения эффективности труда человека в настоящее время радикально трансформируются. Исследовательское поле психологии труда может быть расширено включением феномена патриотизма как социального чувства, выступающего стимулом человека к труду. Патриотизм как фактор профессионального роста развития молодежи предполагает высокую степень гражданской идентичности: чувство удовлетворения от осознания себя гражданином своей страны, рационально понимаемых национальных интересов и целей в профессиональной сфере. Патриотическая доминанта способствует решению ключевых задач: повышение производительности труда и развитие личности в трудовой деятельности.

С большой долей вероятности мы утверждаем, что патриотизм выступает конструктом профессионализации: в представлениях современной молодежи профессиональные успехи коррелируют с патриотическими ценностями личности.

Предпримем попытку выявления социальной коннотации патриотических ценностей личности.

Патриотические ценности как производная идентификации.

Одна из первых, концепция идентичности Э. Эриксона (1996) определяет ее как чувство ограниченной принадлежности индиви-

---

Статья публикуется при поддержке ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» в рамках проекта «Характеристики и проявления аттитюдов патриотизма в контексте профессионализации молодежи» (№ 18-513-00003-Бел\_а).

да к его исторической эпохе и типу межличностного взаимодействия, свойственному данной эпохе. Идентификация – это переживание тождественности. Патриотизм при этом отнесем к групповой идентичности – он обеспечивает включенность личности в общности, мотивированную субъективным ощущением внутреннего единства с социальным окружением; и к психосоциальной – он дает человеку ощущение значимости своего бытия в рамках и с позиции ценностей своего социума. Таким образом, патриотические установки можно считать символическим средством профессиональной идентичности.

Патриотизм как мера пассионарности.

Вероятно, исторически патриотизм исходит из задач территориальной целостности государства. Теория этногенеза Л. Н. Гумилева (2012) описывает этнические системы через пассионарность – появление в ограниченном ареале большого числа людей со специфической активностью (пассионариев), непреодолимым внутренним стремлением к изменению окружающей действительности. Как известно, Л. Н. Гумилевым было сделано историческое описание изменения активности человеческих групп по фазам этногенеза, причем автор показал, что частота появления пассионариев в разные эпохи закономерно связана с общей активностью этнической системы (ее пассионарным напряжением). Непреодолимое внутреннее стремление к активной деятельности, изменяющей окружение, не диктуется условиями среды, ни материальными благами – наоборот, непомерная активность многих пассионариев вызывала общественное непонимание и осуждение. Описав пассионарность на популяционном уровне (как активность этнических коллективов) и на индивидуальном (как поведенческий импульс), Л. Н. Гумилев предложил объяснение этого феномена как эффекта энергии живого вещества биосферы. Если рассмотреть патриотизм как меру пассионарности, то можно говорить о его социальной коннотации.

Во-первых, это пассионарная индукция – изменение настроений и поведения людей под действием патриотически-настроенных личностей. Пассионариям удастся передать окружающим свои поведенческие установки, сообщить им повышенную активность и энтузиазм. Индукция выступает основой всех массовых движений, общественных организаций политического и национал-патриотического толка, инициаторами которых являются лидеры, ведущие за собой менее пассионарных людей. Активизация политической и гражданской активности молодежи – маркер пассионарной индукции общества. Патриотизм сочетается с высокой прочностью и постоянством личностных границ, что в свою очередь обеспечи-

вает человеку условия для профессионализации. Границы личности создают ощущение безопасности быть собой, принадлежать к профессиональной, этнической, культурной и другим группам; защищает общество от внедрения чуждой политики, экономики, армии. У большинства молодых людей патриотические ценности приобретены в готовом виде из социального опыта, культуры. Они непосредственно влияют на когнитивные процессы, канализируют эмоции, формируют оценочные суждения, профессиональные «настройку», направляет поведение.

Патриотизм как фактор профессионализации имеет деятельностный характер – социально резонируют действия, их цели и задачи. С опорой на наше исследование патриотизма как аттитюда молодежи (Коростелева, 2014) рассмотрим патриотизм как профессиональную компетенцию, проявляющуюся у человека в областях реализации его трудовой деятельности. В системе индикаторов профессиональной компетентности патриотизм в профессиональной деятельности может проявляться как:

- организационное лидерство (организация коммуникации в профессиональном сообществе, совместной социально-значимой деятельности; мотивирование сотрудников на достижение намеченных профессиональных целей);
- активность и инициативность (оценка, реагирование на ситуацию в профессиональном сообществе, инициация действий, влияние на ситуацию в профессиональном сообществе);
- рациональность действий и поступков (приоритетность, вовлечение, мотивирование других в профессиональную деятельность, прогноз профессиональных и социальных успехов);
- готовность к изменениям (эффективные действия в условиях неопределенности, адекватные решения при недостатке информации, саморазвитие);
- ориентированность на результат (понимание профессиональных целей и задач, четкое видение результата и удержание его в процессе, помехоустойчивость);
- гражданственность (персональная социальная ответственность, приверженность государственным приоритетам, повседневным трудом обеспечение их достижения; гордость за свою родину, идентификация себя с профессиональным сообществом).

Поведенческие индикаторы компетенций выявлены нами на основе оценки деловых/рабочих достижений сотрудников по технологии ассессмента; имеют уровни проявления; фиксируются наблюдателями документально и остаются за рамками данной статьи. Отме-

тим, что патриотические ценности молодых сотрудников в механизме их трудового опыта активно способствуют адаптации молодежи к трудовым условиям, усилению корпоративной культуры производства.

В коллективном исследовании «Характеристики и проявления аттитудов патриотизма в контексте профессионализации молодежи» (под руководством Л. Б. Шнейдер – Гражданское мировосприятие молодежи, 2016), нами исследуется корреляция патриотических установок молодежи и профессионализации. На момент написания статьи в исследовании приняли участие студенты и магистранты: Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», ФГАОУ ВО Первый Московский государственный университет им. И. М. Сеченова, АНО ВО «Российский новый университет», НИ «Московского государственного строительного университета», УО «Белорусского государственного экономического университета». Совокупную выборку составили 143 человека, в том числе 30 – граждане Белоруссии. Представим промежуточные результаты исследования.

Диагностическим инструментарием выступала методика «Типы гражданской идентичности» (Борисов, 2016). По Р. В. Борисову, гражданская идентичность может быть как нормальной, так и деформированной (гиперпозитивной или негативной). Позитивная гражданская идентичность – идентичность, при которой личность имеет чувство психологического комфорта, чувство удовлетворения от осознания себя гражданином своей страны. При данном типе идентичности можно говорить о нормальном, умеренном патриотизме. Негативная гражданская идентичность – идентичность, имеющая место в случае, когда возникает осознание низкого статуса своей нации, признание её неполноценности перед другими, ощущение психологического дискомфорта из-за своей гражданской принадлежности. Отсюда – избегание демонстрации своей гражданской принадлежности, а иногда и вообще декларирование себя как человека-космополита. Гиперпозитивная гражданская идентичность – так сказать, гражданский нарциссизм, гражданский фанатизм, т. е. идентичность, при которой имеет место исключительное доминирование национальных интересов и целей, нередко иррационально понимаемых, готовность идти во имя них на любые жертвы и действия, приписывание нации исключительное, особое место в истории и в современном мире (Борисов, 2016).

Респонденты ответили на вопросы о своем согласии со следующими утверждениями.

1. Будучи за границей, я бы не стал скрывать, что я гражданин России/Белоруссии.
2. Все граждане России/Белоруссии это единое целое, вместе мы составляем единую и неделимую российскую нацию.
3. Мне кажется, что другие мировые державы доминируют над Россией/Белоруссией.
4. Национальные интересы России/Белоруссии должны быть выше интересов отдельной личности.
5. Мне бывает стыдно за россиян/белорусов.
6. Для защиты национальных интересов России/Белоруссии оправданы любые средства: политические, экономические, военные.
7. Если где-нибудь в Сибири, на Урале или в Москве/Гомеле, Бресте или ином месте Белоруссии произойдет сильное наводнение или другая катастрофа, я переживаю точно так же, как если бы это случилось в моем регионе.
8. Россия/Белоруссия по своим размерам, мощи и особой роли в мировой истории, имеет право решать свои проблемы и задачи за счет других народов мира.
9. Я чувствую неполноценность, ущербность из-за того, что я гражданин России/Белоруссии.
10. Россияне/белорусы гораздо культурнее и образованнее, чем другие народы мира.
11. В России/Белоруссии право работать, пользоваться природными и социально-экономическими ресурсами должны иметь только граждане России, трудовые мигранты из других стран не должны иметь права занимать наши рабочие места и пользоваться национальными богатствами.
12. Приехав на отдых за границу, я бы предпочел, чтобы окружающие и персонал отеля не знали, что я гражданин России/Белоруссии, а думали, что я гражданин, например, Германии или США.
13. Я горжусь тем, что являюсь гражданином России/Белоруссии, и с уважением отношусь к гражданам любой страны мира.
14. Иногда я ощущаю психологический дискомфорт из-за того, что я гражданин России/Белоруссии.
15. Лозунг «Россия для русских»/«Белоруссия для белорусов» должен исчезнуть навсегда, ведь Россию/Беларусь населяют представители сотен различных национальностей.

Ответы испытуемых переводились в баллы в соответствии со шкалой: «согласен» — 4 балла; «скорее согласен» — 3 балла; «в чем-то согласен, в чем-то нет» — 2 балла; «скорее не согласен» — 1 балл; «несогласен» — 0 баллов. Затем подсчитывалось количество баллов по каждому из ти-

пов гражданской идентичности (в скобках указаны пункты утверждений, работающие на данный тип): 1. Гиперпозитивная гражданская идентичность (4, 6, 8, 10, 11). 2. Позитивная гражданская идентичность (1, 2, 7, 13, 15). 3. Негативная гражданская идентичность (3, 5, 9, 12, 14). В зависимости от суммы баллов, набранных испытуемым по той или иной шкале (возможный диапазон – от 0 до 20 баллов), можно судить о выраженности соответствующего типа гражданской идентичности, а сравнение результатов по всем шкалам между собой позволяет выделить один доминирующий тип.

В российской выборке гиперпозитивный тип гражданской идентичности продемонстрировали 4,2% респондентов; позитивный тип – 83,4%; негативный тип – 2,4%.

В выборке УО «Белорусский государственный экономический университет» преобладает позитивный тип гражданской идентичности – 83,3%; негативный тип обнаружен у 16,7% респондентов.

Преобладание нормальной гражданской идентичности у студентов позволит рассматривать патриотические ценности как дополнительный ресурс реализации их трудовой активности в ближайшем будущем.

Отдельный класс социологических задач для нас представляет актуализация патриотизма как ценности современной молодежи. Молодежь выражает себя через имманентные ценности, в каком ряду среди них находится патриотизм? Обратимся к результатам изучения ценностных ориентаций российской молодежи в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ на выполнение проекта по теме: «Изучение особенностей формирования социальных представлений студенческой молодежи о современном мире» (Ценностные ориентации, 2017). Исследование содержит показатели ценностных ориентиров молодежи в свете активизации интереса к молодежной повестке после мартовских и июньских событий 2017 г., а также парламентских слушаний «О молодежной политике в Российской Федерации», состоявшихся 22.05.2017 в Государственной Думе Федерального Собрания РФ. Была осуществлена общероссийская выборка по субъектам Российской Федерации, опрошено 1600 респондентов. Артикулируем некоторые данные в контексте тематики нашей статьи.

Три четверти опрошенных в той или иной степени считают себя патриотами России: 33,3% утвердительно ответили на вопрос о том, считают ли они себя патриотами России; 41,4% указали, что скорее считают себя патриотами России, чем не считают. Однако каждый шестой респондент не может отнести себя к патриотам России: 9,6% респондентов скорее не считают себя патриотами России, чем счи-

тают; 7,4% не считают себя патриотами. Также были респонденты (8,3%), которые затруднились ответить на вопрос о патриотизме. Возможно, именно отсутствием патриотизма объясняется высокие миграционные установки молодежи. В представлениях молодежи о патриотизме присутствует как активный, так и пассивный патриотизм. С одной стороны, молодые люди выбирают альтернативы, свидетельствующие о так называемом пассивном патриотизме: любить Родину (79,1%), испытывать гордость за великие достижения страны (72,7%), знать культуру страны и гордиться ею (57,3%), верить в великое будущее страны (47,4%), испытывать ностальгию вдали от Родины (24,8%). С другой стороны, респондентам свойственен и активный патриотизм: 62,1% респондентов готов действовать во благо своей страны; в случае необходимости защищать свою страну с оружием в руках (57,5%); исполнять обязанности гражданина, соблюдать законы государства (56,7%), вести активную борьбу с угрозами, которые разрушают страну изнутри (35%).

При этом молодежь связывает представления о счастье с возможностью реализовать себя в профессии: 41,1% считает, что самореализация в целом делает их счастливыми; 41,2% связывает счастье с успехами в учебе; 26,7% — с любимой работой.

Каждый третий респондент после окончания обучения хотел бы жить и работать в России в том городе, где сейчас учится (36,1% ответивших). Также каждый третий молодой человек хотел бы жить и работать в России в другом городе (регионе) по окончании своего обучения (35,5% ответивших). Каждый пятый молодой человек (20% ответивших) хотел бы уехать из России и жить за границей по окончании обучения. 8,4% респондентов затруднились ответить на данный вопрос. Большинство респондентов (73,3%) из числа тех, кто планирует уехать из России, считает, что в другой стране больше возможностей реализовать себя. Современной молодежи свойственна высокая потребность в самореализации, поэтому если молодые люди считают, что в своей стране сложно удовлетворить эту потребность, то они готовы принять решение об отъезде. Отметим, что от общего числа молодых людей доля считающих таким образом составляет 14,6%, т. е. примерно каждый седьмой (там же).

Ограничиваясь рамками статьи, заключим следующее.

Проблематика патриотических ценностей как регулятора трудовой деятельности, безусловно, далее открыта к разносторонним исследованиям. В представлениях современной молодежи профессиональные успехи коррелируют с патриотическими ценностями личности. Патриотизм феноменально обнаруживает в себе признаки: знания, чувства, ценности; психотехники; профессиональной

компетентности. Оказывая влияние на психологический климат, внутриорганизационные интерактивные процессы, повышение производительности труда, работу с корпоративной культурой они потенциально выступают регулятором трудовой активности молодежи.

## **Литература**

- Борисов Р. В.* Гражданская идентичность в терминах психодиагностики // Вестник Дагестанского государственного университета. Сер. 2. «Гуманитарные науки». 2016. Т. 31. Вып. 49. С. 95–99.
- Гражданское мировосприятие молодежи: теоретико-эмпирическое исследование: монография. М.: ИИУ МГОУ, 2016.
- Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М., 2015. С. 9–24.
- Гумилев Л. Н.* Этногенез и биосфера земли. М.: Айрис-Пресс, 2012.
- Коростелева Т. В.* Патриотизм как аттитюд молодежи // Актуальные проблемы психологического знания. 2014. № 2 (31). С. 67–73.
- Ценностные ориентации российской молодежи и реализация государственной молодежной политики: результаты исследования: монография / Под общ. ред. С. В. Чуева. М.: ИД ГУУ, 2017.
- Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис. М.: Прогресс, 1996.

## Патриотизм как структурный компонент профессионального сознания в эпоху VUCA

*Н. А. Курдюкова*

*НОЧУ ВО «Московский институт психоанализа», г. Москва*

Сегодня происходит не только изменение условий и характера труда, но и изменение профессионального сознания и профессионального менталитета в целом (Дикая, Журавлев, Занковский, 2015). Научное осмысление современных условий находит свое отражение в разных трактовках и концепциях. Наиболее распространенными являются следующие коннотации:

- «эпоха постмодернизма» (Ю. Хабермас, Д. Белл, З. Бауман): если в обществе модерна ведущей силой было индустриальное производство, обработка природных материалов, машинерия, авангардизм, экспериментаторство, технические новации; в современном обществе постмодерна в фокусе интереса — информационные технологии, виртуальные реальности, видеоарт и телевидение;
- «эпоха информационного общества» (М. Кастельс): сегодня глобальная сеть явилась результатом революции в области информационных технологий, создавшей материальную основу глобализации экономики, т. е. появления новой, отличной от ранее существовавшей экономической системы;
- «эпоха префигуративного типа культуры» (по М. Мид): это культура, в которой инновации происходят настолько в быстром темпе, что взрослое население просто не успевает усваивать их. Решающее значение в префигуративной культуре приобретает духовный потенциал и общность опыта молодого поколения, которо-

---

Статья публикуется при поддержке ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» в рамках проекта «Характеристики и проявления аттитюдов патриотизма в контексте профессионализации молодежи» (№ 18-513-00003-Бел\_a)

- го не было и не будет у старших; при котором ослабевают связи между поколениями и взрослые учатся также у своих детей;
- «эпоха чувственного общества» (по П. А. Сорокину): в современном обществе преобладают догмы материального благополучия, с заботой о чувственных удовольствиях, ценностях благосостояния, здоровья, телесного комфорта и жажде власти и славы.

Организационная психология, как прикладная область психологии, изучающая все аспекты психической деятельности людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации, сегодня также решает важные для себя вопросы, некоторые из которых мы хотели бы раскрыть в рамках этой статьи.

Один из них: «*Как достичь профессиональной эффективности в эпоху VUCA*. V. U. C. A. — акроним, который состоит:

*Volatility* (изменчивость, нестабильность, неустойчивость, волатильность) — ситуация меняется быстро и непредсказуемо (на основе данных изменений нельзя предсказывать будущую ситуацию или планировать действия)

*Uncertainty* (неопределенность) — то «место», где основные разрушительные изменения случаются. И прошлое в данном месте не является предсказателем будущего: определение того, что грядет является крайне затруднительным.

*Complexity* (сложность) — «место», где множество сложных для понимания фактов, причин и факторов складываются в проблемы.

*Ambiguity* (неясность, двусмысленность, неопределенность) — «место», где сложно ответить на вопросы «кто, что, где, когда, как и почему».

По мысли Джона Салливана (профессор, автор, корпоративный спикер и советник, HR-лидер из Силиконовой долины, который специализируется на предоставлении смелых и высокоэффективных решений для управления талантами), многие организационные психологи и специалисты в управлении талантами продолжают надеяться, что хаос — явление кратковременное, но надо привыкать к мысли, что это перманентное состояние, и мы должны учиться управлять им.

Почти все в современном HR, в том числе, управление талантами и планирование персонала, создавалось под более предсказуемые условия и времена, поэтому это не работает в хаотичной среде. В среде VUCA гораздо больше изменений, скорость, динамика, размер изменений, влияние на бизнес, поэтому они вполне могут получить метку «разрушительные». Единственный вывод возможен

в данной ситуации для руководителя в сфере управления талантами: мы должны прекратить любое планирование, которое не может это будущее предсказать.

Но это было бы, считает Дж. Салливан, большой ошибкой. Вместо этого, в среде VUCA, управлению талантами необходимо развивать гибкую модель (agile model), которая готовит к широкому спектру сценариев (сценарии А–Z), но, что более важно, мы должны развивать процессы/системы управления талантами таким образом, чтобы они менялись и были способны к управлению непредсказуемыми ситуациями «день в день».

Другим вызовом для современной организационной психологии является потребность в осмыслении явления прекаризации. Постоянно меняющийся набор требований к компетенциям работника и требований к должности в среде VUCA может приводить к росту прекаризации – процессу дерегуляции трудовых отношений. Прекариат – термин, придуманный Пьером Бурдые и наиболее полно получивший свое развитие в книге британского экономиста и социолога Гай Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс», происходит от английского слова precarious, которое означает «неустойчивый, ненадежный, угрожающий». Работник, который нуждается в рабочем месте и деньгах, трудящийся в условиях отсутствия каких-либо гарантий, теряет интерес к качественному и добросовестному выполнению обязанностей. Он может выполнять откровенно бессмысленную работу, работу с нарушением технологии или закона.

Отсюда, на современном этапе, вытекает следующая задача организационной психологии: *«Как преодолеть глобальную, по масштабу, и закономерную потерю мотивации сотрудников?»*.

Отвечая на этот вопрос, Питер Сенге (профессор MIT, основатель Общества организационного обучения) в книге «Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций», посвященной вопросам создания и функционирования «обучающейся компании», пишет: «Одним из определяющих свойств современной эпохи является разрыв между нашим влиянием на мир и нашей способностью взять ответственность за это влияние. И в то время как наша способность влиять на природу и общество практически беспрецедентна – мы все больше сосредотачиваемся на краткосрочной персональной выгоде в ущерб благополучию других и жизни в целом... Но сейчас сложная паутина взаимозаботы и взаимозависимости заменяется культурой потребительства, которую в последние годы только усиливают социальные медиа. Из всех ключевых институтов общества, образование (в его широком понимании) имеет наибольший потенциал преодолеть этот разрыв» (Сенге, 2003, с. 38).

На примере многих компаний и на основе собственных исследований автор раскрывает основные особенности системного мышления и развития профессиональных качеств менеджера, анализирует провалы в бизнесе, которых можно избежать, применяя «пятую дисциплину» и входя в XXI в.

Пятая дисциплина – модель, созданная П. Сенге (1990), в которой описываются пять дисциплин, необходимых для формирования «обучающейся организации»: личное совершенствование, интеллектуальные модели, общее видение, групповое обучение и системное мышление.

Последняя из перечисленных составляющих, системное мышление, является интегрирующей, т. е. объединяет все дисциплины. Под дисциплиной в данном случае понимается совокупность изучаемых принципов и приемов, которые мы затем используем на практике. Все пять дисциплин следует рассматривать на трех разных уровнях: приемов – того, что вы делаете; принципов – *руководящих идей и представлений*; сущности – принадлежности к тем, кто обладает высшим уровнем мастерства в данной дисциплине. Каждая дисциплина выступает в качестве важной координаты, которую компания должна изучить.

*Поиск идей и представлений*, которые были бы способны мотивировать сотрудников в эпоху VUCA, требует *анализа объективных и субъективных смыслов и ценностей труда в современной России*.

Один из ведущих современных специалистов в области психологии труда Н. С. Пряжников среди объективных смыслов, независящих от конкретного человека-субъекта труда, но, имеющих зависимость от культурно-историческим условий, называет общепринятые представления о необходимости данного труда, о его престижности, общественном статусе, популярности, доступе к престижным удовольствиям, свободном времени, престижном районе работы.

Субъективные смыслы, по мысли Н. С. Пряжникова, зависят от конкретных людей, от их способности соотносить свою жизнедеятельность с более глобальными системами (социально-экономическими, культурно-историческими, экологическими и т. п.). К субъективным смыслам труда он относит: смыслы присвоения, когда человек что-то приобретает в результате своего труда (деньги, статус, льготы и др.) и смыслы самореализации «когда человек через труд реализует лучшие свои таланты и идеи на благо окружающих и всего общества, когда человек оставляет после себя что-то такое, что позволяет ему чувствовать не только полноценным (полезным) членом общества, но и субъектом Культуры и даже субъектом Природы, оставляющим после себя добрую память и претендующим, та-

ким образом, на воплощение (и даже продолжение) себя в окружающем мире (Пряжников, 2010, с. 50).

Происходящие в России процессы общественно-политических и социально-экономических преобразований требуют глубокого осмысления гражданами России всего происходящего, выработки активной жизненной позиции, повсеместного вовлечения их в полноценную практическую профессиональную деятельность в интересах общества и государства.

В условиях, когда в российском обществе активно формируются новые социальные практики, на всех уровнях необходима человекоцентричная повестка, когда главный создаваемый в школе, вузе, организации, городе, стране «продукт» — образованный и благополучный человек. Мощным аттитудом и триггером в этом выступает патриотизм личности — готовность защищать интересы страны, быть преданным носителем культурных смыслов своего народа.

«Где бы ни выступал человек, он должен выступать как патриот», — слова М. Салтыкова-Щедрина, не только не утратившие свою актуальность, но определяющие сегодня ядро внутренней позиции профессионала.

Другими словами, как важно для сотрудников иметь компетенцию «преданность компании», так же важно иметь развитое чувство патриотизма.

Согласимся с русским философом и общественным деятелем века Е. Н. Трубецким: «Особенность русского патриотизма заключается в том, что он никогда не воодушевляется идеей родины как таковой, служением русскому как такому. Чтобы отдаться чувству любви к родине, нам нужно знать, чему она служит, какое дело она делает. И нам нужно верить в святость этого дела, нам нужно сознавать его правоту. Нам нужна цель, которая бы поднимала наше народное дело над национальным эгоизмом» (Трубецкой, 1918).

И хотя эти суждения были высказаны в начале XX в., ментальные изменения происходят медленно и, безусловно, современному соотечественнику очевидно, что в российской идее патриотизма мало места для прагматизма.

В статье Бориса Брука (Брук, 2014) приводятся новые данные исследований в «Левада-центре», показывающих динамику представлений жителей России о патриотизме в 2014 г. (таблица 1).

О чем говорят все эти показатели? О том, что в стране имеет место количественный рост патриотизма (если так можно выразиться), но его качество, связанное с готовностью что-то делать для своей страны ухудшается.

**Таблица 1**

Что, по вашему мнению, значит быть патриотом?

		2000	2007	2014
1	Любит свою страну	58	66	68
2	Работать/действовать во благо для процветания страны	35	27	27
3	Стремиться к изменению положения дел в стране для того, чтобы обеспечить ей достойное будущее	23	21	22
4	Защищать свою страну от любых нападков и обвинений	24	21	18
5	Считать, что твоя страна лучше, чем другие страны	17	18	16
6	Говорить о своей стране правду, какой бы она не была	12	10	11
7	Считать, что у твоей страны нет недостатков	4	4	
8	Нет ответа/затрудняюсь ответить	10	6	

К сожалению, огромное число молодежи старается любыми путями откосить от армии, но зато не прочь эмигрировать на Запад. Сегодня в России во многих средах социальной жизни актуализировано понятие успешности. В большинстве западных и отечественных исследований понятия «успех» и «успешность» подменяются терминами удачи, везения, имеющими ситуативный характер; отождествляются с такими атрибутами успеха как деньги, власть, популярность, с акцентуацией на потребление и ожидание от жизни счастливого случая. По данным того же «Левада-центра», понятие «успех» сегодня ассоциируется у 80% россиян с богатством. Такое одномерное восприятие успешности представляется низкопродуктивным. Вместе с тем, известно, что ряды инфантильной части молодежи активно пополняют люди, учившиеся в средней и высшей школе на «хорошо» и «отлично». При этом они плохо адаптируются к большой динамике перемен, не способны в реальной жизни добиться желаемых результатов. Другими словами, школа и вуз, пока еще, не учат стратегиям достижения профессионального успеха в обществе, а формальные оценки успеваемости, если они одномерны, могут быть обратно пропорциональны способности личности к самореализации.

Отражение этого в сознании молодежи — появление ряда тревожных тенденций: социальная апатия, нигилизм по отношению ко всему российскому, кризис гражданственности, ориентация на западные ценности в ущерб национальным приоритетам, нежелание связывать свою судьбу с жизнью и работой в России. В молодежной среде понятия «успех» и «успешность» подменяются понятиями удачи, везения, имеющими ситуативный характер; отождествляются с та-

кими атрибутами успеха как деньги, власть, популярность, призывая тем самым к потребительскому отношению к жизни, ожиданию счастливого случая (Курдюкова, 2012).

В психологической науке и практике накоплен определенный опыт изучения патриотизма как структурного компонента самосознания.

С точки зрения Н. П. Фёдоровой, М. Л. Романовой, Е. С. Киселева патриотизм – личностно-профессиональное качество, определяющее характер отношения к Родине в её различных масштабных уровнях и проявлениях, и реализующееся в ответственной деятельности индивида по укреплению, развитию и обеспечению безопасности Родины. Исходя из авторского определения, коллективом были выделены ряд функций патриотизма (таблица 2), ведущими из которых являются интегрирующая, аксиологическая и оптимизационная.

Интересным для нас представляется исследование Т. В. Коростелевой, которая рассматривает патриотизм как аттитюд молодежи, предпринимает попытку описания компетенций патриотизма через поведенческие характеристики, индикаторы (маркеры), доступные для наблюдения и оценки со стороны. В качестве ключевых компетенций патриотизма она рассматривает следующие:

1. *Лидерство* (организует групповую коммуникацию и совместную социально-значимую деятельность гражданской направленности; мотивирует других на достижение намеченных целей).
2. *Активность и инициативность* (адекватно реагирует на ситуацию, включается в ситуацию с предложениями идей и решений; выступает инициатором действий, влияет на ситуацию).
3. *Рациональность общественных действий и поступков* (логично и последовательно выполняет действия, расставляет приоритеты, вовлекает других в упорядоченные действия, прогнозирует социальные риски и оценивает последствия действий и поступков).
4. *Готовность к изменениям* (эффективно действует в условиях неопределенности, одновременно работает с несколькими содержаниями, принимает адекватные решения при недостатке информации, при отсутствии времени на ее тщательный анализ).
5. *Ориентрованность на результат* (целеопределен, четко представляет результат и удерживает его в процессе, помехоустойчив).
6. *Гражданственность* (берет персональную социальную ответственность, привержен государственным приоритетам, повседневным трудом обеспечивает их достижение; ценит и гордится культурой своей родины, идентифицирует себя с народом, стремится защищать интересы граждан своей страны) (Капто, 2006).

**Таблица 2**  
**Функции патриотизма (Сенге, 2003)**

№	Функция	Характеристика функции
1	Информационно-ориентировочная	Способность разрешать противоречия между личностью и обществом (государством), гармонизировать личные и общественные (государственные) интересы
2	Объединяющая (интегрирующая)	Обеспечение целостности общества (государства) как социальной системы из непохожих индивидов (особенно важна связь с толерантностью)
3	Консолидирующая	Объединение усилий индивидов для совместного решения задач, стоящих перед социальной системой (государством)
4	Профилактическая	Направлена на предотвращение действий индивида, направленных против общества (на любом уровне иерархии) и государства в целом
5	Побуждающая (мобилизационно-побудительная)	Определяет состав и силу мотивации социальной деятельности, поведения, и учения, способствует расширению кругозора и развитию жизненного опыта, так как позволяет личности гармонизировать свою жизнедеятельность с жизнедеятельностью социума
6	Социализирующая	Позволяет развивающейся личности выработать в процессе деятельности положительное, эмоциональное, устойчивое отношение к самой деятельности, направленной на обеспечение безопасности, укрепление и развитие социума
7	Аксиологическая	Приобщение индивида к ценностям социума, историческому наследию
8	Развивающая (воспитательная)	Должный уровень патриотизма обеспечивает возможность развития сопряжённых (связанных) с ним личностно-профессиональных качеств
9	Дифференцирующая (оценочно-прогностическая)	Позволяет индивиду в условиях возрастающих требований со стороны окружающих, расширения контактов, диалогов, деятельности конструктивно взаимодействовать с социумом
10	Рефлексивная (регулятивная, устойчивости)	Подготавливает почву для ассимиляции информации взаимодействующих субъектов, обеспечение устойчивости поведения индивида (является важным регулятором поведения индивида в социуме)

Очевидным и закономерным, на наш взгляд, является включение в этот дискурс понятия «нравственного компонента профессионального самосознания», который, по мнению В.А. Цвык, определяет зрелость личности профессионала. Общественно одобряемое поведение работника в ходе выполнения им своих профессиональных обязанностей во многом определено уровнем развития, как его личностного нравственного сознания, так и морального сознания профессиональной группы (Цвык, 2015).

«Нравственность пронизывает все сферы и стороны человеческой практики. Без нее сознание людей неопределенно. Она свидетельствует, действительно ли в поведении людей воплощаются прогрессивные жизненные идеалы или они лишь формально декларируются, словесной оболочкой скрывают обыкновенную мимикрию, корыстные стремления и эгоизм» (Моисеенко, 2013, с. 34).

В. А. Цвык к числу необходимых черт нравственной культуры профессионала относит нравственную надежность личности, ее профессиональный оптимизм и патриотизм.

Нравственная надежность профессионала – это целостность и определенность его нравственной сущности, позволяющая прогнозировать устойчивость профессионального поведения человека. Нравственную надежность можно определить, во-первых, по безусловной преданности глубоко понимаемому избранному профессиональному делу; во-вторых, по высокому овладению культурой нормативной регуляции поведения, что в морали наиболее явственно представлено способностью к осознанному осуществлению долга; в-третьих, по знанию духовного потенциала всей системы должного и добра, выработанной человеческой культурой; в-четвертых, по комплексу таких человеческих качеств, как идейность, активность, принципиальность, способность к самоотверженности, сознательность, искренность, добросовестность, верность, честность, человечность, ответственность.

Профессиональный оптимизм предполагает уверенность в достижении желаемых результатов профессионального труда, и сам, в свою очередь, основывается на высоком уровне профессионального развития личности. Важнейшим компонентом личности профессионала, на наш взгляд, является также чувство патриотизма, любовь к своей Родине, стремление внести своим профессиональным трудом посильный вклад в ее развитие (Пряжников, 2010).

Патриотизм как нравственный принцип и социальное чувство, прежде всего, имеют деятельностный характер – социально-резонансные действия, их цели и задачи.

В силу этого организационные психологи и консультанты должны рассматривать патриотизм как особую социальную компетентность, определяющую смысл профессиональной деятельности.

Вышесказанное определило вектор нашего небольшого исследования с целью изучения актуальности проблемы патриотизма и гражданской активности для профессиональных психологов. Респондентам предлагалась анкета, состоящая из 5 вопросов:

1. Что для вас обозначает «гражданская активность»?

2. Считаете ли вы, что проблема гражданской активности и патриотизма является одной из центральных в психологии личности?
  - А. Да, безусловно.
  - Б. Нет, скорее, патриотизм и гражданская активность – предмет исследования политической психологии;
  - В. Я не задумывался над этим вопросом.
3. Есть ли у вас собственный опыт инициирования/поддержки гражданских и общественных инициатив?
  - А. Да, например: .....
  - Б. Нет;
  - В. Затрудняюсь ответить.
4. Считаете ли вы, что для практического психолога важно хорошо ориентироваться в геополитических вопросах?
  - А. Да, как любому образованному человеку;
  - Б. Нет, мои клиенты нуждаются в персональной поддержке и консультировании. Причем здесь геополитика?
  - В. Я не задумывался над этим вопросом.
5. Интересно ли было ли вам, как исследователю, изучать патриотизм и гражданскую активность как психологические феномены?
  - А. Да;
  - Б. Нет;
  - В. Затрудняюсь ответить.

В пилотном анкетировании приняли участие 67 человека, среди них 23 студента-психолога 3–4 курсов, 15 магистрантов-психологов 2 курса и 29 психологов-практиков со стажем работы от 3 до 25 лет. Чтобы выборка была репрезентативной, среди опрошенных были студенты, магистранты и выпускники (практикующие психологи) различных высших учебных заведений г. Москвы (Московский институт психоанализа, Московский государственный педагогический университет, Российский государственный социальный университет, Московский психолого-социальный университет).

Анализ эмпирических результатов: Контент-анализ ответов респондентов на открытый вопрос: «Что для вас обозначает, «гражданская активность»? выявил процентное соотношение следующих когнийций:

- «общественная деятельность» – 34%
- «способ выражения отрицательных эмоций» – 25%

- «удовлетворение социальных потребностей» – 89%
- «протестное поведение» – 35%
- «сублимация» – 76%
- «способ выражения своей позиции» – 69%
- «поиск справедливости» – 24%
- «чувство собственного достоинства» – 5%
- «скорее, затрудняюсь ответить на вопрос» – 11%

Проблему гражданской активности и патриотизма считают:

- центральной для психологии личности: 3% респондентов.
- предмет исследования политической психологи: 65%
- не задумывались над этим вопросом: 32%.

Собственный опыт инициирования/поддержки гражданских и общественных инициатив:

- присутствует: у 37% (в качестве примера отмечена волонтерская деятельность)
- отсутствует: у 58%
- затруднились ответить: 5%

Хорошо ориентироваться в геополитических вопросах для психолога:

- важным считают: 17%
- не видят в этом значимости: 75%
- не задумывались над этим вопросом: 8%

Изучать гражданскую активность как психологический феномен:

- было бы интересно: 15%
- неинтересно: 68%
- затруднились ответить: 17%

Вышеприведенные цифры свидетельствуют о том, что респонденты способны определять гражданскую активность в психологических терминах. Однако не считают для себя эту область психологических знаний одной из центральных и интересных.

Нам же представляется, что тема патриотизма и гражданской активности способна задавать дополнительные стимулы и смыслы как отдельному сотруднику, так и организации в целом.

Подлинный профессионализм в любой сфере профессиональной деятельности не допускает утилитарного отношения к людям и стране. Только отстаивая свои гражданские права, личность становится по-настоящему зрелой и реализует в полном объеме свои жизненные и профессиональные задачи. Именно в этом мы видим

дополнительные ресурсы интереса профессионального психологического и HR– сообщества к теме патриотизма и гражданской активности в поле организационного и управленческого консалтинга.

## **Литература**

- Брук Б.* Подмена понятий: патриотизм в России. 2014. URL: <http://www.levada.ru/2014/05/27/podmena-ponyatij-patriotizm-v-rossii> (дата обращения: 20.08.2018).
- Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и тенденции развития психологии труда и организационной психологии // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М., 2015. С. 9–24.
- Капто А. С.* Профессиональная этика. М., 2006.
- Корстелева Т. В.* Патриотизм как аттитюд молодежи // Актуальные проблемы психологического знания. 2014. № 2 (31). С. 68–78.
- Курдюкова Н. А.* Социальный успех как социокод современной молодежи // Актуальные проблемы психологического знания. 2012. № 4. С. 121–131.
- Моисеенко М. В.* К вопросу о формировании патриотизма и духовности у современной российской молодежи // Вестник РУДН. Сер. «Философия». 2013. № 3. С. 96–103.
- Сенге П.* Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. М.: Олимп-Бизнес, 2003.
- Трубецкой Е. Н.* Смысл жизни. СПб., 1918.
- Пряжников Н. С.* Психологический смысл труда: Учебное пособие к курсу «Психология труда и инженерная психология». М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 2010.
- Федорова Н. П., Романова М. Л., Кисилева Е. С.* Патриотизм как личностно-профессиональное качество // Научные труды КубГТУ. 2015. № 5.
- Цвык В. А.* Нравственная культура профессионала // Вестник Российского ун-та дружбы народов. Сер. «Философия». 2015.

## Раздел 2.5

# Психическое здоровье, функциональные состояния и особые условия труда

### Профессионализм, личностные особенности и психологическое здоровье летчиков

*М. Е. Зеленова, А. А. Лекалов, В. С. Лим, Е. В. Костенко (Москва)*

*Институт психологии РАН, ФГКУ им. Н. Н. Бурденко МО РФ*

Исследование направлено на поиск и описание психологических переменных, способных выступить внутренними ресурсами профессиональной успешности и сохранения здоровья специалистов, занятых в экстремальных видах труда. По результатам эмпирического обследования выявлены взаимосвязи между состоянием здоровья, уровнем профессионального мастерства и личностными характеристиками субъекта труда. Применялся комплекс психологических методик, направленных на диагностику негативных психических состояний и индивидуально-личностных особенностей респондентов. Эмпирическую выборку составили летчики:  $n=76$  чел., средний возраст –  $34\pm 7$  года, летный стаж –  $14\pm 8$  года.

*Ключевые слова:* профессионализм, индивидуально-личностные особенности, психологическое здоровье, профессиональный менталитет, внутренние ресурсы, медицинская экспертиза.

### Введение

Проблема профессиональной компетентности и диагностика готовности субъекта трудовой деятельности к успешному решению трудовых задач, по-прежнему относятся к числу наиболее важных проблем психологии труда. Актуальность и практическая значимость данной проблемы в настоящее время во многом обусловлена нарастанием ряда тревожных тенденций в системе взаимоотношений «человек–профессия–общество», которые, по мнению Е. П. Ермолаевой, являются серьезными индикаторами нарушения «профессио-

нального здоровья общества» (Ермолаева, 2014). Как отмечают исследователи, во многих социально значимых и ответственных видах деятельности наблюдается рост профессионального маргинализма, слабая степень сформированности и размытость границ профессиональной идентичности, трансформация системы критериев и требований к уровню компетентности субъекта труда. Маргинализация общественного сознания находит свое отражение в содержании профессионального менталитета и проявляется в изменении дистанции между понятиями «профессионал, качество труда – занимаемая должность, оплата труда», выражаясь в снижении уровня социальных ожиданий и снисходительном отношении к карьерному росту не соответствующему росту профессионализма. Создается ситуация, когда, по мнению Л. М. Митиной, «модель адаптивного развития» в профессии доминирует над «моделью профессионального развития» (Митина, 2017).

В психологии труда феномен профессионализма чаще всего определяется как особое свойство субъекта труда, отражающее уровень профессионального мастерства и способность качественно и надежно выполнять трудовые задания в конкретном виде деятельности. Профессионализм включает как наличие профессионально необходимых знаний, умений и навыков, так и наличие определенных индивидуально-личностных характеристик и свойств, сформированность профессионального менталитета, «профессиональной Я-концепции», профессиональной идентичности («образа Я-профессионала»), включает способность к саморазвитию и самореализации в профессии и т. д. (Алдашева, Зеленова, 2018; Бодров, 2001; Гуцыкова, 2016; Дружилов, 2005; Маркова, 1996; и др.). При этом, как отмечает Е. А. Климов, профессионализм означает не только наличие профессионально важных знаний и умений в соответствующей области труда, но выступает системным образованием сознания и психики, включающим множество компонентов и их иерархию (Климов, 1997).

По мнению А. А. Алдашевой, в основе профессионализма лежит мотивационная направленность субъекта труда на соответствие высокому уровню профессии и эффективному выполнению профессиональных обязанностей. Именно это условие является определяющим и позволяет развести понятие «профессионализм» и понятие «профессиональная компетентность», содержание которого сконцентрировано и проявляется через особенности выбора эффективного способа решения в «рамках технологической компетентности» (Алдашева, 2012).

Раскрывая психологическое содержание понятия «профессионализм», В. А. Бодров отмечает не только тесную взаимосвязь уровня

профессионализма с квалификационными характеристиками работающего индивида, уровнем его компетентности, надежности и др., но и с таким понятием, как «профессиональная зрелость человека». Данное качество, по мнению ученого, является «интегрирующим свойством субъекта труда» и проявляется как в процессе трудового взаимодействия и становления профессионала, так и через показатели результативности деятельности (Бодров, 2007).

Согласно теоретико-эмпирическим работам Л. Г. Дикой, профессионализм субъекта труда, осуществляющего сложную деятельность в условиях постоянного воздействия неблагоприятных стресс-факторов среды, во многом определяется его способностью к психической саморегуляции функциональных состояний. Показано, что особое значение уровня развития и взаимодействия регуляторных систем, функциональных состояний, а также личностных характеристик (триада «личность—деятельность—состояние») имеет для успешности профессиональной деятельности специалистов, занятых в экстремальных видах труда (Дикая, 2003).

Эмпирические исследования последних лет показали наличие тесной взаимосвязи особенностей смысложизненного пространства человека, его мотивации и общей ценностно-смысловой направленности с позитивным развитием профессионала и уровня профессионализма. В своих работах В. Э. Чудновский отмечает, что система общих ценностей человека, включая «общечеловеческую нравственность», выступает «базовым предиктором» качества любого труда (Чудновский, 2018). Роль духовно-нравственных критериев для психологического здоровья субъекта труда отмечается в работах М. И. Воловиковой, Т. В. Галкиной, А. А. Гостева и др. ученых (Зеленова, 2006; Зеленова, Захаров, 2014; Психологическое здоровье..., 2014; и др.).

Кроме того, в психологии труда традиционно подчеркивается роль диагностики психофизических, физиологических и личностных характеристик, включая экспертизу профессионального здоровья, для выявления профессиональной пригодности индивида к конкретному виду труда. Применение медицинских и психодиагностических процедур в соответствующих сферах деятельности является необходимым условием успешной профессионализации и тесно связано с качеством, надежностью, безопасностью и другими характеристиками, отражающими результативность труда (Баканов, Зеленова, 2015; Бодров, Орлов, 1998; Зеленова, 2014; Леонова, Кузнецова, 2009; и др.).

Профессия летчика относится к категории профессий, где состояние здоровья, наряду с квалификационными характеристиками,

играет важную роль в становлении и профессионализации специалиста, определяя границы возможностей индивида (его пригодность) при реализации в летной сфере. Летная деятельность характеризуется экстремальными условиями труда, включающими воздействие множества физических и психических факторов, способных оказать негативное влияние на психофизиологическое состояние членов экипажа во время выполнения полетных заданий, привести к психической дезадаптации, потере ориентации в пространстве, нарушению восприятия и скорости реагирования. Выполнение заданий в воздушном пространстве требует от субъекта деятельности постоянной включенности, активации и напряжения всех функциональных систем, высокой степени работоспособности и определенного уровня квалификации (Бодров, Зеленова, Лекалов, Сиваш, Таяновский, 2012; Пономаренко, 2006). Важно также отметить, что летная деятельность принадлежит к разряду профессий, предполагающих наличие четко сформулированных правил, распределения служебных обязанностей, иерархизированной структуры служебных взаимоотношений и строго «вертикального» подчинения в ходе выполнения заданий. Назначение на должность и повышение служебного статуса также четко регламентировано сводом конкретных правил. Профессиональный стаж и налет часов являются важными критериями квалификационного уровня, профессионализации и профессионального продвижения (Положение о классификации..., 2011).

### **Цель, участники и инструментарий исследования**

Проведенное исследование направлено на поиск и описание психологических переменных, способных выступить внутренними ресурсами сохранения профессионального здоровья специалистов, занятых в экстремальных видах труда. Целью данной части работы послужило выявление взаимосвязи между состоянием здоровья, уровнем квалификации и социально-демографическими характеристиками военных летчиков. Исследование проводилось в рамках договора о совместной работе между Институтом психологии РАН и Филиалом № 1 ФГКУ «ГВКГ им. акад. Н. Н. Бурденко» МО РФ» г. Москвы (Зеленова, Лекалов, Костенко, 2011). Участниками исследования выступили летчики разных родов военной авиации, с разным уровнем квалификации и стажем, направленные в госпиталь в связи с прохождением плановой медицинской экспертизы и диагностикой уровня профессиональной пригодности по медицинским показателям. Всего обследовано:  $n=76$  человек, средний возраст –  $34,21 \pm 7,34$  года, летный стаж –  $14,87 \pm 8,31$  года.

Психологическое тестирование включало диагностику уровня психической напряженности и выявление индивидуально-личностных особенностей летчиков. Основные психологические методики, применяемые в ходе эмпирического обследования, перечислены в таблице 1.

**Таблица 1**

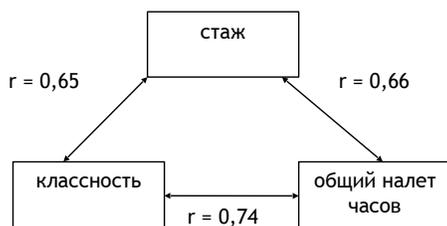
Список методик, применяемых для выявления уровня психической напряженности и особенностей личности респондентов

<p><b>Оценка уровня психической напряженности</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Шкала психологического стресса (PSM-25) Лемура–Тесье–Филлиона.</li> <li>2. Шкала стрессогенности событий (ШСС) Холмса–Раге.</li> <li>3. Дифференцированная оценка состояний сниженной работоспособности (ДОРС) Леоновой – Величковской.</li> <li>4. Степень хронического утомления (СХУ) Леоновой–Шишкиной.</li> </ol>
<p><b>Оценка индивидуально-личностных особенностей</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Многофакторный личностный опросник (FPI).</li> <li>2. Удовлетворенность работой (УР) В. А. Бодрова.</li> <li>3. Шкала личностной тревожности (ЛТ) Спилбергера.</li> <li>4. Тест жизнестойкости (ТЖ) С. Мадди.</li> <li>5. Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS).</li> <li>6. Методика диагностики уровня субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера.</li> <li>7. Профессиональная востребованность личности (ПВЛ) Харитоновой–Ясько.</li> <li>8. Исследование базисных убеждений личности (ИБУЛ) Янофф-Бульман.</li> <li>9. Методика исследования самоотношения (МИС) Пантилеева.</li> <li>10. Изучение ценностей личности (ИЦЛ) Ш. Шварца.</li> </ol>

Статистическая обработка данных проводилась с использованием программ SPSS. В соответствии с типом измерительных шкал для оценки достоверности различий применялись параметрические и непараметрические критерии: Т-критерий Стьюдента, U-критерий Манна–Уитни. Оценка уровня взаимосвязей осуществлялась на основе метода интеркорреляций Спирмена.

## Результаты исследования

В качестве индикаторов профессионального статуса летчиков в данном исследовании рассматривались «классность», «стаж» и «общий налет часов». Взаимосвязь между данными показателями представлена на рисунке 1.



**Рис. 1.** Корреляционные взаимозависимости показателей профессионального статуса респондентов

Как видно на рисунке 1, между выделенными показателями существуют тесные корреляционные взаимозависимости. Это связано и является результатом профессионального становления летного специалиста, итогом закрепления и формирования у него профессионально важных навыков и умений в данной трудовой сфере. Следует подчеркнуть, что «классность» относится к числу наиболее значимых критериев профессионального мастерства в авиации. Присвоение классности характеризует степень овладения летной профессией и отражает уровень профессиональной подготовленности индивида, соответствие объема имеющихся у него теоретических знаний и летных навыков способности применять их на практике и решать поставленные задачи в соответствии с качественными и временными нормативами. «Классность» в авиации имеет следующую градацию по степени возрастания профессионализма: «3-й класс», «2-й класс», «1-й класс», «мастер, снайпер» (Постановление, 2011). Распределение выборки респондентов по показателю «классности» представлено на рисунке 2.



**Рис. 2.** Распределение летчиков по уровню профессионального мастерства («классность»)

Обработка данных позволила получить значимые интеркорреляции показателей профессионального статуса летчиков с социально-демографическими и личностными характеристиками. Результаты корреляционного анализа представлены в таблице 2. Рассмотрение коэффициентов по каждому из выделенных показателей дало возможность выявить дифференцированные взаимозависимости и их специфичность.

Как видно из таблицы 2, показатели профессионального статуса напрямую связаны с такими социально-демографическими характеристиками, как возраст, образование, семейное положение и количество детей. Этот факт вполне закономерен и отражает общую социальную тенденцию, выражающуюся в направленности современного человека на семью и детей с укреплением социально-экономического положения.

Не обнаружено достоверных взаимосвязей выделенных характеристик профессионального статуса с медицинскими диагнозами, однако полученные коэффициенты корреляций являются отрицательными. Этот факт подтверждает связь высокого уровня классности с состоянием соматического здоровья. Однако анализ полученной матрицы интеркорреляций показывает, что характеристики профессионального статуса положительно коррелируют с нарушениями психологического здоровья летчиков и нарастанием признаков негативных психических состояний. Установлено, что чем больше налет часов и стаж, тем выше общий уровень хронического утомления (суммарный индекс СХУ). Увеличение такого индикатора хронического утомления как «сниженное самочувствие» (шкала СХУ) наблюдается одновременно с увеличением стажа, общего налета часов и повышением классности. Получено также, что с увеличением стажа растет число признаков «физического дискомфорта» – показателя хронического утомления опросника, отражающего соматические проблемы, имеющиеся у субъекта труда. Таким образом, несмотря на то, что в целом у обследованных летчиков отмечается довольно низкий уровень хронического утомления, мы зафиксировали нарастание его признаков в зависимости от продолжительности профессиональной деятельности (стажа), а также от объема и сложности профессиональной нагрузки (налет часов и классность).

Рассмотрение взаимосвязей характеристик профессионального статуса летчиков с симптомами сниженной работоспособности (опросник ДОРС) не обнаружило статистически достоверных корреляций между уровнем профессиональной нагрузки (налет часов) ни с одной из шкал данной методики. Однако было получено, что чем больше стаж и выше классность, тем меньше показатель ДОРС

**Таблица 2**  
 Корреляции показателей профессионального статуса  
 с социально-демографическими и личностными  
 характеристиками респондентов (фрагмент общей матрицы)

<b>Показатели</b>	<b>Классность</b>	<b>Летный стаж</b>	<b>Налет часов</b>
<i>Характеристики социально-демографического и медицинского статуса:</i>			
Возраст	0,64**	0,83**	0,71**
Образование	0,20	0,292*	0,22
Наличие семьи	0,44**	0,44**	0,49**
Количество детей	0,53**	0,66**	0,68**
Наличие медицинских диагнозов	-0,13	-0,19	-0,19
Попадание в экстремальные ситуации	0,44**	0,46**	0,45**
<i>Уровень хронического утомления (СХУ), шкалы:</i>			
«Суммарный индекс» (ИХРУ)	0,18	0,35**	0,26*
«Физический дискомфорт»	0,17	0,36**	0,17
«Сниженное самочувствие»	0,23г	0,37**	0,24*
<i>Оценка состояния работоспособности (ДОРС), шкалы:</i>			
«Утомление»	-0,21	-0,10	-0,02
«Пресыщение»	-0,24*	-0,25*	-0,05
<i>Многофакторный личностный опросник (FPI), шкалы:</i>			
«Агрессивность спонтанная»	-0,07	-0,20	-0,22
«Депрессивность»	-0,06	0,16	0,05
«Раздаражительность»	-0,22	-0,18	-0,15
«Общительность»	-0,05	-0,09	-0,24*
«Уравновешенность»	-0,07	-0,19	-0,22
«Агрессивность реактивная»	0,34**	-0,26*	-0,27*
«Экстраверсия—интроверсия»	-0,27*	-0,24*	-0,20
«Маскулинность—фемининность»	-0,27*	-0,13	-0,28*
<i>МВИ «деперсонализация»</i>	0,29*	0,25*	0,19
<i>Личностная тревожность (ЛТ)</i>	0,10	0,19	0,23*
<i>УСК в области неудач</i>	0,28*	0,13	0,17
<i>Стратегии преодоления стрессовых ситуаций (SACS), шкалы:</i>			
«Ассертивные действия»	-0,13	-0,293*	-0,24*
«Асоциальные действия»	-0,36**	-0,38**	-0,33**

Показатели	Классность	Летный стаж	Налет часов
<i>Методика исследования самооотношения (МИС), шкалы:</i>			
«Самопринятие»	-0,16	-,35*	-0,24
«Самопривязанность»	-0,29*	-0,18	-0,15
«Самообвинение»	0,33*	0,24	0,26
<i>ПВЛ «профессиональная компетентность»</i>	0,25*	0,25*	0,21
<i>Удовлетворенность работой (УР)</i>	0,26*	0,08	0,02
<i>ИЦЛ «ценности как убеждения»:</i>			
Гедонизм	-0,33*	-0,28	-0,22
Достижения	-0,27	-0,16	-0,18
Власть	-0,18	-0,3*	-0,15
Безопасность	-0,3*	-0,21	-0,18
<i>ИЦЛ «ценности в поведении»:</i>			
Традиции	-0,28	-0,33*	-0,22
Стимуляция	-0,41**	-0,29	-0,33*
Гедонизм	-0,38**	-0,23	-0,39**
Достижения	-0,42**	-0,43**	-0,4**
Безопасность	-0,33*	-0,33*	-0,32*

*Примечание:* \* –  $p < 0,05$ ; \*\* –  $p < 0,01$ ; \*\*\* –  $p < 0,001$ .

«пресыщение». Выявлена также обратная взаимосвязь между классностью и шкалой ДОРС «утомление». Полученные взаимосвязи свидетельствуют о том, что высококлассные летчики лучше сохраняют состояние общей работоспособности во время выполнения полетных заданий, у них в меньшей степени нарастают симптомы «пресыщения» и «утомления», свидетельствующие о росте психической напряженности и внутреннем неблагополучии.

Таким образом, мы получили, что характеристики профессионального статуса связаны с проявлением симптоматики, свидетельствующей о росте психической напряженности и негативных психических состояний, т. е. нарушениях психологического благополучия и здоровья летчиков. В этой связи можно отметить итоги исследований ведущих специалистов в области авиационной медицины, согласно которым в последние годы наблюдаются две неблагоприятные тенденции: с одной стороны, прослеживается «снижение возраста заболеваний» среди летчиков, с другой – наблюдается

рост заболеваний, имеющих неврологическую и нервно-психическую этиологию (Разсолов, 2018; Сиваш, 2008).

Анализ коэффициентов корреляций, представленных в таблице 2, позволяет также говорить о существовании множественных взаимозависимостей между характеристиками профессионального статуса и показателями негативных состояний и свойств личности, измеренными с помощью шкал опросника FPI. Как следует из приведенных данных, чем больше стаж, общий налет часов и классность, тем в меньшей степени выражены такие личностные свойства как «раздражительность», «реактивная агрессивность», «экстравертированность», «общительность» и «маскулинность». То есть характеристики профессионального статуса тесно связаны с состояниями и свойствами личности, играющими важную роль при социальном взаимодействии и оказывающими влияние на регуляцию поведения индивида. Тот факт, что повышение классности сопряжено с более низким уровнем маскулинности, можно интерпретировать как большую гибкость и лабильность поведения, присущую летчикам высших категорий. В гендерной психологии данное свойство чаще всего относится к «фемининным» характеристикам, при этом считается, что поведение женщин в различных ситуациях имеет большую степень вариативности по сравнению с мужчинами. Это объяснение в определенной степени подтверждается при анализе интеркорреляций, полученных между уровнем классности и особенностями самоотношения, зафиксированными с помощью шкал опросника МИС С. Р. Панталева. Мы получили, что чем выше классность, тем ниже такой показатель самоотношения как «самопривязанность». Данная шкала характеризует ригидность—гибкость поведения и установок индивида, отражает степень его консерватизма и нежелания меняться в любую сторону, даже в сторону позитивных приобретений. Высококласные летчики, как видно из таблицы 2, менее ригидны в своих установках и по отношению к себе. Кроме того, было выявлено, что летчики с большим стажем, налетом часов и классностью чаще переживают чувство вины (шкала МИС «самообвинение»). Как следует из матрицы интеркорреляций, высококласные летчики с большим налетом часов и большим стажем имеют большее число попаданий в экстремальные ситуации, связанные с техническими неполадками и внешними воздействиями в условиях полета. Кроме того, анализ взаимосвязей шкал опросника УСК Дж. Роттера с характеристиками профессионального статуса выявил достоверную взаимосвязь «уровня субъективного контроля в области неудач» с показателем классности. Было получено, что чем выше классность, тем выше контроль по отношению к трудным ситуаци-

ям и тем выше чувство ответственности за происходящее и чаще обвинения в свой адрес по поводу произошедших неприятных событий. Полученные взаимосвязи в определенной степени объясняют наличие чувства вины, зафиксированного при исследовании личностных особенностей летчиков.

При рассмотрении стратегий преодоления стрессовых ситуаций (шкалы SACS), было получено, что летчики с большим стажем, налетом часов и классностью чаще используют конструктивные стратегии преодоления стресса и реже прибегают к таким копинг-стратегиям как «асоциальные», «импульсивные» и «ассертивные действия» (Зеленова, Лекалов, Лим, Костенко, 2017).

По итогам применения корреляционного анализа можно также констатировать, что удовлетворенность работой не связана со стажем работы и общим налетом часов у обследованных летчиков. Однако суммарный индекс общей удовлетворенности работой опросника В. А. Бодрова статистически достоверно взаимосвязан с уровнем профессионализма (классностью). Установлено, что чем выше классность, тем выше удовлетворенность работой. Согласно данным, имеющимся в литературе и результатам, полученным другими исследователями на выборках разных профессионалов, высокий статус и должность работника положительно коррелируют с удовлетворенностью трудом, что обычно интерпретируется как следствие более широких возможностей для самореализации личности в профессии (Шульц, Шульц, 2003). Согласно полученным нами фактам, переживание профессиональной востребованности и высокая самооценка профессиональной компетентности (опросник ПВЛ Харитоновой–Ясько) выше у летчиков, имеющих высокий уровень квалификации.

Коэффициенты корреляции между показателями профессионального статуса и шкалами методики Мадди для измерения уровня жизнестойкости, а также шкалами методики исследования базисных убеждений личности Янофф–Бульман оказались статистически незначимы.

Что касается взаимосвязей ценностно-смысловых установок и показателей профессионального статуса летчиков, то были выявлены следующие значимые интрекорреляции.

Связи ценностей-убеждений, отражающих общую смысложивленную направленность личности, с показателями классности, стажа и налета часов, немногочисленны. Установлено, что ценность «власти» (направленность на достижение социального статуса, престижа) отрицательно коррелирует с летным стажем. Кроме того, такие ценности, как «гедонизм» (направленность на чувственные удовольствия и развлечения) и «безопасность» (направленность на безопас-

ность близких и общества), находятся в обратной связи с уровнем классности.

При рассмотрении интеркорреляций типов ценностей на уровне индивидуальных приоритетов (ценности, реализуемые в поведении) установлены отрицательные взаимосвязи между показателями профессионального статуса и такими ценностями, как «стимуляция» (направленность на состязательность и полноту жизненных ощущений), «достижения» (направленность на социальный успех), «безопасность» (направленность на стабильность и безопасность общества и близких) и «гедонизм» (направленность на удовольствия). То есть высококлассные летчики менее ориентированы на ценности группы «самовозвышения» (согласно Ш. Шварцу) и ценности, характеризующие консерватизм личности (Белинская, Тихомандрицкая, 2001). Они также имеют внутренние установки на выстраивание гармоничных отношений и поддержание порядка.

С целью дальнейшего анализа взаимосвязей уровня профессионализма и подтверждения результатов корреляционного анализа все летчики были разделены на группы в зависимости от уровня классности. Среди характеристик профессионального статуса «классность» является наиболее репрезентативной характеристикой успешности профессиональной деятельности летчиков. Данный показатель, с одной стороны, в значительной степени является результирующей таких переменных, как общий налет часов и стаж работы, с другой стороны, он выступает независимой характеристикой уровня сформированности профессиональных умений и навыков. В таблице 3 приводятся результаты сравнительного анализа групп в зависимости от уровня классности. Группу 1 составили летчики «нижних классностей», имеющие 2-й и 3-й класс. Группу 2 составили летчики «верхних классностей»: 1-го класса и имеющие квалификацию «мастер-снайпер». Был использован критерий Манна–Уитни. В таблицу включены только те переменные, по которым группы различаются статистически достоверно по уровню сравниваемого признака.

Как видно из таблицы 3, представленные в ней результаты сравнительного анализа групп летчиков, объединенных в зависимости от уровня профессионального мастерства, подтвердили основные выводы, сделанные по результатам корреляционного анализа. Выделенные группы достоверно различаются по показателям «стаж работы» и «общий налет часов», а также по возрасту, семейному положению и количеству детей в семье.

Летчики из группы с высоким уровнем классности имеют статистически значимо более низкие показатели сниженной работо-

**Таблица 3**

Сравнение показателей социально-демографического и личностного статуса в зависимости от уровня классности

Показатели	Статистика U Манна-Уитни	Статистика W Уилкоксона	Z	Значимость P <
Возраст	117,5	1063,5	-5,817	0,001
Образование	514	1460	-1,792	0,073
Стаж работы	117,5	1063,5	-5,817	0,001
Общий налет часов	60,5	963,5	-6,418	0,001
Наличие семьи	365,5	1311,5	-3,77	0,001
Количество детей	253	1199	-4,491	0,001
Попадание в экстремальные ситуации	314	1217	-3,537	0,001
СХУ «сниженное самочувствие»	443	1304	-1,867	0,062
ДОПС «утомление»	420	826	-1,892	0,059
ДОПС «пресыщение»	404,5	810,5	-2,084	0,037
FPI «раздражительность»	406	784	-1,885	0,059
FPI «реактивная агрессивность»	330,5	708,5	-2,866	0,004
FPI «экстравесия–интроверсия»	376	754	-2,313	0,021
FPI «маскулинность–фемининность»	401	779	-2,137	0,033
MBI «деперсонализация»	204,5	700,5	-2,047	0,041
УСК в области неудач	369,5	1189,5	-2,182	0,029
SACS «импульсивность»	404	782	-1,89	0,059
SACS «асоциальные действия»	314	692	-3,009	0,003
МИС «самопривязанность»	168	339	-1,957	0,05
МИС «самообвинение»	157,5	563,5	-2,181	0,029
Удовлетворенность работой	395,5	1256,5	-2,182	0,029
ПВЛ «профессиональная компетентность»	389	1250	-2,073	0,038
ПВЛ «суммарный индекс»	415	1276	-1,737	0,082
<i>ИЦЛ «ценности как убеждения»:</i>				
«Гедонизм»	132	268	-2,12	0,034
<i>ИЦЛ «ценности в поведении»:</i>				
«Стимуляция»	138	274	-1,977	0,048
«Гедонизм»	122	258	-2,382	0,017
«Достижения»	118	254	-2,471	0,013

способности по таким шкалам методики ДОРС как «утомление» и «пресыщение». У них также значимо более низкие баллы по шкале СХУ «сниженное самочувствие», отражающей степень хронического утомления.

То есть эмпирически установлено, что высококлассные летчики лучше справляются с развитием негативных психических состояний, ведущих к снижению работоспособности и проявляющихся в нарастании признаков утомления и истощении организма под воздействием продолжительных или интенсивных нагрузок. Они реже испытывают чувство безразличия, вялость, апатию, раздражение. Кроме того, выявлено, что у летчиков, имеющих более высокий профессиональный статус в меньшей степени проявляются симптомы «деперсонализации», среди признаков которого большое место занимают повышенная раздражительность и нетерпимость в ситуациях общения, негативизм и агрессия по отношению к другим людям (опросник МВІ). Таким образом, психосоматический статус летчиков, имеющих высокий уровень профессиональной квалификации, характеризуется меньшим числом признаков психической напряженности, что свидетельствует о большем психологическом благополучии высококлассных профессионалов.

Что касается индивидуально-личностных особенностей летных специалистов с разным уровнем классности, то анализ личностного профиля FPI показал, что у летчиков с более высоким уровнем классности достоверно ниже такие свойства личности, как «раздражительность» (эмоциональная неустойчивость, склонность к эмоциональному реагированию) и «реактивная агрессия» (стремление к доминированию, агрессия по отношению к социальному окружению). Группы также различаются по шкалам FPI «экстраверсия» и «маскулинность—фемининность». Обнаружены достоверные различия в степени субъективного контроля, проявляемого, прежде всего по отношению к отрицательным событиям и ситуациям — данный показатель выше у высококлассных специалистов. Они гораздо чаще берут на себя ответственность за происходящее, по сравнению с менее квалифицированными летчиками, склонными приписывать ответственность другим людям или считать произошедшее результатом случайности, невезения и т. д., перенося источник неприятностей во вне. Данный факт хорошо согласуется с более высокими баллами «самообвинения» по шкале МИС у летчиков высших категорий. Получено также, что высококлассные профессионалы имеют менее ригидную систему установок в отношении себя и окружающего мира, они в целом менее консервативны. В стрессовых ситуациях они реже ведут себя «импульсивно» или прибегают к «асоциальным действиям».

Согласно результатам сравнения групп по методике Ш. Шварца, высококлассные профессионалы в меньшей степени ориентированы на гедонистические ценности как жизненные ценности-цели (терминальные ценности), так и гедонизм в конкретном поведении, а также в меньшей степени ориентированы на ценности достижения. Данные группы ценностей, согласно теории динамических отношений между ценностями Шварца-Билски, находятся в отношениях совместимости, что свидетельствует о непротиворечивости и отсутствии внутренней конфликтности в ценностно-мотивационном пространстве индивида. Содержательно диада ценностей «достижения—гедонизм» отражает установки на аффективно-позитивные эмоциональные переживания и потакание самому себе в реализации чувственных желаний. Согласно полученным в нашем исследовании результатам, высококлассных профессионалов можно охарактеризовать как менее склонных к «самопотаканию», отвергающих «гедонизм» как ведущую жизненную ценность и как имеющих установки на осознанную саморегуляцию поведения и деятельности. Кроме того, специалисты «верхних уровней классности» ощущают себя более профессионально востребованными и имеют более высокие самооценки профессиональной компетентности (шкалы методики ПВЛ). В целом, они более удовлетворены своей профессиональной деятельностью, по сравнению с летчиками из группы с более низким уровнем классности (суммарный индекс УТ).

## **Выводы**

Статистическая обработка и анализ материалов проведенного эмпирического исследования позволили сделать следующие выводы.

1. Между группами летчиков верхних и нижних классностей отсутствуют достоверные различия по медицинским показателям, т. е. летные специалисты имеют равный уровень соматического здоровья. При этом установлено, что показатели профессионального статуса летных специалистов тесно взаимосвязаны с показателями негативных психических состояний, отражающих уровень психологического здоровья субъекта труда. Выявлено, что чем больше летный стаж и «общий налет часов» (критерии общей рабочей загруженности и степени ее интенсивности), тем большее число симптомов хронического утомления отмечают респонденты. Одновременно установлено, что высокопрофессиональные летчики лучше сохраняют работоспособность в полете по сравнению с летными специалистами.

ми нижних ступеней классности. То есть у них наблюдается меньшая степень психофизиологического истощения, реже возникают признаки психического пресыщения при выполнении однообразных и монотонных заданий, реже наблюдается дискоординация действий в ситуациях больших и длительных нагрузок. В целом высококлассные летчики лучше переносят воздействие физических и психических факторов и успешнее преодолевают неблагоприятные функциональные состояния, способные негативно отразиться на выполнении полетного задания.

2. В ходе проведенного исследования выявлено, что у высококлассных летных специалистов реже наблюдаются признаки эмоционального выгорания, характеризующие состояние «деперсонализации». То есть у них реже возникают симптомы «эмоциональной отстраненности» и «безразличия» во время выполнении заданий, они реже проявляют нетерпимость, негативизм, раздражительность и агрессию по отношению к окружающим. Полученные выводы хорошо согласуются с результатами, полученными при анализе личностного профиля FPI, согласно которому у летчиков верхних классностей достоверно ниже значения шкал «раздражительность» и «реактивная агрессивность».
3. Сопоставление уровня классности с локализацией локус-контроля показало, что группы летчиков различаются своим отношением к негативным ситуациям. Высококласные летчики чаще берут ответственность за события, по сравнению с летчиками нижних классностей, которые в большей степени склонны связывать неприятные инциденты с невезением, «стечением внешних обстоятельств» или возлагать ответственность на других людей.
4. Установлено, что уровень профессионализма летных специалистов тесно связан с компонентами профессионального менталитета – особенностями переживания профессиональной востребованности, составляющими профессиональной Я-концепции и ценностно-мотивационными установками. Показано, что высококлассные летчики обладают большей личностной гибкостью как по отношению к своему Я так и по отношению к окружающим, они в большей степени проявляют готовность к переменам и направлены на личностное развитие. Им присуща высокая оценка своей профессиональной компетентности и позитивное отношение к выбранной профессии, профессиональному окружению, карьерным возможностям.

5. В ходе исследования показано, что высококлассные летчики в меньшей степени ориентированы на гедонистические ценности как на уровне нормативных идеалов (ценности-цели), так и на поведенческом уровне (ценности, реализуемые в поведении). Кроме того, они в меньшей степени ориентированы на ценности «достижения» и «стимуляции», что можно в определенной степени объяснить уже достигнутым высоким профессиональным статусом летчиков верхних классностей, а также социально-демографическими различиями между группами по показателям возраста и семейного статуса респондентов.

## Литература

- Алдашева А. А.* Профессиональная компетентность: понятие и структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 3. «Педагогика и психология». 2012. № 4 (109). С. 121–128.
- Алдашева А. А., Зеленова М. Е.* Профессиональный менталитет как ресурс успешности социальных воспитателей // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 23–47.
- Баканов А. С., Зеленова М. Е.* Когнитивно-стилевые детерминанты успешности профессиональной деятельности // Социальная психология и общество. 2015. Т. 6. № 2. С. 61–75.
- Белинская Е. П., Тихомандрицкая О. А.* Социальная психология личности: Учеб. пособие для вузов. М.: Аспект-Пресс, 2001. С. 301.
- Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.
- Бодров В. А.* Профессиональная зрелость человека (психологический аспект) // Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 174–197.
- Бодров В. А., Зеленова М. Е., Лекалов А. А., Сиваш О. Н., Таяновский В. Ю.* Исследование профессионального здоровья летчиков в процессе клинично-психологической экспертизы // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4 / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 381–415.
- Бодров В. А., Орлов В. Я.* Психологич и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
- Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.

- Гуцыкова С. В.* Проблемы организационного управления в обеспечении профессиональной безопасности // Инициативы XXI века. 2016. № 2. С. 38–41.
- Дружилов С. А.* Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма человека // Вестник ТГПУ. 2005. Вып. 1 (45). Сер. Психология. С. 51–55.
- Ермолаева Е. П.* Психологические индикаторы и регуляторы профессионального здоровья общества // Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества // Отв. ред. А. Л. Журавлев, М. И. Воловикова, Т. В. Галкина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 154–170.
- Зеленова М. Е.* Активность в структуре факторов преодоления негативных последствий военной травмы у ветеранов боевых действий в Афганистане // Материалы итоговой научной конференции Института психологии РАН / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Т. И. Артемьева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. С. 84–94.
- Зеленова М. Е.* Социально-психологические факторы регуляции профессионального здоровья летчиков // Социальная психология и общество. 2014. № 1. С. 54–74.
- Зеленова М. Е., Захаров А. В.* Выгорание и стресс в контексте профессионального здоровья военнослужащих // Социальная психология и общество, 2014. № 2. С. 50–70.
- Зеленова М. Е., Лекалов А. А., Костенко Е. В.* Диагностика психологического здоровья летчиков в практике врачебно-лётной экспертизы // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2016. № 3 (51). С. 114–121.
- Зеленова М. Е., Лекалов А. А., Лим В. С., Костенко Е. В.* Эффективность совладающего поведения и профессиональное здоровье субъекта труда // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Эффективность личности, группы и организации: проблемы, достижения и перспективы». Ростов-на-Дону–Курск, 21–22 апреля 2017 г. М.: Кредо, 2017. С. 59–61.
- Климов Е. А.* Основы психологии: Учебник для вузов. М.: Культура и спорт–Юнити, 1997.
- Леонова А. Б., Кузнецова А. С.* Психологические технологии управления состоянием человека. М.: Смысл, 2009.
- Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
- Митина Л. М.* Психологические особенности смысложизненных ориентаций современного человека: профессионал или маргинал //

- Психологические проблемы смысла жизни и акме: Сборник материалов XXII симпозиума / Под ред. Г. А. Вайзер, Н. В. Кисельниковой, Т. А. Поповой. М.: ФГНУ «Психологический институт РАО», 2017. С. 43–47. URL: <http://www.pirao.ru> (дата обращения: 20.05.2018).
- Положение о классификации летного состава частей Военно-воздушных Сил СССР, 2011.
- Пономаренко В. А.* Психология человеческого фактора. Красноярск, 2006.
- Постановление Правительства Российской Федерации от 16 мая 2011 г. № 365.
- Психологическое здоровье личности и духовно-нравственные проблемы современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, М. И. Воловикова, Т. В. Галкина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Разолов Н. А.* Врачебно-летная экспертиза и безопасность полетов в гражданской авиации // Кафедра авиационной и космической медицины ФГБОУ ДПО «РМАНПО». URL: <http://medicine-avia.parod.ru/documents.html> (дата обращения: 12.05.2018).
- Сиваш О. Н.* Изучение личностной детерминации профессиональной пригодности летного состава в процессе клинико-психологической экспертизы // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 416–434.
- Чудновский В. Э.* Смысл жизни и личность // Психологические проблемы смысла жизни и акме: Сборник материалов XX симпозиума / Под ред. Г. А. Вайзер, Н. В. Кисельниковой, Т. А. Поповой. М.: ФГНУ «Психологический институт РАО», 2014. С. 16–24. URL: <http://www.pirao.ru> (дата обращения: 10.05.2018).
- Шульц Д., Шульц С.* Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.

### **Professionalism, personal characteristics and psychological health of the pilots**

*M. E. Zelenova, A. A. Lekalov, V. S. Lim, E. V. Kostenko (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS, GVKG Burdenko MO RF

The research is aimed at the search and description of psychological variables capable of acting as internal resources of professional success and preserving the health of specialists engaged in extreme types of work. The results of the empirical study shown the relationship between the state of health, the

level of professional skill and personal characteristics of pilots. Complex of psychological methods was used to diagnose negative mental states and individual and personal characteristics of the respondents. Participants of research: military pilots, n=76 persons, middle age –  $34\pm 7$  years, flight experience  $14\pm 8$  years.

*Keywords:* professionalism, individual and personal characteristics, psychological health, professional mentality, internal resources, medical expertise.

## Стили делового общения в особых условиях труда

*В. В. Вильчес-Ногерол (Москва)*

*Научно-исследовательский институт технической эстетики Московского технологического университета*

В статье описаны особенности стилей делового общения (СДО) сотрудников колонии-поселения (32 чел.). Приводятся статистические данные (результаты факторного анализа), которые подтверждают рабочую гипотезу о том, что стили делового общения субъектов подвержены выраженному влиянию условий социальной макро-, мезо-, микросреды. По итогам исследования, выявлено шесть СДО: «конструктивный стиль», «эмоционально обедненный, требовательный стиль», «спонтанный несистемный стиль», «формальное сопричастное взаимодействие», «избегание ответственности при внешней активности», «делегирующий стиль».

*Ключевые слова:* субъекты, стили делового общения, взаимодействие, среда, сотрудники уголовно-исполнительной системы.

### **Введение**

В отечественной психологии понятие «стиль» в контексте деятельности начало изучаться в середине прошлого века В. С. Мерлином, К. М. Гуревичем, Е. А. Климовым. Сначала появилась потребность изучать особенности деятельности рабочих, которая не диктовала жестких условий природным качествам индивидов. Стиль деятельности понимался как адаптация свойств нервной системы к меняющимся требованиям среды.

Анализируя исследования тех лет, можно выделить следующую главную тенденцию: у работников с разными типологическими свойствами возможна одинаковая трудовая эффективность. Данный принцип проявляется в случае формирования индивидуально-стиля деятельности (ИСД) — уникальной для каждого человека

системы методов и стратегий деятельности (Вяткин, Шукин, 2013). Первоначально анализ стиля деятельности происходил с точки зрения его адаптивных качеств, так как приспособление человека к особенностям деятельности с использованием стиля осуществлялось с помощью его компенсаторной функции, которая работала таким образом, что делала акцент на положительных свойствах индивида, отменяла отрицательные черты (Вяткин, Шукин, 2013).

Е. А. Климов первым провел исследование компенсаторного свойства стиля деятельности на группе ткачих-многостаночниц, которые в силу особенностей работы должны обладать лабильной нервной системой. По итогам полученных данных, оказалось, что различий между эффективностью деятельности у ткачих с инертной и с подвижной нервной системой выявлено не было. Можно объяснить это явление тем, что индивиды с разными свойствами нервных процессов используют различные стили деятельности, т. е. стараются учитывать свои слабые стороны и организуют свою работу с поправкой на них. Соответственно, «подвижные» многостаночницы строили свою деятельность таким образом, чтобы распознать потребность в срочной работе, а «инертные» ткачихи, наоборот, старались предотвращать ее возникновение (Толочек, 2015).

Таким образом, Е. А. Климов предлагает два определения ИСД:

- 1) в широком смысле — «индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности» (Климов, 1969, с. 49);
- 2) в узком смысле — «обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов деятельности, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению своей деятельности» (там же).

С 1950-х годов В. С. Мерлин с коллегами работал над теорией интегральной индивидуальности, определяя это понятие как «особый выражающий индивидуальное своеобразие характер связи между всеми свойствами человека» (Мерлин, 1986). Человек осуществляет деятельность с максимальной эффективностью при взаимодействии индивидуальных характеристик разных иерархических уровней. В. С. Мерлин считал, что «разные иерархические уровни определяются разными закономерностями, между ними всегда существует известная рассогласованность. Поэтому вся система интегральной индивидуальности находится в состоянии неустойчивого динамического равновесия. Специфическая функция интегральной инди-

видуальности и заключается в поддержании оптимального динамического равновесия между разными иерархическими уровнями» (там же).

Благодаря этой теории, появились новые направления в исследованиях стиля: помимо компенсаторной функции, благодаря которой происходит адаптация человека к особенностям деятельности, специалисты также выделили системобразующий фактор. Данная функция позволяет формировать новые связи, разрушая при этом другие. Согласно концепции В. С. Мерлина, баланс между разными иерархическими уровнями детерминирован промежуточными элементами, одним из них является стиль деятельности, с помощью которого как раз и возникают новые более совершенные связи.

В исследованиях В. С. Мерлина и Е. А. Климова и других ученых выделяются два типа связей действий в стилях деятельности: первый стиль свойственен индивидам с инертным и слабым типом нервной системы, которые заранее выстраивают мысленный план будущих действий, подходят к процессу рационально и скрупулезно, часто совершают контрольные операции, т. е. первоначально осуществляют ориентировочную, а потом уже затем исполнительную активность; второй стиль используется людьми с подвижным и сильным типом нервной системы и заключается в быстрой ориентировке, кратком ментальном плане действий, редко используются контрольные действия, ориентировочная деятельность носит фрагментарный характер, основная активность более проработанная и преобразованная (там же).

По итогам исследований в лаборатории Е. А. Климова обозначились три критерия, на основе которых классифицировался стиль деятельности: соответствие ориентировочной, контрольной и исполнительной активности. Согласно данным критериям, выделились два вида стилей, характерные разным видам деятельности:

- 1) индивиды со слабым и инертным типом нервной системы имеют более детализированную и автономную от исполнительной активности ориентировочную деятельность;
- 2) у людей с сильной и подвижной нервной системой ориентировочные операции менее детализированы и больше связаны с исполнительной деятельностью.

В. С. Мерлин полагал, что вышеописанные аспекты определяют структуру стиля деятельности и являются константной системой стратегий осуществления деятельности. Исходя из концепции Е. А. Климова, структура стиля деятельности состоит из двух частей: «ядро»,

куда входят специфика и способы деятельности в стандартных ситуациях с учетом типа нервной системы индивида; и «пристройка», включающая в себя принципы и методы действий в деятельности. Ядро содержит противоположные качества, применяемые в деятельности, часть из которых способствует достижению эффективности, другая часть, наоборот, приводит к неудаче. Стоит добавить, что отрицательные черты субъекта компенсируются положительными (Психология стилей человека, 2013).

В проблеме стиля также можно рассмотреть отличие типичного от индивидуального, т.е. обычно стили исследуются на группах людей с выраженными индивидуальными свойствами нервной системы. Е. П. Ильин считал, что стили деятельности, детерминированные особенностями нервных процессов, следует назвать типичными, а не индивидуальными стилями. Данная позиция не противоречит сути феномена «стиль», однако обозначение типических стилей, которые показывают определенные характеристики деятельности, не значит полный отказ от понятия индивидуального стиля, скорее их можно считать тождественными терминами (Ильин, 1988).

Е. П. Ильин предложил три вида приспособления субъекта к деятельности: адаптация индивида к деятельности, адаптация деятельности к индивиду и их взаимный баланс. Данный процесс осуществляется путем соединения всех «типологических свойств нервной системы и способностей человека», образующих «типологический комплекс», который определяет степень успешности индивида в конкретной деятельности. Природные способности субъекта проявляются с помощью ИСД, но он не восполняет их недостаток или отсутствие. В лаборатории Е. П. Ильина проводилось множество исследований разных стилевых аспектов: об эффективности разных стилей, о динамике успешности индивидов с разными стилями на разных этапах деятельности и др. (Толочек, 2015).

В данной статье рассматривается исследование в рамках концепции В.А. Толочка «Стили делового общения», предпосылками которой выступают вышеописанные концепции, однако можно выделить ряд характерных моментов.

- 1) Деятельность субъектов анализируется во взаимодействии друг с другом, т.е. акцент сделан именно на совместную деятельность.
- 2) Принципиально новым является значимая роль микро-, мезо- и макросреды в становление стиля и вопрос приспособления субъекта к определенным условиям.

- 3) Стиль является комплексной структурой, вариативной и ситуативной, поэтому термин употребляется во множественном числе.
- 4) Направления исследований стилей разнообразны, а именно становление, развитие, структура, разные виды стилей.
- 5) Изменились респонденты, на основе которых изучаются стили, в наших исследованиях это люди с высоким уровнем квалификации, а не представители массовых профессий.
- 6) Проблема стиля изучается в видах деятельности с вариативными и меняющимися условиями (Argyle, 1967).

Изучение стилей делового общения (СДО) актуально для представителей социномических профессий, так как, в силу профессиональной деформации в процессе карьеры, у людей могут возникать личностные проблемы, которые могут негативно сказаться в момент завершения трудового пути. Предполагается, что использование конструктивных стилей может снизить риск возникновения деструкций. В проблематике стилей остается еще множество неизученных аспектов, например, процесс возникновения и динамики развития стилей, использование разных стилей на разных отрезках трудового пути, темпоральные характеристики стилей, влияние условия микро-, мезо- и макросреды на стилевые особенности.

## **Организация и методы исследования**

*Цель исследования:* изучение особенностей поведения сотрудников УИС. *Предмет* – стили делового общения субъектов.

*Гипотеза:* стили делового общения субъектов подвержены выраженному влиянию условий социальной макро-, мезо-, микросреды (особенностей корпоративной культуры организаций, норм рабочих групп, организации труда).

*Методы исследования:* опрос экспертов, психодиагностика (тест-опросники «Копинг-поведение в стрессовых ситуациях» и «Опросник способов совладания» Т.Л. Крюковой, тест-опросники 16-РФ Р.Б. Кеттелла, опросник «Уровень субъективного контроля»), исследовательская методика – опросник «Стили делового общения» (СДО) В.А. Толочка.

Концептуальная схема структурно-функциональной организации стилей реализована в опроснике «Стили делового общения». Способ включает 35 пунктов, ориентированных на выявление доминирующих функций в общении субъекта, стратегий поведения, репертуара средств коммуникации и субъективно удобных для него условий общения. Респондентам предлагалось по 5-балльной шка-

ле оценить меру предпочтения, удобства и частоты использования представленных в опроснике компонентов стилей. Третий уровень стилей (ИР/ГОД) в опроснике СДО составляли функции общения, отраженные в различных научных источниках (Андреева, 1980; Бодалев, 1982; Кроник, Кроник, 1998; Леонтьев, 1989, 1999; Ломов, 1984; Мерлин, 1986; Панферов, 1987; Парыгин, 1981); второй (ОС) – действия как процессы, подчиненные сознательным целям и, согласно теории деятельности А. Н. Леонтьева, выделенные на основании изучения публикаций; первый (СУУД) – предпочитаемые субъектами условия взаимодействия с другими, выделенные по результатам анализа литературных источников (Климов, 1969; Толочек, 2015; Argyle, 1967). В предварительных исследованиях получены удовлетворительные характеристики надежности и валидности опросника.

Стили делового общения исследовались на выборке сотрудников Федерального казенного учреждения «Колония-поселения № 2» г. Зеленограда (32 чел.), из них 16 мужчин и 16 женщин в возрасте от 24 до 56 лет ( $M^*=37,4$  года;  $CD^{**}=10,43$  года) со стажем работы от 1 года до 39 лет. В браке состоят 63% респондентов; их семейный стаж – от 0 до 45 лет ( $M=12,3$  года;  $CD=12,31$  года); количество детей – от 0 до 3 ( $M=1,03$ ). Для анализа данных использовались описательные статистики, корреляционный и факторный анализ, t-сравнение для независимых групп и использованием пакета статистических программ SPSS 10. В данной статье описаны результаты факторного анализа СДО-Я.

## Результаты исследования

Все анализируемые переменные имели нормальное распределение, асимметрия и эксцесс по большей части переменных не выходили за пределы [1,00]. При проведении факторного анализа (методом Varimax) выделялись 12 факторов с собственным значением больше 1,00. Первые шесть факторов объясняли 65% дисперсии, что считается удовлетворительным результатом. По большей части переменных, средние были выше 2,00 балла (при 0 – минимальном значении и 4 – максимальном), т. е. выше более 67% диапазона шкалы для 34% анализируемых компонентов.

Описательная статистика показала, что всем исследуемым параметрам присуща выраженная межиндивидуальная вариативность, а именно:

---

\* М – среднее.

\*\* CD – стандартные отклонения.

- по возрасту (от 24 до 56 лет);
- общему стажу работы (от 1 года до 39 лет);
- стажу работы в компании (от 1 года до 30 лет);
- стажу в должности (от 1 года до 30 лет);
- стажу управленческой деятельности (от 1 года до 13 лет);
- семейному стажу (от 0 до 45 лет);
- числу детей в семье (от 0 до 3 человек).

Среди испытуемых присутствовали вольнонаемные и аттестованные сотрудники, носящие определенное воинское звание. Среди вольнонаемных в исследовании приняли участие респонденты, занимающие разные должности, а именно: главный экономист, заведующий складом, бухгалтер, заведующий канцелярией, инженер по охране труда и технике безопасности, мастер, инспектор специального учета. Среди аттестованных сотрудников были представлены следующие должности: старший инспектор, младший инспектор, начальник отряда, дежурный помощник начальника колонии, заместитель дежурного помощника начальника колонии, старший юрисконсульт, старший психолог.

Надзор за осужденными в колониях-поселениях. Система надзора в колониях-поселениях устанавливается с учетом места расположения и границ колонии, а также особенностей порядка отбывания наказания в исправительных учреждениях этого вида. Надзор за осужденными на территории колонии-поселения осуществляется дежурной сменой.

Несение службы по надзору за осужденными на территории колонии-поселения и прилегающей к ней местности осуществляется, в основном, способом патрулирования. Особое внимание обращается на охрану административных зданий, зданий пожарных депо, объектов производственно-хозяйственного назначения, жилых и складских помещений, ШИЗО.

Организация надзора за осужденными в колониях-поселениях включает в себя: контроль за поведением осужденных в местах их проживания и работы; проверку наличия у них удостоверений установленного образца; ограничение их доступа на территорию, где расположены жилые дома работников колоний и иных лиц; контроль за передвижением и нахождением осужденных в пределах границы территории колонии-поселения, определяемой администрацией учреждений; обеспечение контроля за осужденными, пользующимися правом проживания со своими семьями за пределами колонии-поселения в границах территории муниципального образования, где расположена колония-поселение; обеспечение контроля за осуж-

денными, которым разрешено передвигаться без надзора вне колонии-поселения, но в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации, если это необходимо по характеру выполняемой ими работы либо в связи с обучением; обеспечение выполнения осужденными требований Правил внутреннего распорядка; предупреждение и пресечение нарушений установленного порядка отбывания наказания, побегов и других правонарушений; проведение обысков; изоляцию осужденных, допустивших нарушения установленного порядка отбывания наказания.

Оперативный дежурный, кроме общих обязанностей, должен: при заступлении на службу проверять по учетным документам наличие осужденных, в том числе: находящихся в общежитиях; на объектах работы; в штрафном изоляторе; командировках; краткосрочных и длительных выездах; на стационарном лечении; за пределами колонии-поселения, в границах территории муниципального образования, где она расположена, на время выходных и праздничных дней; пресекать попытки самовольного ухода осужденных за пределы границ колонии-поселения; контролировать убытие осужденных в командировки, краткосрочные и длительные выезды, лечебные, учебные учреждения, за пределы колонии-поселения на время выходных и праздничных дней и своевременное их возвращение в колонию-поселение; при самовольном оставлении осужденным территории колонии-поселения немедленно докладывать об этом начальнику колонии или его заместителям, принимать меры к установлению местонахождения отсутствующего, а в необходимых случаях — к его задержанию; два раза в сутки (утром — после развода осужденных на работу; вечером — после их возвращения с работы) докладывать начальнику колонии об обстановке и результатах несения службы сменами, а о происшествиях — немедленно; обеспечивать сохранность табельного огнестрельного оружия, специальных средств и средств индивидуальной защиты (Действующие приказы ФСИН России, 2018).

Итак, в результате факторного анализа, выделились следующие шесть переменных, каждая из которых соответствует определенному стилю (таблицы 1–2).

1 фактор — *«конструктивный стиль»* — не поддерживается социально-демографическими характеристиками. Для такого поведения характерны активность, открытость к коммуникации и контакту. Проявление разных стратегий поведения происходит ситуативно: содействие, сотрудничество, компромисс, приспособление, соперничество. Также актуально для данного стиля принятие четкой позиции, системность в постановки целей и задач.

**Таблица 1**

**Факторные нагрузки социально-демографических характеристик сотрудников УИС**

Социально-демографические характеристики	Факторы					
	1	2	3	4	5	6
Пол		-0,586	-0,334			0,503
Возраст			0,868			
Стаж работы			0,885			
Стаж работы компаний			0,857			
Стаж работы в должности			0,803			
Стаж управления			0,381			0,710
Должность		-0,269				0,816
Брак		-0,451	0,408		0,535	
Семейный стаж			0,856			
Дети			0,708			

2 фактор – *«эмоционально обедненный, требовательный стиль»* – характерен для сотрудников женского пола, не состоящих в браке, занимающих невысокие должности. Данный тип поведения подразумевает под собой склонность к четкой аргументации, использованию угроз, заблаговременное планирование и распределение времени, при этом зависимая от окружающих позиция, но без демонстрации эмоциональной привязанности. Такие сотрудники часто работают с документами и ведут переговоры по телефону.

3 фактор – *«спонтанный несистемный стиль»* – присущ, в основном, женщинам зрелого возраста, с большим трудовым стажем и долго работающим в учреждении на определенной должности, имеющим продолжительный семейный опыт и детей. Поведение такого рода не обременено никакими стратегиями, позволяющими сделать взаимодействие с окружающими эффективным. Такие сотрудники достаточно закрыты, ведут себя отстраненно, активных действий не принимают, «плывут по течению».

4 фактор – для стиля, который можно обозначить как *«формальное сопричастное взаимодействие»*, характерны демонстрация силы, предпочтение дальней психологической дистанции, выделение четких критериев при работе, фиксированное время общения, обращение за помощью к другим людям. Основные цели коммуникации – это проявление эмоциональной взаимосвязи и сопричастности.

**Таблица 2**

Факторные нагрузки стилей делового общения сотрудников УИС

Компоненты стиля	Факторы					
	1	2	3	4	5	6
Стратегия компромисса	0,623	0,403	0,201			
Умеренная динамика течения процесса	0,263				−0,687	
Демонстрация силы		−0,266	−0,315	0,499		
Аргументация	0,348	0,682		0,423		0,279
Использование невербальных средств в общении	−0,318			0,379	0,247	
Угрозы	0,237	0,542	−0,226		0,212	
Информационная функция	0,560	0,284	−0,269	0,482		
Стратегия уклонения				0,323	0,604	0,208
Дальняя психологическая дистанция	−0,277	0,355		0,743		
Организация времени	0,312	0,778				
Использование четких критериев	0,325	0,349		0,641		
Обозначение проблемы в целом	0,345	0,723				
Использование деловых писем		0,341			0,411	
Эмоциональная функция		−0,264		0,757		
Стратегия соперничества	0,850					
Максимальное время	0,320	0,378	−0,205	0,264	−0,204	−0,233
Использование документов	0,363	0,709				
Демонстрация твердой позиции	0,881					
Фиксация времени	0,279			0,473	0,264	−0,587
Стратегия содействия	0,616			−0,239	−0,298	0,264
Управление взаимодействиями	0,405				0,725	
Стратегия сотрудничества	0,610	0,390				
Высокий темп взаимодействий	0,716	0,291				
Обращение с просьбой к партнеру	0,425	0,596				
Поощрение	0,655	0,207		0,262		
Предоставление времени партнеру	0,423	0,592				

Компоненты стиля	Факторы					
	1	2	3	4	5	6
Постановка конкретных целей	0,745	0,266				
Функция саморазвития	0,312			0,649	0,391	
Стратегия приспособления	0,665	0,260	0,231			
Высокая активность	0,567	0,460				-0,241
Привлечение других		0,272	-0,234	0,519		0,548
Доверительная беседа	0,583	0,496				
Переговоры по телефону		0,744				
Постановка четких задач	0,726	0,273				

ти, а также стремление к изменению поведения окружающих. Стиль не имеет связи с социально-демографическими параметрами, возможно, демонстрируется сотрудниками, которые непосредственно работают с заключенными.

5 фактор – «*избегание ответственности при внешней активности*» – подобный тип поведения демонстрируют работники, имеющие семью, они достаточно активны, хотя склонны уклоняться от решения проблемы и предпочитают коммуницировать с целью изменения поведения и деятельности людей, а также для саморазвития. Предпочитают работать с письменными источниками.

6 фактор – «*делегирующий стиль*» – согласно факторным нагрузкам, свойственен, как правило, мужчинам, имеющим управленческий опыт и высокую должность. Они не лимитированы временем при взаимодействиях, не склонны к активным действиям, предпочитают привлекать других к решению проблемы.

## Обсуждение результатов

Из представленных результатов и анализа должностных инструкций сотрудников колонии-поселения, очевидно, что они трудятся в особых условиях: работа со спецконтингентом в организации закрытого типа, что определяет конкретную область и направленность взаимодействий, а также предполагает высокий риск и повышенную ответственность. Однако в государственном учреждении, как правило, более стабильные условия труда: социальный пакет, льготный проезд на транспорте, возможность пользоваться ведомственными санаториями и домами отдыха, более ранний выход на пенсию и др. Кроме того, на должность младшего инспектора могут принять

без опыта работы, достаточно лишь среднего или среднего специального образования. Подобные льготы едва ли компенсируют профессиональную деформацию вследствие взаимодействия с осужденными.

Касательно анализа СДО, можно сказать, что фактически все стили, кроме *формального сопричастного взаимодействия*, эмоционально обедненные и не совсем подходят для эффективного взаимодействия. «*Конструктивный стиль*» выступает скорее проекцией идеального стиля, т. е. респонденты знают, какое поведение желаемое, но при этом редко придерживаются его. «*Формальное сопричастное взаимодействие*», возможно, является наиболее оптимальным стилем в данной среде, хотя демонстрируется сотрудниками, эпизодически, так как не выявлено связи с социально-демографическими параметрами. *Спонтанный несистемный стиль* и *делегирующий стиль* поддерживаются корпоративной культурой и сотрудниками, занимающими высокие должностные позиции. В целом, можно сказать, что условиям работы в колонии соответствуют выделенные стили, а именно, достаточно закрытая, часто отстраненная позиция, использование угроз, санкций и наказаний, избегание активных действий, несистемное использование стратегий для построения эффективного взаимодействия, иногда проявление эмоциональной сопричастности. Результаты проведенного исследования подтверждают рабочую гипотезу.

## **Выводы**

- 1) В процессе формирования СДО одну из ведущих ролей играют факторы среды.
- 2) По итогам исследования, выделились шесть СДО сотрудников УИС: «конструктивный стиль», «эмоционально обедненный, требовательный стиль», «спонтанный несистемный стиль», «формальное сопричастное взаимодействие», «избегание ответственности при внешней активности», «делегирующий стиль».
- 3) Фактор стабильности данной деятельности также играет весомую роль: хаотичный и несистемный выбор стратегий поведения для совершенствования взаимодействия; часто пассивная позиция; привлечение других при решении проблем и т. п. находятся в «зоне приемлемого».

## **Литература**

Андреева Г. М. Социальная психология. М., 1980.

- Бодалев А. А.* Восприятие и понимание человека человеком. М., 1982.
- Вяткин Б. А., Шукин М. Р.* Психология стилей человека: Учеб. пособие. Пермь: Книжный мир, 2013.
- Действующие приказы ФСИН России. URL: <http://ppt.ru/docs/prikaz/fsin> (дата обращения: 21.05.2018).
- Ильин Е. П.* Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопросы психологии. 1988. № 6. С. 85–90.
- Климов Е. А.* Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. К психологическим основам научной организации труда, учения, спорта. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969.
- Кроник А. А., Кроник Е. А.* Психология человеческих отношений. Дубна, 1998.
- Леонтьев А. А.* Психология общения. М., 1999.
- Леонтьев Д. А.* Совместная деятельность, общение, взаимодействие // Вестник высшей школы. 1989. № 11. С. 39–45.
- Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М., 1984.
- Мерлин В. С.* Очерк интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
- Панферов В. Н.* Классификация функций человека как субъекта общения // Психологический журнал. 1987. Т. 8. № 4. С. 51–60.
- Парыгин Б. Д.* Основы социально-психологической теории. М., 1971.
- Петровская Л. А.* Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. М., 1989.
- Психология стилей человека: хрестоматия / Сост. Б. А. Вяткин, М. Р. Шукин. Пермь: Книжный мир, 2013.
- Толочек В. А.* Стили деятельности: ресурсный подход. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015.
- Argyle M.* The Psychology of Interpersonal Behaviour. London, 1967.
- Hall E. T.* The Hidden Dimension. N. Y., 1966.

## **The communication styles under specific work conditions**

*V. V. Vilches-Nogero* (Moscow)

Moscow Technological University

This article describes some features in styles of business communication (SBC) among colony-settlement employees (32 people). Statistical data confirms the working hypothesis that the SBC affect by social macro, meso-, mi-

croenvironment. According to the results of this research, we identified six stiles: “constructive style”, “emotionally limited, demanding style”, “spontaneous non-systemic style”, “formal participatory interaction”, “avoiding responsibility with external activity”, “delegating style”.

*Keywords:* subjects, styles of business communication, interaction, environment, employees of the penitentiary system.

## **Факторы профессионального и межличностного взаимодействия в восприятии безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности**

*С. В. Гуцыкова (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье анализируются факторы риска, влияющие на субъективное восприятие работниками безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности. Основное внимание уделяется дискриминации по различным основаниям, которая связана с численным разнообразием состава современных организаций и наличием устойчивых стереотипов. Проанализированы многочисленные последствия дискриминации и иных форм жестокого обращения на рабочем месте.

*Ключевые слова:* безопасность, пространство профессиональной деятельности, дискриминация, организационное разнообразие, климат разнообразия, предубеждения, агрессия.

Профессионально ориентированное, в широком смысле организационное, так же как и межличностное взаимодействие, правомерно относится к числу факторов риска, которые потенциально способны оказывать влияние на восприятие безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности. Широкий класс явлений, провоцирующих негативные последствия, связанные с ощущением субъективной защищенности субъекта труда в рабочей среде, которые способны влиять на его восприятие безопасности пространства деятельности, включают в себя дискриминацию, различные проявления жестокого обращения на рабочем месте, рабочие конфликты разного генеза и пр.

Большая часть этих социально-психологических феноменов сопряжена с проявлением несправедливости по отношению к сотрудникам, отчасти провоцируемых организационной средой и существующей организационной культурой, с отсутствием должного уважения к работникам, с ущемлением их прав и достоинства. Данные негативные явления являются очевидной угрозой, отражаясь на их восприятии безопасности пространства деятельности, на профессиональной и личностной идентификации работников, снижая в их глазах привлекательность рабочего места, просчитываемые ими прогностические возможности карьерной, профессиональной и личностной самореализации.

Отметим, что дискриминация как одна из форм негативного проявления последствий взаимодействия на рабочем месте традиционно рассматривается в контексте организационного разнообразия. Организационное разнообразие выступает одним из наиболее весомых конструктов, который в последнее время получил свое законное место в анализе причин, служащих угрозой для безопасности и переживания субъективной защищенности работников в профессиональном сообществе, их положения в коллективе.

Как правило, на переживания дискриминации на рабочем месте оказывают влияние наблюдающиеся отличия группы меньшинств от большинства в организации или ее структурном подразделении. Они могут проявляться в особенностях социально-экономического статуса сотрудников, их расовой или этнической принадлежности, семейных и культурных ценностях, уровне образования, компетентности, возрасте, признаках нарушений дееспособности и др. Каждое из перечисленных выше оснований, определяющих отличие меньшинств от большинства в пределах организации или рабочего места, могут становиться основой для дискриминации. За это отвечают стереотипы, которые формируют соответствующий фон для профессионального и межличностного взаимодействия представителей не только групп меньшинств между собой, но и с представителями группы большинства, вне зависимости от того, по каким признакам они отличаются.

Чаще всего тема дискриминации обширно обсуждается и исследуется применительно к численному разнообразию состава организаций и существующему климату разнообразия, который понимается как одна из разновидностей психологического климата. Наиболее значимые критерии, анализируемые в этой связи, включают в себя: демографический состав организации или профессионального сообщества и порождаемые ими установки работников в отношении последствий взаимодействия в расово/этнически раз-

нообразных рабочих условиях (Гуцыкова, 2015, 2016; Avery, McKay, Wilson, 2009; King, Dawson, West, Gilrane, Peddie, Bastin, 2011; Pugh, Brief, Dietz, Wiley, 2008).

В ряде исследований демографический состав сообщества как фактор ощущения субъективной защищенности и безопасности работников рассматривается в терминах «невежливости» и «нарушения человечности», которые связаны с возможностями профессионального и карьерного роста работников. Служащие, чья расовая принадлежность идентична расовой принадлежности супервизоров, как правило, сообщают о более низком уровне воспринимаемой ими дискриминации на рабочем месте, что подтверждено рядом эмпирических данных (King, Dawson, West, Gilrane, Peddie, Bastin, 2011).

В этой связи также отмечается, что предубеждения, наблюдаемые при проведении интервью с потенциальными кандидатами на определенную должность, влияют на вынесение суждений и итоговые решения о возможности занять ту или иную руководящую позицию (Purkiss, Perrewe, Gillespie, Mayes, Ferris, 2006). В целом, предубеждения по отношению к расовому/этническому разнообразию сотрудников или потенциальных кандидатов на должность, по мнению ряда исследователей, оказывают влияние не только на суждения о них, но и на оценке выполняемой ими работы. Существует точка зрения, что кандидаты на руководящие позиции могут быть оценены позитивно лишь тогда, когда оценивающие и оцениваемые имеют сходные позиции в ряде ключевых вопросов или придерживаются одинаковых стереотипов (Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron, 2013; Sy, Shore, Strauss, Shore, Tram, Whiteley, Ikeda-Muromachi, 2010).

Одним из видов дискриминации, служащих основанием для снижения восприятия и оценки безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности, является дискриминация по возрастному признаку. Она представляет собой особый вид дискриминации на том основании, что на протяжении своей жизни люди имеют основания и шансы вступить в категорию пожилых сотрудников (Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron, 2013). Отмечается, что связанные с возрастом стереотипы на рабочем месте довольно широко распространены и эффекты их влияния крайне разнообразны (Perry, Kulik, Bourhis, 1996).

Несмотря на то, что многие из распространенных стереотипов, например, о связи между возрастом и эффективностью деятельности, аккумулируют в себе ошибочную информацию, они могут оказывать целый спектр влияний на сотрудников, их поведение, восприятие и оценку безопасности пространства профессиональной деятельности. Принято считать, что и молодые, и возрастные со-

трудники склонны к более позитивной оценке эффективности тех коллег, кто близок им по возрасту. Однако эта точка зрения не является однозначно общепринятой. Например, в ряде работ показано, что внутригрупповые предубеждения среди возрастных сотрудников обладают малой доказательной базой, например, в отличие от предубеждений, затрагивающих расовую принадлежность лиц, занятых в совместной работе (Finkelstein, Burke, Raju, 1995). Если молодые сотрудники склонны более высоко оценивать своих молодых коллег, то в отношении более возрастных сотрудников данная тенденция не получила своего подтверждения.

В большинстве работ западных коллег выделяются три основных аспекта, которые находят отражение в оценке молодыми сотрудниками себя в сравнении с возрастными сослуживцами. Эти аспекты затрагивают такие обобщенные категории, как: 1) успешность, 2) потребление, 3) нарушение идентичности. Категория «успешности» подразумевает то, что поскольку традиционно возраст связывается с успехом в социуме, с точки зрения молодых сотрудников возрастные сотрудники обладают более высоким влиянием в обществе. И молодые сотрудники жаждут получить часть их влияния, ассоциируемую с успешностью. В категорию «потребления» заложен тот смысл, что возрастные сотрудники имеют, по мнению молодых, доступ к расширенным социальным ресурсам (например, в общественной сфере жизни, заботе о здоровье и пр.) и могут рассчитывать на большие карьерные возможности. Поэтому молодые работники считают, что потребление возрастными сотрудниками этих ресурсов ограничивает возможности справедливого потребления их молодыми. Категория, называемая «нарушение идентичности», отражает то, что молодые считают, что возрастные сотрудники нарушают их идентичность, вторгаясь в молодежную культуру, воздействуя на нее и притязая на распространенные сферы жизни, которые молодые считают преимущественно своими.

Как следствие, между разными возрастными группами в сфере профессиональной деятельности может возникать сильное напряжение, принимая форму дискриминации возрастных сотрудников. Это становится источником их субъективного чувства незащищенности, снижая восприятие и оценку безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности.

Вопрос о возрастных особенностях сотрудников и их субъективной защищенности в контексте деятельности обнажает еще одну важную проблему. Дело в том, что сама проблема возраста и связанной с ним дискриминации, возможностей для профессиональной реализации и карьерного роста сотрудников, имеет две выраженные

отчетливые грани. Одна из них затрагивает возраст как биологический показатель, который напрямую не связан с уровнем профессиональной компетентности субъекта труда, но может быть существенным для отличия от других представителей группы в ближайшем профессиональном окружении, снижая чувство субъективной защищенности.

Другая грань напрямую связана не с возрастом, а в большей мере с уровнем профессиональной компетентности субъекта труда. Принято считать, что молодости соответствуют задор и энергичность, а возраст сопряжен с мудростью и профессиональным опытом, однако ограниченными возможностями карьерной перспективы. В соответствии с этим распространенным стереотипом нередко принимаются кадровые решения, определяющие судьбу потенциальных кандидатов на определенные вакансии. Этими стереотипами зачастую предопределяется спектр рабочих задач, которые поручаются сотрудникам на рабочем месте. Однако следует учитывать, что в современных условиях, когда вынужденная смена сферы профессиональной деятельности является нормой, классические модели профессионализации субъекта труда и представления о возрастных критериях и показателях эффективности деятельности работников нуждаются в существенных поправках на реалии времени.

Лица, сменяющие профессию, вынуждены проходить традиционные этапы профессионализации ускоренно, но, как правило, не менее результативно, чем их молодые коллеги, привнося свой опыт и навыки, заимствованные из другой сферы профессиональной деятельности. Тем не менее, в глазах профессионального сообщества оценка их шансов профессионального роста выглядит не всегда оптимистично. Они уже не молоды, а в новой профессии находятся не столь же долго, как их молодые коллеги, для которых данная сфера деятельности является единственной. Само по себе это формирует двойственность положения возрастных сотрудников в коллективе, обусловленную неопределенностью прогностических шансов их профессионального роста, что не может не отражаться на ощущении ими субъективной защищенности. Данная тенденция проявляется довольно отчетливо, несмотря на то, что и этапы профессионализации, и уровень профессиональной компетентности, достигаемой работниками, отнюдь не тождественны их возрасту.

Еще одним распространенным видом дискриминации является дискриминация по признаку нарушений дееспособности. Для лиц с нарушениями дееспособности сама возможность осуществлять профессиональную деятельность и работать часто является централь-

ной и смыслообразующей для личностной идентичности. Работа не только отражается на их качестве жизни и улучшает его, но и предоставляет возможность социальных взаимодействий с окружением на рабочем месте, в том числе, с лицами, которые также имеют ограниченную дееспособность (Bond, Becker, Drake, Rapp, Meisler, Lehman, Blyer, 2001). Последнее означает возможность получения обратной связи, поддержки, построения позитивных межличностных взаимодействий.

Считается, что для успешной адаптации и эффективной работы лиц с нарушениями дееспособности требуется крайне высокий уровень межличностной и организационной поддержки. И адаптация, и эффективная работа таких лиц невозможна в небезопасном социально-психологическом пространстве профессиональной деятельности. Однако нарушения, связанные с ограничениями дееспособности, способны существенно снижать ощущение защищенности. Контекст деятельности может восприниматься ими как не отвечающий задачам построения адекватного уровня позитивных профессиональных и межличностных взаимодействий, а также самореализации. К сожалению, многие меры организационного характера, связанные с адаптацией работы лиц с нарушениями дееспособности, не всегда отвечают принципу соблюдения справедливости и могут восприниматься сотрудниками как нарушения прав наименее защищенных лиц в организации (Baldrige, Veige, 2006).

В исследованиях, которые были выполнены в организациях, где работают лица с нарушениями дееспособности, было показано, что установки и отношение к сотрудникам с нарушениями дееспособности зависят не только от контекста деятельности, но и от типа нарушений дееспособности (Premeaux, 2001). Сотрудники с физическими нарушениями воспринимаются сослуживцами более позитивно, чем сотрудники с душевными нарушениями. В исследованиях работы групповых команд также было выявлено, что установки по отношению к партнерам по команде с нарушениями дееспособности, являются негативными, если команда сражается за приз или бонус, зависящий от эффективности партнера по команде. Но эта тенденция не прослеживается, если получение приза или бонуса не зависят от уровня эффективности партнера по команде.

К числу иных форм дискриминации, которые могут наблюдаться на рабочем месте, относятся и широко обсуждаемые в литературе:

- религиозная дискриминация;
- дискриминация по характеристикам внешнего вида, когда сказывается влияние стереотипов, формирующих потенциальную

- привлекательность/непривлекательность сослуживцев;
- дискриминация по гендерному признаку;
- дискриминация по семейному статусу и др.

Эти виды дискриминации косвенно свидетельствуют и о взаимосвязи различных сфер жизнедеятельности людей, влияя, в том числе, на их восприятие безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности. Известно, что сферы жизнедеятельности, не связанные напрямую с работой, способны служить не только ресурсным источником поддержки и значимой для личности реализации. Они могут становиться источником формирования устойчивых предубеждений, влияя на социальный фон вокруг человека, характер процессов его межличностного взаимодействия, облегчая или затрудняя идентификацию в профессиональном сообществе и определяя степень принятия им.

Важным видом дискриминации служит также дискриминация по семейному статусу, которая отчасти транслируется как фактор, определяющий и возможности карьерного роста работников. Данная разновидность дискриминации нередко становится препятствием для выдвижения сотрудников на руководящие позиции в управленческой среде. Так, если семейный статус потенциального выдвиженца не отвечает требованиям, принятым в конкретной рабочей среде, это заметно снижает его шансы занять руководящую должность. Подчеркнем, что также существует ряд организационных и правовых решений, принимаемых в организации, которые могут зависеть от семейного статуса сотрудников и влиять на их ощущение субъективной защищенности. Они оказывают влияние на возможность поручить сотруднику ответственный фронт работ, предоставить ему определенные льготы или иные преимущества. Это отражается не только на карьерном росте и профессиональной самореализации человека, но и на оценке достижения им жизненных целей.

В восприятие безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности способны привносить свою весомую лепту и конфликты из категории «работа—семья». Если доля таких конфликтов высока, это существенным образом отражается на восприятии безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности. В этом смысле огромную роль играет поддержка, необходимая для нивелирования возможных негативных последствий подобных влияний. В метааналитическом обзоре, включившем анализ результатов 85 исследований и обобщенную выборку из 72507 служащих, Kossek, Pichler, Bodner, Hammer (2011) пришли к выводу, что можно выделить четы-

ре типа социальной поддержки на рабочем месте, значимых по отношению к конфликту «работа—семья». Это:

- воспринимаемая организационная поддержка;
- общая поддержка руководителя;
- воспринимаемая организационная поддержка «работа—семья», также известная как поддерживающее семью организационное восприятие;
- поддержка руководителя, адресованная сфере «работа—семья» (Kossek, Pichler, Bodner, Hammer, 2011).

По результатам анализа наиболее сильно связанными с конфликтом «работа—семья» и влиятельными оказались специфичные по отношению к сфере «работа—семья» организационная поддержка и поддержка руководителя по сравнению с воспринимаемой организационной поддержкой и общей поддержкой руководителя. Эти специфические виды поддержки выполняют, по мнению авторов, центральную роль в связанном с конфликтом «работа—семья» индивидуальном опыте человека. В последнее время повышенное внимание в связи с обсуждаемыми типами поддержки уделяется ее неформальным формам, находящим отражение в позитивном организационном климате, или заботе со стороны руководителя (Allen, 2001).

Совершенно очевидно, что исследования влияния различных форм дискриминации на рабочем месте на восприятие и оценку безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности представляются сложной задачей. Это связано с особым кругом исследовательских и, в том числе, организационных проблем. Специалисты в области организационной психологии обоснованно заявляют, что существует ряд факторов, которые препятствуют полноценному анализу влияния данного феномена. Исследование наличия или частных проявлений дискриминации, как правило, не приветствуются руководством организаций по следующим причинам:

- из-за недопонимания влияния дискриминации на организационные последствия;
- из-за боязни приобрести негативную репутацию, если факты дискриминации будут выявлены.

Это затрудняет сбор данных и мешает выявить статистически обоснованные и значимые различия между самим восприятием сотрудников дискриминации и их объективной ситуацией на работе. Основания, по которым может осуществляться дискриминация,

за редким исключением, не так легко поддаются выявлению, а те отличительные характеристики, которые легко поддаются идентификации, могут подпадать под запреты публичных обсуждений из-за норм этического характера (Ruggs, Hebl, Law, Cox, Roehling, Wiener, Barron, 2013). Не последнюю роль в проявлении форм дискриминации на рабочем месте играют присущие организации, в которой работает человек, стандарты делового и этического поведения.

Отдельным аспектом, связанным с восприятием безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности, служат проявления агрессии, эмоционального насилия и притеснений, запугивание и придирки, межличностные конфликты, иные виды антисоциального и контрпродуктивного поведения. С широкой точки зрения, различные формы жестокого обращения представляют собой проявления одного и того же феномена агрессии, хотя концептуальные построения и используемые для этого меры измерения отдельных его форм плохо интегрированы друг с другом (Bowling, Beehr, 2006). Длительные исследования различных форм агрессии и жестоких форм обращения позволили исследователям диагностировать ряд предикторов жестокого обращения и их последствий (Bowling, Beehr, 2006; Hershcovis, Barling, 2007; Hershcovis, Barling, 2010).

В попытке интегрировать разнородные влияния потенциальных проявлений агрессии на рабочем месте все чаще предлагается магистральный путь реструктуризации представлений о ней. Основные конструкты, отражающие возможные проявления агрессии на рабочем месте, которые могут выступать индикаторами угроз в восприятии безопасности социально-психологическом пространстве профессиональной деятельности, включают:

- оскорбительные формы контроля и надзора, называемые злоупотребление контролем;
- запугивание, издевательства и необоснованные придирки;
- нарушения культурно-этических норм или невежество;
- социальные и межличностные конфликты и др. (Hershcovis, Barling, 2007).

Различные формы проявления жестокого обращения могут быть отнесены к коллегам, подчиненным, руководителям. Традиционно формы жестокого обращения рассматриваются на индивидуальном, групповом и организационном уровнях, хотя очевидно, что они неразрывно связаны друг с другом. Для представителей разных ступеней в организационной иерархии в условиях работы в конкретной

организации существует своя потенциальная возможность стать жертвой жестокого обращения.

С точки зрения психологических, морально-нравственных и этических последствий, воздействие на работника форм жестокого обращения рассматривается как неприемлемое поведение, усугубленные формы которого трактуются как проявления насилия. За психологическим содержанием различных форм жестокого обращения на рабочем месте, которые могут снижать субъективную защищенность участников трудового процесса, закрепились четко очерченная смысловая нагрузка, что отмечают многие исследователи.

Огромный вклад в понимание последствий воздействия жестокого обращения на рабочем месте привнесены теориями стресса, акцентирующими внимание на стиле реагирования конкретного человека (Lazarus, De Longis, Folkman, Gruen, 1985; Nolen-Hoeksema, Mogrow, 1993). Принято считать, что негативные последствия воздействия форм жестокого обращения на рабочем месте могут ослабевать, если человек имеет склонность к переосмыслению и переоценке негативных событий, опираясь на свой индивидуальный опыт. Но негативные последствия дискриминации и форм жестокого обращения могут усугубляться, если человек, испытавший их, склонен к негативному типу мыслей о себе, о том, что с ним произошло и о воздействии негативного события на его последующую жизнь. Одновременно с этим, существуют некоторые стилевые особенности мышления, которые способны усугублять негативные последствия воздействия жестокого обращения на рабочем месте (Niven, Sprigg, Armitage, Satchwell, 2013).

Широкий спектр факторов, анализируемых применительно к жестокому обращению на работе, несомненно, является проблемной зоной, когда мы говорим о социальном и более того общественном уровне анализа безопасности профессионального взаимодействия и безопасности пространства профессиональной деятельности. Они, как правило, исследуются применительно к форме поведения работников и тем потенциальным рискам, которые таятся в организационном и социальном контексте деятельности (Абрамова, 2011). Последствия негативных проявлений перечисленных выше рисков могут варьировать по степени своей тяжести и рассматриваться как на личностном, групповом, так и на организационном уровне.

В целом, проблематика взаимосвязи характера и стиля взаимоотношений, формируемых социальным и организационным контекстом, влияющим на восприятие и оценку безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности,

остаётся как никогда острой. Это связано с социальными изменениями, которые претерпевает общество, с политической стратегией в области обеспечения безопасности. А также с построением решений конкретных предприятий и организаций, какая из схем выстраивания организационной культуры, процессов, форм взаимодействия и соблюдения принципов справедливости на рабочем месте, отвечают не только эффективности, но и поддержанию субъективного ощущения защищённости и психологического благополучия работников.

## Литература

- Абрамова В. Н.* Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Ч. 2. М.; Обнинск: ИГ «социн», 2011.
- Гуцыкова С. В.* Организационные факторы обеспечения безопасности профессиональной деятельности // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 532–539.
- Гуцыкова С. В.* Поддерживающий разнообразие климат и психологическая безопасность субъекта деятельности // Психология и педагогика: проблемы практического применения. 2016. № 49-1 / Под общ. ред. С. С. Чернова. Новосибирск: ЦРНС, 2016. С. 81–85.
- Allen T. D.* Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions // *Journal of Vocational Behavior*. 2001. V. 58. P. 414–435.
- Avery D. R., McKay P. F., Wilson D. C.* What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination // *Journal of Applied Psychology*. 2008. V. 93. P. 235–249.
- Baldrige D. C., Veige J. F.* The impact of anticipated social consequences on recurring disability accommodation requests // *Journal of Management*. 2006. V. 32. P. 158–179.
- Bond G. R., Becker D. R., Drake R. E., Rapp C. A., Meisler N., Lehman A. F., Blyer C. R.* Implementing supported employment as an evidence-based practice // *Psychiatric Services*. 2001. V. 52. P. 313–323.
- Bowling N. A., Beehr T. A.* Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis // *Journal of Applied Psychology*. 2006. V. 91. P. 998–1012.
- Finkelstein L. M., Burke M. J., Raju M. S.* Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis // *Journal of Applied Psychology*. 1995. V. 80. P. 652–663.

- Hershcovis M. S., Barling J.* Towards a relational model of workplace aggression / J. Langan-Fox, C. L. Cooper, R. Klimoski (Eds) // *Dysfunctional Workplace: Management Challenges and Symptoms*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Ltd. 2007. P. 268–284.
- Hershcovis M. S., Barling J.* Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators // *Journal of Organizational Behavior*. 2010. V. 31. P. 24–44.
- King E. B., Dawson J. B., West M. A., Gilrane V. L., Peddie C. I., Bastin L.* Why organizational and community diversity matter: Representativeness and the emergence of incivility and organizational performance // *Academy of Management Journal*. 2011. V. 54. P. 1103–1118.
- Kossek E. E., Pichler Sh., Bodner T., Hammer L. B.* Workplace social support and work- family conflict: a meta-analysis clarifying the influence of general and work-family specific supervisor and organizational support // *Personnel Psychology*, 2011. V. 64. P. 289–313.
- Lazarus R. S., De Longis A., Folkman S., Gruen R.* Stress and adaptational outcomes: The problem of confounded measures // *American Psychologist*. 1985. V. 40. P. 770–779.
- Niven K., Sprigg Ch. A., Armitage Ch. J., Satchwell A.* Ruminative thinking exacerbates the negative effects of workplace violence // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2013. V. 86 (1). P. 67–84.
- Nolen-Hoeksema S., Morrow J.* Effects of rumination and distraction on naturally occurring depressed mood // *Cognition and Emotion*. 1993. V. 7. P. 561–570.
- Perry E., Kulik C. T., Bourhis A. C.* Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination // *Journal of Applied Psychology*. 1996. V. 81. P. 628–647.
- Premeaux S. F.* Impact of applicant disability on selection: The role of disability type, physical attractiveness, and proximity // *Journal of Business and Psychology*. 2001. V. 16. P. 291–298.
- Pugh S. D., Brief A. P., Dietz J., Wiley J. W.* Looking inside and out: The impact of employee and community demographic composition on organizational diversity climate // *Journal of Applied Psychology*. 2008. V. 93. P. 1422–1428.
- Purkiss S. L., Perrewe P. L., Gillespie T. L., Mayes B. T., Ferris G. R.* Implicit sources of bias in employment interview judgments and decisions // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2006. V. 101. P. 152–167.
- Ruggs E. N., Hebl M. R., Law Ch., Cox C. B., Roehling M. V., Wiener R. L., Barron L.* Gone Fishing: I-O Psychologists' Missed Opportunities to Understand Marginalized Employees' Experiences with Discrimination // *Industrial and Organizational Psychology*. 2013. № 6. P. 39–60.

Sy T., Shore L. M., Strauss J., Shore T. H., Tram S., Whiteley P., Ikeda-Muromachi K. Leadership perceptions as a function of race-occupation fit: The case of Asian Americans// Journal of Applied Psychology. 2010. V. 95. P. 902–919.

**Factors of professional and interpersonal interaction  
in the perception of safety of social-psychological space  
of professional activity**

*S. V. Gutsykova (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article analyzes risk factors that affect the subjective perception by workers of the safety of the socio-psychological space of professional activity. The main focus is given to discrimination on various grounds, which is related to the numerical diversity of the composition of modern organizations and the existence of sustainable stereotypes. Many consequences of discrimination and other forms of cruel treatment in the workplace have been analyzed.

*Keywords:* safety, space of professional activity, discrimination, organizational diversity, diversity climate, prejudice, aggression.

## **Применение механизмов психологической защиты и копинг-стратегий в процессе преодоления сложных ситуаций профессионального развития**

*Т. А. Жалагина, А. В. Новоторцева (Тверь)*

*Тверской государственный университет*

Статья посвящена рассмотрению профессиональной деформации личности как целостного системного понимания взаимосвязанных элементов в трех пространствах личностно-профессионального бытия: личности, деятельности, отношений. Исследование профессиональной деформации личности основывается на понимании своеобразия и противоречивости процесса развития субъекта труда. Изменения личности происходят в целостном процессе жизнедеятельности, включающем в качестве базового компонента содержание достигнутого. Смысловая составляющая статьи заключается в положении о том, что личности свойственно стремиться сохранить базовую систему моделей мировосприятия, доказавшей свою адекватность внешнему миру. Поэтому изменения, приводящие в силу тех или иных причин к сдаче завоеванных жизненных позиций, зачастую ведут к профессиональной деформации личности. Преодоление кризисных явлений требует от личности профессионально-ориентированного поступка и психологически компетентного отношения к себе с целью конструктивного выхода из кризиса. Немаловажная роль при этом принадлежит механизмам психологической защиты и стратегиям совладающего поведения.

*Ключевые слова:* психологическая защита, копинг-стратегия, профессиональная деформация личности, совладающее поведение, профессиональное развитие личности, преодоление кризисных явлений.

Проблема исследования *совладающего поведения* при переживании психологического кризиса является одной из актуальных в психо-

логии как в теоретическом, так и практическом аспекте. Феноменология совладающего поведения и психологической защиты широко представлена в зарубежных теориях личности (З. Фрейд, К. Хорни, Э. Фромм и др.), транзактного анализа (Э. Берн), гуманистической психологии (К. Роджерс, К. Коул), социального научения (Дж. Роттер, Д. Эфран), учения об общем адаптационном синдроме (Г. Селье), в когнитивно-феноменологической теории (Р. Лазарус, С. Фолкман) и др.

В отечественной психологии изучение проблематики совладающего поведения началось сравнительно недавно, с 90-х годов XX столетия. Тем не менее существует достаточно обширный ряд исследований на эту тему (Л. И. Анцыферова, С. К. Бочавер, Ф. Е. Василюк, Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, Э. Ф. Зеер, В. Г. Каменская, Г. С. Корытова, А. В. Либина, И. Г. Малкина-Пых, Р. Р. Набиуллина, Е. А. Сергиенко, И. В. Тухтарова, Н. Е. Харламенкова и др.).

*Стратегии поведения* в значимых ситуациях, по определению Э. Ф. Зеера – это особые поведенческие синдромы, характеризующиеся актуализацией адаптивных механизмов психической саморегуляции (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 71). Неосознаваемое преодоление кризисов профессионального становления, переживание сложных ситуаций профессионального развития обеспечивается *механизмами психологических защит* («defence»), возникающими исключительно при негативных переживаниях, а сознательное преодоление («coping») опирается на стратегии совладающего поведения личности. Это связано с рациональными способами поведения, которое подобно психологическим защитам также может быть адаптивным и неадаптивным (подробнее см.: Крюкова, Журавлев, Сергиенко, 2008; Психология повседневного и травматического стресса..., 2016; Стресс, выгорание, совладание..., 2011).

Теоретический анализ психологической литературы показал, что термины «психологическая защита», «защитные механизмы» были введены З. Фрейдом, затем интерпретированы, трансформированы и модернизированы представителями разных поколений исследователей (Анцыферова, 1994; Василюк, 1984; Зеер, Сыманюк, 2005). Понятие «coping» (совладающее, преодолевающее поведение) появилось в западной психологии в 60-е годы и впервые было введено Р. Лазарусом и С. Фолкманом (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 80).

В психологии существуют значительные сложности в разграничении механизмов защиты и копинг-стратегий совладания. Наиболее распространенной является точка зрения, согласно которой психологическая защита характеризуется отказом от решения проб-

лемы и связанных с этим конкретных действий ради сохранения комфортного состояния.

Действия механизма психологических защит (далее – МПЗ) весьма неоднозначны: с одной стороны, психологическая защита предотвращает осознание личностью различного рода отрицательных эмоциональных переживаний и способствует сохранению психологической стабильности; с другой – приводит к накоплению негативной энергии и соответственно к усилению психологического дискомфорта. МПЗ связан с реорганизацией осознаваемых и неосознаваемых компонентов системы ценностей и изменением всей иерархии ценностей личности, направленной на то, чтобы лишить значимости и тем самым обезвредить психологически травмирующие моменты. Психологические защиты позволяют сохранить чувство собственного достоинства и самооценку.

Механизмы защиты в основном определяются потребностью личности и ее удовлетворением. Вследствие этого, защита – это «зеркальное отражение возможного, но нереализованного личностью процесса мотивации или отражение неосуществленных, но в прошлом желаемых целей» (там же, с. 75). Непродуктивность действия психологических защит для личности связана с несовпадением целей и средств их достижения в поведении человека, а также нарушением меры в соотношении мотива и сил, затраченных на его реализацию. Такие действия могут сопровождаться поведением человека, прямо противоположным целям (там же, с. 76–78).

Действие защит обычно непродолжительно, однако если состояние эмоционального благополучия фиксируется на длительный срок и, по сути, заменяет активность, то психологический комфорт достигается ценой искажения восприятия реальности или самообмана. По мере нарастания отрицательной информации, критических замечаний и неудач, психологическая защита, временно позволявшая личности иллюзорно-положительно воспринимать объективное благополучие, становится все менее эффективной. В случае неэффективности ее действия либо недостаточной информации при возникновении угрозы невротического срыва индивид инстинктивно ищет выход и нередко находит его во внешней среде. Проблема, вызвавшая неприятность, все равно остается нерешенной (неудовлетворенная потребность, неисправленный личный недостаток и др.) и рано или поздно приводит к возникновению других защит, что мешает личности измениться, соответствовать новым условиям жизни.

В настоящее время защитные механизмы понимают в большинстве случаев как предпосылку для более общих процессов адаптации, направленных на взаимодействие со средой. Как считает R. White,

адаптация к трудным обстоятельствам включает защиту, управление и преодоление. R. White понимает под защитными процессами необходимые требования для сбора информации и действий в данных условиях. Люди, находящиеся во власти своих эмоций, неспособны к адекватному решению проблем, и защитные процессы лежат в основе предпосылок к деятельности по их решению (White, 1974).

L. Murphy понимает психологическую защиту как попытку «справиться с давлением среды, с направленностью на цель». Он выделил два компонента психологической защиты: активность, направленную на управление окружающими условиями, и защитные механизмы (Murphy, 1974).

K. Menninger рассматривает психологическую защиту как редуцирование напряжения и решение проблем. Он ориентируется на сознательные попытки справиться с проблемой и на способность человека формировать и мобилизовать большой репертуар способов защит (Menninger, 1963).

Итак, R. White, L. Murphy, K. Menninger описывали психологическую защиту как процесс, развивающийся во времени и направленный как на окружающие условия, так и на условия, действующие в виде защитных механизмов, сфокусированных на личности. K. Menninger четко выделил различные типы процессов защит, тогда как L. Murphy оценивает в качестве психологической защиты все то, что включает в себя действия в новой ситуации.

Таким образом, психологическая защита, искажая реальность с целью сиюминутного обеспечения эмоционального благополучия, действует без учета долговременной перспективы. Ее цель достигается через «дезинтеграцию поведения, нередко связанную с возникновением деформаций и отклонений в развитии личности» (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 76). Обобщая вышеизложенное, можно отметить, что в процессе формирования профессиональной деформации личности (ПДЛ) важная роль принадлежит механизмам психологической защиты, а именно: проекции, рационализации, отрицанию и компенсации (Жалагина, 2004; Зеер, Сыманюк, 2005).

Проекция — форма защиты «Я», приписывающая собственные пороки, негативные качества и слабости другим людям. За счет этого происходит ослабление чувства вины. Для проекции выбирается подходящий объект.

Рационализация связана с осознанием и использованием в мышлении той части воспринимаемой информации, в соответствии с которой собственное поведение выглядит как хорошо контролируемое и не противоречащее объективным обстоятельствам. Человек «находит» убедительные доводы для оправдания своих негативных ка-

чество, поступков за счет неприемлемой информации. Это оправдательное отношение к своему поведению.

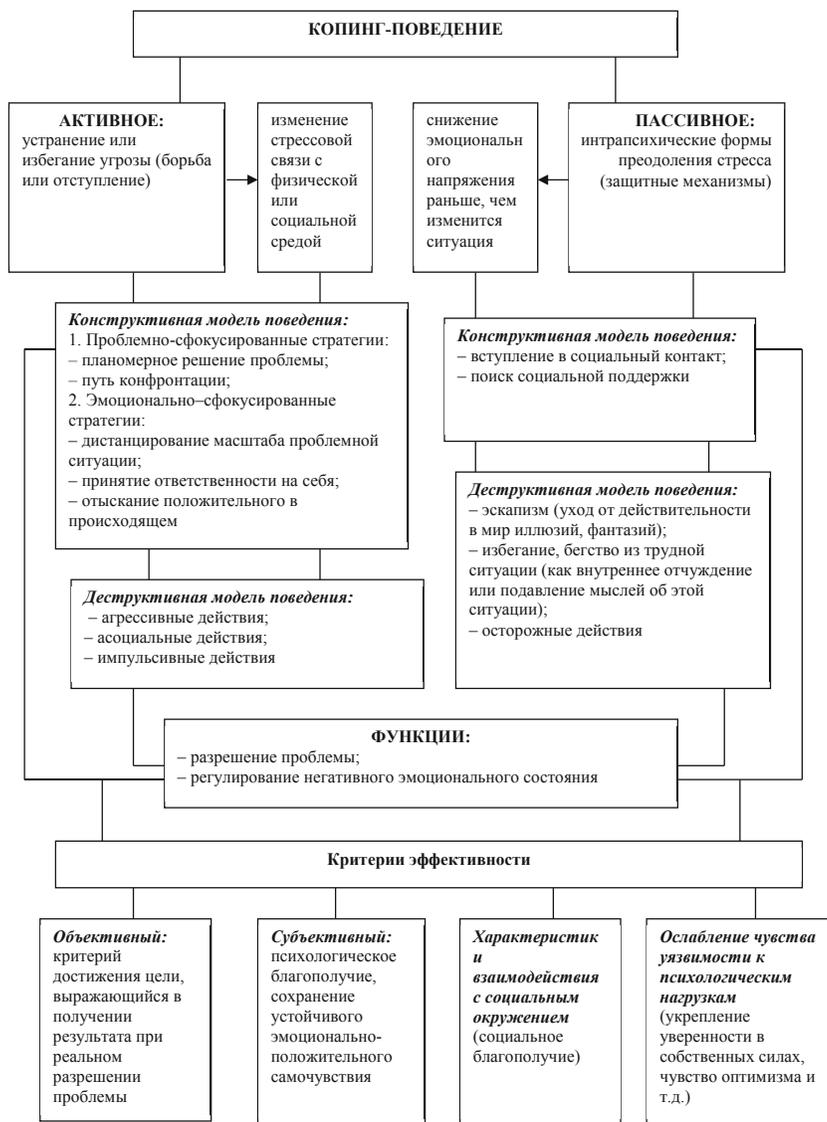
Отрицание – игнорирование потенциально тревожной информации. Человек старается избегать всего, что может травмировать его. Он так защищает свой внутренний мир. Поступающая информация не трансформируется, а отбрасывается. В этом случае человек не принимает ответственность на себя, не отстаивает свои мнения, позиции, интересы (там же).

Компенсация представляет собой одну из самых сложных зрелых и эффективных форм овладения сложными ситуациями и возможными способами саморазвития. При компенсации возможна частично осознанная рефлексия защиты. Компенсация приводит человека к работе над собой, своими недостатками, если у него сформирована мотивация саморазвития.

В целом механизмы психологической защиты могут являться основой формирования профессиональных деформаций личности и расцениваются как малоосознаваемые стратегии поведения. Они не участвуют в реализации активных стратегий поведения (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 79).

Копинг-стратегии подразумевают необходимость проявить *конструктивную активность*, пройти через критическую ситуацию, пережить событие, не уклоняясь от неприятностей (Анцыферова, 1994; Василюк, 1984). Основываясь на анализе научной литературы, мы можем констатировать, что общепризнанной классификации типов совладания не существует, однако большинство из них построены вокруг двух, предложенных Р. Лазарусом и С. Фолкманом, глобальных *типов совладания* со стрессом (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 80).

К первому типу относится проблемно-ориентированное совладание, связанное с разрешением стрессовой ситуации. Ко второму типу относится эмоционально-ориентированное совладание, которое преобладает в том случае, когда когнитивная оценка говорит о том, что ничего невозможно сделать. В зависимости от субъективной оценки возможности – невозможности что-то предпринять для изменения ситуации происходит выбор типа совладания. Р. Лазарус рассматривает копинг-стратегии как актуальные ответы личности на воспринимаемую угрозу, как способ управления стрессом. Относительно стабильные личностные характеристики людей, обеспечивающие психологический фон для преодоления стресса и способствующие развитию копинг-стратегий, рассматриваются как преодолевающее стресс поведение, как копинг-ресурсы – средовые (например, социальная поддержка) и личностные (локус контроля, «Я-концепция», эмпатия и т. д.) (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 80–81).



**Рис. 1.** Виды, функции и критерии эффективности копинг-поведения

В отечественной психологии термин «coping» появился в 1990-е годы, и переводили его как «купирование» (Л. С. Китаев-Смык), психологическое преодоление (В. А. Ташлыков, В. А. Бодров, С. К. Нартова-Бочавер), адаптивное и, наконец, совладающее поведение (Л. И. Анцыферова). Большинство отечественных исследователей (А. Л. Журавлев,

Т. Л. Крюкова, Е. А. Сергиенко, Н. А. Сирота, В. М. Ялтонский и др.) под совладающим поведением понимают особый *вид социального поведения* человека, обеспечивающего или разрушающего его здоровье и благополучие (Крюкова, Журавлев, Сергиенко, 2008; Стресс, выгорание, совладание..., 2011). Оно позволяет субъекту справиться со стрессом или трудной жизненной ситуацией с помощью осознанных действий. Такое поведение направлено на активное взаимодействие с ситуацией – ее изменение (когда она поддается контролю) или приспособление к ней (в случае, когда ситуация не поддается контролю) (Журавлев, 2004).

Специалистами выделяются конструктивные и неконструктивные стратегии совладающего поведения. К первым относятся: достижение цели, обращение за помощью к другим людям, тщательное обдумывание проблемы и путей ее решения, изменение своего отношения к ситуации, изменения в себе самом, в системе собственных установок и стереотипов. Неконструктивные (деструктивные) – это пассивность, избегание, агрессивные реакции, импульсивное поведение, эмоциональные срывы и др.

Краткое содержание особенностей копинг-поведения отражено на рисунке 1, представляющем собой результат обобщения исследований стратегий копинг-поведения Л. И. Анцыферовой, Э. Ф. Зеера, Т. Л. Крюковой, Р. Лазаруса, Р. Райта, С. Хобфолла и ряда других ученых.

Данные формы копинг-поведения можно транслировать на менеджера компании. Об удачном преодолении трудной ситуации и эффективной адаптации можно говорить в том случае, если личность в своем поведении использует активную *просоциальную* стратегию преодоления, поскольку только в этом случае она накапливает индивидуальный опыт адаптации к изменяющимся условиям профессиональной деятельности (см. также: Бодров, Дикая, Журавлев, 2012; Личность профессионала..., 2013; Психология, управление, бизнес, 2016).

Для *пассивной* стратегии преодоления стрессовых ситуаций характерны процессы самоприпособления, подчинения личности интересам и требованиям среды. Такие люди (в данном случае менеджеры) не уверены в своей профессиональной компетентности, обнаруживают ригидность в освоении новых способов самореализации, не готовы к изменению образа жизни. Постоянная реализация пассивной стратегии порождает выученную беспомощность.

*Активная* стратегия преодоления характерна для менеджеров с оптимистическим мировоззрением, устойчивой положительной самооценкой, реалистичным подходом к жизни и отчетливо выраженной мотивацией достижения. Именно активная стратегия по-

ведения обеспечивает прогрессивное профессиональное развитие менеджера. Активность определяет, преобразует совокупность обстоятельств и направляет ход жизни. Проявление активности, целенаправленность действий, ответственность за принятие решений и поступки также способствуют профессиональному самосохранению личности. Выбор активной стратегии свидетельствует о зрелости личности (Феномен и категория зрелости в психологии, 2007). Рассматривая ее, Б. Г. Ананьев говорил о единстве внутренних ситуаций, тактик и стратегий поведения с общими идеями и мировоззрениями (Ананьев, 2001, с. 179–180).

*Конструктивное* поведение характеризуется стремлением уладить конфликтную ситуацию, поведение при этом нацелено на поиск приемлемого решения, отличается выдержкой и самообладанием, открытостью и лаконичностью.

*Деструктивное* поведение, в свою очередь, отражает низкую степень социализации личности, избегание социума, плохую адаптацию к внутренним и внешним условиям. У личности проявляется отсутствие навыков поведения в ситуации конфронтации, излишнее эмоционирование.

Эффективность копинга проявляется в достижении цели, выражающейся в получении результата при реальном разрешении проблемы, психологическом благополучии, сохранении устойчивого эмоционально-положительного самочувствия, а также социальном благополучии и укреплении уверенности в собственных силах.

Таким образом, если человеку не удастся справиться с кризисами как естественным сопровождением профессионального развития, то могут возникать разнообразные профессионально обусловленные деформации, т. е. искажение конфигурации личностного профиля за счет угасания позитивных установок и усиления негативного отношения к себе или другим людям. Профессиональное развитие личности достигается за счет осуществления активной стратегии поведения в критических профессиональных ситуациях (см. также: Личность профессионала в современном мире, 2013; Методы психологического обеспечения, 2014; Служба социального развития предприятия, 1989). В процессе конструктивного профессионального развития личности растет ее целостность, интегративность психической организации, усиливается взаимосвязь различных свойств и характеристик, накапливаются новые потенциалы развития. Кризисы в профессиональном развитии — явление нормальное, естественное. Знание психологических механизмов, закономерностей и особенностей кризисных явлений позволяет учитывать и конструктивно их преодолевать (Жалагина, 2004; Зеер, Сыманюк,

2005). Решающее значение для продуктивного преодоления психологических барьеров имеет активность субъекта деятельности, его ответственность за свое профессиональное развитие. Выбор активной стратегии преодолевающего поведения свидетельствует о психологической зрелости личности.

## **Литература**

- Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001.
- Анциферова Л. И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–19.
- Бодров В. А., Дикая Л. Г., Журавлев А. Л.* Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: Основные направления и результаты современных исследований // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 9–32.
- Василюк Ф. Е.* Психология переживания: Анализ преодоления критических ситуаций. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1984.
- Жалагина Т. А.* Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза: Дис. ... докт. психол. наук. Тверь, 2004.
- Журавлев А. Л.* Психология управленческого взаимодействия: Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
- Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э.* Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие для вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.
- Крюкова Т. Л., Журавлев А. Л., Сергиенко Е. А.* Основные направления психологических исследований совладающего поведения (вместо предисловия) // Совладающее поведение: современное состояние и перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 7–19.
- Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Психология повседневного и травматического стресса: угрозы, последствия и совладание. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

- Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
- Служба социального развития предприятия: практическое пособие. М.: Наука, 1989.
- Стресс, выгорание, совладание в современном контексте. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Феномен и категория зрелости в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
- Menniger K.* The vital balance: The life process in mental health and illness. N. Y.: Macmillan, 1963.
- Murphy L.* Coping, vulnerability and resilience in childhood // Coping and adaptation / Ed. by G. V. Coelho. N. Y.: Basic Books, 1974. P. 69–100.
- White R. W.* Strategies of adaptation: An attempt at systematic description // Coping and adaptation. N. Y.: Basic Books, 1974. P. 47–68.

### **The use of psychological defense mechanisms and coping strategies in the process of overcoming difficult situations in professional development**

*T. A. Jalagina, A. V. Novotortseva (Tver)*

Tver state University

The article is devoted to the consideration of professional deformation of personality as a holistic system understanding of interrelated elements in three spaces of personal and professional life: personality, activity, relations. The study of professional deformation of the individual is based on the understanding of the uniqueness and inconsistency of the process of development of the subject of labor. Personality changes occur in the holistic process of life, including as a basic component of the content achieved. The semantic component of the article is the provision that individuals tend to strive to preserve the basic system of models of perception of the world, which has proved its adequacy to the outside world. Therefore, changes that lead, for various reasons, to the surrender of the conquered positions in life, often lead to professional deformation of the individual. Overcoming the crisis requires from the individual a professionally-oriented act and mentally competent self-perception in order to find a constructive solution to the crisis. An important role in this belongs to the mechanisms of psychological protection and coping strategies.

*Keywords:* psychological protection, coping strategy, professional deformation of the personality, coping behavior, professional development of the personality, overcoming of the crisis phenomena.

## О конструктивности субъектного педагога

*Л. В. Марищук\*, Т. И. Юхновец\*\* (Минск)*

*\* Минский филиал Российского государственного социального университета*

*\*\* Институт инклюзивного образования Белорусского государственного педагогического университета им. Максима Танка*

В статье обсуждается проблема конструктивности учителя как профессионально значимое качество, отражающее субъект-субъектные отношения в образовательном процессе. Актуализируются результаты теоретического анализа и обобщения исследовательских проектов в рамках деятельности РАН, выполненные А. В. Брушлинским. Демонстрируется экстраполяция научных идей А. В. Брушлинского в образовательное пространство и педагогическую деятельность современного педагога. Доказывается наличие проблемы специалиста в изменяющемся мире, сформулированной А. В. Брушлинским. Анализируется понимание субъектности Б. Г. Ананьевым, С. Л. Рубинштейном и К. А. Абульхановой-Славской. Представлено авторское понимание субъектности. Формулируются выводы о необходимости формирования субъектности личности как профессионально значимого ее качества.

*Ключевые слова:* субъектность, конструктивность, осознание противоречий, педагогическая деятельность, неопределенность, педагог.

Согласно представлениям А. В. Брушлинского, проблема психологии человека в изменяющемся мире характеризуется многоаспектностью, многоуровневостью, многоплановостью, многокомпонентностью, многозначностью. Необходимость в интеграционном подходе, — рассуждает ученый, — возникает в случае одновременного существования многих контекстов, сильных взаимных влияний структурных компонентов, существования многих правд с тенденциями приближения к истине, отсутствия абсолютов. Объединяющим моментом, основываясь на субъектно-деятельностной концепции С. Л. Рубин-

штейна и продолжая ее, А. В. Брушлинский предлагает рассматривать понятие субъекта как высший уровень развития и личности, и индивидуальности (Журавлев, 2004).

По мнению Б. Г. Ананьева (Ананьев, 1968), единство биологического и социального в человеке обеспечивается единством таких его макрохарактеристик, как индивид, личность, субъект и индивидуальность. Индивид — человек как единичный представитель биологического вида *homo sapiens* и отдельного типа, выделяемого в его рамках. Комплекс индивидуальных признаков человека составляют темперамент, задатки, конституция, половые особенности, биогенные потребности, сенсомоторная координация, метаболизм, нейродинамика. Личность — человек как представитель какого-либо типа социальной общности, носитель общественного сознания. Комплекс личностных признаков человека включает направленность, склонности, социогенные потребности, структура общения, социальный статус, притязания, социальные роли, этнические особенности. Субъект — человек как субъект определенного вида деятельности; характеристика человека через структуру различных типов человеческой активности (труд, общение, познание, игра, спорт). Субъектные его признаки: характер, способности, структура деятельности, психогенные потребности, конативные, креативные, когнитивные, аффективные процессы. Индивидуальность — человек как единичный вариант реализации тех возможностей, которые встречались на его жизненном пути; неповторимое, уникальное сочетание черт индивида, личности и субъекта. Совокупность индивидуальных признаков человека составляют: совесть, самосознание, самоопределение, саморегуляция, самоидентификация, самочувствие, самооценка.

Иначе говоря, в качестве «субъекта жизнедеятельности» (Рубинштейн, 1957) Б. Г. Ананьев (Ананьев, 1968) рассматривает индивидуальность как высший уровень развития личности. В этом взгляды ученых совпадают, но всегда ли личность субъектна, коль скоро речь идет о характеристике со стороны деятельности? Пьяница, бездельник, лентяй — личности? да, опустившиеся, незрелые, маргиналы. Они субъекты деятельности? нет, но субъекты жизнедеятельности, ибо выбрали свой путь и ему следуют, плывя по течению. «Важнейшей характеристикой личности как субъекта жизнедеятельности является знание того, чего она хочет, своих возможностей, а главное — что она может и как далеко пойдет ради своих жизненных принципов» (Абульханова-Славская, 1980, с. 143).

Вслед за С. Л. Рубинштейном (Рубинштейн, 1957), полагается важнейшей характеристикой субъекта (и жизнедеятельности, и деятельности) ответственность за результат своих поступков и действий.

Под ответственностью он понимает не только «возможность осознать все последствия содеянного, но и ответственность за все... упущенное... в связи с необратимостью жизни, в связи с тем, что каждое совершающееся сейчас действие детерминировано необратимо». Субъект жизнедеятельности способен «детерминировать жизнь в момент ее осуществления, по ходу ее осуществления, вплоть до... радикального изменения направления жизни» (Абульханова-Славская, 1989, с. 225).

Ответственность связана с активностью и способностью к саморегуляции, не столько эмоционально-волевой устойчивостью, хотя она очень важна как в экстремальных ситуациях, так и при взаимодействиях, сколько с самокритичностью, позволяющей адекватно оценить направление собственной активности и даже изменить ее, как было сказано выше. Отметим, что деятельность, в случае осознания ее бесперспективности или асоциальной направленности, может быть прекращена, поведение — изменено. Проблемы жизнедеятельности иные — «определить и удержать особенную траекторию жизненного движения. <...> личность самоопределяется не только по отношению к событиям (и к собственным поступкам, желаниям и т. д.), но и по отношению к ходу жизни в целом. Она начинает все более последовательно проводить свою линию в жизни» (Абульханова-Славская, 1980, с. 142).

В изменяющемся обществе актуализируются разнообразные варианты индивидуально-психологического и социально-психологического развития. На рубеже веков под руководством К. А. Абульхановой-Славской проведено исследование способов личностного осознания своего отношения с обществом (Брушлинский, 2003). Результатом явилось обнаружение трех типов личностей: использующих в своих интересах других людей и общество в целом; созидающих себя и другого человека во взаимодействии и созерцателей, пассивно наблюдающих за событиями даже собственной жизни. В первую группу вошли 44% всех испытуемых, уже, как правило, работающих людей, среди которых было много предпринимателей. Их отличало отсутствие противоречий в понимании себя и мира. Исходя из позиции С. Л. Рубинштейна и К. А. Абульхановой-Славской эти люди — субъекты. Объем второй группы составил 27% выборки, состоял в основном из студентов, характеризующаясь созидательным, субъектным отношением к себе и миру и противоречивым сознанием. Третью группу составили созерцатели — 23% выборки, считавших себя объектом социальных манипуляций. Им свойственно внутренне непротиворечивое осознание себя в обществе. Можно ли их назвать субъектами? Согласно мнению А. В. Брушлинского, такая позиция противоречит нуждам общественного развития. Мы счи-

таем, что общественная жизнь этих людей имеет как минимум два контекста, так как наряду с вышеназванной функцией, она континуально дополняет социальную позицию первой группы испытуемых, являясь предметом их деструктивных влияний.

А. В. Брушлинский, обобщая экспериментальные исследования, составил индивидуально-психологические портреты российских предпринимателей начала XXI века, выделив характерные для них индивидуально- и социально-психологические проблемы (Брушлинский, 2003). Им свойственно позитивное социальное самопредъявление, сочетающееся с различными внутренними смыслами (не всегда гуманными); целеустремленность, настойчивость в реализации своих стремлений; высокая мотивация достижения, самостоятельность, независимость; открытость возможностям и способность их инициировать; готовность к рискованному поведению и способность его реализовывать; высокая жизнестойкость даже в инородных условиях (например, ведение бизнеса в другой стране). Наряду с этими сильными сторонами их личности, проявляются слабые, среди которых ведущей является проблема доверия как детерминанта снижения качества психологической жизни человека. В социально-психологическом аспекте эта проблема умножается в N-ное количество раз, что приводит в условиях коллектива к резкому увеличению противоречий как источников конфликтов. Ситуация взаимодействия не доверяющих друг другу людей в нестабильной обстановке требует специального изучения в каждом конкретном случае для формирования способностей, свойств, умений предотвращать, разрешать конфликты, учиться разрешать их конструктивно, а также разработки мер, смягчающих последствия (Брушлинский, 2003).

Анализ результатов исследований, обобщенных А. В. Брушлинским, демонстрирует, что субъект-субъектные отношения свойственны студентам — активно созревающим индивидуальностям, их осознание себя и своих отношений с другими людьми имеет противоречивый характер, тогда как зрелые граждане занимают полярные позиции в субъект-объектных отношениях, и их осознание взаимоотношений с обществом, в целом, не противоречиво.

Экстраполируем полученные результаты в сферу педагогической деятельности, где в качестве эталона приняты субъект-субъектные отношения в межличностном пространстве, складывающемся между учителем и учеником, независимо от возраста, обеспечивающие психологическое, духовное развитие и самосовершенствование обоих. Возникает вопрос: как удастся учителю согласовать два диаметрально противоположных подхода — субъект-субъектный и субъект-объектный — часто находясь в положении объекта, когда

обучающийся является субъектом (по результатам научных исследований А. В. Брушлинского позиция субъекта складывается к 10–12-летнему возрасту). Отметим, что в наших исследованиях субъектности студентов (Маришук, 2004), только половина из них (48% студентов Белорусского государственного университета физической культуры и 52% – Белорусского государственного педагогического университета) оказались субъектами учебно-профессиональной деятельности. А. В. Брушлинский видит решение поставленного выше вопроса в развитии умений выстраивать конструктивную стратегию взаимодействия. Она выражается в стремлении к достижению компромиссов, взаимной уступчивости на основе договоренности; в умении объективно воспринимать противоположную сторону, апеллировать к чувству собственного достоинства своего и партнера, увидеть, распознать сильные, необходимые для решения проблемы, стороны участвующих личностей, выполнять взаимные обязательства и договоренности на основе развитой нравственности. Он неоднократно подчеркивает, что конструктивность – важное личностное качество, требующее огромной внутренней работы от всех участников ситуации взаимодействия для преодоления межличностных барьеров на пути к взаимопониманию и сотрудничеству. Иначе говоря, активности, ответственности и саморегуляции субъекта.

А. В. Брушлинский описал еще один интересный эффект на примере деятельности оператора, названный им конструктивный «провал», когда в течение непродолжительного времени при совершении ошибки не меняется течение и результативность деятельности. Ученый объяснил этот феномен возможностью контроля эмоциональных переживаний. На наш взгляд, вслед за А. В. Брушлинским, осознание этого аспекта педагогической деятельности предоставляет учителю резервные возможности в самосовершенствовании и повышении эффективности труда, снимая «ореол безгрешности», страх совершить ошибку, принятия, исправления, коррекции своих ошибок.

Сравнение словарных статей, посвященных этому вопросу, и понимания конструктивности А. В. Брушлинским позволяет отметить существенную разницу. Так, понятие конструктивности рассматривается в словарях следующим образом. В современном словаре русского языка под конструктивностью понимается: 1. Конструкция. 2. Создающий основу для дальнейшей работы; плодотворный (2 зн.), результативный (1 зн.) (Современный словарь русского языка, 2007). В Большой энциклопедии «конструктивная логика объясняется как направление мысли, развивающееся в соответствии с принципами конструктивного направления, которые предполагают возможности эффективного построения объектов, притом существование

таких объектов утверждается в высказываниях (Большая энциклопедия, 2006), т. е. подчеркивается момент конгруэнтности внутренней направленности и внешнего выражения. В педагогическом энциклопедическом словаре конструирование (от *лат.* *con-struo, struxi, structum, ere* – составлять, создавать, строить) – в процессе обучения выступает как средство углубления, расширения полученных теоретических знаний и развитие творческих способностей, изобретательских интересов и склонностей учащихся. Различают конструирование умственное (система мыслительных операций), графическое (выполнение эскизов, схем и т. д.), предметно-манипулятивное (моделирование или постройка опытного образца устройства практического назначения). Все виды конструирования взаимосвязаны (Педагогический энциклопедический словарь, 2003).

Обобщение результатов анализа словарных статей приводит к мысли о том, что в них подчеркивается технологический аспект в ущерб психологическому, при котором отсутствует апелляция к самосознанию, нравственности развивающейся личности, ее переживаниям, в том числе, связанными с проживанием времени своей жизни, системы отношений с миром. Эти стороны конструктивности как сложной, динамичной, межличностной системы удалось очертить А. В. Брушлинскому как представителю научной школы С. Л. Рубинштейна.

Продолжая анализ этого вопроса, можно выделить субъектность личности как качество, свойство, способность конструирования собственного внутреннего мира и внешнее конструирование как искусство воспитания другого субъекта. В этом смысле употребляет термин конструирование Н. В. Кузьмина (Кузьмина, 1990), перечисляя функциональные элементы индивидуальной педагогической деятельности: исследовательский, проектировочный, конструктивный, коммуникативный, организаторский и среди способностей – конструктивные способности, проявляющиеся в создании творческой атмосферы сотрудничества, деятельности, в чувствительности к построению урока, в наибольшей степени соответствующего заданной цели развития и саморазвития обучающегося.

При ближайшем рассмотрении труда педагога, обнаруживаются дополнительные трудности в реализации конструктивности, детерминированные: уровнем нравственного развития ребенка, подростка, их родителей, всей социальной микро-, мезо- и макросреды; практически низкая вероятность одновременного присутствия всех субъектов-участников образовательного пространства и организации открытого обсуждения актуальных тем и вопросов, т. е. сочетание непосредственного и опосредованного общения.

Таким образом, в психологии накоплены знания о различных видах конструктивности, их структуре, динамике, уровне организации, степени распространенности, взаимосвязи с другими личностными свойствами и качествами. Можно предположить наличие целого проблемного поля относительно конструктивности профессиональной деятельности учителя в современном, интенсивно изменяющемся мире, когда необходимо согласовывать, казалось бы, не сочетаемые феномены, например, субъект-субъектный и субъект-объектный подходы и обучать этому других людей в динамичных, нестандартных (особенно, по отношению к идеальным моделям) условиях жизни.

Под субъектностью понимается активность личности, направленная на саморазвитие и самопреобразование в процессе деятельности; принятие ответственности за ее результаты. На наш взгляд, конструктивность как качество субъектной личности представляет собой профессионально значимое качество современного педагога, позволяющее ему способствовать становлению учащихся субъектами учебной деятельности.

## Литература

- Абульханова-Славская К. А.* Деятельность и психология личности. М.: Наука, 1980.
- Абульханова-Славская К. А.* Философско-психологическая концепция С. Л. Рубинштейна: к 100-летию со дня рождения / К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский; отв. ред. Е. А. Будилова. М.: Наука, 1989.
- Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. Л.: Изд-во ЛГУ, 1968.
- Большая энциклопедия. В 62 т. Т. 23. М.: Терра, 2006.
- Брушлинский А. В.* Проблемы психологии субъекта. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1994.
- Брушлинский А. В.* Психология субъекта / Отв. ред. проф. В. В. Занков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН»; СПб.: Алетейя, 2003.
- Кузьмина Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высшая школа, 1990.
- Марищук Л. В.* Обучение в аспирантуре – проблема акмеологии // Качество высшего педагогического образования: проблемы и пути повышения: Материалы Международной научно-практической конференции / Отв. ред. Н. А. Березовин. Минск, 2004. С. 186–189.
- Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад; редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др. М.: Большая российская энциклопедия, 2003. С. 127.
- Рубинштейн С. Л.* Бытие и сознание. М.: Изд-во АН СССР, 1957.

## **About a constructivity of subjective pedagogue**

*L. V. Marischuk\**, *T. I. Yukhnovets\*\** (Minsk)

*\* Russian State Social University, Minsk filial*

*\*\* Inclusive Education Institute of Belorussian State Pedagogical University named after M. Tank*

Pedagogue's constructivity as a professional significant quality reflected subject-subject relationship in educational process discussed in this article. Theoretical analysis and synthesis of investigation projects realized by A. V. Brushlinsky results actualized. scientific ideas extrapolation to educational space and pedagogical activity realized. An existence of specialist's problem in a transforming world, formulated by A. V. Brushlinsky, proved. Points of view of soviet scientists on subjectivity analyzed. Authors' point of view on subjectivity represented. Conclusions on person's subjectivity forming necessity as a professional significant quality formulated.

*Keywords:* subjectivity, constructivity, to realize contradictions, educational activity, uncertainty, pedagogue.

## **Исследования стресса и методов совладания на разных этапах развития профессионала**

*С. М. Шингаев (Санкт-Петербург)*

*Санкт-Петербургская академия  
постдипломного педагогического образования*

В статье приводятся данные исследования стресса и методов совладания со стрессом на разных этапах профессионального пути менеджера. Выделены основные симптомы стресса и способы снятия стресса. В качестве методологической основы исследования взята концепция психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров.

*Ключевые слова:* профессиональное здоровье, менеджеры, симптомы стресса, методы совладания.

В западной и отечественной психологии разработан целый ряд подходов к периодизации развития профессионала (Э. Гинцберг (по: Рубинштейн, 1997), Дж. Сьюпер (1957, 1971), Д. Холланд (1968), Р. Хейвигхерст (1964). М. Вудкок и Д. Фрэнсис (1991), Г. С. Никифоров (1989), В. Д. Шадриков (1982), А. Т. Ростунов (1984), Э. Ф. Зеер (2003), Ю. П. Поваренков (2002), А. К. Маркова (1996), Е. А. Климов (1996), С. А. Дружилов (2003) и др.). Их анализ позволяет нам говорить о двух достаточно хорошо оформленных направлениях, в которых присутствует идея развития профессионала в деятельности. В первом случае речь идет об оценке профессионально важных качеств на разных этапах профессионального пути человека (чаще всего — на этапе профотбора), а во втором случае — о динамике становления профессионала. Понятно, что оба этих направления не исчерпывают всего содержания, всех возможностей заявленной темы. Отметим, что, рассматривая этапы развития профессионала, мы неизбежно выходим на изучение тех изменений психологических характеристик человека, которые сопровождают его от одного этапа к другому.

В рамках концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров (Шингаев, 2007, 2008, 2011, 2013, 2014) нами было проведено исследование стресса и методов совладания со стрессом на разных этапах профессионального пути менеджера. Общая выборка насчитывала 1509 чел. (школьники, выбирающие профессию менеджера; студенты, обучающиеся по направлению «Менеджмент»; менеджеры; менеджеры предпенсионного возраста, завершающие профессиональную карьеру; пенсионеры, занимавшие в своей профессиональной деятельности управленческие должности).

При сборе эмпирического материала применялись методы наблюдения, опроса, анкетирования, тестирования. Для исследования стресса и методов совладания со стрессом использовались: шкала диагностики поведения типа А С. Д. Положенцева, Д. А. Руднева (Березовская, 2001, с. 10), опросник *Strategies of Coping with Stress Situations (SACS)* С. Хобфолла «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (Практикум по психологии менеджмента..., 2001), копинг-тест Р. Лазаруса и С. Фолкмана, опросник *Arbeitsbezogenes Verhaltens und Erlebensmuster (AVEM)* У. Шааршмидта и А. Фишера (Schaarschmidt, Fischer, 1997), опросник К. Маслач и С. Джексона (адаптация Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой) (Водопьянова, Старченкова, 2005), авторские методики «Симптомы стресса», «Способы снятия стресса» (Шингаев, 2014).

Установлено, что симптомы стресса у менеджеров на разных этапах профессионального пути включают в себя типичную, инвариантную составляющую, присущую каждому этапу, и вариативную составляющую, обусловленную спецификой конкретного этапа.

Типичные проявления стресса у менеджеров на всех этапах профессионального пути – чувство усталости (оно занимает первые места в структуре симптомов стресса у менеджеров, начиная от «входа» в профессию, периода адаптации, а также этапа регулярной профессиональной деятельности, повышения квалификации, у людей предпенсионного и пенсионного возраста); мышечное напряжение; нарушения сна.

У школьников уровень стресса и методы совладания нами не изучался. Одновременно в ходе опроса установлено, что 37% школьников считают, что вполне достаточно заботятся о своем здоровье, 50% – не вполне достаточно, 13% – недостаточно. При этом более 90% школьников уверены, что уровень их здоровья соответствует требованиям выбранной профессии. Возникает рассогласование: с одной стороны, школьники высоко оценивают соответствие собственного здоровья требованиям профессии, а с другой сторо-

ны, больше половины опрошенных честно признаются, что заботятся о своем здоровье недостаточно или не вполне достаточно. Это может свидетельствовать о неадекватности самооценки учащихся на этапе выбора профессии и, как следствие, закладываемом фундаменте для возникновения в последующем таких профессиональных заболеваний, как синдром хронической усталости, профессиональное выгорание и др.

Парадоксальная ситуация обнаружена при изучении стресса у студентов 1 и 5 курсов. Типичные проявления стресса у студентов 1 курса: подавленное настроение (его отмечают у себя 71% респондентов), повышенная раздражительность (68%), чувство усталости (64%), чрезмерно сильная и быстрая смена настроения (57%), нарушения сна и невозможность сосредоточить внимание на работе/учебе (54%).

Для большинства студентов здоровье представляет собой скорее всего ценность инструментального порядка, нежели фундаментального, оно выступает как средство достижения успеха в выбранной профессии. Не случайно, более 39% опрошенных первокурсников утверждают, что «стабильное здоровье важно при продвижении по службе»; «оно позволяет лучше переносить стресс, возникающий в ходе работы»; «от физического и психологического самочувствия менеджера зависит его производительность»; «работа менеджера требует больших затрат сил, терпения».

От первого к пятому курсу увеличивается осознание студентами влияния такого фактора риска, как «стрессы на работе» (с 37% на 1 курсе до 79% на 5-м). Различия достоверны на уровне значимости  $p < 0,01$  (критерий Фишера  $\varphi^* = 4,01$ ).

По мере продвижения от первого к пятому курсу на этапе профессиональной подготовки меняется структура способов снятия стресса у будущих менеджеров (таблица 1).

Структура способов снятия стресса может рассматриваться как поведенческая платформа, позволяющая справляться с вызовами и требованиями профессиональной среды, с которыми столкнутся студенты, придя в профессию. Ведущим способом как на первом, так и на пятом курсе выступает общение с друзьями, стремление выговориться с близкими людьми. Тем самым уже в студенческие годы закладывается навык поиска поддержки у друзей, близких людей в решении сложных проблем, которые будут возникать в профессиональной деятельности. К чаще всего используемым способам снятия стресса студенты относят также музыку, юмор и смех, прогулки, хобби, сон. При этом время, отводимое на сон, существенно не меняется (6,8 часа на 1 курсе и 6,7 часа на 5 курсе).

**Таблица 1**

Способы снятия стресса студентов 1 и 5 курсов (ранговые ряды)

	<b>1 курс</b>	<b>5 курс</b>
юмор, смех	3	3
экстрим	21	21
чтение	16	18
физическая активность, спорт	8	15
телевизор	15	20
сон	4	4
секс	9	11
общение с родственниками	14	17
общение с друзьями	2	1
путешествия	17	13
прогулки	6	8
поездки за город на природу	11	5
шопинг	13	6
музыка	1	2
медикаменты	23	22
курение	19	16
йога	22	19
загрузить себя работой	20	13
хобби	7	9
еда	10	10
домашние животные	12	14
вода (баня, сауна, душ, ванна)	5	12
алкоголь	18	7

Среди редко используемых способов вне зависимости от курса обучения: экстремальные виды спорта, прием медикаментов, просмотр телепередач, занятия йогой, чтение, курение, стремление загрузить себя работой.

К пятому курсу по сравнению с первым курсом вырастает значимость таких способов, как алкоголь (с 18 на 7 место), шопинг (с 13 на 6), поездки за город на природу (с 11 на 5). Алкоголь как способ быстрого расслабления в совокупности с его доступностью парадоксально воспринимается студентами как более эффективное средство в борьбе со стрессом, нежели спорт. Одновременно снижается значимость физической активности (с 8 на 15 место) и водных процедур (с 5 на 12). Снижение физической активности, обусловленное в том числе и недостаточно развитой системой физической подготовки в вузах, может оказаться серьезным препятствием на дальнейшем профессиональном пути менеджера, где высокий уровень нагрузок на работе не сможет компенсироваться заложенными в студенческие годы физическими показателями здоровья.

На вопрос «Если бы в сутках было на 1 час больше, на что бы вы его потратили?» студенты 1 курса чаще всего упоминают: общение, отдых, секс, сон, спорт; студенты 5 курса: общение, отдых, секс, сон, творчество, укрепление своего здоровья. К выходу из профессии все меньше и меньше будущих менеджеров воспринимают спорт и физическую активность как возможный инструмент укрепления своего здоровья, вместе с тем появление таких вариантов, как творчество и в целом стремление укреплять свое здоровье воспринимается как позитивная тенденция в формировании профессионального здоровья менеджеров.

Основные копинг-стратегии, используемые студентами 1 курса (измеряемые по методике SACS), — это поиск социальной поддержки и агрессивные действия. Выявлена тенденция к частому использованию также таких стратегий, как принятие ответственности и планирование решения проблемы (по копинг-тесту Р. Лазаруса и С. Фолкмана).

У молодых менеджеров, проходящих адаптацию к профессии (с трудовым стажем до 2 лет), и у опытных менеджеров, повышающих свою квалификацию и отработавших по специальности не менее 14 лет, дополнительно к вышеперечисленным симптомам (чувство усталости, мышечное напряжение; нарушения сна) добавляются повышенная раздражительность и подавленное настроение.

Основными факторами риска профессиональной деятельности, негативно влияющими на здоровье, по мнению молодых менеджеров, выступают сложности во взаимоотношениях на работе (с коллегами,

начальством, клиентами), большое количество контактов с разными людьми и, как следствие, частые межличностные конфликты, взаимодействие с обиженными, недовольными, раздраженными клиентами – эта группа факторов риска занимает 50% от всех перечисленных негативных сторон в работе молодых менеджеров.

Чем тяжелее проходит адаптационный период, тем мрачнее прогнозы молодых менеджеров. Установлено, что чем более стрессогенным считают они нынешний этап своей работы, тем больше, на их взгляд, работа забирает ресурсы их здоровья и менее успешно они проходят адаптацию к профессии ( $p < 0,05$ ). Одновременно в представлении молодых менеджеров есть устойчивая положительная связь между успешностью прохождения адаптационного периода и успешностью в профессиональной деятельности ( $p < 0,01$ ).

Отвечая на вопрос «Если взять за 100% ресурс вашего здоровья, сколько сейчас „забирает“ ваша работа?» молодые менеджеры в среднем дают 47,7%; на вопрос «Оцените, насколько стрессогенным является нынешний этап вашей работы» – 50,6%. По мнению адаптантов, этап адаптации забирает в среднем почти половину имеющегося здоровья. На наш взгляд, «плата» за профессиональную компетентность не должна быть чрезмерной, а, следовательно, необходимо на уровне руководства организации разрабатывать перечень шагов по менее стрессогенному прохождению молодыми менеджерами этапа адаптации к профессии. Адаптация может быть успешной при оптимальных затратах здоровья: сколько здоровья отдаем и как успешно справляемся со своими обязанностями.

«Платой» за эту адаптацию, как правило, выступают симптомы стресса, которые наблюдают у себя молодые менеджеры (косвенные индикаторы здоровья): чувство усталости (73% респондентов отмечают у себя этот симптом), повышенная раздражительность (44%), мышечное напряжение (40%), нарушения сна (33%), подавленное настроение (31%), немотивированное беспокойство по разным поводам (28%) и др.

Среди наиболее предпочтительных способов поддержания здорового образа жизни молодые менеджеры чаще всего используют правильное и здоровое питание (в том числе овсяная каша, фрукты и овощи, большое количество воды, минимум кофе, неупотребление газированных и энергетических напитков, фастфуда), прием витаминов (на это указали 20% респондентов) и физические упражнения (фитнес, по выходным сноуборд, бег, силовые упражнения, зарядка по утрам, футбол, бокс, теннис, лыжи, коньки, бейсджампинг, спортивное ориентирование, подниматься на этаж пешком, а не на лифте) – 19%. 14% избегают вредных привычек (курение и употребле-

ние алкоголя); 12% используют прогулки на свежем воздухе, часто за городом, в парке; 9% стараются выспаться и тем самым восстанавливать силы; по 6% стараются полноценно отдыхать в выходные и в отпуске, а также используют водные процедуры (бассейн, баня, сауна, душ). 7% ответили, что никак не заботятся о своем здоровье.

Сталкиваясь со стрессовыми ситуациями, молодые менеджеры чаще всего прибегают к следующим способам снятия стресса: общение с друзьями (78% респондентов применяют такой способ), сон и юмор (по 63%), музыка (58%), вода (бассейн, душ, баня, сауна) (53%). При этом они спят в среднем 6,75 часа; если бы в сутках было на 1 час больше, то молодые менеджеры хотели бы потратить это дополнительное время как на сон, так и на просто отдых и на общение с близкими друзьями.

Исследование структуры стресс-факторов в профессиональной деятельности менеджеров показало, что можно выделить 4 взаимосвязанные группы: организация и содержание профессиональной деятельности, профессиональная карьера, взаимоотношения на работе, внеорганизационные источники стресса, оплата труда. При этом основными стресс-факторами выступают: чрезмерная перегрузка, эмоциональное напряжение на работе; трудность выполняемой деятельности; дефицит времени, а также отвлечение внимания при выполнении профессиональной деятельности.

Обнаружены особенности восприятия менеджерами стрессовых факторов профессиональной деятельности в зависимости от пола и семейного положения. Мужчины больше, чем женщины, не удовлетворены перспективами своей служебной карьеры и неясно обозначенными обязанностями на работе. Они болезненнее реагируют на несбывшиеся надежды в профессии, чаще высказываются негативно в адрес руководства, более зависимы от проблем в семье.

Женатые (замужние) менеджеры в отличие от неженатых (незамужних, разведенных, холостых) острее воспринимают: негативное воздействие неблагоприятных факторов физической среды на работе; ситуации, связанные с отвлечением внимания, дефицитом времени при выполнении служебных обязанностей, а также ситуации, представляющие опасность для жизни и здоровья. Семейные менеджеры проявляют большее беспокойство о последствиях ошибочных действий, чаще испытывают страх совершить ошибку, считая при этом себя недостаточно профессиональными. Они чаще, чем неженатые сотрудники, воспринимают как стрессовый фактор неблагоприятное функциональное состояние организма в процессе выполнения деятельности. Ответственность за свои семьи, их благополучие порой вынуждает менеджеров мириться с негативными

факторами профессиональной деятельности, испытывая при этом чувство «заложенника» выполняемой работы. Семейные менеджеры острее реагируют на стрессовые факторы, связанные с взаимоотношениями на работе (с коллегами и подчиненными).

Анализ способов снятия стресса, сопровождающего профессиональную деятельность от «старта» и до «финиша», показывает их своеобразие, обусловленное как возрастными особенностями менеджеров, так и спецификой проходимого ими этапа (таблица 2).

У предпенсионеров повышенная раздражительность остается в первой «пятерке» главных симптомов стресса, но дополнительно появляются нарушения аппетита, немотивированное беспокойство по разным поводам, а на первое место выходит повышение артериального давления. Это обусловлено, как возрастными особенностями (у людей пожилого возраста повышение артериального давления встречается значительно чаще, чем у молодых), так и спецификой приближения этапа завершения профессиональной карьеры, ожиданием выхода на пенсию, неопределенностью будущего, что вызывает смутное ощущение беспокойства по тем или иным причинам.

У пенсионеров повышение артериального давления также остается ведущим симптомом стресса, одновременно уходит повышенная раздражительность, подавленное настроение, значительно меньше становится немотивированного беспокойства по разным поводам и нарушения аппетита. Это объясняется тем, что после выхода на пенсию и адаптации к жизни вне профессии, пенсионеры-бывшие менеджеры определяются с дальнейшими жизненными планами, как правило, сосредоточившись на домашних делах, даче, заботе о внуках и помощи детям, больше занимаются своим здоровьем, хобби, и, как следствие, нет такой раздражительности, которая была связана с профессиональной деятельностью, настроение выравнивается.

Выявлены следующие достоверные различия в симптоматике стресса (по критерию Фишера  $\varphi^*$ ). У пенсионеров значимо выше, чем у других менеджеров, проявляется мышечное напряжение (на уровне  $p < 0,01$ ); у пенсионеров больше, чем у предпенсионеров, нарушений сна (на уровне  $p < 0,08$ ); у пенсионеров больше, чем у опытных менеджеров, проявляется симптом «переедание» ( $p < 0,02$ ); у пенсионеров в сравнении с опытными менеджерами реже появляется подавленное настроение ( $p < 0,01$ ) и чувство усталости ( $p < 0,01$ ); у пенсионеров реже, чем у молодых менеджеров, фиксируется чрезмерно сильная и быстрая смена настроения ( $p < 0,01$ ). У пенсионеров и предпенсионеров по сравнению с молодыми менеджерами и опытными менеджерами значимо менее выражена неспособность чувствовать

**Таблица 2**  
Способы снятия стресса и поддержания профессионального здоровья менеджеров  
на разных этапах профессионального пути (ранговые ряды)

	Студенты 1 курса	Студенты 5 курса	Молодые менеджеры	Опытные менеджеры	Предпенсионеры	Пенсионеры
алкоголь	18	7	14	18	22	22
вода	5	12	5	2	1	3
домашние животные	12	14	16	13	9	10
еда	10	10	15	15	18	9
хобби	7	9	6	4	17	13
йога	22	19	20	19	24	23
курение	19	16	19	20	23	24
медикаменты	23	22	21	21	14	21
музыка	1	2	4	12	15	20
шопинг	13	6	17	14	16	18
поездки за город на природу	11	5	10	6	2	7
прогулки	6	8	9	16	7	5
продолжаю заниматься прежней деятельностью	–	–	–	–	20	8
просмотр телепередач	15	20	18	17	13	14

	Студенты 1 курса	Студенты 5 курса	Молодые менеджеры	Опытные менеджеры	Предпенсионеры	Пенсионеры
путешествия	17	13	12	8	12	15
общение с друзьями	2	1	1	1	5	6
общение с родственниками	14	17	11	11	10	2
освоение нового вида деятельности	–	–	–	–	21	16
секс	9	11	7	7	6	17
сон	4	4	2	5	3	11
физическая активность, спорт	8	15	8	9	4	1
чтение	16	18	13	10	8	4
экстрим	21	21	–	–	–	–
юмор, смех	3	3	3	3	11	12
религия	–	–	–	–	19	19
загрузить себя работой	20	13	–	–	–	–

симпатию к другим людям ( $p < 0,01$ ) и более выражены переживание ( $p < 0,02$ ), повышенное артериальное давление ( $p < 0,01$ ).

Среди ведущих способов, вне зависимости от возраста, – водные процедуры (баня, сауна, душ, бассейн) и общение с друзьями. Это, по существу, два универсальных способа. Вода – как возможность «смыть» накопившиеся проблемы, а также своеобразная форма «возвращения в лоно матери», в ту водную среду, в которой до своего рождения мы чувствовали себя в полной безопасности. Не случайно, когда человеку тяжело, ему предлагают именно попить, а не съесть кусочек хлеба. Общение с близкими людьми – это возможность снижения напряжения через проговаривание, перенос очага возбуждения из правого полушария, где формируются негативные стрессовые образы, в левой полушарии, ответственное, в частности, за речь, логические действия. Такое общение с друзьями способствует переключению мыслей и внимания со стрессовой ситуации.

По мере продвижения в профессии снижается значение алкоголя в общей системе антистрессовых инструментов, что, скорее всего, объясняется пониманием менеджерами ситуативной роли спиртных напитков, когда можно на время «заглушить» боль и отвлечься от рабочих проблем, но негативные последствия употребления алкоголя сильнее, а потому злоупотребление спиртными напитками менеджеры не поддерживают. Возрастными особенностями можно объяснить и уменьшение влияния юмора, смеха. Сон, игравший существенное значение для менеджеров в восстановлении сил на протяжении всего профессионального пути (как указывают многие менеджеры в анкетах – «непреходящее желание выспаться»), на пенсии не играет уже той роли, поскольку нет необходимости рано вставать, соблюдать режим дня, приходя на работу в строго назначенное время. Также уменьшается влияние музыки на самочувствие менеджера (с 1-го места в студенческие годы, когда будущие менеджеры не просто слушают, но и танцуют, поют под музыку – до 20-го места на пенсии).

Если в студенческие годы и в процессе профессиональной деятельности менеджеры с удовольствием отдаются любимому делу, увлечениям и хобби, то в предпенсионный период и на пенсии эти способы уходят на второй план, уступая место более широкому общению с родственниками, которому до этого не уделялось достаточно времени, а также чтению. Для пенсионеров физическая активность становится ведущим способом снятия стресса, возможностью продлить жизнь (работа по дому, на даче); они больше времени проводят на улице, на прогулках на свежем воздухе.

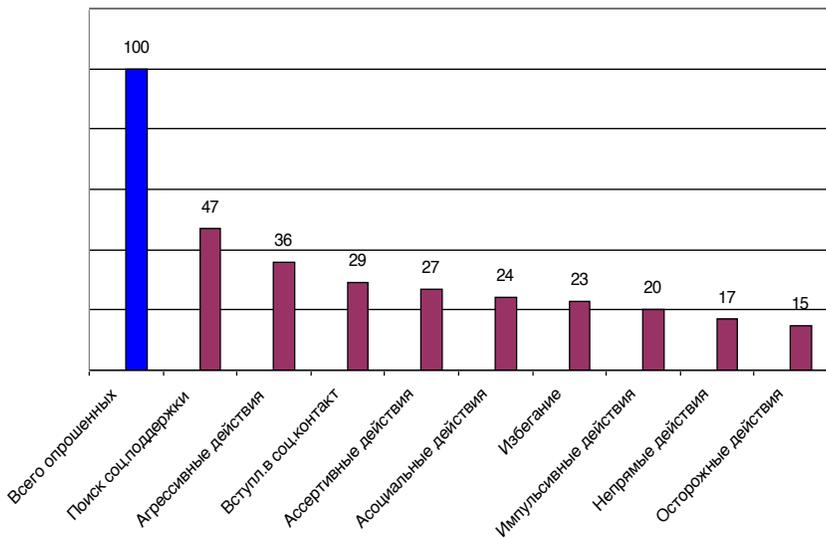
Вне зависимости от этапа профессиональной деятельности менеджеры редко используют такие способы, как:

- йога (скорее всего, эта форма психической саморегуляции, характерная для восточных культур, с трудом приживается в российской менеджерской среде, ведь для обучения устойчивым навыкам йоги, медитации, аутогенной тренировки (АТ) требуется много времени, которого у менеджеров не хватает; кроме того, у российских людей присутствует желание использовать те способы, которые дают быстрый эффект здесь и сейчас, стремление получить некую «волшебную палочку», с помощью которой можно немедленно решить ту или иную стрессовую ситуацию, а АТ, йога и медитация дают эффект только через длительные многодневные тренировки);
- курение (вместе с тем следует отметить, что осознание вреда табакокурения приводит к тому, что сейчас становится правилом хорошего тона в бизнес-среде ведение здорового образа жизни и, в частности, отсутствие привычки курить);
- прием медикаментов (менеджеры понимают, что регулярный прием лекарств может стать зависимостью и предпочитают естественные продукты, здоровую пищу и витамины).

Для поддержания здоровья и борьбы со стрессом на работе на этапе регулярной профессиональной деятельности российские менеджеры чаще всего используют те же способы, что и в целом все россияне (сравнительный анализ данных ВЦИОМ по россиянам и наших данных по российским менеджерам), однако эти способы занимают у менеджеров более важное место: общение с друзьями (43% россиян и 62% менеджеров), юмор (соответственно менее 3 и 53%), прогулки (менее 3 и 35%), поездки за город на природу (менее 3 и 49%), занятия спортом (менее 3 и 42%), музыку (19 и 38%), сон (20 и 38%), секс (3 и 38%), хобби (13 и 36%), шопинг (7 и 34%), водные процедуры (баня, сауна, душ, бассейн) (10 и 33%).

В стрессовых ситуациях менеджеры чаще всего используют следующие копинг-стратегии (измерения проводились по методике SACS): стратегию «Поиска социальной поддержки» (47% опрошенных), в меньшей степени – «Агрессивные действия» (36%), «Вступление в социальный контакт» (29%), «Ассертивные действия» (27%), «Асоциальные действия» (24%), «Избегание» (23%) (рисунок 1).

Менеджеры-женщины чаще менеджеров-мужчин в стрессовых ситуациях проявляют стратегии «Вступление в социальный контакт», «Поиск социальной поддержки», «Импульсивные действия» (на 0,5%



**Рис. 1.** Стратегии преодоления стрессовых ситуаций менеджерами (по методике SACS, в %)

уровне значимости) и реже – стратегию «Асоциальные действия» (на 0,05% уровне значимости).

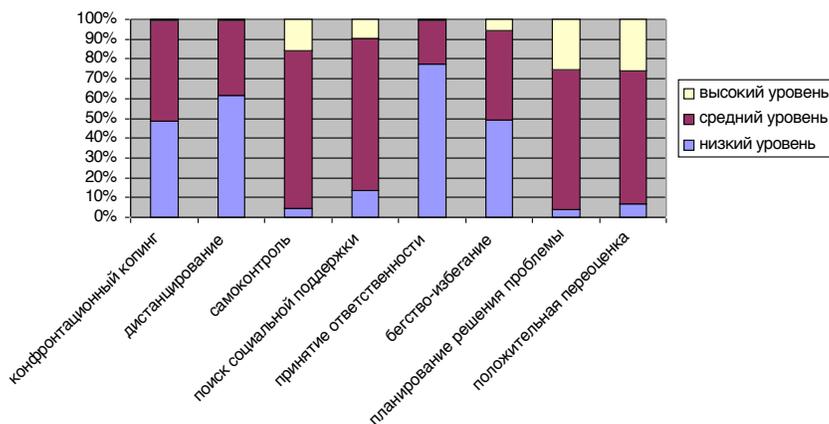
Чем старше менеджеры, тем реже они используют асоциальные и агрессивные действия в своей профессиональной деятельности и чаще – ассертивные действия и вступление в социальный контакт ( $p < 0,05$ ).

Менеджеры, относящиеся к личности поведения типа А, значительно чаще (на 1% уровне значимости) используют такие стратегии, как «Вступление в социальный контакт» ( $r = 0,321$ ), «Непрямые действия» ( $r = 0,236$ ), «Асоциальные действия» ( $r = 0,322$ ) и «Агрессивные действия» ( $r = 0,243$ ) и реже идут по пути «Избегания» ( $r = -0,207$ ). Стратегия «Избегание» отрицательно связана на 5% уровне значимости с продолжительностью рабочего дня ( $r = -0,21$ ).

Анализ корреляционных связей особенностей поведения личности типа А, проявляющихся у менеджеров ( $N = 334$ ), и стратегий преодоления стрессовых ситуаций, показывает следующее. Амбициозные менеджеры чаще всего применяют стратегии: «Ассертивные действия» ( $p < 0,01$ ), «Непрямые действия» ( $p < 0,01$ ), «Асоциальные действия» ( $p < 0,01$ ), «Агрессивные действия» ( $p < 0,01$ ); нетерпеливые менеджеры – «Непрямые действия» ( $p < 0,05$ ), «Асоциальные действия» ( $p < 0,01$ ), «Агрессивные действия» ( $p < 0,01$ ); энергичные менеджеры – «Ассертивные действия» ( $p < 0,01$ ), «Асоциальные действия»

( $p < 0,01$ ), не избегают трудных ситуаций ( $p < 0,01$ ); менеджеры, отличающиеся высоким уровнем враждебности, – «Непрямые действия» ( $p < 0,01$ ), «Асоциальные действия» ( $p < 0,01$ ), «Агрессивные действия» ( $p < 0,01$ ); менеджеры, испытывающие большое давление фактора времени в профессиональной деятельности, – «Импульсивные действия» ( $p < 0,01$ ), не идут по пути осторожных действий ( $p < 0,05$ ); менеджеры, отличающиеся специфичностью поведения, – «Непрямые действия» ( $p < 0,05$ ), «Асоциальные действия» ( $p < 0,05$ ), «Агрессивные действия» ( $p < 0,01$ ); менеджеры с высокой способностью к сдерживанию эмоций – редко используют «Агрессивные действия» ( $p < 0,01$ ), «Поиск социальной поддержки» ( $p < 0,01$ ); менеджеры с высоким уровнем развития соревновательности – «Непрямые действия» ( $p < 0,01$ ), «Асоциальные действия» ( $p < 0,01$ ); менеджеры, высоко вовлеченные в работу, – редко используют «Избегание» ( $p < 0,01$ ).

Измерения по методике Р. Лазаруса, С. Фолкмана показали, что для менеджеров характерно использование в основном таких копинг-стратегий, как «Самоконтроль», «Поиск социальной поддержки», «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка». Они не склонны идти на конфронтацию, сталкиваясь со сложными ситуациями, или избегать решения проблем (рисунок 2).



**Рис. 2.** Копинг-стратегии менеджеров (по методике Р. Лазаруса, С. Фолкмана)

Выявлены взаимосвязи симптомов стресса и используемых копинг-стратегий (по Р. Лазарусу, С. Фолкману) на 1 и 5% уровне значимости ( $N=160$ ).

Как показали наши исследования, в качестве основных способов борьбы со стрессом менеджеры используют: общение с друзьями (на это указали 62% опрошенных), юмор, смех (53%), поездки за город на природу (49%), занятия физической культурой и спортом (42%), музыку, сон, секс (по 38%), хобби (36%), прогулки, общение с родственниками (по 35%), шопинг (34%), водные процедуры (баня, сауна, душ, бассейн) (33%), путешествия (30%), чтение, употребление алкоголя (по 28%), работу (26%), общение с домашними животными (24%), просмотр телепередач (23%), курение (20%), еду (18%), экстремальные виды спорта (14%), йогу (7%), прием медикаментов (5%).

## **Выводы**

Основные симптомы стресса у менеджеров: повышенная раздражительность, периодически возникающее подавленное настроение, неспособность чувствовать симпатию к другим людям, нарушения сна, повышенное артериальное давление, невозможность сосредоточить внимание на работе, мышечное напряжение, нарушения аппетита и пищеварения;

В стрессовых ситуациях менеджеры чаще применяют следующие копинг-стратегии: «Поиск социальной поддержки», «Самоконтроль», «Планирование решения проблемы» и «Положительная переоценка». В качестве основных способов борьбы со стрессом менеджеры используют: общение с друзьями, юмор, смех, поездки за город на природу, занятия спортом, музыку, сон, секс, хобби.

## **Литература**

- Березовская Р. А.* Профессиональное здоровье менеджера // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 267–275.
- Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.
- Вудкок М., Фрэнсис Д.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика. М.: Дело, 1991.
- Дружилов С. А.* Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. 2003. № 4–5. С. 35–42. URL: <http://drusa-nvkz.narod.ru/drusibiria.html>.
- Зеер Э. Ф.* Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.

- Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
- Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
- Никифоров Г. С.* Психологическое обеспечение профессиональной деятельности // Работе с кадрами – научное обеспечение / Под ред. Ю. Н. Голубева. Л., 1989.
- Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
- Положенцев С. Д., Руднев Д. А.* Поведенческий фактор риска ишемической болезни сердца (тип А). Л.: Наука, 1990.
- Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2001.
- Ростунов А. Т.* Формирование профессиональной пригодности. Минск: Вышэйшая школа, 1984.
- Рубинштейн С. Л.* Человек и мир. М.: Наука, 1997.
- Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
- Шингаев С. М.* О разработке концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров // Вестник ДГУ. Вып. 4. «История. Педагогика. Психология». Махачкала, 2011. С. 212–217.
- Шингаев С. М.* Основные положения концепции психологического обеспечения профессионального здоровья менеджеров // Научное мнение. 2013. № 10. С. 281–285.
- Шингаев С. М.* Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджеров: Дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2014.
- Шингаев С. М.* Психологические исследования стресса в профессиональной деятельности менеджеров // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. Вып. 1. 2008. С. 270–274.
- Шингаев С. М.* Психологические исследования стрессоустойчивости менеджеров // Вестник психотерапии. 2007. № 20 (25). С. 9–18.
- Holland Y. L.* Explorations of a theory of vocational choice // J. Appl. Psychol. 1968. V. 52. № 1. P. 45–52.
- Schaarschmidt U., Fischer W.* AVEM – ein diagnostisches Instrument zur Differenzierung von Typen gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit // Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie. 1997. V. 18. Heft 3. S. 151–163.
- Super D. E.* Vocational development. N. Y.: Harper & Brothers, 1957.
- Super D. E.* Occupational psychology. London: Tavistock, 1971.

## **Researches of the stress and methods of mastering at different stages of development of the professional**

*S. M. Shingaev (St Petersburg)*

St Petersburg academy post-degree pedagogical education

The researches of a stress and methods of mastering a stress at different stages of a professional way of the manager are given in this article. The main symptoms of a stress and ways of removal of a stress are allocated. As a methodological basis of a research the concept of the psychological ensuring professional health of managers is taken.

*Keywords:* professional health, managers, stress symptoms, mastering methods.

## **Взаимосвязь ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости учителей в условиях повышенной напряженности труда**

*М. А. Титова (Москва)*

*МГУ им. М. В. Ломоносова*

Проведено актуальное исследование взаимосвязи ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости учителей в условиях повышенной напряженности труда. Выборка обследованных: 41 учитель. Диагностический пакет методик включал опросник «Тест жизнестойкости» С. Мадди, опросник трудового стресса Ч. Спилбергера, опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла, анкету для изучения средств восстановления работоспособности и оптимизации ФС на рабочем месте. В результате исследования выявлены взаимосвязи компонентов жизнестойкости и представлений о специфике стрессогенности трудовой ситуации, а также о типичных средствах и способах восстановления функционального состояния учителей.

*Ключевые слова:* трудовой стресс, стресс-резистентность, жизнестойкость, модели копинг-поведения, способы саморегуляции состояния.

В настоящее время труд учителя осложняется условиями повышенной напряженности в связи с перманентным внедрением широкомасштабных отраслевых и технологических изменений в образовании. В этой связи крайне актуальной становится необходимость изучения источников профессионального стресса, а также моделей копинг-поведения и средств восстановления функционального состояния как ресурсов, формирующих стресс-резистентность профессионала.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект «Жизнестойкость и стресс-резистентность субъекта труда как факторы успешности профессиональной деятельности сотрудников современных российских организаций» № 17-06-00994.

В связи с усилением внимания к повышению качества образования в школе предъявляются повышенные требования к ресурсам саморегуляции функционального состояния учителей. Эффективное функционирование этих ресурсов, как известно, обеспечивает стабильность адаптационных процессов, гибкую поддержку работоспособности, укрепление стрессоустойчивости и сохранение профессионального здоровья (Бодров, 2006; Кузнецова, Ерилова, Титова, 2010; Леонова, 2011), а также является ключевым предиктором профессиональной успешности сотрудников современных организаций (Моросанова, 2012).

В проведенных ранее исследованиях показано, что эффективная психологическая саморегуляция функционального состояния проявляется в преимущественном использовании моделей копинг-поведения, адекватных правилам организационного поведения и требованиям профессионального труда (Титова, 2016). Для профессионалов сферы образования такие правила предполагают использование социальных моделей поведения в противовес агрессивному и асоциальному поведению (там же).

Вероятно, выбор моделей поведения и способов оптимизации состояния связан с определенным уровнем сформированности компонентов жизнестойкости как системы убеждений о себе, о мире, об отношениях с миром, которая препятствует возникновению внутреннего напряжения в стрессовых ситуациях за счет стойкого совладания со стрессами и восприятия их как менее значимых (Леонтьев, Рассказова, 2006).

Важно отметить, что, как известно, труд учителя сопряжен не только с эмоционально-насыщенным взаимодействием с разными обучающимися (в том числе, с особыми возможностями здоровья), их родителями, коллегами и администрацией образовательного учреждения, но и с пролонгированными процессами реформирования системы образования (Титова, 2012а, б, 2016; Титова, Кузнецова, 2015). При этом внедрение новых форм и методов работы предполагает проведение обучения профессионалов и экспертизы качества применения полученных знаний на практике, что становится факторами повышенной кратковременной напряженности труда. Ключевыми становятся вопросы о выявлении эффективных средств и способов саморегуляции функционального состояния как ресурсов стресс-резистентности, а также об их взаимосвязи с компонентами жизнестойкости.

Целью данного исследования стало выявление взаимосвязи особенностей ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости учителей в условиях повышенной напряженности труда.

Задачами исследования стало: (1) определение особенностей ресурсов стресс-резистентности учителей школ, где обучаются, в том числе, дети с особыми возможностями здоровья, в условиях повышенной напряженности, а также (2) выявление взаимосвязи типичных ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости учителей. Объект исследования – ресурсы стресс-резистентности. В качестве предмета исследования рассматриваются типичные модели копинг-поведения, а также способы восстановления состояния на рабочем месте как ресурсы психологической саморегуляции функционального состояния учителей.

Основная гипотеза исследования состояла в следующем: особенности ресурсов стресс-резистентности, проявляющиеся в условиях повышенной напряженности кратковременного и пролонгированного типа, взаимосвязаны с компонентами жизнестойкости учителей. Дополнительно исследовались следующие гипотезы: (1) для учителей, работающих в условиях повышенной напряженности пролонгированного и кратковременного типа, характерны разные типично применяемые модели копинг-поведения и способы оптимизации состояния как ресурсы стресс-резистентности в зависимости от уровня выраженности профессионального стресса; (2) учителя с разным уровнем жизнестойкости используют принципиально разные средства и способы саморегуляции функционального состояния.

Представленное исследование выполнялось на профессиональном контингенте учителей общеобразовательных учреждений разных субъектов Российской Федерации. В исследовании принял участие 41 обследуемый: учителя начальных классов и учителя-предметники разного возраста (от 24 до 67 лет), со стажем работы (от 1 до 46 лет), 37 женщин и 4 мужчин, работающих в образовательных учреждениях, где обучаются, в том числе, дети с особыми возможностями здоровья. Исследование проводилось во время кратковременного повышения напряженности труда в ходе проведения обучения новым технологиям работы профессионалов и экспертизы полученных ими знаний, что предъявляло особые требования к ресурсам саморегуляции состояния.

Данные для исследования были собраны при помощи специально подобранного диагностического пакета методик, в который включены: (1) опросник трудового стресса Ч. Спилбергера в адаптации А. Б. Леоновой и С. Б. Величковской – для выявления значимых стрессоров и оценки общего уровня стрессогенности работы (А. Б. Леонова, С. Б. Величковская, 2002), (2) опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н. Е. Водопьяновой и Е. С. Старченковой – для сбора данных о типичных моделях ко-

пинг-поведения (Водопьянова, Старченкова, 2003), (3) анкета для изучения средств восстановления работоспособности и оптимизации ФС на рабочем месте (Кузнецова, 2004), (4) опросник «Тест жизнестойкости» С. Мадди в адаптации Д. А. Леонтьева, Е. И. Рассказовой – для оценки выраженности жизнестойкости и ее компонентов как системы убеждений человека, позволяющей успешно преодолевать стрессогенные ситуации, в том числе в профессиональной сфере (Леонтьев, Рассказова, 2006).

В результате анализа данных выявлен ряд типичных источников стресса, характерных для всех учителей выборки. Так, наиболее остро воспринимаются следующие источники стресса как: чрезмерная нагрузка по работе с документацией (среднее – 36,78, стандартное отклонение – 25,69), жесткие сроки исполнения работы (среднее – 31,13, стандартное отклонение – 22,42), отсутствие или недостаток личного времени (среднее – 30,98, стандартное отклонение – 25,21), отсутствие одобрения за выполненную работу (среднее – 27,54; стандартное отклонение – 23,78), несправедливость в оплате труда (среднее – 26,22; стандартное отклонение – 27,43), сверхурочная работа (среднее – 25,15; стандартное отклонение – 22,94), недостаточная поддержка со стороны руководства (среднее – 25,05, стандартное отклонение – 23,36). В целом по выборке уровень выраженности профессионального стресса средний. Субъективная оценка стрессогенности трудовой ситуации, скорее, благоприятная. Наглядно наиболее значимые данные описательной статистики представлены в таблице 1.

По результатам анализа описательной статистики данных для обследованных учителей выявлена средняя выраженность типичности применения разных моделей поведения, тем не менее, учителя отдают предпочтение социально-ориентированным моделям (поиск социальной поддержки, среднее – 23,32, стандартное отклонение – 4,17; вступление в социальный контакт, среднее – 22,34, стандартное отклонение – 4,09), что соответствует профессиональным нормам и правилам. В качестве наиболее типичных способов оптимизации состояния на рабочем месте учителя чаще всего применяют разговоры с коллегами (среднее – 2,65, стандартное отклонение – 0,8), перерывы для чашечки чая/кофе (среднее – 2,51, стандартное отклонение – 1,85), волевое усилие (среднее – 2,15, стандартное отклонение – 0,85), без отрыва от работы съесть что-нибудь (среднее – 2, стандартное отклонение – 0,92), полив цветов и уход за ними (среднее – 1,98, стандартное отклонение – 0,73), время для того, чтобы побыть наедине с собой (среднее – 1,93, стандартное отклонение – 0,65).

**Таблица 1**

Характерные для учителей показатели субъективной оценки трудовой ситуации, средств и способов оптимизации состояния и компонентов жизнестойкости

	Среднее	Стандартное отклонение
<i>Субъективная оценка стрессогенности трудовой ситуации</i>		
Чрезмерная работа с документацией	36,78	25,69
Жесткие срок исполнения работы	31,13	22,42
Отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха	30,98	25,21
Отсутствие одобрения за выполненную работу	27,54	23,78
Несправедливость в оплате труда	26,22	27,43
Сверхурочная работа	25,15	22,94
Недостаточная поддержка со стороны руководства	25,05	23,36
<i>Типичные средства и способы оптимизации функционального состояния</i>		
Ассертивное поведение	20,48	3,96
Вступление в социальный контакт	22,34	4,09
Поиск социальной поддержки	23,32	4,19
Осторожное поведение	20,73	3,64
Импульсивное поведение	18,38	4,17
Избегающее поведение	17,05	3,87
Манипулятивное поведение	17,59	3,88
Асоциальное поведение	13,76	4,02
Агрессивное поведение	17,3	4,6
Разговоры с коллегами	2,65	0,8
Перерывы для чашечки чая/кофе	2,51	1,85
Волевое усилие	2,15	0,85
Без отрыва от работы съесть что-нибудь	2	0,92
Полив цветов и уход за ними	1,98	0,73
Время для того, чтобы побыть наедине с собой	1,93	0,65
<i>Выраженность компонентов жизнестойкости</i>		
Вовлеченность	34,75	7,62
Контроль	26,93	5,7
Принятие риска	15,07	3,94
Жизнестойкость	76,76	14,43

Помимо социально ориентированного поведения, обследованные учителя чаще всего применяют ресурсозатратные приемы восстановления состояния. Они не нацелены на формирование требуемого функционального состояния, что вызывает опасения в связи с возможностью развития признаков хронических состояний и профессионально-личностных деформаций.

В целом по выборке обследуемых учителей выявлена средняя выраженность жизнестойкости (среднее – 76,76, стандартное отклонение – 14,43) и всех ее компонентов: вовлеченности как убежденности в необходимости активной жизненной позиции (среднее – 34,75, стандартное отклонение – 7,62), контроля как убежденности в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего (среднее – 26,93, стандартное отклонение – 5,7), принятия риска как убежденности человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию за счет знаний, извлекаемых из опыта (среднее – 15,7, стандартное отклонение – 3,94).

Для выявления типично применяемых моделей копинг-поведения и способов оптимизации функционального состояния как ресурсов стресс-резистентности в зависимости от уровня выраженности профессионального стресса учителей, работающих в условиях повышенной напряженности пролонгированного и кратковременного типа, проведена кластеризация по уровню выраженности субъективной оценки стресс-факторов. Выявлено две группы преподавателей с разным отношением к источникам стресса: 1 группа «Учителя с повышенным уровнем трудового стресса» (14 учителей от 26 до 62 лет), для представителей которой характерно острое восприятие многих источников стресса (средний индекс трудового стресса – 25,66, стандартное отклонение – 7,776); 2 группа «Учителя с умеренным уровнем трудового стресса» (27 учителей от 27 до 67 лет), для представителей которой характерны низкие или средние субъективные оценки стресс-факторов (средний индекс трудового стресса – 10,33, стандартное отклонение – 4,053).

Межгрупповое сравнение данных показало отсутствие значимых различий типично применяемых моделей копинг-поведения и способов оптимизации функционального состояния на рабочем месте у учителей с умеренным и повышенным уровнем субъективной оценки трудового стресса. Эти результаты, с одной стороны, демонстрируют типичность применения организационно и профессионально приемлемых форм поведения всеми обследованными учителями, с другой стороны, вызывают опасения по отношению к сложности восстановления оптимального функционального состояния учителей с повышенным уровнем субъективной оценки

источников стресса на рабочем месте путем применения подобных средств восстановления состояния в связи с вероятностью развития хронических состояний и снижения профессионального здоровья. Не обнаружено значимых межгрупповых различий по выраженности компонентов жизнестойкости, что говорит о равной представленности в группах с умеренным и повышенным уровнем профессионального стресса учителей с высокими и низкими значениями показателей жизнестойкости.

Для выявления взаимосвязи моделей поведения и субъективной оценки стресс-факторов проведен корреляционный анализ данных. В целом по выборке выявлено, что с острым восприятием сверхурочной работы как стресс-фактором связано импульсивное ( $r=0,387$ ;  $p=0,05$ ) и агрессивное поведение ( $r=0,327$ ;  $p=0,05$ ), с конфликтами на работе как источником стресса связано асоциальное поведение ( $r=0,373$ ;  $p=0,05$ ), с негативным отношением к организации в целом связано агрессивное поведение ( $r=0,377$ ;  $p=0,05$ ). Можно предположить, что при возрастании влияния этих стресс-факторов возникнет риск проявления организационно неодобряемого поведения, связанного в образовательной организации с агрессивным и асоциальным поведением (Титова, 2016). Также выявлено, что ответственность за выполняемую работу как стресс-фактор обратно связана с типичностью применения агрессивного поведения ( $r=-0,317$ ;  $p=0,05$ ). Это означает, что учителя, которые воспринимают свою работу как крайне ответственную, наиболее редко применяют агрессивные модели поведения.

Выявлены взаимосвязи компонентов жизнестойкости и источников стресса всех обследованных учителей. Обнаружено, что вовлеченность, как компонент жизнестойкости, отрицательно связана с выполнением неприятных и противоречивых обязанностей ( $r=-0,317$ ;  $p=0,043$ ), а также с конфликтами с другими подразделениями организации ( $r=-0,449$ ;  $p=0,003$ ) как источниками профессионального стресса; контроль, как компонент жизнестойкости, отрицательно связан с необходимостью выполнять новые и незнакомые задания ( $r=-0,396$ ;  $p=0,01$ ), несоответствием задач профессиональным обязанностям ( $r=-0,339$ ;  $p=0,03$ ), конфликтами с другими подразделениями организации ( $r=-0,384$ ;  $p=0,013$ ); принятие риска, как компонент жизнестойкости, отрицательно связан с выполнением неприятных и противоречивых обязанностей ( $r=-0,539$ ;  $p=0,00$ ), с обидами и личными оскорблениями ( $r=-0,405$ ;  $p=0,009$ ), отсутствием полноценного руководства ( $r=-0,409$ ;  $p=0,008$ ) и конфликтами с другими подразделениями ( $r=-0,372$ ;  $p=0,016$ ). Общий уровень жизнестойкости отрицательно связан с выполнением неприятных

и противоречивых обязанностей ( $r=-0,406$ ;  $p=0,008$ ), с преодолением кризисных ситуаций ( $r=-0,309$ ;  $p=0,05$ ), а также конфликтами с другими подразделениями организации ( $r=0,426$ ;  $p=0,005$ ). Другими словами, при повышении влияния на учителей данных источников стресса возникнет риск снижения уровня жизнестойкости. Также следует отметить, что при снижении уровня жизнестойкости указанные стресс-факторы обследуемыми учителями, вероятнее всего, будут восприниматься более остро.

Для анализа взаимосвязи особенностей ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости проведен корреляционный анализ по данным всех обследованных учителей, результаты которого показали следующее. Общий уровень жизнестойкости ( $r=0,383$ ;  $p=0,013$ ), а также все ее компоненты взаимосвязаны с социальным поведением по типу поиска социального контакта (вовлеченность,  $r=0,354$ ;  $p=0,034$ ; контроль,  $r=0,333$ ;  $p=0,034$ ; принятие риска,  $r=0,312$ ;  $p=0,047$ ).

В целом по выборке получены следующие данные. Контроль, как компонент жизнестойкости, отрицательно связан с такими способами оптимизации состояния как время наедине с собой ( $r=-0,347$ ;  $p=0,026$ ), перемещение на рабочем столе предметов без особой необходимости ( $r=-0,316$ ;  $p=0,044$ ), принятие риска отрицательно связано с чтением молитв ( $r=-0,334$ ;  $p=0,033$ ), звонками друзьям ( $r=-0,311$ ;  $p=0,05$ ), небольшими перерывами, чтобы подремать ( $r=-0,373$ ;  $p=0,05$ ). Общий уровень жизнестойкости отрицательно связан с поиском времени для того, чтобы побыть наедине с собой ( $r=-0,346$ ;  $p=0,027$ ) как способом восстановления состояния на рабочем месте. Можно предположить, что использование подобных способов восстановления функционального состояния обследованными учителями, вероятнее всего, препятствует формированию высокого уровня жизнестойкости, поскольку не направлены на формирование обусловленного профессиональными требованиями целевого функционального состояния.

Для более подробного анализа общая группа учителей была распределена на подгруппы путем кластерного анализа: (1) 1-я подгруппа «Учителя с высоким уровнем жизнестойкости» (28 учителей от 26 до 62 лет, уровень жизнестойкости: среднее – 84,61, стандартное отклонение – 8,57), (2) 2-я подгруппа «Учителя со сниженным уровнем жизнестойкости» (13 учителей от 27 до 67 лет, уровень жизнестойкости: среднее – 59,85, стандартное отклонение – 8,66). Обнаружены значимые межгрупповые различия в показателях субъективной оценки стрессогенности трудовой ситуации и типично используемых средствах и способах восстановления состояния

как ресурсов жизнестойкости. Наглядно данные представлены в таблице 2.

Интересно, что учителя со сниженным уровнем жизнестойкости более остро воспринимают такие источники стресса как негативное отношение к организации в целом ( $U=100$ ,  $p=0,42$ ), недостаточное участие в планировании и принятии организационных решений ( $U=103$ ,  $p=0,48$ ), конфликты с другими подразделениями организации ( $U=100$ ,  $p=0,019$ ). Для учителей со сниженным уровнем жизнестойкости более характерно применение гимнастики, легких физических упражнений ( $U=110,5$ ,  $p=0,029$ ), сосредоточении внимания на компьютерных заставках ( $U=119$ ,  $p=0,042$ ), волевого усилия ( $U=106$ ,  $p=0,024$ ) как способов восстановления работоспособности на рабочем месте. Для учителей с высоким уровнем жизнестойкости более характерно использовать просоциальное поведение по типу поиска социального контакта ( $U=99,5$ ,  $p=0,02$ ) в качестве ресурса стресс-резистентности.

Для определения структуры представлений о специфике стрессогенности трудовой ситуации, средствах и способах восстановления функционального состояния и убеждениях о себе, о мире, об отношениях с миром, которые препятствует возникновению стресса учителей с разным уровнем жизнестойкости были построены корреляционные плеяды на основе корреляционного анализа. Данные представлены на рисунке 1.



**Рис. 1.** Структура представлений о специфике стрессогенности трудовой ситуации, средствах и способах восстановления функционального состояния и компонентах жизнестойкости учителей с высоким уровнем жизнестойкости.

*Примечание.* Прямые значимые корреляции обозначены сплошной линией, штрих-линией обозначены отрицательные корреляции

Таблица 2

Значимые различия субъективной оценки стрессогенности трудовой ситуации, типичных средств и способов оптимизации функционального состояния учителей с высоким и сниженным уровнем жизнестойкости

	Учителя с высоким уровнем жизнестойкости (N = 28)		Учителя со сниженным уровнем жизнестойкости (N = 13)		U-критерий Манна-Уитни (уровень значимости)
	Среднее	Станд. откл.	Среднее	Станд. откл.	
<i>Субъективная оценка стрессогенности трудовой ситуации</i>					
Негативное отношение к организации в целом	5,71	7,27	14,85	17,2	110 (p=0,42)
Недостаточное участие в планировании и принятии организационных решений	11,62	11,68	17,69	16,14	103 (p=0,48)
Конфликты с другими подразделениями организации	6,07	9,52	13,69	15,65	100 (p=0,019)
<i>Типичные средства и способы оптимизации функционального состояния</i>					
Поиск социального контакта	23,36*	3,62	20,15	4,34	99,5 (p=0,02)
Гимнастика	1,33	0,62	1,85	0,8	110,5 (p=0,029)
Сосредоточение внимания на компьютерных заставках	1,3571	0,56	1,69	0,48	119 (p=0,042)
Волевое усилие	1,9286	0,77	2,62*	0,87	106 (p=0,024)

Примечание: \* — уровень выраженности выше среднего.

Выявлена сложная сформированная картина взаимосвязи возможных источников стресса, ассертивной модели копинг-поведения, нацеленных на формирование целевого функционального состояния способов оптимизации, а также компонентов жизнестойкости учителей с высоким уровнем жизнестойкости.

Для представителей группы учителей с низким уровнем жизнестойкости характерна менее структурированная картина взаимосвязей анализируемых компонентов. Для учителей этой группы характерны, напротив, отрицательные взаимосвязи способов и средств восстановления состояния с компонентами жизнестойкости. Результаты сравнительного анализа корреляционных плеяд дополняются ответами учителей из группы с низкой жизнестойкости о невозможности выкроить время даже для недолгого отдыха на рабочем месте. Данные представлены на рисунке 2.



**Рис. 2.** Структура представлений о специфике стрессогенности трудовой ситуации, средствах и способах восстановления функционального состояния и компонентах жизнестойкости учителей со сниженным уровнем жизнестойкости.

*Примечание.* Прямые значимые корреляции обозначены сплошной линией, штрих-линией обозначены отрицательные корреляции

В отличие о структуры представлений группы учителей с высоким уровнем жизнестойкости, структура представлений учителей с низким уровнем жизнестойкости не демонстрирует прямых связей способов и средств саморегуляции состояния с компонентами жизнестойкости.

В целом, по результатам исследования удалось выявить следующее. Субъективная оценка трудовой ситуации, связанной с повышенной напряженностью пролонгированного и кратковременного

типа, у обследованных учителей образовательных учреждений, где обучаются, в том числе, дети с ограниченными возможностями здоровья, достаточно благоприятная. Выявлены типичные источники стресса на рабочем месте: чрезмерная нагрузка по работе с документацией, жесткие сроки исполнения работы, отсутствие или недостаток личного времени, отсутствие одобрения за выполненную работу, несправедливость в оплате труда, сверхурочная работа, недостаточная поддержка со стороны руководства.

Определены наиболее часто применяемые модели преодолевающего поведения учителей – поиск социальной поддержки, что соответствует профессиональным нормам и правилам. В качестве наиболее типичных способов оптимизации состояния на рабочем месте учителя чаще всего применяют разговоры с коллегами, перерывы для чашечки чая/кофе, волевое усилие, без отрыва от работы съесть что-нибудь, полив цветов и уход за ними, время для того, чтобы побыть наедине с собой. В целом по выборке выявлены средние уровни выраженности всех компонентов жизнестойкости

Обнаружены взаимосвязи ресурсов стресс-резистентности и компонентов жизнестойкости у обследованных учителей, работающих в условиях пролонгированной и кратковременной напряженности: высокий уровень жизнестойкости связан с применением просоциального поведения по типу поиска социального контакта, а также отрицательно связан с ресурсозатратными и ненацеленными на формирование требуемого от учителя функционального состояния полной собранности приемами оптимизации состояния.

Сравнение исследуемых показателей учителей с высоким и умеренным уровнем стресса обнаружило отсутствие значимых различий типично применяемых моделей копинг-поведения и способов оптимизации функционального состояния на рабочем месте у учителей с умеренным и повышенным уровнем субъективной оценки трудового стресса. Данные говорят о том, что для учителей с высоким и умеренным уровнем стресса, работающих в условиях повышенной напряженности пролонгированного и кратковременного типа, характерны схожие типично применяемые модели копинг-поведения и способы оптимизации состояния как ресурсы стресс-резистентности, отвечающие нормам и правилам профессиональной среды, но не во всех случаях позволяющие преодолевать влияние стресс факторов.

Межгрупповое сравнение данных учителей с высокой и низкой выраженностью жизнестойкости показало значимые различия в восприятии стрессогенности ситуации и применении средств и способов восстановления состояния. Данные позволяют утверждать,

что учителя с разным уровнем жизнестойкости используют принципиально разные средства и способы саморегуляции функционального состояния. Для учителей с высоким уровнем жизнестойкости более характерно применение поиска социального контакта как про-социальной стратегии преодоления стресса, в то время как для учителей с низкой выраженностью жизнестойкости, скорее, характерно применение волевого усилия и других ресурсозатратных способов оптимизации функционального состояния. Определены различия в структурах представлений учителей разных подгрупп по уровню жизнестойкости о специфике стрессогенности трудовой ситуации, средствах и способах восстановления функционального состояния и убеждениях профессионала, которые препятствуют возникновению стресса и снижают остроту восприятия влияния стресс-факторов.

Линия исследований будет продолжена изучением особенностей средств и способов саморегуляции функционального состояния учителей в условиях кратковременной и пролонгированной напряженности труда как ресурсов стресс-резистентности, позволяющих успешно осуществлять профессиональную деятельность, а также их взаимосвязи с компонентами жизнестойкости.

## **Литература**

- Бодров В. А.* Психологический стресс: природа и преодоление. М.: Пер Сэ, 2006.
- Кузнецова А. С., Ерилова В. А., Титова М. А.* Саморегуляция функционального состояния на разных этапах профессионального развития // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2010. № 2. С. 82–91.
- Леонова А. Б.* Стресс-резистентность и структурная организация процессов саморегуляции деятельности // Психология саморегуляции в XXI веке / Под ред. В. И. Моросановой. СПб.–М.: Нестор-История, 2011. С. 354–374.
- Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И.* Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006.
- Моросанова В. И.* Саморегуляция и индивидуальность человека. М.: Наука, 2012.
- Титова М. А.* Саморегуляция функциональных состояний и профессиональная успешность преподавателей колледжа // Среднее профессиональное образование. 2012. № 6. С. 48–50.
- Титова М. А.* Средства саморегуляции функциональных состояний преподавателей современного колледжа // Профессиональное образование. Столица. 2012. № 11. С. 44–45.

*Титова М. А., Кузнецова А. С.* Психологическая саморегуляция функционального состояния преподавателей как фактор профессиональной успешности в условиях пролонгированной инновационной напряженности // Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России: Материалы IV Международной научно-практической конференции (8–10 октября 2015 г.) / Под ред. А. В. Бурмистровой-Савенковой, В. И. Моросановой и др. Ч. 1. Симпозиум «Субъект и личность в психологии саморегуляции». Кисловодск. М.: ООО «ИД ТЭСЭРА», 2015. С. 61–65.

*Титова М. А.* Эффективность психологической саморегуляции функционального состояния как фактор профессиональной успешности: Дис. ... канд. психол. наук. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2016.

### **Correlation between stress-resistance resources and components of hardiness of teachers under work stress**

*M. A. Titova (Moscow)*

Lomonosov Moscow State University

The article presents the results of the actual study aimed to reveal correlation between stress-resistance resources and components of hardiness of teachers under work stress. The study was focused on 41 teachers. The assessment methods included the hardiness survey, the job stress survey (JSS), the coping questionnaire (SACS), the checklist designed to get data about coping means. The results revealed correlation between components of hardiness and stress-resistance resources of teachers.

*Keywords:* work stress, stress-resistance, hardiness, coping behaviour models, self-regulation means.

## **Использование в практике ротации кадров данных о мотивационном потенциале персонала предприятия, готовящегося к выводу из эксплуатации**

*Л. Н. Котлярова*

*Национальный исследовательский ядерный университет НИЯУ «МИФИ»,  
г. Москва*

### **Введение**

Промышленные предприятия, выработав технологический ресурс, прекращают свою деятельность. Период вывода предприятия из эксплуатации может продолжаться от нескольких месяцев, до нескольких лет. Перед менеджментом встают актуальные задачи: обеспечение эффективной деятельности на завершающем цикле и сохранение материальных и человеческих ресурсов для отрасли (Антонов и др., 2000; Kochan, Dyer, 1993; Viteles, 1953).

Период вывода предприятия из эксплуатации сопровождается рядом особенностей: значительно сокращается численная потребность в персонале; появляется потребность в специалистах по новым направлениям, в связи с изменением содержания деятельности производства; изменяются организационные условия труда (например, может вводиться вахтовый режим работы и др.), поэтому вводится новая система стимулирования трудовой деятельности (предоставляются различные льготы и пр.).

Со стороны администрации, в целях сохранения трудового потенциала для отрасли, сотрудникам предприятия предлагаются: продолжить деятельность на предприятии в период вывода его из эксплуатации на занимаемых или других должностях; перевод на другие предприятия отрасли на аналогичные должности или иные должности; обучение (или переобучение) по новым направлениям деятельности, востребованным в отрасли. Сотрудники предприятия,

в свою очередь, должны сделать выбор по поводу своего дальнейшего взаимодействия с работодателем.

В промышленной сфере есть отрасли (металлургическая, угольная, нефтяная, машиностроение и др.), в которых накоплен большой опыт по подготовке предприятий к закрытию. В таких ситуациях применяются апробированные и надежные технологии (административные, инженерные, технологические, кадровые), обеспечивающие безопасность деятельности на завершающем цикле (Абрамова и др., 1988; Анохин, 2000; Третьяков, 1993). В новых отраслях промышленности (атомная, химическая и др.) еще не накоплен практический опыт по выводу предприятий из эксплуатации, поэтому применяются только инновационные технологии, процесс внедрения которых сопровождается определенными рисками (Горшенин, 2006; Половинко, Макарова, 2006). Обеспечить бесперебойную и эффективную работу предприятия в таких условиях, минимизировать риски возникновения неблагоприятных производственных процессов, представляется возможным, только за счет человеческого фактора. К деятельности должны быть привлечены специалисты не только с высоким уровнем профессиональной квалификации, но и обладающие определенным личностным потенциалом. Особенности такого потенциала заключаются в способности работников сохранять высокую продуктивность деятельности в различных условиях производства – от текущих, в процессе которых требуется строгое соблюдение технологических регламентов и выполнение алгоритмических операций, до непредсказуемых, когда от специалиста требуется мгновенная включенность в ситуацию неопределенности и проявление способности принимать правильные решения по предотвращению развития неконтролируемого технологического процесса (Макаров, 2004; Обознов, 2003). В таких ситуациях роль человеческого фактора становится решающей в обеспечении эффективной работы предприятия (Бодров, 2006; Галактионов, 2013; Голиков, 2013; Дикая, Журавлев, 2014; Salvendy, 1987; Yin Lu, 2016). Использование менеджментом знаний о трудовом потенциале персонала становится актуальным для решения таких организационно-управленческих задач, как – обеспечение подбора и ротации кадров, разработка и внедрение системы стимулирования трудовых мотивов и вовлеченности персонала в производственную деятельность (Армстронг, 2010; Кибанов, 2006; Kantowitz, Sorkin, 1983; Vroom, Deci, 1972).

Составляющими личностного потенциала являются мотивационные, интеллектуальные, поведенческие, коммуникативные качества (Леонтьев, 2011; Locke, 1968; Sheridan, 1987). В числе ведущих качеств, регулирующих трудовую деятельность, выделяются ха-

рактические мотивационной сферы личности (Ильин, 2008; Одегов и др., 2011; Latham, 2007; Likert, 1953; Milne, 2007; Vernon, 1969).

Вопросы мотивации труда освещаются во многих работах как российских, так и зарубежных исследователей в области управления и организации производства, организационной психологии и психологии труда.

Обзор доступных для изучения источников показал, что несмотря на разработанность проблемы мотивации персонала, остаются недостаточно исследованными вопросы, касающиеся формирования трудовых мотивов и мотивационной сферы персонала в период подготовки промышленного предприятия к выводу из эксплуатации, что и определило цель исследования.

### **Цель, задачи, организация исследования**

Цель настоящего исследования – изучение мотивационного потенциала персонала в период подготовки промышленного предприятия к выводу из эксплуатации.

Объектом для изучения явился персонал промышленного предприятия энергетического комплекса. Более подробно характеристика предприятия и его деятельности приведена в ранее опубликованной работе (Сысоева, Котлярова, 2017).

Исследование проведено в период с 2014 по 2016 гг. и включало два этапа. На первом этапе – проведен опрос сотрудников предприятия, готовящегося к выводу из эксплуатации, направленный на определение мотивационной готовности к продолжению трудовой деятельности на предприятиях отрасли. В опросе участвовало 87% от штатной численности работников. В выборке представлен персонал всех структурных подразделений предприятия. Опрос проводился в тот момент, когда сотрудники должны были принять решение о выборе дальнейшего места работы в связи с принятием решением руководством отрасли о выводе предприятия из эксплуатации.

На втором этапе исследования решались задачи, связанные с выявлением особенностей мотивационного потенциала сотрудников предприятия.

Для решения поставленных в исследовании задач сформирована выборка, в которую вошли 270 человек. При формировании данной выборки применялись принципы рандомизации и равномерной представленности различных категорий сотрудников из всех основных отделов предприятия.

Квалификационная структура выборки: руководители – 14%, специалисты – 54%, обеспечивающий персонал – 1.5%, рабочие

кадры – 30.5%. Большинство сотрудников основного производства имеют высшее техническое образование (69.5%) и среднее техническое образование (11.5%), что соответствует квалификационным требованиям.

Средний возраст работников – 38.3 лет. Численность сотрудников в возрастном диапазоне до 40 лет составила 56% от выборки. Гендерный состав выборки: 88% мужчин и 12% женщин.

### **Методологический подход и методы исследования**

Настоящее исследование основано на двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга (Herzberg et al., 1959), концепции трудовой мотивации Д. Макклелланда (2007), теории ожиданий В. Врума (Lunenburg, 2011; Vroom, Deci, 1972) концепции трудовых мотивов Е. П. Ильина (Ильин, 2008), концепции мотивационной направленности В. Мильмана (Обознов, 2003).

В основе двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга (Herzberg et al., 1959) лежат две большие группы факторов, определяющих труд работника: собственно мотиваторы, побуждающие к интенсивной работе и гигиенические факторы, которые создают благоприятную атмосферу в коллективе. Типичными мотиваторами труда являются: профессиональные достижения (квалификация), признание заслуг и успеха, рабочая занятость, интерес к работе и заданию, ответственность, возможности для карьерного и профессионального роста и др. К самым распространенным гигиеническим факторам Герцберг отнес административную политику компании, условия труда, величину заработной платы, межличностные отношения с руководителем, коллегами, подчиненными, неуверенность в стабильности работы и др.

Д. Макклелланд выделил три вида потребностей и соответствующих им мотивов, которые являются объяснительным конструктом для понимания различных типов трудового поведения людей: потребности в достижениях, потребности в групповой принадлежности и потребности во власти. Согласно его теории эффективность деятельности персонала любой сферы может быть раскрыта через мотивационную структуру.

Е. П. Ильин (Ильин, 2008, с. 122) пишет: «Поведение человека – всегда полимотивировано, т. е. обусловлено многими причинами».

В соответствии с теорией Врума, для создания наиболее эффективной системы трудовой мотивации необходимо: а) проектировать способы стимулирования и оплаты труда; б) доносить до сознания каждого работника особенности действующей в организации сис-

темы вознаграждения; в) вовремя выявлять потребности каждого работника и формы вознаграждений, имеющих для них высокую значимость.

В. Э. Мильман (2005), исследуя мотивационную сферу личности, выделил в ее структуре две основные направленности – потребительскую и производительную. В основе потребительской направленности лежат материальные мотивы (сама работа как экономическая необходимость и возможность зарабатывать и, средство получения экономических выгод от деятельности). В основе производительной направленности лежат потребности, направленные на развитие профессионализма и деятельности, социальные достижения.

В качестве мотивационного потенциала рассматривались и изучались: мотивационная готовность персонала к продолжению или прекращению деятельности на предприятиях отрасли, структура мотивов трудовой деятельности, профиль (структура) мотивационной направленности личности.

Для выявления мотивационной готовности к продолжению деятельности и ведущих трудовых мотивов, разработан и использовался опросник, состоящий из двух групп вопросов (Сысоева, Котлярова, 2017). В первую группу включены вопросы, направленных на выявление мотивационной готовности персонала к продолжению деятельности на предприятиях отрасли. После выявления мотивационной готовности персонала к продолжению деятельности, представляется возможным выделить три типологические группы: 1) сотрудники, выразившие желание заключить контракт на продолжение трудовых взаимоотношений; 2) сотрудники, у которых на момент опроса не сформировалась четкая позиция по отношению к продолжению трудового взаимодействия с работодателем; 3) сотрудники, не планирующие заключение контракта на продолжение деятельности.

Второй блок опросника (основан на положениях теории Ф. Герцберга), включает 60 вопросов, направленных на определение структуры мотивов в виде стремлений к: материальному благополучию, признанию окружающими, ответственности и самостоятельности, зависимости от руководства, карьере, достижению успехов в работе, личностному росту (саморазвитию), зависимости от группы.

Опросник позволяет также выявить значимость таких трудовых мотивов как: гарантированная трудовая занятость на отраслевых предприятиях в период, последующий после окончания действия контракта о деятельности на ликвидирующемся предприятии; перевод после окончания действия контракта на работу в структурные подразделения управляющей компании или на более высокую должность на предприятии (профессиональное продвиже-

ние); возможность расширения профессиональных компетенций и приобретения опыта по новым направлениям деятельности; оплата работодателем обучения сотрудников (получение более высокой степени образования или второго высшего образования) или их детей; существенное повышение заработной платы и дополнительных выплат на период действия контракта (материальное стимулирование); участие предприятия (в форме софинансирования) в приобретении жилья; социальный пакет; принадлежность к организации, занимающей лидирующие позиции на мировом энергетическом рынке.

Для выявления мотивационной направленности использовалась методика «Диагностика мотивационной структуры личности», ее автор – В. Э. Мильман (Мильман, 2005). Мотивационные шкалы, в соответствии с концепцией автора, отражают основные направленности личности – потребительскую и производительную. Методика включает семь мотивационных шкал. Для полноты диагностики общей мотивационной сферы личности, каждая из семи мотивационных шкал подразделяется еще на 4, выявляющие: общежитийскую мотивацию; рабочую мотивацию; “идеальное” состояние мотива, понимаемое автором как «уровень собственно побуждения, устремления»; реальное состояние мотива. Общая оценка мотивационной сферы личности составляется из 28 шкал мотивационного профиля (разные шкалы можно укрупнять). Мотивационная картина личности отражается в личностно-мотивационном профиле, представляющим собой соотношение разных мотивационных шкал. Характер мотивационного профиля (МП) личности поддается типологизации. Поэтому, после определения особенностей мотивационной структуры каждого испытуемого, определяли принадлежность его мотивационного профиля к одному из типов: прогрессивный (Пр), регрессивный (Рег), экспрессивный (Эк), импульсивный (Им), уплощенный (Уп), прогрессивно-экспрессивный (Пр-Эк), прогрессивно-импульсивный (Пр-Им), регрессивно-импульсивный (Рег-Им) и регрессивно-экспрессивный (Рег-Эк).

*Прогрессивный тип* мотивационного профиля, положительно коррелирует с успешностью рабочей активности. Чаще других этот тип мотивационного профиля встречается у людей творчески активных. Одновременно, этот тип характерен и для личности с социально направленной позицией, что соотносится с представлением о созидательной, производительной направленности личности.

*Регрессивный тип* характеризуется повышением общего уровня направленности потребительских мотивов и их доминированием над производительными, развивающими мотивами.

*Экспрессивный тип* мотивационного профиля соотносится со стремлением к самоутверждению в социуме, развитым честолюбием, эгоцентричностью, постоянному повышению уровню притязаний.

*Импульсивный тип* отличается тем, что он коррелирует с импульсивным типом акцентуации характера личности (Гройсман, 1995).

*Уплющенный тип* мотивационного профиля отражает недостаточную дифференцированность мотивационной иерархии личности или ее полное отсутствие. Все основные мотивы в этой структуре практически равноценны, что создает большую энтропию, неопределенность в их реализации для субъекта. В теории управления известно, что плоские управляющие структуры являются низкоэффективными для работы со сложными системами (Репкин, 2013).

Полученные в исследовании данные были подвергнуты математико-статистической обработке с использованием программы SPSS 17.0. Применялся метод ранжирования, сравнительный анализ типологических групп. При проведении опроса применяли традиционные подходы и интернет-технологии (с помощью программ Psychometric Expert 6, SurveyMonkey).

## **Результаты**

Первая задача исследования заключалась в определении мотивационной готовности персонала к продолжению деятельности и выделение типологических групп на основе данного критерия. Опрос персонала проводился после принятия руководством отрасли решения о выводе предприятия из эксплуатации, в связи с выработанностью технологического ресурса.

Далее решались задачи, связанные с выявлением особенностей мотивационного потенциала в каждой типологической группе, выделенной по критерию готовности к продолжению деятельности на предприятиях отрасли. В качестве показателей мотивационного потенциала рассматривались ведущие трудовые мотивы и особенности мотивационной направленности персонала.

*Мотивационная готовность персонала предприятия, готовящегося к выводу из эксплуатации, к продолжению трудовой деятельности на предприятиях отрасли*

После проведения опроса, направленного на выявление мотивационной готовности персонала к продолжению деятельности на предприятиях отрасли и анализа полученных результатов, в выборке выделены три группы респондентов (рисунок 1):



**Рис 1.** Результаты опроса персонала о готовности к продолжению деятельности на предприятиях отрасли

- группа 1 – выразивших готовность к заключению трудового контракта на продолжение деятельности на предприятиях отрасли – 82%;
- группа 2 – еще не принявших решение в отношении своей трудовой деятельности на предприятиях отрасли – 10%;
- группа 3 – не планирующих продолжение трудовую деятельность на предприятиях отрасли – 8%.

Рассмотрим результаты опроса персонала группы 1, касающиеся изучения мнения о выборе предприятия, на котором они хотели бы продолжить свою трудовую деятельность.

Опрос показал, что 43% респондентов из группы 1 (выделены в подгруппу «А») предпочитают продолжить деятельность на предприятии в период его закрытия.

22% респондентов (выделены в подгруппу «В») указали на то, что их устраивают любые варианты трудоустройства в отрасли, готовы согласовывать свои интересы с потребностями предприятия. Анализ группы показал, что ее особенностью является квалификационный состав – специалисты высших уровней квалификации и руководители линейных подразделений. Важно отметить, что предприятия отрасли расположены в различных регионах страны, отличающихся между собой по климатическим показателям и уровню развития социальных инфраструктур. Мотивационная готовность к деятельности на любых предприятиях свидетельствует о высокой профессиональной мобильности высококвалифицированных специалистов и руководителей линейных подразделений, что является

благоприятным фактором при решении управленческих задач, связанных с ротацией кадров.

35% респондентов (выделены в подгруппу «С») продемонстрировали готовность к продолжению деятельности на предприятиях отрасли, расположенных только в регионах с благоприятным климатом и развитой социальной инфраструктурой.

На основании результатов опроса можно сделать вывод о том, что большинство сотрудников желают продолжить трудовую деятельность на предприятиях отрасли, но их мотивационные установки по отношению к взаимодействию с работодателем – разные.

Перейдем к рассмотрению и анализу результатов опроса, направленного на выявление мотивационной направленности персонала и структуры ведущих трудовых мотивов в группах, выделенных по критерию мотивационной готовности к продолжению трудовой деятельности на предприятиях отрасли (группы 1, 2 и 3).

*Мотивационный потенциал (ведущие трудовые мотивы и мотивационная направленность) сотрудников, выразивших желание продолжить деятельность на предприятиях отрасли (группа 1)*

После проведения опроса по методике Мильмана В. Э. «Диагностика мотивационной структуры личности», для каждого испытуемого был составлен личностно-мотивационный профиль, определен его тип, а затем для каждой подгруппы составлены профили, отражающие мотивационную направленность (таблица 1).

Аббревиатура профилей: Пр – прогрессивный, Рег – регрессивный, Эк – экспрессивный, Им – импульсивный, Уп – уплощенный, Пр-ЭК – прогрессивно-экспрессивный, Пр-Им – прогрессивно-импульсивный, Рег-Им – регрессивно-импульсивный и Рег-Эк – регрессивно-экспрессивный.

Результаты в подгруппе «А» (респонденты этой группы предпочитают продолжить деятельность на предприятии в период вывода из эксплуатации).

Из представленных в таблице 1 данных видно, что в подгруппе «А» выражено преобладание трех типов мотивационных профилей: прогрессивного, экспрессивного и прогрессивно-экспрессивного.

В подгруппе «А» выделены следующие ведущие мотивы трудовой деятельности (в порядке ранговой значимости): 1) гарантированная занятость; 2) профессиональное продвижение; 3) материальное стимулирование трудовой деятельности (повышение заработной платы и дополнительных выплат); 4) развитие и совершенствование

**Таблица 1**

Распределение типов мотивационных профилей в группах с различными установками по отношению к продолжению деятельности на предприятиях отрасли

Распределение типов мотивационных профилей (в %) подгруппах с разной мотивационной готовностью по отношению к продолжению деятельности	Пр	Рег	Эк	Им	Уп	Пр-Эк	Пр-Им	Рег-Им	Рег-Эк
Подгруппа «А» (мотивация на продолжение деятельности на предприятии в период вывода из эксплуатации)	30,5	12,6	14,7	6,2	1,2	14,7	4,2	7,4	8,5
Подгруппа «В» (готовность к переводу на любые предприятия отрасли)	45,0	8,1	14,2	6,2	0	14,2	4,1	4,1	4,1
Подгруппа «С» (готовность к продолжению деятельности на предприятиях, расположенных только в центральном регионе страны)	15,6	24,7	15,6	5,2	2,5	9,1	5,2	7,8	14,3

ние профессиональных компетенций; 5) принадлежность к лидирующей компании; 6) оплата работодателем обучения сотрудников; 7) участие предприятия в приобретении жилья; 8) социальный пакет.

В подгруппе «В» (персонал с высокой профессиональной мобильностью, готовностью к любым вариантам трудоустройства) отчетливо прослеживается тенденция к доминированию одного типа мотивационного профиля – прогрессивного, что является показателем ярко выраженной направленности на профессиональное развитие и стремление добиться мастерства в деятельности, высокой вовлеченности в деятельность и ее развитие.

В подгруппе «В» выделены следующие ведущие трудовые мотивы (в порядке ранговой значимости): 1) развитие и совершенствование профессиональных компетенций; 2) профессиональное продвижение; 3) гарантированная занятость; 4) принадлежность к лидирующей компании; 5) материальное стимулирование трудовой деятельности; 6) оплата работодателем обучения сотрудников; 7) участие предприятия (в форме софинансирования) в приобретении жилья; 8) социальный пакет.

В подгруппе «С» (персонал выразил готовность к продолжению деятельности только на предприятиях, расположенных в централь-

ных регионах) — чаще всего встречаются регрессивный и регрессивно-экспрессивный типы мотивационных профилей.

Выраженность трудовых мотивов в подгруппе «С» (в порядке ранговой значимости: 1) гарантированная занятость; 2) профессиональное продвижение; 3) материальное стимулирование трудовой деятельности (повышение заработной платы и дополнительных выплат); 4) участие предприятия в приобретении жилья; 5) социальный пакет; 6) оплата работодателем обучения сотрудников; 7) развитие и совершенствование профессиональных компетенций; 8) принадлежность к лидирующей компании.

Обобщая полученные результаты, можно сделать вывод о том, что у большинства сотрудников с установкой на продолжение деятельности на предприятиях отрасли, ведущими трудовыми мотивами являются: стремление к профессиональному развитию, продвижению и завоеванию уважения в профессиональной среде, ориентация на достойную оплату труда, а также высокая организационная идентичность.

*Мотивационный потенциал сотрудников, не определившихся в отношении продолжения деятельности на момент проведения опроса (группа 2)*

Во вторую группу (10%) включены респонденты, указавшие в своих ответах на то, что на момент опроса они еще не определились — будут заключать контракт на продолжение деятельности в отрасли или примут решение об увольнении и дальнейшем самостоятельном трудоустройстве.

В данной подгруппе выявлено следующее распределение типов профилей, характеризующих мотивационную направленность: прогрессивный — 9,1%, регрессивный — 27,3%, экспрессивный — 9,1%, импульсивный — 13,7%, уплощенный — 4,5%, прогрессивно-экспрессивный — 4,5%, прогрессивно-импульсивный — 9,1%, регрессивно-импульсивный — 22,7% и регрессивно-экспрессивный — 0%. Из представленных данных видна тенденция к преобладанию регрессивного и регрессивно-импульсивного типов.

После проведения ранжирования в группе 2 выделена следующая структура ведущих трудовых мотивов: 1) материальное стимулирование трудовой деятельности; 2) принадлежность к лидирующей компании; 3) гарантированная занятость; 4) профессиональное продвижение; 5) социальный пакет; 6) участие предприятия (в форме финансирования) в приобретении жилья; 7) оплата работода-

телем обучения сотрудников; 8) развитие и совершенствование профессиональных компетенций.

Обобщая результаты данной группы, можно сделать вывод о том, что у респондентов, которые на момент опроса не определились с выбором своего дальнейшего трудоустройства, в мотивационном профиле обнаружено преобладание потребительских мотивов над производительными, развивающими, а также выраженность в личностном профиле таких черт как импульсивность, эгоцентричность.

*Мотивационный потенциал сотрудников,  
не планирующих продолжение трудовой деятельности  
на предприятиях отрасли (группа 3)*

Третья подгруппа (составила 8% от количества числа опрошенных) образована из сотрудников, указавших при опросе на то, что они не планируют продолжать работать на предприятиях отрасли и у них есть план своего дальнейшего трудоустройства. В данной подгруппе следующее распределение типов мотивационных профилей (выявленных по методике В. Э. Мильмана): прогрессивный – 5,6%, регрессивный – 11,1%, экспрессивный – 5,6%, импульсивный – 11,1%, уплощенный – 0%, прогрессивно-экспрессивный – 5,6%, прогрессивно-импульсивный – 27,7%, регрессивно-импульсивный – 27,7% и регрессивно-экспрессивный – 5,6%.

Структура ведущих трудовых мотивов в данной группе (указаны в порядке ранговой значимости): 1) материальное стимулирование трудовой деятельности; 2) участие предприятия (в форме софинансирования) в приобретении жилья; 3) гарантированная занятость; 4) социальный пакет оплата; 5) оплата работодателем обучения сотрудников; 6) профессиональное продвижение; 7) развитие и совершенствование профессиональных компетенций; 8) принадлежность к лидирующей компании.

Обобщая результаты, можно сделать вывод о доминировании в данной группе прогрессивно-импульсивного и регрессивно-импульсивного типов мотивационных профилей, выраженность потребительских мотивов над производительными.

## **Заключение**

Результаты нашего исследования подтверждают имеющиеся в литературе данные о том, что на этапе вывода предприятия из эксплуатации у персонала возникают изменения в мотивационной сфере, которые оказывают существенное влияние на профессиональное по-

ведение (Армстронг, 2010; Горшенин, 2006; Arkes, Garske, 1982; Hall, Mirvis, 1995; Vernon, 1969)/

Прежде всего следует отметить, что у сотрудников предприятия формируются определенные установки по отношению к трудовой деятельности, направленные на: (1) продолжение деятельности на предприятии в период вывода его из эксплуатации; (2) переход на работу на другие предприятия отрасли; (3) готовность к любым вариантам дальнейшего продолжения деятельности, исходя из потребностей в кадровом обеспечении со стороны менеджмента предприятия; (4) увольнение и дальнейшее самостоятельное трудоустройство. Есть сотрудники, которые затруднились принять решение в отношении их дальнейшей трудовой деятельности.

Результаты проведенного опроса показывают, что численность респондентов с установками на продолжение деятельности в отрасли, составила 82% от объема выборки, не определившихся с выбором оказалось 10%, принявших решение об увольнении – 8%. Полученные данные могут использоваться в для разработки проекта по ротации кадров в отрасли.

Анализ трудовых мотивов у работников, готовых к продолжению деятельности (их численность составила 43%) на предприятии в период вывода его из эксплуатации, показал, что ведущими среди них являются: материальное стимулирование сотрудников, гарантированная трудовая занятость, профессиональное продвижение, развитие профессиональных компетенций, чувство принадлежности к компании, являющейся лидером на мировом энергетическом рынке. Анализ профилей мотивационной направленности позволяет сделать вывод о выраженном стремлении работников данной группы к профессиональному продвижению и достижениям, стремлении завоевать уважение и значимость в профессиональной среде. В данной группе выражены не только мотивы, непосредственно влияющие на удовлетворенность трудом, но также и гигиенические, обусловленные потребностями в общении, организационной идентичности. Данные закономерности целесообразно использовать для разработки программ профессионального продвижения, программ дополнительного материального и нематериального видов стимулирования трудовой деятельности.

В исследовании выявлена группа сотрудников (22% от выборки), проявивших высокую готовность к любым вариантам дальнейшего трудоустройства на предприятиях отрасли и ориентирующихся на потребность предприятия в распределении ресурсов. В данной группе, как показывают результаты исследования, доминирует один тип мотивационного профиля – прогрессивный. Отличительной осо-

бенностью мотивационного профиля прогрессивного типа является направленность личности на развитие деятельности по собственной инициативе (Обознов, 2011). Познавательная направленность, в свою очередь, отражает творческий подход к деятельности, высокий уровень социальной и личностной зрелости). Проведенный анализ ведущих трудовых мотивов в данной группе, позволил сделать вывод об отчетливо выраженной приверженности своей профессии, о выраженности мотивов самоактуализации, направленных на профессиональное развитие и профессиональные достижения.

Знания об особенностях мотивационной сферы сотрудников, отличающихся высокой мобильностью и стремлением внести вклад в развитие производства и усовершенствование деятельности предприятия, имеют значение для разработки программ обучения, профессионального роста и оценки индивидуальных достижений специалистов (Одегов, 2011; Locke, 1968; Madsen, 1959).

Более третьей части от числа опрошенных сотрудников (35%) продемонстрировали готовность к продолжению деятельности на предприятиях отрасли, расположенных только в регионах с благоприятным климатом и развитой социальной инфраструктурой. В данной группе прослеживается тенденция к выраженности мотивов гарантированной трудовой занятости, материальному обеспечению, профессиональному продвижению. Анализ данных о представленности в группе мотивационных профилей показал, что чаще всего встречаются регрессивный и регрессивно-экспрессивные типы, для которых характерна выраженность таких качеств как направленность на себя, стремление к самоутверждению в социуме, эксцентричность, постоянное повышение уровня притязаний. Данные закономерности целесообразно использовать для разработки программ материального и нематериального видов стимулирования трудовой деятельности и карьерного роста.

В исследовании выявлена группа, респондентов которое испытывали затруднение в принятии решения о продолжении деятельности — на предприятии в период вывода из эксплуатации, перевод на другие предприятия отрасли или увольнение и последующее самостоятельное трудоустройство. Анализ мотивационной сферы показал, что у них, с одной стороны, достаточно сильно выражен потребительский мотив, направленный на материальное обеспечение, а с другой — очень важным является общение и чувство принадлежности к компании. Для работников с такой установкой целесообразно проведение организационных мероприятий (бесед, консультаций, согласований и пр.), направленных на оказание содействия в принятии решения о дальнейшем взаимодействии с работодателем.

Данные о мотивационном потенциале персонала в период подготовки высокотехнологичного предприятия к выводу из эксплуатации, полученные нами в результате эмпирического исследования, позволяют более глубоко взглянуть на некоторые факторы профессиональной мотивации.

Результаты исследования могут быть использованы в практике работы с персоналом в различных сферах высокотехнологичного промышленного производства.

## Литература

- Абрамова В. Н., Белехов В. В., Бельская Е. Г.* Психологические методы в работе с кадрами на АЭС. М.: Энергоатомиздат, 1988.
- Анохин А. Н.* Классификация факторов, влияющих на деятельность оперативного персонала атомных станций станции // Известия вузов. Ядерная энергетика. 2000. № 2. С. 3–11.
- Антонов Г. Д., Иванова О. П., Тюмин В. М.* Управление конкурентоспособностью организации. М.: Инфра-М, 2012.
- Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 10 изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордвина. СПб.: Питер, 2010.
- Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
- Галактионов А. И., Вавилов В. А.* Анализ и организация операторской деятельности // Психол. жур. 1992. № 3. С. 14–23.
- Голиков Ю. Я.* Проблемы профессиональной подготовки персонала управления крупномасштабными техническими объектами в условиях потенциальной неопределенности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 5 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Горшенин В. П.* Управление инновационным потенциалом персонала корпорации: Челябинск: ЮУрГУ, 2006.
- Гройсман А. Л.* Медицинская психология: Лекции для врачей слушателей курсов последипломного образования. М.: Магистр, 1995.
- Дикая Л. Г., Журавлев А. Л.* Личность профессионала как объект психологического исследования // Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014. С. 11–25.
- Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2008.

- Кибанов А. Я.* Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования систем и технологий управления в машиностроении. М.: МИУ, 2006.
- Леонтьев Д. А.* Личностный потенциал как потенциал саморегуляции // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 107–130.
- Макаров В. Л., Варшавский А. Е.* Инновационный менеджмент в России: вопросы стратегического управления и научно-технической безопасности. М.: Наука, 2004.
- Макклелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007.
- Мильтман В. Э.* Мотивация творчества и роста: Структура. Диагностика. Развитие. М.: Мирей и Ко, 2005.
- Обознов А. А.* Психическая регуляция операторской деятельности: в особых условиях рабочей среды / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
- Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р.* Оценка эффективности работы с персоналом: Методический подход. Москва: Альфа-Пресс, 2011.
- Половинко В. С., Макарова В. Е.* Управление персоналом в инновационной организации: монография. Омск: Изд. Омск. гос. ун-та, 2006.
- Репкин В. В.* Бизнес-процессы. М.: Манн, Иванов, Фарбер, 2013.
- Сысоева Е. А., Котлярова Л. Н.* Мотивационная готовность персонала высокотехнологичного промышленного предприятия к продолжению деятельности в период вывода его из эксплуатации // Актуальные проблемы менеджмента и экономики в России и за рубежом. Новосибирск, 2017. С. 129–132.
- Третьяков В. П.* Психология безопасности эксплуатации АЭС. М.: Энерго-атомиздат, 1993.
- Arkes H. R., Garske Y. P.* Psychological Theories of Motivation. Monterey, 1982.
- Hall D. T., Mirvis P. H.* The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64–75.
- Hezberg F., Mausner B., Snyderman B.* The Motination to Work. Transaction Publishers. New Brunswick–London, 1959.
- Kantowitz B. H., Sorkin R. D.* Human factors: understanding people—system relationship. N. Y.: Wiley, 1983.
- Kochan T. A., Dyer L.* Managing transformational change: the role of human resource professionals // International Journal of Human Resource Management. 1993. V. 4 (3). P. 509–590.
- Latham G. P.* Work motivation: History, theory, reserach and practice. Sage, 2007.

- Likert R.* Motivation: the core of management. N. Y. 1953.
- Locke E. A.* Toward a Theory of Task Motivation and Incentives // Organizational Behavior and Human Performance. 1968. V. 3.
- Lunenburg F. C.* Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations // International Journal of Management, Business and Administration. 2011. V. 15. № 1.
- Madsen K. B.* Modern Theories of Motivation. Copenhagen: Verl. Psychol. 1959.
- Milne P.* Motivation, incentives and organizational culture // Journal of Knowledge Management. 2007. V. 11. Is. 6.
- Salvendy G.* (Ed.). Handbook of human factors. N. Y.: John Wiley & Sons, 1987.
- Sheridan T. B.* Human-factors engineering // McGraw-Hill encyclopedia of science and technology. N. Y.: McGraw-Hill. 1987. V. 8. P. 525–528.
- Vernon M. D.* Human Motivation. Cambridge, 1969.
- Viteles M. S.* Motivation and morals in industry. N. Y. 1953.
- Vroom V. H., Deci E. L.* An overview of work motivation // Reading in industrial and organizational psychology. N. Y., 1972.
- Yin Lu.* Making work better: Can psychology really have a positive impact on our work environments? // International Journal of Psychology. 2016. V. 51. P. 740–741.

## Раздел 2.6

### Жизнеспособность профессионала

#### Экологический подход к анализу жизнеспособности профессионала в посттравматический период

*Л. Г. Дикая (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье представлены результаты исследования профессионалов, в посттравматический период. На основе экологического подхода к анализу их жизнеспособности показано, что эргопатический тип внутренней картины болезни, связанный с активным, деятельностным отношением к жизни, уходом в работу, ощущением собственной полноценности и наличием смысла жизни соотносится с их индивидуальной и профессиональной жизнеспособностью. Апатический тип внутренней картины болезни снижает индивидуальную и профессиональную жизнеспособность профессионалов в посттравматический период. В свою очередь адаптивный стиль отношения к болезни, включающий эгоцентрический компонент, не может рассматриваться как проявление жизнеспособности профессионалов в посттравматический период, так как такая адаптация не позволяет им в результате выходить на более высокий уровень развития.

*Ключевые слова:* экологическое сознание, жизнеспособность, инвалид-спинальник, травма, переживание кризиса, внутренняя картина болезни, адаптация.

Неопределенность воздействия факторов риска в социальной, производственной средах, в семье, рост общей социальной напряженности в обществе и глобализация рисков обуславливают растущую потребность в ресурсах совладания с этими рисками. Влияния этих факторов определяют научный интерес к адаптивности, ресурсности, психологическому здоровью и как следствие – к жизнеспособности человека, которая стала предметом исследования от-

носителем недавно (Дикая, Махнач, 2001; Махнач, Дикая, 2016, 2017).

Жизнеспособность человека можно определить как психическое образование, проявляющееся в способности человека управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоциональной, мотивационно-волевой, когнитивной сферами, в условиях социальных, культурных норм и средовых влияний. Жизнеспособность – это способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств и событий, не только к восстановлению, но и выходу на более высокий уровень развития, используя для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы. Жизнеспособность – это способность к жизни во всех ее проявлениях, способность не только существовать, адаптироваться к условиям жизни, но и развиваться вопреки неблагоприятному внешнему влиянию (Махнач, 2016; Махнач, Дикая, 2018).

В последние десятилетия XX в. в психологии наметился отход от медицинской модели и обращение к исследованиям ресурсов, благополучия и жизнеспособности человека. Это направление пересекается по предмету исследования (здоровое функционирование индивида) и по объекту (индивид и его социальное окружение) с экологическим подходом в психологии. Например, в психологии здоровья предусматривается практика поддержания здоровья человека и исследования в этой области психологии не могут проводиться вне его экологии (Махнач, 2014, 2017).

Именно с позиции экологического подхода (Ecological approach), который в западной научной традиции чаще обозначается как экологическая психология (Ecological psychology), ориентированного на изучение поведения человека в реальных условиях, в реальном мире, мы провели исследование профессионалов, ставших инвалидами-спинальниками в результате случайной травмы. На основе анализа переживаний и отношения к инвалидности было показано многообразие внутренней картины болезни и описаны внешние и внутренние факторы социальной и профессиональной атрибуции инвалидов (Дикая, 2014а, б).

Согласно С.Д. Дерябо и В.А. Ясвину, предметом экологической психологии является экологическое сознание, рассматриваемое в социогенетическом, онтогенетическом и функциональном аспектах (Дерябо, Ясвин, 1996). Экологическое сознание обуславливает и детерминирует поведение и деятельность на основе рефлексии (познания своего знания, своих возможностей, идентификации вербального, мысленного и реального планов), управления и коррекции. И в этом мы видим точки пересечения экологической психологии

и изучения жизнеспособности человека, так, по мнению А. И. Лактионовой (Лактионова, 2017а, б, в), уровень развития жизнеспособности будет соотноситься со сформированностью ее компонентов в качестве которых автор выделяет, в частности, сознание как систему знаний о мире и о «себе в мире», проявляющееся в виде смысловых образований. Смысловые образования с ее точки зрения можно рассматривать в качестве «ключевого ресурса» жизнеспособности.

В работе В. И. Медведева и А. А. Алдашевой были представлены различные виды экологического сознания, процесс исторического развития, роль когнитивных процессов, конфликты, возникающие в нем. Авторами проведен анализ экологического поведения и общественных экологических движений, показано, что оно отвечает за реализацию программ взаимодействия человека с природной, искусственной и социальной средами. Ими выявлена роль экологического сознания как важного фактора в выборе стратегии и тактики адаптации к профессиональной деятельности (Медведев, Алдашева, 2001). Профессиональная адаптация рассматривается авторами не только как процесс приспособления и изменения человека в соответствии с внешними требованиями, но и как активный процесс творческого преобразования выполняемой деятельности, как процесс преобразования и ревизии субъективных ценностей. В силу этого возникает ряд специфических вопросов, связанных с особенностями восприятия человеком среды окружения, адаптации к ней, поведения в ней, сопровождающиеся когнитивными, эмоциональными, волевыми процессами.

В рамках экологического подхода в психологии как общего методологического направления возникло много различных моделей его реализации. Одной из наиболее известных является подход, который разрабатывал в США с конца 60-х годов XX в. Дж. Гибсон (в западной психологии есть даже тенденция отождествлять гибсоновскую модель с экологическим подходом в психологии вообще). С точки зрения Дж. Гибсона, человек реально живет не в «физическом», а в «экологическом мире». Экологический мир в его представлении — совокупность жизненно значимых связей субъекта со всем своим окружением; поскольку экологический мир субъекта зависит от характеристик самого субъекта, то они всегда взаимодополнительны и друг без друга немыслимы (Гибсон, 1975).

Именно с этих позиций становится возможным изучение социальных последствий травмы человека, приводящей к изменению экологической среды его жизнедеятельности. Вынужденный отказ от привычной профессиональной деятельности (необходимость в смене профессии, переход на инвалидность), превращение

в объект семейной опеки, затруднения в сексуальной сфере, изоляция от привычного социального окружения — все это в комплексе сильно изменяет внешнюю и внутреннюю экологическую среду человека, его экологическое сознание, в котором отражается личное отношение человека к экологической действительности — причастность, личная включенность, переживаемость того, что воспринимается объективно и реально. Такая комплицированность формирует основу для кризисного состояния человека, ставшего неожиданно инвалидом. Согласно отечественным теориям, кризисы имеют социальную природу и тесно связаны с социальной ситуацией развития (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн). Личность формируется в деятельности и развивается, осваивая новые области, предлагаемые социальной ситуацией. Когда социальная ситуация развития перестает соответствовать возможностям личности (либо личность «перерастает» ситуацию, либо, наоборот, условия становятся слишком сложными), наступает кризис. Поэтому инвалид, исключаясь из обычной экологической среды обитания, испытывает эмоциональный шок, а индивидуальное сознание инвалида теряет естественную связь с окружающей средой, и его жизнь становится непосредственно зависимой от внешних форм взаимодействия, а также субъективно скрытых подсознательных мыслей о невозможности реализации своего потенциала, своих возможностей, потребностей, способностей. Такие внезапные стрессовые и психотравмирующие события оказывают деструктивное влияние на направление развития и трансформацию личности.

В контексте нашего исследования наиболее интересной является модель американского психотерапевта Дж. Мошера (Moshier, 1995). Этапы переживания, выделенные Дж. Мошером, соотносятся с уровнями самореализации, что для нашего контингента, а именно профессионалов, потерявших работу, является очень актуальным. В отличие от других авторов, Дж. Мошер выделял четыре базовых переживания, каждому из которых соответствует свое психологическое содержание — тип внутреннего конфликта, позитивные и негативные аффекты и, главное, механизм перехода к следующему этапу. Эти переживания представляют собой этапы процесса внутренней интеграции, и автор предполагает, что, чем ближе человек к этому состоянию, тем быстрее и легче он проходит через данные этапы. В своей работе Дж. Мошер раскрыл механизмы перехода от одного уровня потребностей к другому. За уровнем личных достижений следует потребность в понимании смысла, творческой самореализации. Переход к переосмыслению и творчеству сопровождается глубинной трансформацией в ценностно-смыс-

ловой, мотивационной сферах личности, переоценкой ценностей, формированием нового мировоззрения. При этом качественный, полный переход на новый уровень самореализации возможен лишь в случае усвоения психологического содержания предыдущего этапа. И в первую очередь, переход на новый уровень самореализации отражается в изменении внутренней экологической среды человека, в психических переживаниях травмы и проявляется в измененных эмоциональных состояниях.

Мы предположили, что *специфика этих изменений обусловлена отношением индивида к травме: принятием или непринятием роли больного, отрицанием болезни, уходом в болезнь, поиском выхода и т. п.* Это отношение определяет дальнейшую динамику переживаний, эмоциональных состояний и направление самореализации. В связи с этим экологическая среда, способствующая самореализации, может значительно различаться. Как писал Дж. Мошер, переход от потребностей базового витального уровня к личностной реализации в социуме возможен, благодаря механизмам инкорпорации и континуальности — освоению различных социальных ролей. Когда определен социальный статус достигнут, освоена система межличностных коммуникаций, возможен переход к этапу индивидуальной личной самореализации в новой экологической среде.

Мы попытались проследить, какие механизмы и факторы определяют трансформацию психических переживаний и кризисных состояний человека после перенесенного адаптационного шока — потери жизненных перспектив, когда человек в результате случайной травмы в короткое время осознает себя инвалидом (большим-спинальником), но который до травмы был активным субъектом в жизни и профессии (Торчинская, 2001). Это определило выборку исследования, методы и программу исследования.

## **Выборка**

Исследование проводилось на базе спинального отделения НИИ им. В. М. Бехтерева\*. В качестве субъекта были выбраны больные — взрослые люди, получившие перелом позвоночника и повреждение спинного мозга, ставшие инвалидами первой группы. В большинстве случаев они пострадали в автокатастрофах. Травма позвоночника сопровождалась повреждением спинного мозга (полный и неполный разрыв, ушиб, контузия, компрессия костными отломками

---

\* Выражаем глубокую благодарность Е. Е. Торчинской, при участии которой были собраны материалы исследования.

или гематомой). Последствия травмы проявлялись в потере движения в различной степени, иногда, хроническим болевым синдромом. Шансы на восстановление двигательных функций у этих больных были неопределенными. Объем выборки составил 50 чел.: 27 мужчин и 23 женщины в возрасте от 20 до 50 лет. Из них 45% получило травму в результате ДТП, 32% при падении с высоты, 11% при нырянии, 12% – прочие несчастные случаи. Срок травмы варьировался от 5 месяцев до 26 лет. Так, 18% испытуемых получили травму шейного отдела позвоночника и впоследствии тетраплегию (полную обездвиженность), 82% – перелом нижних отделов позвоночника и параплегию (обездвиженность в ногах). Их них 38% испытуемых имели высшее образование, 62% – среднее, у 52% был постоянный партнер. После травмы 74% инвалидов не имели работы и только 13% самостоятельно зарабатывали себе на жизнь. Дополнительно в исследовании приняло участие 20 здоровых испытуемых (10 мужчин и 10 женщин в возрасте от 20 до 40 лет), что позволило проанализировать их способы совладания с травматическим опытом жизни, с одной стороны, и выделить специфику «психологии спинальной травмы». На примере данного контингента испытуемых представилась возможность проследить проявления всех трех уровней воздействия депривации от симптомов стресса, переживаний кризиса до глубокой ценностной трансформации личности.

## Процедура

С испытуемыми проводилась клиническая беседа по поводу отношения инвалидов-спинальников к физической и психологической травме и роли психотравмирующих обстоятельств в жизни здоровых испытуемых. Метод клинической беседы представляет собой структурированное интервью, направленное на выяснение особенностей психологического состояния, свойств личности и ее социального функционирования в преморбиде и в настоящий момент. Метод позволяет раскрыть содержание системы отношений личности, а также предполагает более прочный эмоциональный контакт, ослабление защитных механизмов, а следовательно, более конструктивный тесный контакт с собеседником. В данном исследовании особое внимание уделялось отношению испытуемых к болезни, к себе и своему телу, окружающим, деятельности, будущему. В процессе клинической беседы использовались элементы методики «Линия жизни», с целью выделения главного кризисного переживания и отношения к нему. Выяснение эмоционального отношения, когнитивного восприятия (переосмысления) ситуации, изменения поведения

(регуляция) в результате травматического события, позволило определить стадии совладания и их основное содержание.

Далее участникам исследования предлагалось заполнить различные тестовые методики. В завершении каждый участник проходил от 1 до 5 сеансов кататимного переживания образов (для представления использовались базовые мотивы, позволяющие произвести диагностику). Были использованы следующие методы: тест на определение уровня соотношения ценности и доступности в различных жизненных сферах (УСЦД), опросник влияния травмы (ОВТ); тест отношения к болезни (ТОБОЛ), метод цветовых выборов (МЦВ), Кататимное переживание образов (КПО)

## Обсуждение результатов

Спинальная травма отражается на жизнедеятельности человека, кардинально изменяя ее на длительное время или навсегда (переход на инвалидность). Болезнь становится частью жизни и требует к себе особого внимания. В результате у индивида формируется особый тип отношения «личность—болезнь» или внутренняя картина болезни (ВКБ). На основе проведенного факторного анализа характеристик самовосприятия индивида, его чувств, восприятия болезни и лечения, оценки и жизненных перспектив болезни было выделено три типа отношений к внутренней картине болезни.

*В первый тип отношения к ВКБ* вошло сочетание эгоцентрической, параноидной, анозогнозической, эйфорической и гармонической составляющих отношения пациентов к заболеванию с положительным знаком и сензитивное и апатическое восприятие с отрицательным знаком.

Центральной темой отношения к инвалидности является направленность индивида на сохранение целостности собственной личности. В результате исследования был выделен ряд способов поддержания интегрированности: *целостность, псевдоцелостность, дезинтеграция*. Мы рассмотрели их содержание в трех аспектах: самовосприятия индивида, его чувства и отношение к телу; восприятие болезни и лечения; жизненные перспективы.

*Целостность* поддерживается благодаря адаптивному отношению к болезни и предполагает сохранность и устойчивость ценностно-смысловой сферы.

- Пациенты позитивно относятся к самим себе.
- У них выше ответственность за построение межличностных отношений с партнерами;

- Они «принимают» свое тело, поддерживают психологический и эмоциональный контакт с его обездвиженными, бесчувственными частями;
- Эйфоричность и анозогнозические реакции проявляются в виде некоторого обесценивания болезни, приуменьшения ее тяжести;
- Пациенты стараются обращать внимание на позитивные аспекты жизни и своего состояния, стремятся к активному социальному функционированию. Они отстраняются от заболевания, под девизом «я — обычный здоровый человек»;
- Пациенты ориентированы на будущее и представляют его в светлых тонах, реалистичны и позитивны.

«*Псевдоцелостность*» формируется на основе построения прочных сверхценных идей относительно заболевания и собственной личности. Внутренняя интеграция личности поддерживается за счет эгоцентрического сосредоточения индивида на своем «Я»:

- Низкой критичности по отношению к себе и своим действиям;
- Другие люди воспринимаются либо как конкуренты за внимание к себе, отношение к ним настороженное, либо как средства для повышения самооценки и подтверждения собственной значимости;
- По отношению к болезни наблюдаются эгоцентрические и параноидные тенденции. Подозрительность и внешне-обвинительная позиция помогают сохранять эго от разрушительных последствий психотравмирующей ситуации;
- Присутствует постоянное желание показать свою исключительность в отношении к болезни и завладеть вниманием окружающих (эгоцентрический истерический радикал в 48% случаев);
- Характерным является поиск «выгод» в связи с болезнью;
- Болезнь становится средством, которое помогает человеку позиционировать себя, занять и удерживать определенное место в сообществе;
- Отношение к будущему неоправданно.

*Невозможность сохранить целостность своего «Я»* выражается во внутриличностной дезинтеграции, переживании внутренней пустоты, чувстве неполноценности в связи с заболеванием:

- Пациенты испытывают безразличие к своей судьбе, лечению и исходу болезни. За таким обесцениванием, как правило, скрывается чрезмерная ранимость, опасение вступать в отношения, страх произвести неблагоприятное впечатление на окружающих;

- Пациенты акцентируют внимание на ухудшении своих способностей и личностных качеств после травмы. Они негативно относятся к своему телу, воспринимают его «разрушенным»;
- Жизненные перспективы воспринимаются индифферентно или в мрачных тонах;
- Неспособность интегрировать негативные эмоциональные переживания, чувство разочарования компенсируются за счет рационализации и интеллектуализации, обращения к познавательным ценностям.

*Таким образом, целостность Я сохраняется:*

- а) в конструктивном варианте — за счет эмоционального отстранения от недуга благодаря принятию себя и своего тела, стремлению к активному функционированию;
- б) в деструктивном — в связи с образованием сверхценных идей и эгоцентрических установок;
- в) в дезинтеграции, характеризующейся пессимизмом, ощущением психологического и физического распада.

*Второй тип отношения к ВКБ.* К этому типу относятся меланхолическое, сенситивное, ипохондрическое, тревожно-депрессивное, обсессивное и неврастеническое отношение к болезни с положительным знаком и апатическое восприятие — с отрицательным знаком.

- Отражает особенности эмоционального переживания травматического события и проявляется через формирование дисфункциональной психосоматической системы коммуникаций.
- Психогенная дезорганизация в основном наблюдается по отношению к настроению, самочувствию и отношениям с окружающими и имеет два способа выражения эмоций. В отдельных случаях наблюдается аутоагрессивная форма коммуникаций.
- В эмоциональной сфере наблюдается повышенная тревожность, депрессивность, поведение по типу «раздражительной слабости». Психическая активность снижена (39% случаев).
- В целом наблюдается удрученность болезнью, пессимистический взгляд на жизнь.

На противоположном полюсе данного фактора находится апатия. Апатия выражается:

- В отрицании каких-либо ощущений и переживаний;
- В утрате смысла происходящего, чувстве равнодушия ко всему, уходе от общения из-за утраты интереса к людям;
- В поведении наблюдается вялость, пассивность;

- По отношению к болезни и лечению также выражено полное безразличие;
- Больной находится в контакте с самим собой, но «отрезает» контакты с окружающими. Общение истощает его, заставляет быть активным. Активность разрушает то ясное понимание мира, и, как ни странно, ощущение внутренней гармонии, которая формируется у апатичного человека.

Апатия является одной из крайних форм выражения депрессии. Данные способы выражения эмоционального переживания, выявленные в ходе исследования, относятся к дезадаптивным. Они выявляют существование депрессивного компонента в состоянии.

*Третий тип отношения инвалидов к ВКБ* отражает как основное направление на профессиональную самореализацию индивида. В него вошли эргопатическое, эйфорическое, гармоническое, параноидное отношение к болезни с положительным знаком и эгоцентрическое, тревожно-депрессивное, обсессивное и дисфорическое – с отрицательным. На положительном полюсе находится эргопатическое отношение к болезни, когда индивиды в большей степени удовлетворены состоянием своего здоровья. Данный тип внутренней картины болезни является стеническим и связан с «уходом в работу».

- Характерно избирательное отношение к лечению, поскольку болезнь мешает привычному ритму деятельности.
- Считают, что в результате болезни семейные отношения стали более сплоченными, удовлетворены сексуальными взаимоотношениями.
- У них преобладает позитивный настрой в отношении будущего.
- Они принимают себя, ощущают собственную полноценность и видят смысл в своей жизни и в происшедшей травме.
- Пациенты реалистично воспринимают свое заболевание, стремятся облегчить близким тяготы ухода.
- Происходит переключение интересов на те области жизни, которые доступны больному, сосредоточение внимания на своих делах.
- Болезнь может восприниматься как препятствие на пути к достижению целей, как своеобразная проверка собственной системы ценностей на прочность.

Направленность на деятельность является наиболее благоприятным фактором при формировании адаптации к болезни и последствиям травмы.

Как показывают исследования (Медведев, Алдашева, 2001; Николаева, 1987), успешной адаптации больных способствуют *положительная трудовая установка, высокий исходный профессиональный уровень, а также высокий уровень активности, самостоятельности, направленности личности на преодоление болезни.*

Эргопатическая направленность в отношении болезни свойственна пациентам с низкими показателями рассогласования в мотивационно-личностной сфере, апатичность — с высокими.

Пациенты, у которых эргопатическое отношение к болезни не выражено:

- Склонны воспринимать свою болезнь с неврастенических, тревожно-депрессивных позиций, обвинять в своих бедах окружающих.
- Они занимают иждивенческую позицию, склонны к деспотическим отношениям с близкими людьми, агрессивны, требуют, чтобы им угождали; пациенты в высокой степени фиксированы на себе, эгоцентричны; сверхзначимым для них является ощущение внутренней уверенности в собственной правоте.
- Они не удовлетворены состоянием своего здоровья, ощущают себя недостаточно полноценными.

Перспектива будущего и личностный потенциал:

- Смысл этого будущего представляется им в мрачных тонах.
- У них доминирует гневливое, озлобленное настроение.
- По отношению к творческой самореализации в большинстве случаев наблюдается внутренний вакуум.

Творчество не всегда придает смысл жизни и деятельности работающих спинальников, иногда оно разочаровывает, в других случаях просто не актуально для личности, хотя возможность для творческой самореализации существует. Для их актуального состояния свойственно усиление волевого контроля и саморегуляции, характерно стремление к независимости, самостоятельности, достижению целей. В случае отсутствия работы на первый план выходят ценности межличностных взаимоотношений, дружбы, а также свободы в поступках и действиях. Повышается ответственность за отношения с людьми.

Таким образом, можно выделить две стратегии самореализации и адаптации в связи с наличием/отсутствием работы:

- через творческое самовыражение (если работа есть);
- через общение, которое, по всей видимости, компенсирует отсутствие какой-либо профессиональной деятельности.

Можно сказать, что наивысшей формой адаптационного поведения человека, его ценностно-смысловой базой в настоящее время становится самореализация как механизм и цель субъектной активности.

### **Трансформация внутренней картины болезни в зависимости от срока травмы**

С течением времени у пациентов изменяется отношение к травме, трансформируется внутренняя картина болезни. Срок травмы положительно коррелирует с направленностью на будущее, ощущением собственной полноценности, гармонизацией сексуальных отношений.

При сроке травмы до 1,5 лет острее переживается внутренний конфликт по отношению к своему здоровью. Доступность активности оценивается как низкая. По сравнению с остальными группами, ими острее ощущается собственная неполноценность, труднее понять смысл происшедшего.

Для пациентов в посттравматическом периоде 1,5–6 лет характерны следующие особенности: ощущение большей полноценности, активности, осмысленность жизни. На данном этапе ярче проявляется второй тип отношения к болезни. Наибольшей ценностью для них обладает свобода в поступках и действиях. При этом во внутренней картине болезни в большей степени, по сравнению с ранним и поздним периодами, проявляются сенситивные черты — страх показаться неполноценным в глазах окружающих. На первый план выходят межличностные отношения.

На поздних сроках травмы наиболее ярко проявляются черты третьего типа отношения к болезни, на первый план выходят эргопатическое (при ощущении внутренней целостности) или апатическое (при ощущении внутренней дисгармонии) реагирование. В первом случае пациентам свойственно практически одержимое отношение к работе. При апатическом реагировании больные испытывают полное безразличие к своей судьбе, пассивно подчиняются процедурам и лечению.

Таким образом, в нашем исследовании с участием Е. Е. Торчинской было выявлено, что с течением времени с момента травмы ценностно-смысловая сфера трансформируется: на ранних сроках доминируют переживания, связанные с физическими ограничениями, на средних — актуализируется потребность в принадлежности к социуму, на поздних — преобладают духовные ценности. В зависимости от срока травмы эмоционально-когнитивный механизм совладания со стрессом изменяется, при этом ведущими в процессе

адаптации к условиям хронического стресса являются перестройки в ценностно-смысловой структуре личности, характер которых и определяет успешность адаптационной стратегии. Исследование подтвердило гипотезу, что депривация базовых потребностей личности не блокирует возможности для самоактуализации, как предполагали представители гуманистического направления. Она может иметь как негативные, так и позитивные последствия для личности, открывая новые возможности развития.

## **Выводы**

1. Экологический подход к анализу жизнеспособности профессионала в посттравматический период, показал, что эргопатический тип ВКБ, связанный с активным, деятельностным отношением к жизни, уходом в работу, ощущением собственной полноценности и наличием смысла жизни у инвалидов-спинальников соотносится с их индивидуальной и профессиональной жизнеспособностью.
2. Апатический тип ВКБ снижает индивидуальную и профессиональную жизнеспособность спинальников в посттравматический период.
3. Адаптивный стиль отношения к болезни включает, кроме гармонической, анозогностической и эргопатической составляющих, эгоцентрический компонент, позволяющий пациентам сохранять целостность личностного ядра и добиваться для себя особых выгод в своеобразных условиях нашей социальной действительности. Но, тем не менее, мы не можем отнести такой стиль отношения к ВКБ как проявление жизнеспособности профессионалов в посттравматический период, так как такая адаптация не позволяет им в результате выходить на более высокий уровень развития.
4. Исследование подтверждает гипотезу о том, что смысловые образования можно рассматривать в качестве «ключевого ресурса» жизнеспособности. Инвалидность имеет высокую связь с психологическими установками индивида как в своей этиологии, так и в характере протекания. Она может быть рассмотрена как результат неоптимальной стратегии самореализации либо метаневроз — нереализованность потребности в самоактуализации (по А. Маслоу). В то же время болезнь может стать кризисным, поворотным событием в жизни человека, привести к пересмотру жизненных ценностей и формированию новых смыслов и новой стратегии самореализации.

5. У инвалидов с выраженным конструктивным типом адаптации наблюдался экопсихологический инсайт, который обуславливает инициацию экологического сознания – приобщение человека к области экологических ценностей, побуждение к познанию среды своего существования, к появлению экологического мышления, экоатрибутивного образа жизни.
6. С течением времени с момента травмы ценностно-смысловая сфера трансформируется:
  - на ранних сроках доминируют переживания, связанные с физическими ограничениями, наблюдается преобладание сензитивного типа ВКБ, острее переживается внутренний конфликт по отношению к здоровью;
  - на средних – актуализируется потребность в принадлежности к социуму;
  - на поздних – преобладают духовные ценности.
7. С возрастанием срока в зависимости от того, найден или нет новый смысл существования после травмы, на первый план выходят эргопатический (при высокой диссоциации мотивационно-личностной сферы) и апатический (при низкой диссоциации) типы ВКБ.

## Литература

- Гибсон Дж.* Восприятие как функция стимуляции // Хрестоматия по ошущению и восприятию / Ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. Б. Михайлевская. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1975. С. 152–171.
- Дерябо С. Д., Ясвин В. А.* Экологическая педагогика и психология. Ростов-н/Д.: Феникс, 1996.
- Дикая Л. Г.* Социальная и личностная значимость профессиональной самореализации профессионалов, ставших инвалидами в результате травмы // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. 2014а. № 4. С. 134–141.
- Дикая Л. Г.* Социальная и личностная значимость профессиональной самореализации инвалидов // Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство: Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. 2014б. С. 327–332.
- Дикая Л. Г., Махнач А. В.* Отношение человека к неблагоприятным жизненным событиям и факторы их формирования // Психоло-

- логия социальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. Н. В. Гришина. СПб.: Питер, 2001. С. 334–354.
- Лактионова А. И.* Взаимосвязь смысловых образований и рефлексивности с жизнеспособностью человека // Психологический журнал. 2017а. Т. 38. № 5. С. 37–50.
- Лактионова А. И.* Структурно-уровневый анализ феномена жизнеспособности человека // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017б. Т. 2. № 4. С. 106–133.
- Лактионова А. И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017 в.
- Махнач А. В.* Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2014. № 3 (43). С. 67–75.
- Махнач А. В.* Исследования жизнеспособности человека: основные подходы и модели // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 46–70.
- Махнач А. В.* Экологический подход к изучению жизнеспособности человека и семьи // Год экологии в России: педагогика и психология в интересах устойчивого развития: сборник статей научно-практической конференции (4–5 декабря 2017 г., Москва) / Сост. М. О. Мдивани, В. И. Панов, Ю. Г. Панюкова. М.: Перо, 2017. С. 349–354.
- Махнач А. В., Дикая Л. Г.* Междисциплинарные и межсистемные исследования жизнеспособности человека: состояние и перспективы (вместо введения) // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 7–28.
- Махнач А. В., Дикая Л. Г.* Актуальность изучения жизнеспособности: человека, семьи, общества // Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2460–2467.
- Махнач А. В., Дикая Л. Г.* Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социэкономических профессиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 62–91.
- Медведев В. И., Алдашева А. А.* Экологическое сознание. М.: Логос, 2001.

- Николаева В. В.* Влияние хронической болезни на психику. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1987.
- Торчинская Е. Е.* Роль ценностно-смысловых образований личности в адаптации к хроническому стрессу у спинальных больных // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 2. С. 27–35.
- Mosher J.* The healing circle: Myth, ritual and therapy. Seattle: Blue Sky Counselors, 1995.

### **Ecological approach to the analysis of the professional' resilience in the post-traumatic period**

*L. G. Dikaya (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article presents the results of the professionals' study in their post-traumatic period. On the basis of the ecological approach to the analysis of resilience, it is shown that the ergopathic type of the internal picture of the disease, associated with an active, activity-related attitude to the life, going deeper to work, a sense of own usefulness and the sense of life which is correlated with their individual and professional resilience. Apathic type of internal picture of the disease reduces the individual and professional resilience in the post-traumatic period. The adaptive attitude toward the disease, including the egocentric component, cannot be considered as a manifestation of professionals' resilience in the post-traumatic period, since such adaptation does not allow them to enter to a higher level of professional development.

*Keywords:* ecological consciousness, resilience, spinal patient, trauma, crisis experience, internal picture of the disease, adaptation.

## **Теоретические основания и перспективы междисциплинарных исследований жизнеспособности профессионала**

*А. В. Махнач (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье описываются теоретические подходы к изучению жизнеспособности человека. Описана роль факторов риска и защиты в формировании жизнеспособности профессионала, представлено определение понятия «жизнеспособность профессионала». Обсужден потенциал понятия «жизнеспособность человека» в современной психологии, в междисциплинарных исследованиях, определена необходимость использования мета-анализа накопленных данных в полипарадигмальных исследованиях. Сделан акцент на развитии изучения жизнеспособности: человека, работающего в условиях воздействия неблагоприятных факторов в психологии труда, лидерства в организационной психологии.

*Ключевые слова:* жизнеспособность человека, жизнеспособность профессионала, факторы риска и защиты, междисциплинарные исследования жизнеспособности профессионала.

### **Введение**

Изучение феномена жизнеспособности в психологии занимает уникальное положение и этой теме посвящен широкий спектр исследований. Если в зарубежной психологии проблема жизнеспособности стала приоритетной в 1970-е годы, то в отечественной совсем недавно, в начале 2000-х годов, что было обусловлено интенсивно меняющимися условиями жизни, трансформацией социальных институтов — семьи, труда, образования, здравоохранения. Идеи жизнеспособнос-

ти сегодня стали особенно востребованы в связи с необходимостью решения глобальной гуманитарной задачи — формирования жизнеспособной личности, а также в связи с произошедшей парадигмальной переориентацией психологической науки в направлении позитивной психологии.

Социально-экономическое состояние российского общества на протяжении последних тридцати лет определяется теми психологическими вызовами политических, экономических и социальных событий, через которые прошла наша страна. Не случайно в связи этим сложным, тяжелым, а иногда критическим состоянием общества в разные периоды его развития «формируется запрос на участие психологии в решении задач, связанных с психологическими факторами социально-экономических успехов общества» (Журавлев, Ушаков, Юревич, 2013, с. 4). Такое понимание роли психологии в жизни общества позволяет планировать желаемые изменения, а для их реализации необходимыми усилиями достигать основного — адаптации человека к новым условиям его жизни и деятельности. Развитие новых технологий, используемых в жизнедеятельности человека, изменения в социальной, производственной среде, в его семье и динамичность этих факторов, приводящих к росту рисков, определяют научный интерес к феномену жизнеспособности человека, обуславливают растущую потребность в осознании своей ресурсности и тех рисков, которые могут снизить ресурсы человека в профессии.

### **Теоретические подходы к изучению жизнеспособности человека**

Несмотря на то, что понятие «жизнеспособность» (resilience) не является абсолютно новым термином, до сих пор нет единства в его понимании, диапазон расхождений во мнениях о феноменологической сущности этого понятия достаточно широк. Тенденции в развитии представлений о жизнеспособности человека как его динамической характеристики сопряжено с определенными трудностями, к которым относятся объемность и сложность понятия, его недостаточная разработанность. Проблема жизнеспособности многоаспектна, представляет несомненный интерес для нескольких наук и поэтому является объектом методологических, теоретических, эмпирико-экспериментальных исследований и, как следствие, обладает междисциплинарным статусом.

Предложенный нами в 2003 г. перевод «жизнеспособность» для англоязычного термина «resilience» закрепился в большинстве отечественных работ и стал частью общепсихологической терминологической базы. Термин «жизнеспособность человека» по ряду призна-

ков релевантен другим онтологически близким понятиям («чувство связности», «жизнестойкость», «самоэффективность», «посттравматический рост»), которые во многом вписываются в активно развивающееся направление — позитивную психологию М. Селигмана. В этом поле понятий, разрабатываемых в отечественной и зарубежной психологии, есть общее: они соотносятся с ресурсностью, адаптивностью и развитием человека.

Эти теоретические основания легли в основу развиваемого нами *социо-экологического подхода к изучению жизнеспособности человека*, работающего в разных природных и социальных условиях. Предлагаемый нами подход характеризует процесс формирования жизнеспособности человека, определяет перспективу развития этого качества и предсказывает новую траекторию развития при необходимости адаптации к изменившимся условиям (стресс, неблагоприятное событие и т. п.). Наш подход позволяет провести парадигмальное обобщение выделенных компонентов структуры жизнеспособности человека и разработать основание для постановки и решения задач теоретического изучения этого психического образования. В рамках нашего подхода разработана *модель системного представления социоэкологического подхода к жизнеспособности человека*, которая описывает системно-ориентированные взаимосвязи экологических уровней развития человека и включает целостность, структуру, иерархию, характеризующих жизнеспособность человека.

*Жизнеспособность человека* мы определяем как психическое образование, проявляющееся в способности человека управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоциональной, мотивационно-волевой, когнитивной сферами, в условиях широкого экологического контекста — социальных, культурных норм и средовых влияний. Это способность человека к преодолению неблагоприятных жизненных обстоятельств с возможностью не только восстанавливаться, но и выходить из-под их воздействия на более высокий уровень развития, используя для этого все возможные внутренние и внешние ресурсы, способность к жизни во всех ее проявлениях, способность не только существовать, адаптироваться к условиям жизни, но и развиваться.

В психологии в последние два десятилетия изучение жизнеспособности человека было направлено именно на теоретическое осмысление понятия. Вместе с тем определение феномена остается дискуссионным, и поэтому актуальна проблема создания обобщающей психологической теории жизнеспособности человека. В то же время жизнеспособность, как любой психический феномен, который является гносеологическим по природе, необходимо рассматривать с позиции нескольких онтологических планов.

На наш взгляд, многообразие определений жизнеспособности в исследованиях, представленных в психологической литературе, объясняется приверженностью авторов различным научным традициям. Каждое определение жизнеспособности включает в себя выделение разных феноменологических признаков и структурных элементов, которые связываются с разными детерминантами, что осложняет понимание сущности этого явления, разработку инструментария его изучения, механизмов и закономерностей развития. Этот психологический феномен, гносеологический по природе, мы рассматриваем с позиции следующих онтологических аспектов: методологического (системного), экологического, структурного, функционального, генетического и интегративного.

*Методологический (системный) аспект* исследования жизнеспособности позволяет обосновать необходимость изучения адаптивных систем, взаимодействующих на разных уровнях: нейробиологическом, экологическом, социальном, способствующих развитию жизнеспособности человека. Одним из перспективных методологических подходов к анализу психологических феноменов, близких к феномену жизнеспособности в отечественной психологии, является метасистемный подход, который показал свою эффективность для анализа междисциплинарных феноменов (Л. Г. Дикая, А. В. Карпов).

*Структурный аспект* исследования жизнеспособности представлен в работах А. И. Лактионовой, А. А. Нестеровой и Е. А. Рыльской. А. И. Лактионова предлагает рассматривать жизнеспособность человека как метасистемное образование, компонентами которого выступают индивидуальные способности человека к рефлексии, которые, по мнению автора, выступают в качестве метапроцессуального регулятора активности человека (деятельностной, поведенческой, коммуникативной), определяющей способ индивидуальной интеграции регулирующих факторов социальной среды (Лактионова, 2016а). По мнению А. А. Нестеровой, жизнеспособность личности детерминируется рядом факторов, функционирующих на макро-, микро- и личностных уровнях (Нестерова, 2016). Е. А. Рыльская формулирует положения разрабатываемой ею психологической концепции жизнеспособности человека на основе коммуникативной методологии (Рыльская, 2016).

*Интегративный аспект* изучения феномена жизнеспособности человека представлен нашими исследованиями (Махнач, 2016а). Основываясь на социо-экологическом подходе к изучению этого феномена, мы разрабатываем концепцию жизнеспособности человека, базирующуюся на выделения наиболее важных свойств и характе-

ристик человека, социального окружения, широкого культурного контекста, окружающей экологии, формирующих его жизнеспособность.

*Интегративный аспект* изучения жизнеспособности человека представлен в *экологическом подходе* к изучению жизнеспособности человека в работах Н. М. Сараевой и ее коллег, которая определяет жизнеспособность человека как системное свойство системы «человек—среда», называя среди основных показателей/компонентов жизнеспособности человека и возможности его психологической адаптации (Сараева, Суханов, 2016).

*Функциональный аспект* исследования жизнеспособности человека представлен также в ряде работ. Как известно, в работах отечественных и зарубежных ученых жизнеспособность все активнее становится концептуальной основой для изучения самых разнообразных факторов позитивного выхода из ситуаций, которые, в той или иной форме изменяют реакцию человека на воздействие неблагоприятных условий. В этих работах обращается внимание, прежде всего, на соответствие функций человека тем вызовам, перед которыми он продемонстрировал свою жизнеспособность. Несомненно, функциональный онтологический аспект изучения позволит собрать и проанализировать богатую феноменологию такого явления, как жизнеспособность, и выйти на методологический уровень обобщения данных. Этому способствовало изучение таких полидисциплинарных понятий, как адаптация, саморегуляция, ресурсы, совладание со сложившимися теоретическими представлениями и методическими разработками, которые в той или иной степени могут измерять отдельные составляющие жизнеспособности.

## **Роль факторов риска и защиты в формировании жизнеспособности профессионала**

Определим понятие «жизнеспособность профессионала»: это индивидуальная способность человека выживать в ситуациях повышенных требований и постоянного давления в различных контекстах профессиональной деятельности. Эта способность включает в себя возможность восстанавливаться после воздействия на специалиста серьезных проблем, трудностей и неудач в профессиональной деятельности, и умение использовать их для самообучения и личного роста в условиях выполнения рабочих задач. Жизнеспособный профессионал обладает знаниями о механизмах, которые приводят к его восстановлению после переживания травматического опыта, после работы в эмоционально и физически сложных стрессогенных си-

туациях. Жизнеспособность профессионала — это также и способность человека выстраивать отношения с руководителями и коллегами, что помогает ему обмениваться идеями, получать поддержку и решать проблемы на рабочем месте. Жизнеспособность профессионала — это способность осознавать и использовать свои сильные стороны личности в сложных рабочих ситуациях, формируя позитивное отношение к своей профессиональной роли. Жизнеспособный профессионал сосредоточен на том, что он может сделать, чтобы преодолеть проблемы, уменьшить стресс на рабочем месте и справиться с вызовами трудной ситуации.

Жизнеспособность профессионала проявляется в его способности достигать баланс между профессиональными стрессорами и жизненными проблемами, в поощрении себя следовать культуре, этике отношений, обычаям и системе ценностей, характерным для организации. В конечном итоге жизнеспособность профессионала — это акцент на эффективности его работы, а не на неудачах в ходе ее выполнения, при этом основное внимание уделяется им укреплению уверенности в себе как работающем специалисте даже после переживания той или иной неудачи.

На жизнеспособность человека в условиях воздействия стресса различного генеза значительное влияние оказывают *факторы риска и защиты* нескольких контекстов (природного, социального, семейного, производственного, культурного), в которых ему приходится жить и работать. Эти факторы разных контекстов его жизнедеятельности способствуют социализации (поиск работы, устройство на работу, обучение, создание условий для себя и своей семьи, формирование своего социально-экономического статуса) и постоянно-му развитию. Поэтому становится крайне важным анализ влияния этих факторов, оказывающих критическое влияние на жизнеспособность работающего человека (Жизнеспособность человека..., 2016).

Мы считаем, что для разных групп профессий необходим подробный анализ факторов риска, препятствующих профессиональному росту и защитных факторов, позволяющих осознанно планировать и формировать профессиональный рост и достижения. Работ, в которых анализировались факторы, способствующие развитию профессионала, позволяющие ему не только выстоять, но и совершенствоваться в профессиональной сфере, несмотря на воздействие неблагоприятных условий — по-прежнему мало.

Как известно, защитные факторы, которые часто относят к факторам жизнеспособности профессионала, уменьшают опасность развития у него дезадаптации, тогда как факторы риска увеличивают вероятность возникновения затруднений на работе. Эти факторы

рассматривают как процессуальные характеристики, при условии, что одно и то же событие может выступать как в качестве защитного, так и в качестве фактора риска, в зависимости от контекста, в котором оно возникает. Социальные, производственные условия и жизненный опыт, способствующие развитию жизнеспособности профессионала, следует рассматривать в самом широком контексте (организации, отрасли производства, общества, культуры, взаимоотношений с коллегами, семьей).

Отмечаемая многозначность в трактовке более общего понятия «жизнеспособность человека» отражается и в концептуализации исследуемого нами объекта – «жизнеспособность профессионала». В связи с этим жизнеспособность профессионала не является универсальным, безоговорочным или фиксированным качеством человека, она изменяется в зависимости от факторов риска и защиты в тех контекстах, в которых он живет и работает. В исследованиях последних лет все чаще обращают внимание на социальные и экономические факторы, способствующие формированию жизнеспособности профессионала. Поэтому изучение особенностей жизнеспособности человека, работающего в условиях постоянной динамики факторов защиты и риска (поиск и устройство на работу, профессиональная подготовка, профессиональный рост, социально-экономический статус и т. д.) по-прежнему остается актуальным.

Следует отметить, что в настоящее время изучение жизнеспособности в конструктивном профессиональном развитии личности становится темой исследований в отечественной психологии труда и организационной психологии. Один из разделов коллективной монографии «Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты», изданной в 2016 г., посвящен жизнеспособности профессионала. На русском языке этот феномен описан в этой книге впервые и сразу – многопланово. В нескольких главах ученые проанализировали некоторые из аспектов жизнеспособности профессионала. Так, например, Э. Э. Сыманюк и А. А. Печеркина рассматривают варианты профессионального развития на основе анализа жизнеспособности, как психологического предиктора. С. В. Котовская теоретически обосновывает и эмпирически доказывает авторскую биопсихосоциальную модель жизнеспособности профессионалов, работающих в экстремальных и трудных условиях. И. А. Курапова описывает особенности совладающего поведения у представителей социально-экономических профессий в рамках концепции жизнеспособности. Т. Ю. Лотарева анализирует условия труда и жизнеспособность профессионалов социальной сферы, работающих с детьми-сиротами. Осознание значимости феноменов,

характеризующих позитивные проявления субъекта деятельности, и недостаточность изученности природы профессионального благополучия как отражения жизнеспособности продолжена Р. А. Березовской. В аспекте индивидуальной жизнеспособности С. А. Гапонова и Н. С. Корнилова рассматривают процесс позитивной адаптации к сложным условиям профессиональной деятельности будущего государственного и муниципального служащего. Актуальность этой проблемы подтверждена Л. Н. Захаровой и И. С. Леоновой в анализе типов конфликтов и стилевых характеристик конфликтного поведения персонала как показателей жизнеспособности организации (Жизнеспособность человека..., 2016).

Жизнеспособность как характеристика специалистов особенно важна в *профессиях социономического профиля* (социальных работников, психологов, психотерапевтов, профессиональных замещающих родителей), у которых особое внимание уделяется следующим условиям формирования их жизнеспособности: государственной политике в этой сфере, поддержке коллег, оценке значимости и общественному признанию их деятельности. Эти условия являются защитным фактором и основой формирования жизнеспособности специалистов социономических профессий. Как показано в наших исследованиях (Махнач, 2015, 2016а, 2017), для многих из них семья является условием профилактики негативного влияния профессии и успешного нахождения в ней. Именно семья становится наиболее важным защитным фактором, который способствует их жизнеспособности.

Вместе с тем отметим, что не уделяется достаточного внимания *изучению семьи* и связанных с нею ресурсов как фактора защиты в жизнеспособности профессионала. Он вынужден осуществлять свою деятельность в различных, часто — неблагоприятных условиях, при этом его семья может выступать адаптирующим и/или дезадаптирующим фактором. Известно, что семья традиционно относится к наиболее важному ресурсу человека, к которому он обращается в сложных или критических ситуациях. Семья дает: поддержку, социальную стабильность и защищенность, позволяет обращаться к индивидуальным ресурсам членов семьи и семьи в целом, формирует навыки использования ресурсов (Махнач, Постылякова, 2012; Нестерова, 2016; и др.).

В наших эмпирических исследованиях мы обращаемся к анализу защитных факторов профессионала, находящихся в его семье, доказывая, что они оказывают влияние на его жизнеспособность. Например, выполнение семьей функции эмоциональной регуляции для профессионала означает: удовлетворение его потребности в уважении, признание его профессионального успеха, эмоциональ-

ную поддержку в случаях появления проблем на работе и даже социальной и эмоциональной защите — в случае потери работы. Эмоциональная стабильность семьи и выполнение ею функции, например, хозяйственно-бытовой, дает возможность человеку сохранять психологическое равновесие, потому что семья обеспечивает ему восстановление затраченных в его профессиональной деятельности физических сил. В работах делается акцент на жизнеспособности замещающих родителей, профессиональная деятельность которых нацелена на развитие жизнеспособности сирот, принятых на воспитание в семье. Были проанализированы психологические особенности кандидатов в профессиональные замещающие родители с позиции их жизнеспособности. Данные эмпирического изучения жизнеспособности замещающих родителей позволили увидеть специфику этой группы, выраженность компонентов их жизнеспособности и определить взаимосвязанность этих компонентов с семейными ресурсами и психопатологической симптоматикой (Лактионова, 2015, 2016а, б, в; Лактионова, Махнач, 2015; Махнач, 2015а, б; Махнач, Лактионова, Постылякова, 2015; Махнач, Постылякова, 2012).

Как феномен психологии жизнеспособность профессионала в последнее десятилетие становится в ряд наиболее важных проблем современных теоретических и прикладных исследований в психологии труда и организационной психологии (Tillement, Cholez, Reverdy, 2009; и др.). Появляются работы по изучению *жизнеспособности организации*, к которой относят все те же ранее выявленные основные признаки жизнеспособности человека: адаптироваться в сложных условиях и минимизировать негативные последствия; восстановиться после воздействия таких событий и использовать полученный опыт для дальнейшего развития; продолжать функционировать, несмотря на оказываемое давление (Van Breda, 2011). Большой объем интересных эмпирических данных появляется в работах, посвященных анализу жизнеспособности профессионала в целом и/или организации. Вопросы профессионального мастерства, профессионально важных качеств, адаптации к новым рабочим условиям, особенности выполнения профессиональных функций в профессиях, связанных с риском, непосредственно связаны с жизнеспособностью организации.

В изучении жизнеспособности организации также делается акцент на *жизнеспособности руководства*, непосредственно лидера организации, кого часто называют «жизнеспособным лидером» (Vagdoel, Pettit, Cieri, McMillan, 2014). Несмотря на большое число работ, посвященных вопросам лидерства, структуры организации, ее целей, миссии, задач динамического, устойчивого развития и мн. др.

тем, исследований, непосредственно связанных с темой жизнеспособности организации крайне мало. Вопросы профессиональной эффективности и мастерства, профессионально важных качеств, адаптации к новым рабочим условиям, особенности выполнения профессиональных функций, связанных с риском, непосредственно обращены к теме жизнеспособности руководителя, осуществляющего деятельность в самых разных контекстах. По этой причине перспективность и актуальность этих тем для психологии труда, организационной психологии очевидна. Наши наблюдения привели к мысли, что, если сотрудники смогут развивать свою индивидуальную жизнеспособность, то организация повысит свою эффективность в целом. Мы считаем, что жизнеспособность организации построена во многом на жизнеспособных стратегиях руководства или только лидера организации. В этом мы видим также перспективность и актуальность изучения жизнеспособности для психологии труда и организационной психологии.

### **Перспективы междисциплинарных исследований жизнеспособности человека**

Отдельно следует сказать о *перспективах и важности междисциплинарных научных исследований жизнеспособности человека*. Изучение жизнеспособности, соизмеримое со сложностью конструкта, в психологии и психопатологии развития, социальной психологии, психологии семьи, организационной психологии и психологии труда, и попытки понять его основные процессы будут способствовать увеличению числа проводимых междисциплинарных работ. Научные работы такого рода, несомненно, приведут к накоплению объема данных по психологическим, социальным, биологическим объектам анализа, у которых существуют различные способы формирования и развития жизнеспособности, а также к исследованиям, нацеленным на изучение последствий у людей (семей, сообществ, государств) воздействия факторов риска. В связи с этим большое значение имеет идея интеграции междисциплинарных исследований жизнеспособности в психологии с историей, антропологией, социологией.

В наших работах мы показываем, что изучение жизнеспособности человека в различных областях психологии пересекаются с тематикой социологии, педагогики, медицины, культурологии, этнологии, эпидемиологии, демографии и конфликтологии. Также и в зарубежных исследованиях этого феномена, как подчеркивает Э. Мастен, все больше проявляется междисциплинарный подход: «Одним из самых убедительных аргументов для определения жизнеспособности

в терминах теории систем является потенциальная масштабируемость и переносимость понятий системы на разные уровни анализа в рамках соответствующих дисциплин. Наука нуждается в интердисциплинарной обобщающей теории жизнеспособности любых систем» (Жизнеспособность человека..., 2016). В значительной степени формирование научных подходов к жизнеспособности человека, по ее мнению, происходило в сотрудничестве, взаимовлиянии друг на друга ученых — пионеров изучения жизнеспособности и их учеников, приступивших к миссии по распознаванию, пониманию, предотвращению и лечению психических проблем здоровья, заметных угроз развитию, травм.

Примерами изучения полидисциплинарных понятий являются анализ феноменов «психологическая адаптация», «психологические ресурсы». Процесс адаптации связывается с реализацией личностью выбора, опосредованного, прежде всего, биологическими и социальными потребностями, который может быть сделан в ущерб потребностям психологическим, потребностям самореализации (Дикая, 2007). Изучение феноменологии адаптации как одного из компонентов жизнеспособности человека проводится в ряде работ (Жизнеспособность человека..., 2016; Забегалина, 2016; Котовская, 2017; Сараева, Суханов, 2016). Ресурсы, по мнению С. А. Хазовой, как «позитивные черты личности» имеют ментальную природу, развитие и управление которыми опирается на процессы анализа, установления причинно-следственных связей, интерпретации, прогнозирования. Е. А. Сергиенко переходит от анализа отдельных ментальных, когнитивных ресурсов личности к интегральному индивидуальному ресурсу субъекта — «контролю поведения» как более сложному конструкту, интегрирующему когнитивные, эмоциональные и произвольные/волевые ресурсы человека. Сравнение категорий жизнеспособности и контроля поведения на разных этапах онтогенеза человека позволило автору выявить ряд сходных характеристик этих понятий: интегративность, целостность в изучении регуляции, обращение к внутренним ресурсам человека. Н. В. Тарабрина и Н. Е. Харламенкова в качестве ресурса жизнеспособности анализируют понятие «совладающее поведение» и рассматривают жизнеспособность как витальную потребность человека в продолжении жизни на всех ее этапах: в детстве, юности, зрелости и в старости с сохранением и развитием жизненных ресурсов (Жизнеспособность человека..., 2016).

Таким образом, в настоящее время, с одной стороны, наблюдается расширение междисциплинарных и экологических исследований феномена жизнеспособности в самых разнообразных контекстах, с другой — отмечается не только расширение проблематики

в социально-психологических работах, но и появление метасистемных исследований. Для российской психологии наиболее заметным шагом в этой области, с нашей точки зрения, могло стать появление лонгитюдных эмпирических экспериментов на разных выборках: семьях, детях, подростках, специалистах разных профессий, организациях.

Широкое изучение жизнеспособности зарубежными и отечественными учеными показали, что перед научным сообществом остро стоит задача по определению дальнейших направлений в изучении жизнеспособности, разработке методологических оснований и методического инструментария измерения этого интегративного качества человека, семьи, организации и общества. С этой точки зрения представляют важность изучения социума, где черпаются ресурсы жизнеспособности человека и каждый его член обучается умению ими пользоваться. Такие усилия ученых должны быть обеспечены глубокими исследованиями, нацеленными на понимание того, в какой степени различные механизмы могут определять влияние социума как защитного фактора (Махнач, 2016а). В отечественных исследованиях изучение жизнеспособности проходит те же этапы, что были пройдены в зарубежной психологии: от жизнестойкости к жизнеспособности, от адаптации к совладанию, от личностных аспектов к социально-психологическим исследованиям, от системных к метасистемным. В итоге — расширение экологических и междисциплинарных исследований: от жизнеспособности детей к взрослому человеку, от семьи к профессиональной деятельности, от организации к социуму.

Концептуализация и операционализация сравнительно нового для отечественной науки понятия, определение концептуального поля этого термина является важной частью дальнейших исследований. И еще одно наблюдение, связанное с тем, что теоретические и лонгитюдные эмпирические исследования жизнеспособности человека, семьи или общества в целом были проведены преимущественно в США и Европе. С этим фактом связано базирование изучения жизнеспособности на европоцентристской эпистемологии. В связи с этим назрела необходимость в реальном расширении изучения жизнеспособности человека в культурах и странах за пределами Европы и США. Работы ученых из других стран и, прежде всего — отечественных, несомненно, обогатят общую теорию жизнеспособности: человека, семьи, организации, народа или государства.

В анализе жизнеспособности профессионала или организации в целом также присутствует междисциплинарная парадигма. В настоящее время жизнеспособные стратегии руководства, лидера орга-

низации анализируется в менеджменте, социальной и экономической психологии, в социологии управления. Социальная психология труда стала пока неоформленной официально, но уже существующей в исследованиях областью междисциплинарных исследований. Жизнеспособность профессионала, и сопряженные с этим понятием темы профессионального мастерства, профессионально важных качеств, адаптации к новым рабочим условиям, особенности выполнения профессиональных функций в профессиях, связанных с риском, в условиях воздействия неблагоприятных факторов и т. д., являются объектами междисциплинарных исследований. Внимание к жизнеспособности профессионала становится особенно важным в связи с появлением новых форм организаций, таких как сетевые и виртуальные, что оказывает сильное влияние на лидерство в командах. Природа и характеристики новых форм организаций требуют обмена руководящими ролями внутри компании и организации деятельности между равными членами команды. В этом мы видим также перспективность и актуальность изучения жизнеспособности профессионала в психологии труда и организационной психологии.

## Литература

- Дикая Л. Г.* Адаптация: методологические основания и основные направления исследований // 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. 17–41.
- Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Журавлев А. Л., Ушаков Д. В., Юревич А. В.* Перспективы психологии в решении задач российского общества. Ч. I. Постановка проблемы и теоретико-методологические задачи // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 1. С. 3–14.
- Забегалина С. В.* Прогностические и адаптационные способности как детерминанты жизнеспособности человека // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 356–373.
- Котовская С. В.* Субъектно-личностные детерминанты жизнеспособности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 2. С. 125–138.

- Лактионова А. И.* Особенности эффективной замещающей семьи, воспитывающей подростка-сироту // *Семья, брак и родительство в современной России*. Вып. 2 / Под ред. А. В. Махнача, К. Б. Зуева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 225–242.
- Лактионова А. И.* Жизнеспособность человека: метакогнитивный подход // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016а. С. 88–110.
- Лактионова А. И.* Развитие жизнеспособности замещающей семьи в процессе ее сопровождения // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2016б. Т. 1. № 1. С. 254–271.
- Лактионова А. И., Махнач А. В.* Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации // *Социальная психология труда: Теория и практика*. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 459–477.
- Лактионова А. И., Махнач А. В.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков-сирот // *Проблема сиротства в современной России: психологический аспект* / Отв. ред. А. В. Махнач, А. М. Прихожан, Н. Н. Толстых. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 193–223.
- Махнач А. В.* Психопатологическая симптоматика и семейные ресурсы у кандидатов в замещающие родители // *Семья, брак и родительство в современной России*. Вып. 2 / Под ред. А. В. Махнача, К. Б. Зуева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 249–264.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016а.
- Махнач А. В.* Диагностика жизнеспособности и ресурсности замещающих семей как условие профилактики отказов от приемных детей // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2016б. Т. 1. № 1. С. 227–253.
- Махнач А. В., Лактионова А. И., Постылякова Ю. В.* Роль ресурсности семьи при отборе кандидатов в замещающие родители // *Психологический журнал*. 2015. Т. 36. № 1. С. 108–122.
- Махнач А. В., Лотарева Т. Ю.* Семейные и социальные ресурсы жизнеспособности профессионалов сферы защиты прав детей-сирот // *Человек. Сообщество. Управление*. 2017. Т. 18. № 2. С. 120–137.

- Махнач А. В., Постылякова Ю. В.* Жизнеспособность семьи: психологические ресурсы как защитный фактор семьи // Психологические проблемы современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 529–550.
- Нестерова А. А.* Социально-психологический подход к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 71–87.
- Постылякова Ю. В.* Повышение ресурсности и жизнеспособности кандидатов в замещающие родители в ходе обучения // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 272–283.
- Рыльская Е. А.* Жизнеспособность как потенциал целостности человека и его бытия: интегративный подход // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 111–126.
- Сараева Н. М., Суханов А. А.* Психологическая адаптация молодежи к экологически неблагоприятной среде // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 211–227.
- Bardoel A., Pettit T. M., Cieri H. D., McMillan L.* Employee resilience: an emerging challenge for HRM // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2014. V. 52. P. 279–297. URL: doi: 10.1111/1744-7941.12033.
- Tillement S., Cholez C., Reverdy T.* Assessing organizational resilience: An interactionist approach // *Management*. 2009. V. 12. P. 230–265. URL: doi: 10.3917/mana. 124.0230.
- Van Breda A. D.* Resilient workplaces: An initial conceptualization // *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*. 2011. V. 92 (1). P. 33–40. URL: doi: 10.1606/1044-3894.4059.

## **Theoretical foundations and perspectives of interdisciplinary research of the professionals' resilience**

*A. V. Makhnach (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article describes theoretical approaches to the study of human resilience. The role of risk factors and protection in the formation of the professionals'

resilience is described, the definition of the concept of “professional resilience” is presented. The potential of the concept of “individual resilience” in modern psychology, in interdisciplinary research is discussed, the necessity of using meta-analysis of the accumulated data in polyparadigm studies is determined. The emphasis is placed on the development of the study of resilience: a person working under the influence of adverse factors in the psychology of work, leadership in organizational psychology.

*Keywords:* resilience of the professional risk and protective factors, an interdisciplinary study of the professionals’ resilience.

## **Биопсихосоциальные детерминанты жизнеспособности в сфере экстремальной деятельности**

*С. В. Котовская (Москва)*

*Московский государственный гуманитарно-экономический университет*

Изучение жизнеспособности как психологической категории в сфере экстремальной деятельности в данной работе основывается на анализе индивидуальных, субъектных и личностных характеристиках. Определение уровня жизнеспособности базируется на положении о том, что высокий ее уровень позволяет специфическим образом реагировать на новые ситуации за счет особенностей функционирования подсознательного уровня психической деятельности и апперцепции восприятия. Жизнеспособность, как метаспособность, позволяет эмоционально воспринимать профессиональную нагрузку как обычную, к которой их психика готова, выработаны компетенции. Формирование компетенций происходит за счет автоматизации трудовых навыков, в том числе закладываемых семейными традициями. В ходе исследования было установлено, что респонденты с высоким уровнем жизнеспособности нацелены на стратегическое расходование ресурсов, обладают стеничным гипертимно-демонстративным типом личности с ориентацией на конгруэнтные отношения и эготропной тенденцией к мотивации в деятельности, рациональным восприятием действительности, адекватным уровнем притязаний, удовлетворенностью траекторией достижений от прошлого к настоящему. Представители группы с низким уровнем жизнеспособности предпочитают тактическое использование психофизиологических ресурсов, характеризуются стеничным гипертимным типом личности с преобладанием доминирования в межличностной коммуникации и трюфотропной мотивационной тенденций к деятельности, иррациональным отношением к действительности, завышенным уровнем притязаний с ориентацией на достижения в будущем.

*Ключевые слова:* жизнеспособность, экстремальная деятельность, индивидуальные, субъектные и личностные характеристики.

Концепция жизнеспособности, основанная в отечественной психологии научной школой Б. Г. Ананьева, в настоящее время становится все более востребованной. Значительная вариативность теоретико-методологических подходов к данной концепции обусловлена возрастающим интересом разных отраслей современной науки. Сегодня в литературе изучается жизнеспособность в экономических (И. С. Важенина, С. Г. Важенин, С. В. Домрачев, Ю. Г. Лысенко, Ф. Малик и др.), социальных (В. Н. Большаков, В. В. Буханцов, С. Д. Дагбаева, Н. А. Костко, Лапин, В. О. Недельский, А. П. Циганков, А. Г. Щедрина и др.), педагогических (О. Г. Грохольская, В. В. Зеньковский, И. М. Ильинский, П. Ф. Каптерев и др.), биологических (Л. П. Гримак, О. С. Кордобовский, А. А. Лебедева, О. В. Теплякова и др.) и медицинских (С. Д. Дерябо, Г. М. Зараковский, Я. А. Лещенко, А. А. Новик и др.) науках (Жизнеспособность человека..., 2016; Махнач, 2016).

При *философском* определении понятия «жизнеспособность» делается акцент на способность не только к самостоятельному существованию, но и развитию и выживанию, полагая, что в человеческом обществе только достаточно самостоятельный и развитый человек может не только выжить, но еще и развиваться, т. е. быть жизнеспособным (Махнач, 2017, с. 5).

Жизнеспособность *общества* измеряется степенью и масштабам способности преодолевать внешние и внутренние проблемы и противоречия, формирование жизнеспособного гражданина становится приоритетной задачей государства. Психологическое состояние современного общества как отражение его жизнеспособности остается не удовлетворительным. Количество убийств, самоубийств, различных психических заболеваний, состояний хронического психоэмоционального стресса, вызывающего рост депрессий, неврозов, психозов, психических срывов и психосоматических расстройств остается на достаточно высоком уровне. Среди наиболее важных городских проблем, по данным А. В. Юревича (Юревич, 2016, с. 159–160), жители отмечают увеличение случаев агрессии и насилия. Граждане не рассчитывают на поддержку правоохранительных органов в вопросах обеспечения безопасности, растет массовая аномия. Рост числа террористических угроз, боевых столкновений и катастроф различного генеза обуславливают потребность общества аккумулировать и мобилизовать знания о человеке, об особенностях его функционирования как субъекта труда, в том числе и в сфере экстремальных видов профессиональной деятельности.

В *медицинских* науках проблема сохранения психического здоровья, нахождения ресурсов восстановления, особенностей эластичности психики, способствующих устойчивости и нивелирующих воздействие стресс-факторов актуально в свете Международной классификации болезней 10-го пересмотра, где причины, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения, включена рубрика «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни», в связи с чем, проблемы жизнеспособности выходят на первый план.

В исследовании жизнеспособности *организаций* Т. А. Нестик выделяет два основных подхода: как способность отвечать на угрозы существования и как способность позитивно адаптироваться к изменениям для реализации инновационного потенциала. В структуре жизнеспособности организаций рассматриваются структурные, когнитивные, коммуникативные и эмоциональные компоненты (Нестик, 2016, с. 177–178).

В *педагогических* исследованиях жизнеспособность рассматривается в основном как процесс социальной адаптации, результатом которой является приспособление (Королева, 2015, с. 80). Стремление особи выжить без деградации в регрессирующих условиях среды, воссоздав жизнеспособное в биологическом смысле потомство — считается жизнеспособностью *в биологических науках*.

Современная *психология* стоит на пороге переосмысления ведущих парадигмальных траекторий развития от виктимиологии и концепции болезни, к стратегиям поддержания и сохранения психического здоровья и салютогенеза А. Антоновского (Нестерова, 2011, с. 4), позволяющего акцентировать исследование человека не с целью нивелирования слабых характеристик, а с позиций концентрации на наиболее сильных сторонах личности, позволяющих реализовать потребности, достичь самореализации личности, создать условия для развития жизнеспособности. Большое внимание данной концепции уделяется сотрудниками Института психологии РАН: Л. Г. Дикой, А. И. Лактионовой, А. В. Махначем, Ю. В. Постыляковой, Е. А. Сергиенко, Н. В. Тарабриной, Н. Е. Харламенковой, А. В. Юрвичем и др. (Махнач, 2017, с. 10–12).

Изучение жизнеспособности как психологической категории в сфере экстремальной деятельности в данной работе основывается на анализе индивидуальных, субъектных и личностных характеристиках. Определение уровня жизнеспособности базировалось на положении о том, что высокий уровень жизнеспособности позволяет специфическим образом реагировать на новые ситуации за счет особенности функционирования подсознательного уровня психической деятельности.

Функционирование психической деятельности обеспечивается тремя взаимосвязанными уровнями: бессознательным, подсознательным и сознательным. Бессознательный уровень регулируется неосознаваемыми биологическими механизмами, которые представлены врожденными инстинктивными рефлексам. Автоматизированные и обобщенные стереотипы поведения человека (умения, навыки, привычки, интуиция), формирующиеся в процессе индивидуального профессионального развития, обеспечивают подсознательный уровень психической деятельности. Автоматизмы, как набор готовых поведенческих паттернов, позволяют более квалифицированно регулировать деятельность, в том числе и трудовую, при решении повторных стандартизированных задач в типовых ситуациях (Маклаков, 2013, с. 149–161). На данном уровне происходит мгновенная эмоционально-чувственная оценка воспринимаемого с позиции ответственности заложенных норм. Жизнеспособность, как метаспособность, позволяет эмоционально воспринимать профессиональную нагрузку как обычную, к которой их психика готова, выработаны компетенции. Формирование компетенций происходит за счет автоматизации трудовых навыков, в том числе закладываемых семейными традициями. В процессе онтогенеза, ребенок, находящийся в определенной профессиональной среде его родителей, получает элементарные профессиональные умения. Так ребенок, рожденный, например, в медицинской семье, «с молоком матери» впитывает латынь, анатомию, фармакотерапию, знает профессию с ее внутренней стороны, что позволяет ему быстрее осваивать медицинские специальности, быть в этой среде более жизнеспособным.

Для определения биопсихосоциальных детерминант жизнеспособности было обследовано 764 испытуемых мужского пола различных профессиональных групп, повседневная деятельность которых на содержательном уровне включала экстремальный компонент: авиационные военные и гражданские диспетчеры; военнослужащие; военные моряки (надводники и подводники); врачи скорой помощи; участники боевых действий; летчики транспортной и истребительной авиации наземного и палубного базирования; рыбаки тралового; пожарные г. Архангельска и г. Северодвинска; специалисты, занимающиеся утилизацией отработанного ядерного топлива.

Обработка результатов проведена с использованием методов статистики SSPS 11.5. Полученные данные анализировались по медиане, 25 и 75 перцентилем, статистически значимыми признавались различия при  $p \leq 0,05$ .

Опираясь на концепцию биопсихосоциального подхода, были изучены психофизиологические, психологические (индивидуально-

личностные, социально-психологические, мотивационно-потребностные) и социальные детерминанты представителей изучаемых профессиональных групп. Для установления биологических факторов использовалась оценка функционального состояния нервной системы на основе простой (ПЗМР) и сложной зрительной моторной реакции (СЗМР) (Методический справочник..., 2004). Определение психологических факторов осуществлялось по данным типологического опросника акцентуаций характера К. Леонгарда–Шмишека (Райгородский, 1998); опросника Мини-мулт (там же); методики диагностики межличностных отношений ДМО (Собчик, 1998); методики цветowych метафор И. Л. Соломина (Соломин, 2001). Социальные данные собирались методом анкетирования.

При статистическом анализе показателей простой зрительно-моторной реакции, используемых для оценки функционального состояния центральной нервной системы (ЦНС), в исследуемых группах достоверных различий не выявлено.

В результате статистического анализа показателей СЗМР, используемых для оценки уровня операторской работоспособности, выявлены статистически значимые различия между 1 и 2 группами исследуемых лиц по интегральному показателю надежности, среднему времени реакции, медиане и амплитуде. У представителей 1 группы среднее время реакции выше среднего (<463), при сниженном качестве выполнения теста скорость реакции выше средних значений, уровень операторской работоспособности снижен.

Лиц 2 группы отличало достоверно сниженные показатели среднего времени реакции СЗМР до среднего уровня (<526), у них выявлено быстрое действие на уровне средних значений при качестве выполнения теста ниже среднего, уровень операторской работоспособности достоверно снижен (Методический справочник..., 2004).

При рассмотрении статистических параметров ПЗМР и СЗМР у лиц с различными уровнями жизнеспособности после воздействия повседневных профессиональных нагрузок достоверно значимых различий не выявлено. Уровни активации ЦНС и операторской работоспособности после воздействия повседневных профессиональных нагрузок во всех группах существенно не отличались, что достигалось различной «ценой» структурного «следа» адаптации в зависимости от функциональных резервов организма у обследуемых лиц.

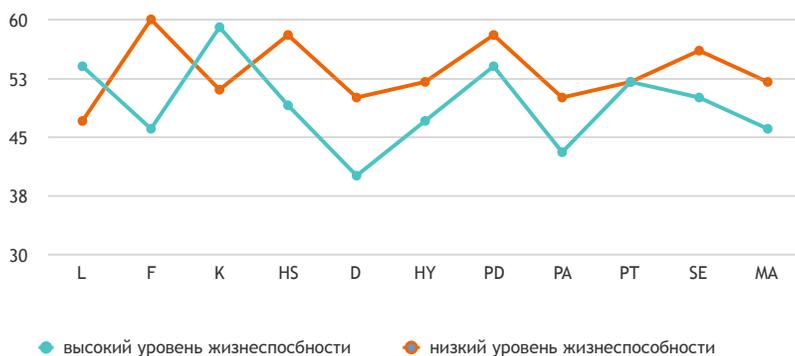
В зависимости от функциональных резервов организма у обследуемых лиц «цена» структурного «следа» адаптации заключалась в ориентации на *тактический* механизм использования внутренних ресурсов у обследуемых с низким уровнем жизнеспособности

и *стратегический* путь у респондентов с высоким уровнем жизнеспособности.

Изучение психологических особенностей жизнеспособности у представителей различных профессиональных групп основывалось на изучении индивидуально-личностных, социально-психологических и мотивационных характеристиках субъектов экстремальной деятельности.

По данным методики Мини-мульти для представителей всех групп характерен пик по шкале психопатии (в границе коридора нормы) и низкие по шкале депрессия (рисунок 1). Респондентам свойственна активная личностная позиция, относительно высокая поисковая активность, преобладание мотива достижения, уверенность и быстрота в принятии решений. Мотив достижения успеха тесно связан с волей к реализации сильных желаний. Возможна нетерпеливость, склонность к риску, высокий уровень притязаний, устойчивость которого зависит от сиюминутных побуждений и внешних влияний, успешности предпринятых действий. Поведения раскованно, непосредственность в проявлении чувств, в речи и манерах. Высказывания и действия могут опережать их продуманность. Тенденция к противодействию внешнему давлению, склонность опираться в основном на собственное мнение или на сиюминутные побуждения. Отсутствие выраженной конформности, стремление к самостоятельности и независимости. В состоянии эмоциональной захваченности – преобладание эмоций ярко выраженных и полярных по знаку, при этом контроль интеллекта не всегда играет ведущую роль.

В важных ситуациях могут проявляться быстро угасающие вспышки конфликтности. Интерес к видам деятельности с выраженной активностью (физической, социальной), любовь к высоким скоростям, к движущейся технике, стремление к выбору работы, позволяющей проявлять больше самостоятельности, где можно найти применение доминантным чертам характера. Плохо переносятся однообразие. В стрессе проявляется действенный, стеничный тип поведения, решительность, мужественность. Монотония нагоняет сонливость, стереотипный тип деятельности – скуку. Авторитарный тон разговора может натолкнуться на заметное противодействие. Защитный механизм – вытеснение из сознания неприятной или занижающей самооценку личности информации; вытеснение сопровождается отреагированием на поведенческом уровне (критические высказывания, протест, агрессивность), что в значительной мере снижает вероятность возникновения психосоматического варианта дезадаптации у представителей группы с высоким уровнем жизнеспособности (рисунок 1).

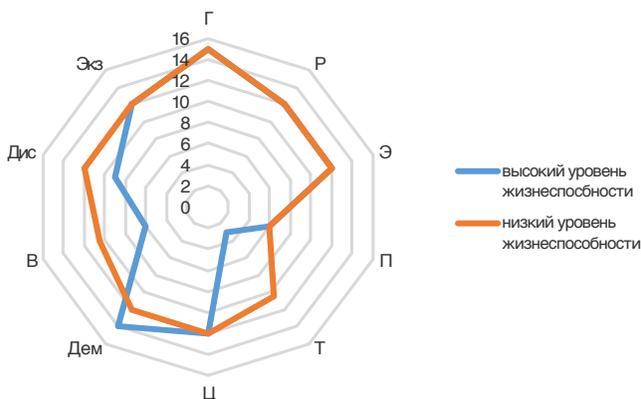


**Рис. 1.** Личностные профили лиц с разным уровнем жизнеспособности (где шкалы: HS – ипохондрия, D – депрессия, HY – истерия, PD – психопатия, PA – паранойальность, PT – психастения, SE – шизодность, MA – гипомания), по данным теста Мини-мульт

Представители 1 группы стремились приукрасить свой облик, искажали результаты обследования, а личности 2 группы демонстрировали откровенность и самокритичность. Статистически достоверны различия у респондентов 1 и 2 групп по всем шкалам за исключением «психастении». Лица с низким уровнем жизнеспособности более направлены на соответствие нормативным критериям. Они чаще подавляют спонтанность, непринужденность, непосредственность реакций, сдерживание активную самореализацию, контролируют агрессивность и проявляют гиперсоциальную направленность интересов. В межличностных отношениях более высокая требовательность к себе и другим. Для представителей группы с низким уровнем жизнеспособности более вероятно возникновения психосоматических заболеваний.

По данным методики К. Леонгарда, акцентуации характера по гипертимному типу выявлены у всех групп. Для этой категории характерна высокая внешняя реактивность и склонность к повышенному фону настроения, уверенность в собственной счастливости, некоторая ребячливость, что можно объяснить спецификой профессиональной деятельности. Это часто эмоционально яркие личности (рисунок 2).

Наряду с гипертимностью лица с высоким уровнем жизнеспособности акцентуированы по демонстративному типу со стремлением привлечь к себе внимание. Акцентуации характера по гипертимному и демонстративному типам группы лиц с высоким уровнем жизнеспособности объясняются необходимостью вживаться в социально обусловленную профессиональную роль.



**Рис. 2.** Акцентуации характера у лиц с различными стадиями формирования стресса (где шкалы: Г – гипертимность, Р – ригидность, Эм – эмотивность, П – педантичность, Т – тревожность, Ц – циклотимность, Дем – демонстративность, В – возбудимость, Дис – дистимичность, Экз – экзальтированность), по данным теста Леонгарда–Шмишека

Представители группы с низким уровнем жизнеспособности статистически значимо более сосредоточены на мрачных сторонах жизни, тревожны и возбудимы.

Социально-психологические особенности субъектов экстремальной деятельности анализировались по данным методики диагностики типов межличностных отношений Л. Н. Собчик (таблица 1).

Анализируя особенности межличностного взаимодействия, было установлено, что субъекты экстремальной деятельности с высоким уровнем жизнеспособности обладали смешанным сотрудничающий-конвенциальным и ответственно-великодушным типом межличностных отношений, ориентированным на конгруэнтность. Для них характерна эмоциональная лабильность, высокий уровень ответственности и низкий – агрессивности, повышенная откликаемость на средовые воздействия, зависимость самооценки от мнения значимых других, стремление соответствовать ожиданиям группы, склонность к сотрудничеству. Отмечены экзальтация, потребность в излишней дружелюбии на окружающих, поиски признания в глазах наиболее авторитетных личностей группы. Выявлено стремление найти общность с другими, энтузиазм, восприимчивость к эмоциональному настрою группы; широкий круг интересов при некоторой поверхностности увлечений. У них выражена потребность в соответствии социальным нормам поведения, склонность к идеализации гармонии межличностных отношений, экзальтация в проявлении

**Таблица 1**

Особенности межличностного взаимодействия субъектов экстремальной деятельности с разными уровнями жизнеспособности, Md ( $Q_1-Q_3$ )

Шкалы	Высокий уровень жизнеспособности	Низкий уровень жизнеспособности
	1 группа	2 группа
Властно-лидирующий тип	7,00 (5,00–10,00)	8,00 (5,00–10,00)
Независимо-доминирующий тип	6,00 (5,00–7,00)	7,00 (5,00–8,00) *
Прямолинейно-агрессивный тип	6,00 (5,00–8,00)	7,00 (6,00–9,00) *
Недоверчиво-скептический тип	2,00 (1,00–4,00)	5,00 (3,00–8,00) *
Покорно-застенчивый тип	4,00 (3,00–5,00)	5,00 (3,00–7,00) *
Зависимо-послушный тип	4,00 (3,00–6,00)	5,00 (3,00–8,00) *
Сотрудничающий – конвенциальный тип	8,00 (6,00–9,00)	7,00 (5,00–9,00)
Ответственно-великодушный тип	8,00 (5,00–10,00)	7,00 (6,00–9,00)

*Примечание:* \* – статистически значимые отличия ( $p \leq 0,05$ ), по данным U-критерия Манна–Уитни для 1 и 2 группы.

нии своих убеждений, выраженная эмоциональная вовлеченность, которая носит более поверхностный характер, чем это декларируется. Выявляется легкое вживание в разные социальные роли, гибкость в контактах, коммуникабельность, доброжелательность, жертвенность; стремление к деятельности, полезной для всех людей; проявление милосердия, благотворительности, миссионерский склад личности; артистичность, потребность производить приятное впечатление, нравиться окружающим.

Статистически значимо ( $p \leq 0,05$ ) у лиц, формирующих группу с высоким уровнем жизнеспособности, менее проявлялись такие особенности как дистантность, эгоцентричность, завышенный уровень притязаний, чувство соперничества, упорство в достижении цели.

Для представителей группы с низким уровнем жизнеспособности характерен стеничный, доминантный личности тип межличностных отношений, проявляющийся на уровне социальной активности в виде лидерских тенденций. Выражена уверенность в себе, свойства руководителя, умение быть хорошим наставником и организатором, ориентация на собственное мнение и суждения (автономность).

Мотивационно-потребностные особенности респондентов с разным уровнем жизнеспособности изучались по данным методики цве-

товых метафор в интерпретации И.Л. Соломина. По результатам исследования цветовых предпочтений группы респондентов с высоким уровнем жизнеспособности было установлено, что наиболее привлекательным цветом обозначены такие понятия, как «успех», «общение», «радость», «свобода», «каким я хочу быть», «моя мать», «мое настоящее», «семья», «Я», «дом», «увлечения», «мой ребенок», «дети», «будущее», «коллеги», «авиация», «профессия». Данный ряд понятий связывался с «увлечениями» испытуемых, что свидетельствовало об их высокой субъективной значимости, высоком месте в иерархии потребностей. На момент исследования все, что связано с «профессией», воспринималось представителями данной группы положительно, имело личностную привязанность, также высокой степенью значимости обладало все, что связано с домом и семьей. Нахождение в профессиональных и домашних условиях давало необходимое общение, чувство свободы и успешности, ощущение радости, возможность творческого самовыражения. Данный ряд понятий связан также с реальным и желаемым образом Я, что свидетельствовало о достаточно высокой самооценке, присущей испытуемым в целом по группе в период исследования. Как настоящее, так и будущее в ощущениях имело положительную эмоциональную окраску.

Вторым по степени привлекательности цветом были обозначены понятия: «учеба», «отец», «работа», «начальник», «домашнее хозяйство». Данный ряд понятий также характеризовал значимые объекты. Работа являлась важной составляющей, сферой самореализации. Начальник и отец являлись авторитетами и эталонами для подражания, также имела значение для испытуемых сфера домашнего хозяйства и учебы.

Седьмой по предпочтениям цвет включал в себя понятия: «неудача», «алкоголь», что свидетельствовало о негативном отношении к спиртным напиткам и неудачам.

Восьмым, наиболее отвергаемым относились такие понятия, как: «болезнь», «конфликты», «угроза», «печаль», «неприятности», «страх». Следовательно, все неприятности, неудачи, болезни и страхи воспринимались испытуемыми крайне негативно, имели связь с конфликтами, и вызывали в них ощущение печали или угрозы.

Исследуя отношение к работе данной группы, можно утверждать, что понятия «работа» и «профессия» связаны у испытуемых, в первую очередь, с такими словами, как «успех», «радость», «природа», «образование», «жена», «настоящее», «искусство», «друг», «Я», «дом», «увлечения», «мой ребенок», «дети», «будущее», «коллеги», «карьера». Следовательно, данная группа людей олицетворяла себя именно со своей профессией, которую они оценивали как увлека-

тельную, при этом видели себя в ней как сейчас, так и в будущем, рассчитывали на продвижение по карьерной лестнице. Коллеги по работе расценивались как товарищи. Семья так же важна, как и работа, при этом реализация себя в семье и в профессии приносили ощущение радости и успешности.

По результатам исследования цветовых предпочтений группы респондентов с низким уровнем жизнеспособности, можно утверждать, что наиболее привлекательным цветом обозначены такие понятия, как «успех», «радость», «свобода», «мой отец», «каким я хочу быть», «любовь», «природа», «моя мать», «моя жена», «медицина», «мое настоящее», «моя семья», «мое прошлое», «перемены», «мой дом», «мой ребенок», «интересное занятие», «дети», «мое будущее», «жизнь», «спасение», «романтика». Данный ряд понятий связывался с интересами испытуемых, что свидетельствовало об их высокой субъективной значимости, высоком месте в иерархии потребностей. Можно утверждать, что на момент исследования все, что связано с семьей испытуемых, воспринималось ими положительно, имело личностную привязанность. Нахождение в домашних условиях давало необходимое чувство свободы и успешности, ощущение радости и любви. Данная группа понятий также в сознании испытуемых связывалась с идеальным образом «Я», что свидетельствовало о том, что через удовлетворение потребностей испытуемые видели собственную самореализацию. Отмечалось желание быть похожими на отцов. Как прошлое и настоящее, так и будущее в ощущениях имели положительную эмоциональную окраску.

Вторым по степени привлекательности цветом обозначены понятия: «общение», «знания», «власть», «искусство», «образование», «мой друг», «информация», «Я», «обязанности», «управление», «профессия», «домашнее хозяйство», «помощь», «материальное благополучие». Данный ряд понятий, включающий представления о реальном Я, отражал структуру идентичности испытуемых, которые относились к себе так же, как к своим друзьям, идентифицировали себя с профессией, связывали себя с образованием и домашним хозяйством, стремились к материальному благополучию. Старались через друзей удовлетворить свою потребность в общении, получении новых знаний и информации, помощи и поддержке.

Седьмой по предпочтению цвет включал в себя понятия: «конкуренция», «перемены», «раздражение». Данная группа понятий характеризовала одну из сфер эмоционального напряжения, источник стресса. Жизненные перемены и конкуренция воспринимались негативно, порождали состояние раздражения.

Восьмым, наиболее неприятным для испытуемых цветом оценивались такие понятия, как: «неудача», «болезнь», «конфликты», «угроза», «реклама», «печаль», «начальник», «неприятности», «страх», «алкоголь», «катастрофа», «радиация», «война», «травма», «экстремальная ситуация». Все неприятности, неудачи, болезни, конфликты воспринимались крайне негативно, имели связь с руководством на работе и вызвали ощущение печали, страха или угрозы. Отмечалось негативное отношение к алкоголю.

Исследуя отношение к работе данной группы, можно сказать следующее: понятия «работа» и «профессия» связаны у испытуемых, в первую очередь, с такими словами, как «друг», «зарботок», «увлечения», «мой ребенок», «интересное занятие», «обязанности», «карьера», «жизнь», «романтика». Следовательно, профессиональная сфера, с одной стороны, привлекательна и интересна, являлась стилем жизни, наполнена определенными обязанностями, а с другой — нацелена на получение заработка для обеспечения детей и взаимодействие с друзьями (коллегами по работе).

Подводя итоги, можно заметить, что в группе специалистов с высоким уровнем жизнеспособности наибольшую ценность представляло собственное «Я». Данная группа людей нацелена на самореализацию в будущем в своей профессии, представляющейся увлекательной. Начальник рассматривался как значимое лицо, являющееся авторитетом. Положительные отношения с коллегами давали необходимое общение. Наибольшей сферой эмоционального напряжения данная группа рассматривала конфликты, приводящие их в состояние огорчения. Они особо не задумываются о возможных глобальных катастрофах. Принятие алкоголя связано лишь с какими-либо неудачами и расценивалось ими как негативные стороны жизни.

В группе специалистов с низким уровнем жизнеспособности наибольшую приоритетность занимал сам процесс жизни, при этом свое дальнейшее будущее они видели не отличающимся от прошлого, хотя и желали положительных перемен. Наибольший интерес представляла семейная сфера, романтические отношения и ощущение любви, из чего можно сделать вывод, что данная категория людей являлась более чувствительной и сентиментальной. Положительная связь с медициной указывала на возможную актуальную заинтересованность своим здоровьем. Можно сказать, что фигура отца являлась эталоном для подражания, в то время как начальник по работе воспринимался как негативная фигура, являлся источником эмоционального стресса, с ним так же ассоциировались конфликтные ситуации, приводящие к состоянию печали. Эмоционально фрустрирующими являлись различные глобальные события, такие как войны, ра-

диацция, экстремальная ситуация, катастрофы, что могло послужить дополнительным фактором снижения жизнеспособности в силу повышенной восприимчивости к данным событиям. При этом алкоголь в стрессовых ситуациях ассоциировался с негативом.

По данным критерия  $\chi^2$  – квадрата Пирсона – были установлены особенности цветовых предпочтений у респондентов в высоком и низком уровнями жизнеспособности (таблица 2).

В результате полученных данных, лица, имеющие высокий уровень жизнеспособности, статистически чаще отмечали важность «семьи», «матери», «жены» и «друзей» (причем значимость «жены» у респондентов 2 группы выше, чем «матери»). Для представителей 1 группы актуален «бизнес», «профессия», «образование», «творчество», «увлечения» и «свои достижения». Они чаще позитивно оценивали «начальника» и «любовь». Лица этой группы значимо чаще отвергали «конфликты», «раздражение», «управление», «алкоголь», «неприятности», «неудачи», «печаль» и «травмы».

Анализируя предпочтения лиц с низким уровнем жизнеспособности, можно утверждать, что они статистически чаще сталкивались с «неприятностями», «болезнями», «неудачами», а чаще избегали «настоящее», «семью», «детей», «отца», «себя», «радость», «жизнь», «карьеру», «заработок» и «начальника».

Респонденты с высоким уровнем жизнеспособности успешно взаимодействовали со значимым окружением («жена», «мать», «семья», «дети», «друзья»), они акцентированы на себя, свои увлечения и свое развитие, имели оптимистический взгляд жизненные проблемы, принимая их неизбежность и необходимость с ними справляться. Представители данной группы успешно стремились к адаптации в социуме, создавая комфортные условия для самореализации. Лица с низким уровнем жизнеспособности, наоборот, акцентировались на неприятностях, различных болезнях и неудачах, важности для них семьи, окружения, себя и своего настоящего. Отвергалась роль отца, она в жизни респондентов оценивалась статистически как более негативная. Они «застревли» на негативных сторонах жизни, поэтому ценность значимого окружения нивелировалась, не принося должного удовлетворения и являлась дополнительным источником напряжения.

По результатам исследования испытуемые с высоким уровнем нацелены на самореализацию в будущем в своей профессии, представляющейся увлекательной, ценностью для этой категории людей являлись собственное Я и создание комфортных условий для самореализации. Жизненные проблемы воспринимались как обыденные и неизбежные, с которыми необходимо справляться.

**Таблица 2**  
**Особенности цветовых предпочтений у респондентов**  
**с разными уровнями жизнеспособности**

Понятия	Высокий уровень жизнеспособности	Низкий уровень жизнеспособности	Р-уровень
	1 группа	2 группа	
<i>Первая позиция</i>			
Бизнес	15,6%	2,5%	0,027
Друг	41,5%	22,5%	0,026
Жена	53,2%	35,9%	0,050
Мать	55,7%	30,0%	0,003
Неприятности	0,0%	2,5%	0,034
Образование	25,0%	10,0%	0,039
Профессия	34,5%	15,0%	0,016
Семья	61,4%	40,0%	0,014
Таким хочу быть	54,7%	5,0%	0,011
Творчество	21,1%	16,7%	0,017
Увлечения	38,8%	20,0%	0,031
Я	30,9%	15,0%	0,043
<i>Вторая позиция</i>			
Болезнь	0,5%	4,8%	0,032
Любовь	23,1%	9,5%	0,050
Начальник	24,0%	7,1%	0,015
Неудача	1,1%	7,1%	0,016
Образование	21,1%	35,7%	0,046
<i>Седьмая позиция</i>			
Алкоголь	23,4%	7,5%	0,025
Бизнес	5,3%	17,5%	0,008
Война	19,0%	0,00%	0,006
Мой ребенок	1,2%	10,0%	0,003
Настоящее	2,4%	10,0%	0,024
Неприятности	27,5%	10,0%	0,020
Неудача	24,0%	2,5%	0,002
Обязанности	9,0%	0,0%	0,049

Понятия	Высокий уровень жизнеспособности	Низкий уровень жизнеспособности	Р-уровень
	1 группа	2 группа	
Печаль	24,0%	10,0%	0,045
Радиация	18,1%	3,0%	0,032
Радость	1,2%	7,7%	0,016
Травма	21,0%	5,9%	0,043
Я	2,9%	10,0%	0,047
<i>Восьмая позиция</i>			
Жизнь	1,8%	12,9%	0,007
Заработок	6,7%	19,4%	0,015
Карьера	1,7%	8,6%	0,027
Конфликты	47,5%	22,2%	0,005
Начальник	7,9%	19,4%	0,033
Отец	1,1%	8,3%	0,009
Раздражение	29,7%	11,1%	0,021
Семья	0,0%	2,8%	0,026
Управление	34%	13,9%	0,010

При рассмотрении социальных характеристик субъектов экстремальной деятельности были проанализированы такие характеристики, как: возраст респондентов, стаж работы и стаж в занимаемой должности, род профессиональной деятельности, наличие семьи, детей, жилья и др.

По данным анализа, выявлены статистически значимые различия в профессиональной деятельности, которой занимаются обследованные. Группу субъектов экстремальной деятельности с высоким уровнем жизнеспособности составили в 42,3% пожарные Архангельской области, 13,6% – моряки-надводники, 9,9% – военные летчики, 9,1% – моряки-подводники; 8,3% – военнослужащие, 6,5% – специалисты по утилизации радиоактивных веществ, 4,3% – диспетчеры, 3,0% – комбатанты, 2,5% – рыбаки тралового флота и 0,5% – врачи.

В группе респондентов с низким уровнем жизнеспособности 36,4% – представители, занимающиеся утилизацией радиоактивных веществ, по 12,7% – у моряков-надводников и летчиков, 10,9% – пожарные, 9,2% – моряки-подводники, по 5,5% – у диспетчеров, врачей и военнослужащих и 1,8% – рыбаки тралового флота.

Доля пожарных с высоким уровнем жизнеспособности составила 66,7%, а доля лиц, занимающихся утилизацией радиоактивных веществ, с низким уровнем жизнеспособности – 25,3%. Таким образом, можно утверждать, что утилизация радиоактивных веществ являлась наиболее экстремальной профессией из числа изученных, так как каждый 4 специалист демонстрировал низкий уровень жизнеспособности. Второй по экстремальности можно назвать профессию врача, где каждый пятый (18,8% врачей скорой помощи) сотрудник имел низкий уровень жизнеспособности.

Высокий уровень жизнеспособности сформирован у 66,7% пожарных, 60,0% комбатантов, 58,7% моряков-надводников, 51,4% моряков-подводников, 43,4% военнослужащих и 41,5% летчиков. Данную особенность можно объяснить тем, что с этими группами лиц проводилась постоянная медицинская и психологическая диагностика и сопровождение, способствующие выработке умения восстанавливаться и формированию более высокого уровня резистентности к экстремальным профессиональным нагрузкам.

По возрасту выявлены статистически значимые ( $p \leq 0,05$ ) отличия у представителей 1 и 2 групп (таблица 3). Наиболее молодые лица, с высоким уровнем жизнеспособности – 28 лет (по медиане). Стаж работы и стаж в должности выше в респондентов с низким уровнем жизнеспособности.

**Таблица 3**  
Социальные особенности респондентов  
с разным уровнем жизнеспособности, Md ( $Q_1-Q_3$ )

Шкалы	Высокий уровень жизнеспособности	Низкий уровень жизнеспособности
	1 группа	2 группа
Профессия	51,00 (8,00–52,00)	8,00 (6,00–42,00) *
Возраст	28,00 (24,00–35,00)	31,00 (25,00–39,00)
Общий стаж	6,00 (2,00–13,00)	12,00 (5,38–16,00)
Стаж в должности	2,00 (1,00–8,00)	4,00 (1,87–10,00) *
Стаж на севере	4,00 (1,50–10,00)	8,50 (4,00–16,00) *
Место рождения	1,00 (1,00–2,00)	2,00 (1,00–2,00) *
Наличие квартиры	2,00 (1,00–2,00)	2,00 (1,00–2,00)

*Примечание:* \* – статистически значимые отличия ( $p \leq 0,05$ ), по  $\chi^2$  – квадрата Пирсона (для номинальных шкал) для 1 и 2 группы.

Место рождения также имело значение для формирования высокого уровня жизнеспособности. В группе лиц с высоким уровнем жизнеспособности 50,4% респондентов являлись аборигенами. В группе лиц с низким уровнем жизнеспособности 54,5% приезжие из средней полосы, южных районов, Дальнего Востока и Сибири.

Изучая значимость в выбранной профессии заработной платы, семейных традиций, льгот, предоставляемых на работе, условий работы, отношений в коллективе, статуса профессии и значимости самой профессии, статистически достоверно ( $p \leq 0,05$ ) респонденты 1 и 2 группы различались по значимости для них отношений в коллективе и статуса профессии. Для представителей всех групп выбранная профессия и заработная плата являлись наиболее важными, с большей долей у представителей 2 группы. Также для представителей 2 группы с низким уровнем жизнеспособности существенны условия работы, в то время как для представителей другой группы статистически значимы отношения в коллективе. Статус профессии и предоставляемые льготы в большей степени важны для респондентов с низким уровнем жизнеспособности. Выбор профессии как семейной традиции наиболее характерен для представителей с высоким уровнем жизнеспособности. В процессе онтогенеза ребенок, находящийся в определенной профессиональной среде его родителей, получает элементарные профессиональные умения.

Таким образом, можно сделать вывод, что респонденты с высоким уровнем жизнеспособности подходили к выбору профессии более рационально, они знакомы с «внутренней» составляющей выбранного вида деятельности и более к нему адаптированы. Представители группы с низким уровнем жизнеспособности выбор трудовой деятельности осуществляли более иррационально (эмоционально), имели общие поверхностные «внешние» представления об этом виде деятельности, что осложняло их адаптацию к профессиональным нагрузкам.

Уровень образования лиц 1 группы соответствовал в 55,7% среднему специальному и в 19,9% – высшему. У представителей 2 группы уровень образования более высокий: 40,4% имели высшее образование, а 46,8% – среднее специальное. В совокупности с возрастом и стажем можно утверждать, что лица, характеризующиеся высоким уровнем жизнеспособности, более легко и однозначно оценивали окружающую действительность, для них важны человеческие взаимоотношения и реализация своего потенциала.

Представители 1 группы в 52,8% случаев женаты (36,2% не женаты; 10,0% разведены), в 57,2% не имели собственной квартиры. Один ребенок у 39,5% респондентов, два ребенка в семье у 15,9% (в 43,5% –

детей нет), семья в 55,7% проживала совместно (38,4% – отдельно), дети в 78,6% приживали месте с родителями.

Представители группы с низким уровнем жизнеспособности в 55,3% случаев женаты (14,9% разведены; 27,7% не женаты), не имели квартиры 55,6%. Один ребенок у 34,0% и 2 ребенка в семье также у 34,0% (31,9% не имеют детей). Дети в 87,2% проживали отдельно, а у 72,3% респондентов данной группы проживали с семьей.

Анализируя полученные результаты, можно утверждать, что представители группы с низким уровнем жизнеспособности иррационально относились к окружающей действительности, имели завышенный уровень притязаний (мы достойны большего), у них выше уровень невротизации за счет внутриличностного конфликта «Я-реальное» и «Я-идеальное». Группа респондентов с высоким уровнем жизнеспособности более рационально воспринимала окружающую действительность, опиралась на собственные потенции и имела адекватный уровень притязаний. Качественный профессионально-психологический отбор, эффективное медицинское и психологическое сопровождения являются значимыми для поддержания высокого уровня жизнеспособности субъектов экстремальной деятельности.

Сравнение биопсихосоциальных особенностей субъектов экстремальной деятельности с разным уровнем жизнеспособности представлено в таблице 4.

**Таблица 4**  
Биопсихосоциальные особенности лиц  
с различным уровнем жизнеспособности

Особенности	Высокий уровень жизнеспособности	Низкий уровень жизнеспособности
	1 группа	2 группа
<i>Психофизиологические особенности</i>		
Использование ресурсов	стратегическое	тактическое
<i>Психологические особенности</i>		
Индивидуально-личностные	стеничные гипертимно-демонстративные	стеничные гипертимные
Социально-психологические	конгруэнтные	доминантные
Мотивационно-потребностные	эрготропные	трофотропные
<i>Социальные особенности</i>		
Отношение к действительности	рациональное	иррациональное
Уровень притязаний	адекватный	завышенный

Респонденты с высоким уровнем жизнеспособности нацелены на стратегическое расходование ресурсов, обладают стеничным гипертимно-демонстративным типом личности с ориентацией на конгруэнтные отношения и эгротропной тенденцией к мотивации в деятельности, рациональным восприятием действительности, адекватным уровнем притязаний, удовлетворенностью траекторией достижений от прошлого к настоящему. Представители группы с низким уровнем жизнеспособности предпочитают тактическое использование психофизиологических ресурсов, характеризуются стеничным гипертимным типом личности с преобладанием доминирования в межличностной коммуникации и тропотропной мотивационной тенденцией к деятельности, иррациональным отношением к действительности, завышенным уровнем притязаний с ориентацией на достижения в будущем.

Отдельно следует отметить, что установленные биопсихосоциальные закономерности не являются фактом, удостоверяющим наличие жизнеспособности, как одно дерево не является лесом. Жизнеспособность, как метаспособность, нельзя сводить к простой сумме элементов, совокупности психофизиологических, психологических и социальных характеристик. Комплекс выявленных детерминант проявляется в нелинейном системном эффекте, поэтому жизнеспособность следует рассматривать с позиции эмаргентно-синергетического биопсихосоциального подхода.

## Литература

- Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Королева Ю. А. Социально-психологическая компетентность в структуре жизнеспособности личности // Известия Уральского федерального университета. 2015. Т. 141. № 3. С. 79–85.
- Маклаков А. Г. Общая психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2013.
- Махнач А. В. Жизнеспособность человека как предмет изучения в психологической науке // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 4. С. 5–16.
- Махнач А. В. Жизнеспособность человека: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Методический справочник. Устройство психофизиологического тестирования УПФТ-1/30 – «Психофизиолог». Таганрог: НП-КФ «Медиком-МТД», 2004.

- Нестерова А. А.* Социально-психологическая концепция жизнеспособности молодежи в ситуации потери работы: Автореф. ... дис. докт. психол. наук. 2011.
- Нестик Т. А.* Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к обучению // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 176–192.
- Райгородский Д. Я.* Практическая психодиагностика. Самара: Бахрах, 1998.
- Собчик Л. Н.* Введение в психологию индивидуальности. М.: Ин-т прикладной психологии, 1998.
- Соломин И. Л.* Психосемантическая диагностика скрытой мотивации. СПб.: ИМАТОН, 2001.
- Юревич А. В.* Психологическое состояние современного российского общества как отражение его жизнеспособности // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 159–175.

### **Biopsychosocial determinants of resilience in the sphere of extreme activity**

*S. V. Kotovskaya (Moscow)*

Moscow State University of Humanities and Economics

The study of resilience as a psychological category in the sphere of extreme activity in this work is based on the analysis of individual, subjective and personal characteristics. The determination of the level of resilience is based on the proposition that its high level allows one to respond in a specific way to new situations due to the features of the functioning of the subconscious level of mental activity and the apperception of perception. Resilience, as a meta-ability, allows you to emotionally perceive the professional burden as usual, to which their psyche is ready, competencies are developed. Formation of competencies occurs due to automation of labor skills, including those laid down by family traditions. In the course of the study it was found that respondents with a high level of resilience are aimed at the strategic use of resources, possess a stylistic, hypertimno-demonstrative type of personality with an orientation toward congruent relations and an ego-tropic tendency to motivate in activity, a rational perception of reality, an adequate level of claims, satisfaction with the trajectory of achievements from past to the present. Representatives of a group with a low level of resilience prefer

tactical use of psycho-physiological resources, characterized by a hypertensive type of personality with dominance in interpersonal communication and trophic motivational tendencies to activity, an irrational attitude toward reality, an overestimated level of claims with an orientation toward achievements in the future.

*Keywords:* resilience, extreme activity, individual, subjective and personal characteristics.

## **Социальная поддержка как компонент жизнеспособности детей-сирот, воспитывающихся в замещающих семьях**

*Т. Ю. Лотарева (Москва)*

*Центр содействия семейному воспитанию «Наш дом»*

В статье раскрыто понятие «жизнеспособность ребенка» в связи со значимостью контекста социальных отношений для детского развития. Показано, что жизненный путь детей-сирот имеет ряд особенностей, обусловленных факторами риска раннего развития и динамикой замещения системы кровной семьи ребенка другими социальными системами в виде организаций социальной защиты и замещающих семей. В связи с чем ставится вопрос о необходимости научного осмысления данного феномена в рамках исследования предикторов жизнеспособности ребенка, оставшегося без попечения родителей и учета специфики модели социальных отношений детей-сирот в практике социально-психологического сопровождения замещающих семей.

*Ключевые слова:* дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, жизнеспособность ребенка, приемная семья, экологический подход.

В практике психологической работы с детьми-сиротами, воспитывающимися в замещающих семьях, в рамках услуги сопровождения замещающих семей, важно иметь ориентир (Гальперин, 1966) в виде характеристик семьи (Петрановская, 2016), приемного ребенка и внешних социальных ресурсов, выступающих предикторами жизнеспособности семьи и ребенка.

Жизнеспособность, по мнению Б. Г. Ананьева, выступает потенциалом развития человека, его общей способностью к эффективному функционированию, которая соотносится с высоким уровнем жизненных функций, с наиболее активными и продуктивными фазами человеческой жизни (Джидарьян, 2008). Создание условий для благоприятного развития и социализации детей-сирот, воспитываю-

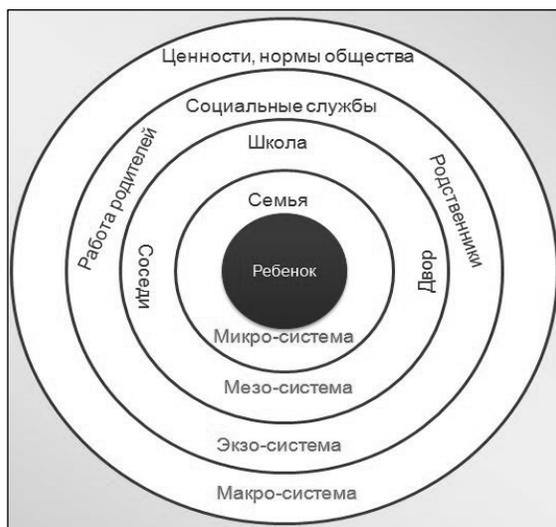
щихся в приемных семьях, можно считать основной задачей современной социальной политики. При этом именно жизнеспособность выступает тем ресурсом, который предполагает активность ребенка в процессе преодоления стрессов, посттравматических состояний и социальной адаптации (Лактионова, 2013).

Изначально термином «жизнеспособные дети» определял тех из них, которые, несмотря на выраженные средовые факторы риска, демонстрировали способность к развитию и успешной социализации (Scoville, 1942; Werner, Smith, 1992). В 70-х годах в курсе детской психопатологии Н. Гармези применил термин «неуязвимый» ребенок (Garmezy, 1976) для описания личностных и социальных изменений в жизни детей и подростков, выживающих в неблагоприятных условиях жизни. Данные этих исследований породили большое количество работ, посвященных анализу семейных ресурсов и родительских компетенций, детерминирующих жизнеспособность ребенка.

В дальнейшем эти представления были дополнены, исследовались средовые факторы, способствующие развитию жизнеспособного ребенка. Ф. Горовиц выделила понятие «содействующая» среда для ребенка. По мнению автора, окружающую среду можно назвать содействующей, если ребенок имеет любящих и отзывчивых родителей и получает достаточно стимулов и впечатлений из внешнего мира. Вместе с тем она заметила, что жизнеспособный ребенок в неподдерживающем окружении может быть вполне успешным, поскольку такой ребенок способен извлечь выгоду из доступных возможностей ситуации. Сходным образом уязвимый ребенок может быть успешным при благоприятных средовых условиях. Согласно модели Ф. Горовиц, только сочетание двух крайностей – уязвимого ребенка и негативной окружающей среды – приводит к негативному результату (Horowitz, 1987). М. С. Егорова и соавторы подчеркивают значение индивидуальной среды для ребенка (Егорова и др., 2004). Основной задачей среды выступает содействие и помощь ребенку в развитии саморегуляции и социально-ориентированного совладающего поведения и усиление его внутриличностных ресурсов (Лактионова, 2013; Лактионова, Махнач, 2015). При этом ключевое значение в формировании жизнеспособного ребенка имеет привязанность (Бриш, 2014). Э. Мастен подчеркивает значение опыта надежной привязанности в развитии жизнеспособного человека и его способность в дальнейшем обеспечивать стабильные доброжелательные отношения с членами своей семьи и со своим социальным окружением (Masten, Obradovic, 2007), а в более ранних работах автор развивает идею о том, что важной составляющей развития жизнеспособного ребенка является родительская эффек-

тивность (Masten, 2001). В своих исследованиях жизнеспособности детей, имеющих трудности адаптации, А. И. Лактионова подчеркивает, что жизнеспособность, включающая как внутриличностные компоненты, так и компоненты социальных отношений, является ресурсом, обеспечивающим социальную адаптацию подростка в контексте тех условий, в которых он живет и развивается и определяет жизнеспособность как «способность человека к управлению собственными ресурсами, обеспечивающими высокий предел личностной психической адаптации в контексте развития личности, а также социальной и профессиональной самореализации человека в условиях социальных, культурных норм и средовых условий» (Лактионова, 2013, с. 236).

Изучение феномена жизнеспособности ребенка, в контексте средовых условий привело к тому, что в последнее время делается акцент на экологическом подходе: разрабатывается четырехуровневая экологическая модель (Ungar et al., 2005), применяемая к отдельным возрастным группам. В исследованиях анализируются четыре области: 1 – черты личности и индивидуальные характеристики, 2 – системы отношений индивида, 3 – влияние на него отдельных организаций, 4 – влияние общества и государства, а также фактор включенности ребенка в общество, культуру, культурную традицию (см. рисунок 1).



**Рис. 1.** Схема взаимосвязей систем, оказывающих влияние на ребенка в русле экологического подхода Ю. Бронфенбреннера (Bronfenbrenner, 1979).

В рамках экологического подхода традиционно рассматриваются факторы риска в виде экологических и социальных катастроф (Masten, Obradovic, 2007) или неблагоприятных условий развития (Masten, 2001; Scoville, 1942). Дети-сироты как социальная группа имеют целый ряд факторов риска, поскольку в своем «анамнезе» зачастую имеют травмы привязанности, депривацию, опыт насилия и пренебрежения нуждами, влияние вредностей на пренатальной стадии развития. Как следствие, у детей-сирот, воспитывающихся в замещающих семьях, часто отмечается затруднение в решении возрастных задач развития: успешном освоении учебной программы, соответствующей возрасту, контакте со сверстниками и др. В связи с чем, большое значение приобретает ближайшая социальная среда, которая могла бы отвечать потребностям развития ребенка, была бы способна выдержать последствия травматичного опыта ребенка, обеспечила необходимую реабилитацию, а впоследствии, гарантировала благоприятную интеграцию подопечного в социум. Решению этих задач посвящена деятельность органов опеки и попечительства, замещающих родителей, сопровождающих организаций и образовательных учреждений.

Согласно статистике Службы сопровождения в ГБУ ЦССВ «Наш дом» примерно 33% приемных детей не нуждаются в особых условиях обучения, не зависимо от той программы, по которой они обучаются (8 вида или общеобразовательной). Эти дети успешно справляются как с учебной программой, так и с задачей соблюдения школьных правил, имеют хорошие отношения с учителями и сверстниками. В то время, как большинство приемных детей нуждаются в реализации индивидуального подхода со стороны педагогического коллектива в виде адекватных коррекционно-развивающих педагогических воздействий, предоставления возможности получения консультаций по определенным предметам, дополнительного контроля знаний и т. д.

Наряду с замещающей семьей, пространство образовательного учреждения также должно быть для приемного ребенка средой, содействующей его развитию, поскольку школа играет ключевую роль в решении вопросов социализации: развитии социальных навыков, формировании отношений со сверстниками и учителями, подготовке к дальнейшему обучению, участия в программах культурного развития и т. д. (Лотарева, 2018).

Фактически в социальном пространстве приемного ребенка можно наблюдать увеличение числа субъектов микросистемного уровня, который традиционно включает личность ребенка и систему его семьи. Однако пространство социальных отношений прием-

ного ребенка зачастую включает несколько семейных систем (кровная семья, замещающая семья, иногда семьи волонтеров, друзей, соседей) и целый ряд представителей таких организаций как органы опеки и попечительства, некоммерческие организации, интернатные учреждения, службы сопровождения, пансионаты, больницы, религиозные сообщества. Это положение подтверждается полученными нами результатами теста «Карта сети социальных контактов», в котором более половины исследованных нами приемных детей-подростков (10 из 18) выделяют инспектора органов опеки и попечительства в качестве важной фигуры в их социальном пространстве, 8 подростков включили в свою социальную сеть специалистов службы сопровождения, 2 подростка указали на значение в их жизни специалистов реабилитационных центров. В то время как дети, воспитываемые кровными родителями, вообще не склонны выделять людей в секторе «официальные лица» (6 из 7 подростков).

Эти данные указывают на особенности динамики социальной сети ребенка. Похоже, что ослабление семейной системы ребенка вызывает в обществе «иммунную реакцию», которая активизирует социальные системы мезосистемного и экзосистемного уровней. В связи с чем, на наш взгляд, субъектов социальных отношений этих уровней можно рассматривать как микросистему ребенка-сироты, воспитываемого в замещающей семье, имея в виду одновременную включенность в процесс воспитания ребенка несколько семейных систем, специалистов организаций социальной защиты, образования, здравоохранения и т. д.

Таким образом, со стороны общества можно наблюдать движение к ребенку, оставшемуся без попечения родителей, что, на наш взгляд существенным образом меняет структуру его социальных отношений, и позволяет исследовать специфические предикторы жизнеспособности детей, воспитывающихся в замещающих семьях.

Опыт работы с замещающими семьями показывает, что сопровождение на микросистемном уровне составляет большую часть мероприятий в индивидуальных программах сопровождения семей. Поскольку консультирование членов семьи по социально-правовым и психолого-педагогическим вопросам, индивидуальные коррекционно-развивающие занятия и семейные психологические консультации являются наиболее востребованными формами помощи. Основными объектами помощи на этом уровне являются: приемный ребенок, родитель, отношения между детьми (детская подсистема), отношения между приемным ребенком и родителем, отноше-

ния между приемными родителями и кровными родственниками ребенка.

Несмотря на большой объем работы с замещающими семьями, направленный на решение задач микросистемного уровня, выражено сильное влияние факторов макросистемного уровня, поскольку перед ребенком-сиротой стоит задача интеграции в общество, которая предполагает получение профессии, сепарацию от семьи, умение самостоятельно жить. Решение задач макросоциального уровня приобретают все большее значение по мере взросления ребенка.

По достижению подросткового возраста, перед ребенком встают задачи развития идентичности (Эриксон, 1996) и формирования своей личной профессиональной перспективы (Пряжников, 2007). Этот этап предполагает интенсивную профориентационную работу с замещающими семьями. Приемные дети часто испытывают трудности в самоопределении, обусловленные личностной незрелостью: недостаточной сформированностью базового доверия к миру и чувства компетентности (по Э. Эриксону).

В этот же период, в семье происходит специфическая динамика сепарации приемного ребенка, обусловленная тем, что «контракт» между замещающей семьей и государством подходит к концу, а «выпускник» вступает в свои права собственности (получает квартиру). Когда приемный ребенок достигает возраста 16–17 лет, в замещающих семьях (чаще в неродственных) встает вопрос о его дальнейшем жизнеустройстве после совершеннолетия. Как показывает опыт психологической работы с замещающим семьями детей юношеского возраста, процесс сепарации не происходит органично, как в большинстве кровных семей, когда ребенок определяет, когда и сколько он будет общаться с родителями, а сам процесс отделения может длиться неопределенное время. В 80% случаев «выпускник» приемной семьи уже к 19 годам проживает отдельно от своей приемной семьи. Таким образом, можно утверждать, что процесс отделения ребенка от приемной семьи задан формальными рамками замещающих семейных отношений: завершением договора об опеке над ребенком и получением жилья по достижению совершеннолетия.

Наблюдаемые феномены позволяют говорить о специфике системы социальных отношений. Система отношений детей, воспитывающихся в приемных семьях, напоминает модель *разделенной ответственности* за воспитание ребенка, оставшегося без попечения родителей. Эта модель задает определенные условия развития ребенка-сироты на всех этапах его интеграции в общество и выступает особым предиктором его жизнеспособности.

## **Заключение**

Концепция жизнеспособности семьи и ребенка интегрирует достижения социальных, педагогических и психологических наук о человеке, поскольку направлена на изучение способности человека к преодолению кризисов, совладанию с трудностями и развитию в контексте заданных условий.

Опора на концепцию жизнеспособности: дает возможность реализации комплексной помощи замещающей семье на разных экологических уровнях, позволяет расширять представления о факторах защиты и факторах риска для жизнеспособности замещающей семьи и приемного ребенка, позволяет определить направления для совершенствования профессиональной деятельности в области сопровождения замещающих семей.

В деятельности по сопровождению замещающих семей специалисты ГБУ ЦССВ «Наш дом» учитывают микросистемные и макросистемные факторы, выступающие предикторами жизнеспособности семьи и ребенка.

Показано, что дети-сироты, воспитывающиеся в приемных семьях, имеют ряд специфических условий воспитания и развития, поскольку в структуре социальных отношений большое значение приобретают представители официальных организаций (специалисты органов опеки и попечительства, службы сопровождения и т. д.).

Таким образом, жизненный путь детей-сирот имеет ряд особенностей, обусловленный факторами риска раннего развития и динамикой замещения системы кровной семьи ребенка другими социальными системами в виде организаций социальной защиты и замещающих семей. Этот феномен требует научного осмысления в рамках исследования предикторов жизнеспособности ребенка, оставшегося без попечения родителей и учета в практике сопровождения замещающих семей.

## **Литература**

- Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968.
- Джидарьян И. А.* Гуманистический смысл идеи Б. Г. Ананьева о системном человекознании // *Методология комплексного человекознания и современная психология*. М., 2008.
- Бриш К.* Теория привязанности и воспитание счастливых людей. М.: Теревинф, 2014.

- Гальперин П. Я.* Психология мышления и учение о поэтапном формировании умственных действий // Исследования мышления в советской психологии. М., 1966. С. 236–277.
- Егорова М. С., Зырянова Н. М., Паршикова О. В., Пьянкова С. Д., Черткова Ю. Д.* Генотип. Среда. Развитие. М.: ОГИ, 2004.
- Лактионова А. И.* Жизнеспособность как ресурс социальной адаптации у подростков // Психологические исследования проблем современного российского общества / Под ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. С. 232–253.
- Лактионова А. И.* Микро- и макросоциальные факторы жизнеспособности в детском и подростковом возрасте // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология 2016. Т. 1. № 2. С. 115–138.
- Лактионова А. И., Махнач А. В.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков-сирот // Проблема сиротства в современной России: Психологический аспект / Отв. ред. А. В. Махнач, А. М. Прихожан, Н. Н. Толстых. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 193–223.
- Лотарева Т. Ю.* Концепция жизнеспособности в практике социально-психологического сопровождения замещающих семей // Человек в условиях неопределенности. Сборник научных трудов. Т. 2 / Под ред. Е. В. Бакшутовой, О. В. Юсуповой, Е. Ю. Двойниковой. Самара: СамГТУ, 2018. С. 134–140.
- Петрановская Л.* Истощенный ресурс приемных родителей в период адаптации. Риски и советы. 13 июня 2016 г. URL: <https://changeonelife.ua/news/lyudmila-petranovska-visnazhenij-resurs>.
- Пряжников Н. С.* Профессиональное самоопределение: теория и практика. М.: Академия, 2007.
- Эриксон Э.* Детство и общество. СПб.: Ленато–АСТ–Фонд «Университетская книга», 1996.
- Bronfenbrenner U.* The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design. Cambridge: Harvard University Press, 1979.
- Garmezy N.* Vulnerable and invulnerable children: theory, research and intervention // Catalog of Selected Documents in Psychology. 1976. V. 6. № 4. P. 1–23.
- Horowitz F. D.* Exploring developmental theories: Toward a structural/behavioral model of development. Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1987.
- Masten A. S.* Ordinary magic: Resilience processes in development // American Psychologist. 2001. V. 56. P. 227–38.
- Masten A. S., Obradovic J.* Disaster preparation and recovery: lessons from research on resilience in human development // Ecology and Society. 2007. V. 13 (1). Art. 9. URL: <http://www.ecologyandsociety.org/vol13/iss1/art9>.

*Scoville M. C.* Wartime tasks of psychiatric social workers in Great Britain // American Journal of Psychiatry. 1942. V. 99. № 3. P. 358–363.

*Ungar M., Clark S. E., Kwong W.-M., Makhnach A., Cameron C. A.* Studying resilience across cultures // Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work. 2005. V. 14. № 3/4. P. 1–19. URL: doi: [http://dx.doi.org/10.1300/j051v14n03\\_01](http://dx.doi.org/10.1300/j051v14n03_01).

*Werner E. E., Smith R. S.* Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood. Ithaca, N. Y.: Cornell University Press, 1992.

## **Social support as a component of orphans' resilience in foster families**

*T. Y. Lotareva (Moscow)*

Center for the Assistance in Family Education “Nash dom”

The article reveals the concept of child resilience in connection with the importance of the social relations context for child development. It is shown that the life path of orphans has a number of features due to risk factors for early development and the dynamics of the replacement of the child's family system by other social systems in the form of social protection organizations and substitute families. In this connection, the question is raised about the need for scientific understanding of this phenomenon in the study of the orphan's resilience predictors and taking into account the specifics of the orphan's social relations model in the practice of socio-psychological foster families support.

*Keywords:* orphans, child resilience, foster family, environmental approach.

## **Профессиональная жизнеспособность на организационном, групповом и индивидуальном уровнях**

*О. А. Плющева (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье рассматривается проблема жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности. Обращается внимание на необходимость изучения способов формирования, поддержания и развития жизнеспособности как отдельного профессионала, так и организации в целом. Рассматривается структура профессиональной жизнеспособности с выделением организационного, группового и индивидуального уровней, факторов защиты и риска на каждом из них. Приводятся результаты исследования жизнеспособности специалистов социально-экономических профессий.

*Ключевые слова:* профессиональная жизнеспособность, организационный, индивидуальный и групповой уровни жизнеспособности, критерии жизнеспособности, организация, группа, специалист, факторы риска, факторы защиты.

В последнее время наблюдается растущий интерес к концепции жизнеспособности в области психологии труда, что объясняется ростом и взаимозависимостью технологических, экономических, социальных и экологических кризисов. К настоящему моменту в области психологической науки изучение феноменологии жизнеспособности претерпевает уже пятую исследовательскую волну, последовательно «перекачываясь» от бихевиорального к экологическому подходу (Махнач, 2012, 2016).

В контексте профессиональной жизнеспособности большая часть иностранных работ основное внимание уделяет жизнеспособности организации (постепенно проходя трансформацию в представлении жизнеспособности от метафоры механической системы к биологи-

ческой), обращая внимание на выживаемость предприятий, использование адаптивных стилей управления и готовность к преодолению неблагоприятных условий и сопутствующих катаклизмов, вплоть до чрезвычайных обстоятельств (Reich et al., 2010).

Жизнеспособность в области российской психологической науки изучается пока достаточно узким кругом ученых (А. В. Махнач, А. И. Лактионова, Ю. В. Постылякова, Е. А. Рыльская, А. А. Нестерова). В области психологии труда основной акцент делается на исследовании особенностей жизнеспособности специалиста, как субъекта труда. Наиболее комплексное внимание в изучении этого феномена было представлено в коллективной монографии «Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты» (Жизнеспособность человека..., 2016). В этой и ряде других работ подчеркивается перспективность развития данного направления (Махнач, 2017; Махнач, Дикая, 2016, 2018).

Обращаясь к исследованиям зарубежных и российских специалистов, можно констатировать выделение трех уровней исследовательского интереса к жизнеспособности в контексте профессиональной деятельности: организационном, групповом и индивидуальном.

Кроме того, в понимании жизнеспособности как способности восстанавливаться, адаптироваться, учиться и изменяться, преодолевая неблагоприятные обстоятельства, обнаруживается наличие двух факторов: риска (повышающих уязвимость субъекта при тех или иных обстоятельствах) и защиты (позволяющих распределять и использовать ресурсы наиболее продуктивным образом). Рассмотрим каждый из уровней.

*Жизнеспособность на организационном уровне* может быть рассмотрена как уникальное сочетание когнитивных, поведенческих и контекстных свойств, которые увеличивают способность организации понимать свое нынешнее положение и разрабатывать широкий репертуар антикризисного планирования, отражающий это понимание (Lengnick-Hall et al., 2011; Reich, Zautra, Hall, 2010).

Существующие взгляды ученых на жизнеспособность предприятия утверждают, что, независимо от того, каковы *факторы риска* (социальная нестабильность, изменения государственной политики, экономический кризис, нехватка информации, ошибки персонала, системные и компьютерные сбои, экологическая катастрофа или терроризм), и каковы их источники (экономика, геополитика, организационное окружение, общество или технологии), одной из существенных и непосредственных причин снижения жизнеспособности становится стресс, испытываемый персоналом, вследствие объективно и субъективно воспринимаемых в качестве угрозы фак-

торов рисков (Захарова, Леонова, 2016; Шеффи, 2006; Reich et al., 2010; Salanova et al., 2016; Sheffi, 2005). Таким образом, под жизнеспособностью организации нужно понимать и степень реализации на рабочем месте потребностей сотрудников в безопасности, здоровье, обучении, развитии и самореализации (Березовская, 2016; Махнач, 2014).

Примером разработки мер по повышению жизнеспособности предприятия является карта уязвимости одной из крупнейших корпораций, приводимая Й. Шеффи, позволяющая классифицировать факторы риска с учетом как внешних, так и внутренних, связанных с самой организацией угроз, выделяя четыре зоны уязвимости: стратегическую, финансовую, операционную уязвимости и уязвимость в отношении стихийных бедствий и опасных случайностей (в общей сложности в четырех зонах обозначены более 100 факторов риска) (Шеффи, 2006; Sheffi, 2005).

Подобные карты позволяют определить *факторы защиты* как приоритеты сосредоточения внимания и разработать сценарии обучения менеджеров поведению в кризисных ситуациях. По данным Г. Хамель и Л. Валикангас, организации, которые хотят стать более жизнеспособными, должны выполнять четыре ключевые задачи: познавательную, стратегическую, политическую, идеологическую. Такие организации имеют ряд важных характеристик. Во-первых, они являются избыточными, что позволяет им выживать, даже если один из компонентов организации терпит неудачу. Во-вторых, они являются надежными, укрепляя доверие сотрудников и поддерживая внутреннюю корпоративную культуру. В-третьих, они являются гибкими, готовыми пробовать новые подходы, не полагаясь только на стандартные операционные процедуры (Hamel, Valikangas, 2003; Reich et al., 2010).

Кроме того, Дж. Хорн и Дж. Орр перечисляют следующие факторы, способствующие жизнеспособности организации (цит. по: Reich et al., 2010):

1. Общие смыслы и чувство сопричастности, идентичности внутри организации.
2. Компетенции, способности и навыки, удовлетворяющие потребности организации и ее сотрудников.
3. Взаимоотношения расширяющие возможности и дающие организации необходимую гибкость.
4. Обязательства, построенные на доверии и доброй воле.
5. Внутренние и внешние связи для получения и реализации заказов.

6. Грамотная координация для обеспечения своевременного пост-кризисного выравнивания.
7. Внимание к человеческому фактору.

Обобщая данные, предъявляемые к организационному уровню, Р.А. Березовская перечисляет следующие критерии жизнеспособности (Березовская, 2016):

- а) способность организации адаптироваться в сложных и неблагоприятных условиях и минимизировать негативные последствия;
- б) умение восстанавливаться после неблагоприятных событий и использовать полученный опыт для дальнейшего развития;
- в) способность поддерживать выполнение желаемых функций и достижение необходимых результатов, несмотря на оказываемое давление.

*Жизнеспособность на групповом уровне* рассматривается как динамичный, психосоциальный процесс, который защищает от потенциально негативных последствий стрессов, возникающих в групповой деятельности. Она включает в себя возможности использования как командных, так и личностных ресурсов для положительного преодоления сложных ситуаций. На этом уровне Р.А. Березовская выделяет следующие критерии жизнеспособности (Березовская, 2016):

- а) характеристики сетей контактов и межличностных отношений,
- б) особенности лидерства.

*Факторы риска* на групповом уровне (такие как конфликты, саботаж, нарушения дисциплины среди персонала, повышение трудовых нагрузок, поломки оборудования, рост травматизма и пр.) обусловлены не только особенностями лидерства и межличностных отношений, но и социальными предпосылками. Условия современного увеличения сложности и скорости общественной жизни и научно-технического прогресса способствовали переходу от постоянных трудовых коллективов к краткосрочным проектам, когда члены одной группы одновременно включены во множество других, что, в свою очередь, «приводит к ускорению жизненных циклов развития групп и организаций, делает их более уязвимыми по отношению к внешним и внутренним вызовам» (Нестик, 2016, с. 176). На групповом уровне это осложняет построение стабильной корпоративной культуры, норм внутренней этики, ценностей и идеологических стандартов.

Менеджмент, понимающий необходимость развития жизнеспособности предприятия, занимается вопросами лидерства, организационной культуры, организационного обучения, создания сетевых

го трудового взаимодействия и готовности персонала к изменениям, придавая им в качестве ключевых – адаптационные характеристики (Захарова, Леонова, 2016).

Т. А. Нестик выделяет следующие *факторы защиты*, способствующие жизнеспособности коллектива (Нестик, 2011, 2016):

1. Ценностно-мотивационный (цели, ценности, групповое доверие).
2. Когнитивный (групповая идентичность и самоэффективность, образ коллективного будущего, сценарии совместных действий, коллективная память).
3. Аффективный (оптимизм, позитивные эмоции).
4. Поведенческий (поведенческие нормы, саморегуляция и групповая рефлексивность, взаимоподдержка, совладание с коллективной травмой, организация взаимодействия группы в кризисных ситуациях, использование коммуникативных сетей и пр.).

В жизнеспособном управлении ключевую роль играет создание лидерами и менеджерами общих ценностей и формирование корпоративной культуры, в которой люди могут поддерживать уверенность в себе, гибкость и способность к импровизации, чувствуют себя безопасно, не боятся наказаний, могут доверять другим, быть открытыми для творческих решений, понимают и ценят принципы внутренней культуры (Reich et al., 2010). Р. Б. Морган к жизнеспособствующим социально-психологическим процессам относит механизмы трансформационного лидерства, развитие распределенного лидерства и совместной ответственности за командный результат, постоянное обучение на совместном опыте, укрепление групповой идентичности и поддержание позитивных коллективных эмоций (цит. по: Нестик, 2016). Исследования Д. Вера и А. Родригез-Лопез показали, что жизнеспособные лидеры проявляют качества, характеризующиеся простотой в принятии успеха, прагматичностью в признании неудачи, избегании нарциссизма, самоуспокоения, устойчивостью к лести и бережливости (цит. по: Reich et al., 2010).

*Индивидуальный уровень профессиональной* жизнеспособности обуславливает механизмы и траекторию профессионального становления, карьерного развития, а также стратегии преодоления профессиональных кризисов, происходящих под влиянием внешних и внутренних причин (Сыманюк, Печеркина, 2016).

К *факторам риска*, как препятствиям на пути к профессионализму, можно отнести временные состояния (монотония, утомление, психическое напряжение) и длительные (хроническая уста-

лость, выгорание, профессиональные кризисы и профессиональные заболевания, в т. ч. психосоматического характера). Нарушения могут затрагивать разные грани трудового процесса – профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение (Маркова, 1996).

В результате неполноценного преодоления кризиса, могут возникнуть личностные деформации: снижение или искажение профессиональной самооценки и возможностей, усиление защитных механизмов личности, снижение интереса к дальнейшему росту за счет угасания позитивных и усиления негативных установок. При неконструктивном выходе из кризиса, сопровождающемся ощущением не проходящей усталости и сложными условиями труда возможно формирование синдрома профессионального выгорания, а также различных видов профессиональных заболеваний.

А. К. Марковой наряду с профессиональным развитием и саморазвитием выделяется фактор профессионального самосохранения личности как необходимый компонент формирования профессионализма. Осуществлению профессионального самосохранения способствуют, по ее мнению, следующие личностные стратегии, которые, по нашему мнению, можно сопоставить с *факторами защиты* профессиональной личностной жизнеспособности (Маркова, 1996):

1. Создание оптимистичной профессиональной перспективы.
2. Профессиональное смысловорчество.
3. Внутренняя личная ответственность, внутренний локус контроля.
4. Способность рассмотрения профситуации с разных точек зрения.
5. Сбалансированность противоречивых установок и влечений, принятие фактов, которые на данный момент трудно изменить.
6. Принятие и поддержание своей самобытности.
7. Выработка собственного стиля благодаря умелому использованию чужого опыта самосохранения.
8. Владение приемами самовосстановления после перегрузок.

М. Ходлифф определяет жизнеспособность сотрудника, как способность человека использовать ресурсы для того, чтобы эффективно справляться со стрессами, адаптироваться и развиваться в ответ на изменяющиеся рабочие обстоятельства (цит. по: Березовская, 2016). Высокий уровень жизнеспособности проявляется ориентацией на содержание новой профессиональной деятельности, в поиске позитивных моментов и смыслов, активной жизненной позиции, активным включением в новые социальные группы, детермини-

руя конструктивное преодоление кризиса (Сыманюк, Печеркина, 2016).

Проводя анализ исследовательских работ индивидуального уровня профессиональной жизнеспособности, Р.А. Березовская перечисляет следующие его критерии (Березовская, 2016):

1. Наличие определенного уровня знаний, умений, навыков и опыта, которые обеспечивают возможность выживания в трудных профессиональных ситуациях.
2. Особое состояние человека, его жизненный и профессиональный опыт, который обеспечивает личностную ситуационную адаптацию к социуму.
3. Потенциальная возможность личности, обеспечивающая успешный поиск индивидуально-личностного способа существования в профессии.
4. Личностная характеристика, направленная на обеспечение более эффективной адаптации и высокой результативности в условиях профессиональной деятельности.

В рамках нашего интереса к жизнеспособности специалистов социномических профессий ранее нами было проведено эмпирическое исследование, позволившее выделить, в соответствии с описанными выше тремя уровнями профессиональной жизнеспособности, ряд понятий выделенных самими специалистами и оцениваемых ими как факторы защиты, способствующие их профессиональной жизнеспособности и противостоящие профессиональному выгоранию. Выборку составили психологи-консультанты, работающие в качестве волонтеров на Всероссийской горячей линии по вопросам оказания информационно-психологической помощи онкобольным и их близким (N=51, мужчины – 2%, женщины – 98%, средний возраст – 32 года).

*Факторами риска* в области деятельности респондентов являются эмоциональная нестабильность обращающихся за помощью людей и объективно сложные обстоятельства их жизни, касающиеся вопросов смерти, беспомощности, безысходности и отчаяния, а также, непредсказуемость тем и состояний каждого следующего обращающегося за помощью, варьирующих от суицидальных намерений звонящих до манипулирующих и развлекающихся. Кроме того, по опросу самих специалистов, причиной их отказа от работы в большинстве случаев была чрезмерная эмоциональная и физическая нагрузка, а также столкновение в своей личной и семейной жизни с историями подобными тем, с которыми обращались к ним за помощью на горячую линию.

В целях изучения *факторов защиты* жизнеспособности специалистов мы предложили им ответить на вопросы анкет. Для обработки полученных ответов был использован метод контент-анализа (анализу был подвергнут текст из 129 ответов), который позволил объективно, количественно оценить содержание ответов респондентов. Более подробно исследование было представлено нами ранее (Плюшева, 2016, 2017).

Полученные в эмпирическом исследовании результаты мы сопоставили с перечисленными выше уровнями жизнеспособности в профессиональной сфере: личностном, групповом и организационном. Полученные данные мы приводим в таблице 1.

В результате проведенного анализа факторов защиты было обнаружено, что наибольшее количество упоминаемых в тексте ответов опрашиваемых специалистов заняли такие понятия как «атмосфера коллегиальности», «профессиональное совершенствование», «супервизия», определенные личностные черты специалистов, способности, умения и интересы, а также наличие у них гуманистических

**Таблица 1**

Факторы защиты психологов-консультантов Горячей линии в соответствии с уровнями профессиональной жизнеспособности

<b>Уровни профессиональной жизнеспособности</b>	<b>Факторы защиты и ресурсности, помогающие в работе консультантам Горячей линии на основании их субъективной оценки</b>
Личностный	Соответствие психических качеств и личных навыков требованиям профессии, личный и профессиональный опыт, стрессоустойчивость, спокойствие, уверенность, сдержанность, самоуважение, самодисциплина, рассудительность, внимательность, позитивность, осознанность выбора, интерес к профессиональному росту, желание преодолевать трудности, коммуникабельность, ответственность, рефлексия, чувство юмора, уважение и вера в человека, вера в Бога, эмпатия, сострадание, доброжелательность, отзывчивость, терпение, желание быть нужным и помогать, наличие хобби, увлечений и пр.
Групповой	Общение, коллегиальность, поддержка/помощь коллег и руководителя, отношение администрации, похвала коллег, обмен опытом, дружный коллектив, хорошие отношения, сопричастность, единство, забота, «отсутствие вакуума» и пр.
Организационный	Комфортные условия труда и рабочего графика, возможность выбирать время для работы и личное пространство, техническая и информационная поддержка, проведение супервизий, четкость и структурированность рабочего процесса, возможности для отдыха и свободного времени, возможности для профессионального роста, доступ к необходимой профессиональной информации и пр.

ценностей. Из личностных черт и способностей чаще всего упоминались стрессоустойчивость, спокойствие, умение слушать и соблюдать личностные границы, желание помогать людям, эмпатия. Кроме того были перечислены: комфортные условия работы, наличие хобби, семейной поддержки, возможность приобретать и применять имеющийся опыт, чувство своей нужности и значимости для других людей, а также общение, вера и достаточный сон. Таким образом, можно говорить о том, что перечисленные категории являются наиболее значимыми для специалистов факторами защиты в ситуациях профессионального риска, способствующими сохранению их жизнеспособности как профессионалов.

Полученные результаты мы планируем сопоставить с объективными данными нашего дальнейшего исследования профессиональной жизнеспособности психологов-консультантов горячей линии, что, как мы полагаем, послужит обнаружению фокусов управления жизнеспособностью организации и благополучию ее сотрудников. Уже сейчас, используя данные таблицы, можно говорить о некоторых мишенях внимания, имеющих значение для проведения профотбора, используя тестовые методики оценки перечисленных выше качеств (в соответствии с требованиями к специалисту на индивидуальном уровне жизнеспособности), командообразующих мероприятий (на групповом уровне), профобучения и способов оптимизации рабочего процесса (на организационном уровне).

Мы предполагаем, что дальнейшие исследования помогут сформировать представление о том, какие зоны жизнеспособности у специалистов тех или иных профессий являются наиболее значимыми, какие подвержены уязвимости, какие диагностические процедуры необходимы для их обнаружения, и какие меры и технологии будут способствовать поддержанию жизнеспособности специалиста на достаточном для его личностного и профессионального благополучия уровне.

## Литература

*Березовская Р. А.* Жизнеспособность и профессиональное благополучие личности // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 538–555.

*Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

- Захарова Л. Н., Леонова И. С.* Типы конфликтов и стили поведения персонала как проявления жизнеспособности организации // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 612–626.
- Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996.
- Махнач А. В., Дикая Л. Г.* О будущем феномена жизнеспособности в отечественной психологии // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 706–709.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // *Психологический журнал*. 2012. Т. 33. № 6. С. 84–98.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Махнач А. В.* Социокультурный экологический подход в исследовании жизнеспособности человека и семьи // *Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке*. 2014. № 3 (43). С. 67–75.
- Махнач А. В.* Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2017. Т. 2. № 1. С. 23–53.
- Махнач А. В., Дикая Л. Г.* Мировоззренческая направленность как компонент жизнеспособности человека в социэкономических профессиях // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2018. Т. 3. № 1. С. 62–91.
- Нестик Т. А.* Жизнеспособность группы как социально-психологический феномен // *Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология*. 2016. Т. 1. № 2. С. 29–61.
- Нестик Т. А.* Жизнеспособность социальной группы: основные подходы к изучению // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 176–192.
- Плющева О. А.* Жизнеспособность специалиста в контексте профессиональной деятельности // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*. 2017. Т. 2. № 3. С. 155–183.
- Плющева О. А.* Субъективное представление специалистов помогающих профессий о критериях своей жизнеспособности // *Соци-*

альные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. 2016. № 3 (51). С. 87–93.

*Сыманюк Э. Э., Печеркина А. А.* Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

*Шеффи Й.* Жизнестойкое предприятие: как повысить надежность цепочки поставок и сохранить конкурентное преимущество. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

*Hamel G., Valikangas L.* The quest for resilience // *Harvard Business Review*. 2003. V. 81. P. 52–63.

*Lengnick-Hall C. A., Beck T. E., Lengnick-Hall M. L.* Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management // *Human Resource Management Review*. 2011. V. 21. № 3. P. 243–255.

*Reich J. W., Zautra A. J., Hall J. S.* Handbook of adult resilience. N. Y.–L.: The Guilford Press, 2010.

*Salanova M., Llorens S., Martínez I. M.* Contributions from positive organizational psychology to develop healthy and resilient organizations // *Papeles del Psicólogo* // *Psychologist Papers*. 2016. V. 37 (3). P. 177–184.

*Sheffi Y.* Building a Resilient Supply Chain // *Harvard Business Review*. 2005. V. 1. № 8. P. 1–4.

## **Professional resilience at the organizational, group and individual levels**

*O. A. Plyushcheva (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article deals with the problem of resilience in the context of professional activity. Attention is drawn to the need to study the ways of formation, maintenance and development of the resilience of both the individual professional and the organization as a whole. The structure of professional resilience with allocation of organizational, group and individual levels, factors of protection and risk on each of them is considered. The results of the study of the resilience of specialists in socio-psychological professions.

*Keywords:* professional resilience, organizational, individual and group resilience levels, resilience criteria, organization, group, specialist, risk factors, protection factors.

## **Ресурсно-потенциальный подход к социально-психологическим условиям развития жизнеспособности личности в ситуации потери работы**

*А. А. Нестерова (Москва)*

*Московский государственный областной университет*

В статье представлен комплексный анализ психологического содержания понятий «потенциал» и «ресурс» и реализован ресурсно-потенциальный подход к социально-психологическим условиям развития жизнеспособности личности в ситуации потери работы. Показано, что любой ресурс обеспечивает возможность развития личностного потенциала человека при этом успех определяется не столько самими ресурсами, сколько степенью продуктивности их использования и активностью человека как субъекта жизни.

*Ключевые слова:* потенциал, ресурс, ресурсно-потенциальный подход, жизнеспособность личности, развитие личностного потенциала человека.

Понятие «потенциал» пришло в психологию из естественных наук. Оно происходит от латинского слова *potential*, означающего «сила». В физике, например, потенциал является характеристикой широкого класса полей (электромагнитного, гравитационного и т. д.) и представляет собой векторную величину. В настоящее время данный термин широко применяется различными гуманитарными науками и определяется как совокупность качеств субъекта (или особое интегральное) качество, которое выполняет функцию «реализации» субъекта, т. е. определяет и обеспечивает эффективность осуществления им в данных объективных условиях всех видов жизнедеятельности (Васильев, 1994).

Отечественная психологическая наука обратилась к изучению соотношения реального и потенциального в исследованиях способностей (Б. Г. Ананьев, Т. И. Артемьева, С. Л. Рубинштейн, Н. Б. Тро-

фимова, В. Д. Шадриков и др.), мотивации (В. Г. Асеев), потребностей (И. А. Джидарьян, Г. С. Тарасов). Психология труда очень активно стала использовать категорию «потенциал» в восьмидесятые годы XX в. С помощью этой категории происходила оценка человека как *целостного* субъекта трудового процесса. Характеристика «целостности» отражала полноту представленности личностных свойств и качеств человека, обеспечивающих его способность осуществлять трудовую деятельность и управлять ею; способность к самоопределению и саморазвитию, определенный уровень социальных сил и способностей личности, ее внутренней духовной энергии (Иванько, 1986). Далее появились такие понятия, как «личностный потенциал работника», «профессиональный потенциал» и т. п.

На сегодняшний день есть исследования разных видов потенциала, классификационными критериями которых становятся функциональные характеристики (Г. В. Суходольский), подструктурные элементы личности (Л. Д. Столяренко), сферы деятельности человека (И. А. Беспалов, М. Л. Воронцов, В. Н. Марков, Н. Б. Трофимова). В отечественной науке активно исследуется феноменология личностного потенциала (А. А. Артамонова, В. С. Безрукова, М. Л. Воронцов, Л. Г. Дикая, Э. Ф. Зеер, Д. А. Леонтьев, В. Н. Михайлова, О. В. Овчинников, И. Т. Фролов).

Исследования, посвященные лидерскому потенциалу (И. В. Дрыгина, М. В. Кирсанов, Я. В. Примаченко, Е. П. Ходеева), направлены на изучение условий и факторов развития возможностей человека в рамках групповых процессов и динамических преобразований статусно-ролевых характеристик. Также можно отметить исследования эмпатийного потенциала (Е. С. Гончаренко, Л. Г. Жданова, И. В. Кашуба, И. В. Климова), личностно-профессионального потенциала (И. А. Беспалов, В. Н. Марков, А. М. Павлова), управленческого потенциала (Ю. С. Зенцова), предпринимательского потенциала (Е. В. Дьячкова), потенциала карьерного роста (О. В. Фаллер), инновационного потенциала (Э. В. Иванова), реабилитационного потенциала (Ж. В. Порохина), интеллектуального потенциала (П. А. Грищенко, Д. В. Зубков, В. М. Подтекуй, А. С. Седунова), сагногенного потенциала (К. А. Хохлова), субъективного потенциала (Р. Н. Косов). Можно отметить в этой пестрой картине исследований подвидов и характеристик потенциальных возможностей человека некоторую методологическую несогласованность и разобщенность. Между тем стоит отметить, что потенциал личности обладает несколькими принципиальными характеристиками: 1) всегда связан с какой-либо деятельностью, реализуется в ней; 2) изменяется с течением времени; 3) представляет собой «зону личност-

ного роста», готовность к решению все более сложных задач и самореализации.

Наиболее, на наш взгляд, концептуально сложившимися и методологически обоснованными являются работы, посвященные изучению творческого потенциала (И. В. Давыдова, Е. А. Гуськова, Т. В. Доржиева., Е. В. Дорофеева, И. В. Курышева, В. И. Маслова, К. В. Петров, С. В. Пимонова, С. Р. Сотникова, И. В. Чернышева, Ю. В. Шост, Е. Л. Яковлева, И. М. Ярушина) и духовного потенциала (Л. Б. Соколовская, Н. Б. Трофимова).

Интегрирующим понятием для обозначения всего потенциального, что есть в человеке, является, на наш взгляд, понятие *личностного потенциала*. Так, Д. А. Леонтьев и Е. Н. Осин рассматривают личностный потенциал как базовое измерение собственно личностного в личности, «стержень личности» и определяет его как «системную организацию индивидуально-психологических особенностей личности, лежащую в основе способности личности исходить из устойчивых внутренних критериев и ориентиров в своей жизнедеятельности и сохранять стабильность смысловых ориентаций и эффективность деятельности на фоне давлений и изменяющихся внешних условий» (Леонтьев, Осин, 2007, с. 4–8). Очень важно, что авторы рассматривают это определение многопланово, в единстве нескольких ключевых понятий: способности, стабильность, изменяющиеся условия. В системе координат данного понимания личностного потенциала можно исследовать и жизнеспособность человека в конкретных условиях, где потенциальные возможности личности способны выступить в качестве детерминант жизнеспособного поведения в определенной ситуации.

Другие исследователи, например Л. И. Иванько, Ф. Г. Шаймарданов, в структуре личностного потенциала человека предлагают учитывать три уровня связи пространства и времени: прошлое, настоящее, будущее. И действительно, отражением прошлого в потенциале может быть сформированная устойчивая совокупность наличных средств, накопленных человеком в процессе становления и обусловленных его способностями к оптимальному функционированию и развитию. Репрезентация настоящего проявляется в процессе актуализации наличных способностей и возможностей, их практического применения и использования в процессе деятельности. И наконец, в любом личностном потенциале можно отметить нацеленность индивида на будущее (Иванько, 1986).

Иную позицию по отношению к данной категории выразил Ю. А. Кораблин. Он рассматривает личностный потенциал, как комплексную характеристику социальной дееспособности человека,

уточняя тем самым целостный «спектр» воспроизводственных функций личности не только ее настоящего бытия, но и условий формирования, а также перспектив развития (Кораблин, 2005). С позиции прошлого он уточняет понятие «потенциал» близким по значению словом «ресурс», полагая, что в этом случае под потенциалом следует понимать наличие ресурсов, возможностей, способностей личности.

Еще одним важным конструктом для ресурсно-потенциального подхода является понятие «адаптационный потенциал». Так, например, Н. Л. Коновалова, определяет его как интегрирующую характеристику психического здоровья человека. Психическая адаптивность рассматривается автором как интегральное свойство личности, как совокупность внутренних факторов, определяющих эффективность адаптационных изменений. Адаптивность, по мнению автора, характеризует способность личности противостоять срывам психической адаптации, зависит от многих конституциональных, врожденных и приобретенных факторов, определяющих структуру личности. Автор отмечает, что адаптивность находится в тесной взаимосвязи с периодизацией развития личности (Коновалова, 2000).

Часто «адаптационный потенциал» рассматривается как синонимичное понятие «адаптивности» человека (С. Ю. Добряк, А. Г. Маклаков, В. А. Кулганов, И. А. Короткова, Л. С. Шенберг). В психологической науке значительное число работ посвящено выявлению индивидуально-психологических признаков, входящих в структуру адаптационного потенциала, являющихся предикторами успешной адаптации к различным факторам внешней среды (А. А. Баранов, Ф. Б. Березин, Б. А. Вяткин, В. М. Генковска, М. Ю. Денисов, Е. П. Ильин, А. Р. Кудашев, Л. В. Куликов, А. В. Махнач, А. А. Налчаджян, А. А. Реан и др.).

Адаптационный потенциал целесообразно представлять как интегральное образование, объединяющее в сложную систему социально-психологические, психические, биологические свойства и качества, актуализируемые личностью для создания и реализации новых программ поведения в измененных условиях жизнедеятельности. Личностный адаптационный потенциал включает биопластический, биографический, психический и личностно-регуляторный компоненты (Посохова, 2001).

На сегодняшний день в психологии изучены адаптационный потенциал эмоциональной устойчивости (Ю. А. Рокицкая), трудовой самореализации (И. В. Рытова). В эмпирических исследованиях выявлены взаимосвязи между адаптационным потенциалом и внутренним конфликтом личности (И. А. Красильников), рефлексивной актив-

ностью (М. С. Титкова), креативностью (В. Ф. Луговая). Рассмотрен адаптационный потенциал в разных социальных группах: военнослужащих (С. В. Величко, А. С. Кислицына), студентов (А. Б. Александров), воспитанников детских домов (Н. А. Пантелеева), одаренных личностей (Т. В. Батухтина), сотрудников ОВД (М. В. Ходжич), сотрудников исправительных учреждений (О. В. Старикова), спортсменов (Е. А. Иванова).

Развивая обозначенную С. Л. Рубинштейном идею потенциала человека применительно к его индивидуальности, Б. Г. Ананьев полагал, что «изучение сложной совокупности актуальных и потенциальных характеристик человека как субъекта деятельности — важнейшая задача всех наук о человеке» (Ананьев, 2001, с. 272). Весьма актуальными для последующих психологических исследований с позиции ресурсов, резервов, потенций, внутренних сил человека являются идеи Б. Г. Ананьева о разных видах потенциалов человеческого развития, обозначаемых им понятиями «одаренность», «способности», «трудоспособность», «жизнеспособность». Ученый ставил перед психологией важную задачу построения некоторой общей модели ресурсов и потенциалов личности. Он настаивал на комплексности исследований, изучающих различные потенциалы личности с учетом включенности этой личности в различные виды деятельности.

В свою очередь, термин «ресурс» рассматривается как резерв или как вспомогательное средство для какого-либо процесса. Концепция мобилизации ресурсов начала приобретать популярность в 60-е годы XX в. С точки зрения теории деятельности, личность рассматривается как комплекс определенных ресурсов, при этом ресурс субъекта — это совокупность качеств, обеспечивающих не только его способность к выживанию, но и к расширению диапазона саморегуляции своего поведения, включая влияние на других субъектов. Так, М. А. Шабанова делает акцент на разные ресурсные возможности субъектов и связывает эти различия не только с личными возможностями, но и социокультурными факторами или ограничениями, которые в данный момент субъекты преодолеть не всегда в силах (Шабанова, 2001).

В концепции У. П. Бурдые выделены два типа ресурсов. Первые, по мнению автора, человеку даны от природы (возраст, здоровье, физическая сила). Вторые можно отнести к приобретенным в течение жизни: образование, профессия, собственность. Ресурсы первой категории — это ресурсы жизненных возможностей человека, над которыми сам человек не властен, их трудно изменить. Ресурсы второй категории зависят от собственных усилий человека, их можно

обозначить как «заработанный жизненный капитал». На протяжении жизни человек утрачивает одни ресурсы и приобретает другие, либо естественным образом (в частности, стареет), либо благодаря собственной активности (например, профессиональный опыт) (Бурдые, 1993).

Понятие «ресурс» по своему содержанию является полидисциплинарным, и его полная характеристика требует обращения к разным научным областям гуманитарного знания. Оно встречается в общепсихологических работах (Б. Г. Ананьев, С. Л. Рубинштейн); в работах по социальной психологии (С. А. Багрецов с соавторами, Р. С. Немов и др.) и по психологии труда (Н. Д. Завалишина, Л. Г. Дикая, В. А. Толочек и др.).

Среди психологических работ, использующих ресурсный подход, А. А. Криулина условно выделяет концептуальные и проблемные. Используемые для такого условного подразделения признаки являются содержательными (наличие авторской концепции в первом случае и авторской идеи – во втором) и формальными (текст в виде монографии с обсуждением множества решаемых проблем в первом случае и статья или тезисы с анализом конкретной проблемы) (Криулина, 2009).

В психологической литературе существует достаточно много классификаций ресурсов (Водопьянова, Старченкова, 2005; Леонтьев, 2010; Фромм, 1999; Hobfoll, 1993). Так, Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова в понятие ресурсы включают умения и навыки, знания и опыт, модели конструктивного поведения, актуализированные способности, которые дают возможность человеку быть более адаптивным и стрессоустойчивым, успешным и удовлетворенным качеством своей жизни (Водопьянова, Старченкова, 2005).

Д. А. Леонтьев различает три наиболее глобальных класса ресурсов: физиологические ресурсы (например, общее состояние здоровья или тип нервной системы, от которого зависит физиологическая «цена» адаптации к стрессу), психологические ресурсы (особенности личности, характера, способностей, психических процессов) и социальные ресурсы, обнаруживающиеся во взаимодействии с другими людьми (в частности, социальная поддержка) (Леонтьев, 2010).

Психологические ресурсы можно разделить на мотивационные (Ж. Н. Истюфеева, Д. А. Леонтьев, С. С. Чеботарев); инструментальные (Н. М. Лыкова); ресурсы совладания (Т. М. Попова, Ю. В. Постылякова), ресурсы жизнестойкости (Р. И. Стецишин).

Три группы ресурсов выделяет В. А. Толочек: интрасубъектные (присущие отдельным субъектам качества); интерсубъектные,

или системные, качества, возникающие при взаимодействии и исполнении совместной групповой деятельности и внесубъектные качества двух видов: процессуальные (возникающие в процессе взаимодействия) и «опредмеченные» (транслируемые средствами культуры) (Толочек, 2007).

Предлагают различать два вида ресурсов Л. Г. Дикая и Е. П. Ермолаева: персональные, т. е. внутренние ресурсы человека, и ресурсы социальной поддержки, внешние по отношению к самому человеку. В исследовании авторов показана дифференциация преобладающих типов ресурсов в зависимости от профессиональной принадлежности (Дикая, Ермолаева, 2005). Деление ресурсов на внутреннее и внешние распространено в современной науке и базируется на идеи зависимости ресурсов личности от структуры самой личности и от внешних условий среды, предложенной Б. Г. Ананьевым (Ананьев, 2001).

Одна из самых известных во всем мире классификаций ресурсов – классификация С. Хобфолла. Автор считает, что ресурсы человека вмещают в себя: 1) материальные (доход, дом, одежда, материальные фетиши) и нематериальные (желания, цели) объекты; 2) внешние ресурсы (социальная поддержка, семья, друзья, работа, социальный статус) и внутренние, интраперсональные, переменные (самоуважение, профессиональные умения, навыки, способности, интересы, достойные восхищения черты характера, оптимизм, самоконтроль, жизненные ценности, система верований и др.); 3) психические и физические состояния; 4) волевые, эмоциональные и энергетические характеристики, которые необходимы (прямо или косвенно) для преодоления трудных жизненных ситуаций или служат средствами достижения лично значимых целей (Hobfoll, 1991).

В социальной психологии наряду с личностными ресурсами исследуются также ресурсы больших и малых групп, профессиональных сообществ, коллективов (Багрецов с соавт., 1999; Марков, 2008). При конструировании дефиниций, классификаций и теоретических концепций ресурсов личности необходимо определить их критерии и атрибутивные свойства. Пять критериев личностных ресурсов выделяет Е. Ю. Кожевникова: осознанность, готовность к использованию, оптимальность, компенсированность и конвертируемость (Кожевникова, 2006).

Мы полагаем, что основными критериями определения и классификации личностных ресурсов становятся следующие дихотомии: 1) актуальность–резервность, 2) объективность (средства)–субъективность (способности–возможности); 3) интересубъективность (внутренние)–интрасубъективность (внешние); 4) ретроспектив-

ность—стратегичность, (5) доступность—ограниченность (Нестерова, 2011).

Понятие «ресурсный потенциал» в своем диссертационном исследовании использует З. П. Замаева. Это понятие, по мнению автора, объединяет многообразие парадигмальных координат, конституированных в современном знании, с точки зрения нахождения возможной кооперации усилий ученых, в деле углубления понимания исследуемой феноменологии потенциальных возможностей личности. Обобщение отдельных теоретических подходов к содержанию понятий «ресурс», «потенциал», «ресурсный потенциал» позволяет выделить необходимые классификационные признаки ресурсно-потенциального подхода в психологии по степени реализации и уровням организации: *личностный, социально-средовой, общественный* (Замаева, 2011).

*Общественный ресурсный потенциал* складывается из совокупности ресурсов и потенциалов общественного сектора как условий актуализации личностного ресурсного потенциала. Это ресурсный потенциал человека на надуровне, макроуровне и мезоуровне.



**Рис. 1.** Механизмы и условия развития ресурсного потенциала личности

*Социально-средовой (ресурсный потенциал социальных сетей)*, который характеризует условия жизни и работы, социальные сети, качество межличностных отношений, наличие социальной поддержки (материальной, информационной, эмоциональной).

*Личностный ресурсный потенциал* мы рассматриваем как существующие и приобретенные знания, умения, навыки для повышения степени своей самодостаточности, а также достижения позитивных результатов своей жизнедеятельности и преобразования ситуации.

Исследование целого ряда источников показывает, что ученые изучают механизмы социального поведения личности в разных жизненных ситуациях, но в меньшей степени акцентируют внимание на конкретных возможностях реализации ресурсного потенциала личностью, что в определенной мере обедняет познание социальной реальности. Поэтому одной из важных особенностей ресурсно-потенциального подхода применительно к социально-психологическим реалиям должна стать его направленность на более активное использование в жизнедеятельности человека, находящегося в трудной жизненной ситуации, как меры и формы оптимизации данного процесса. Такой подход способствует актуализации ресурсов и потенциалов в структуре жизнеспособности человека с целью повышения уровня субъектности. Реализация данного подхода реально осуществима при условии включения в рассмотрение потенциалов субъекта социально-средового и общественного потенциалов (Нестерова, 2011б).

Следующая проблема, которая стоит перед наукой, — это выявление механизма активации, сохранения и реализации ресурса. В этой связи актуальным представляется обращение к стратегии накопления ресурсов. Стратегия накопления ресурсов представляет собой некоторый антиципаторный копинг. Первый принцип *«консервации»* ресурсов (COR-теория С. Хобфолла, 1993) заключается в том, что люди стремятся получить, сохранить и защитить то, что ценно для них, и стараются использовать свои ресурсы самым эффективным способом. Вторым принципом *«консервации»* ресурсов является то, что люди стремятся инвестировать свои усилия в накопление собственных ресурсов (Hobfoll, Lilly, 1993).

Эта теория в рамках ресурсно-потенциального подхода хорошо подходит для понимания жизнеспособности человека в трудной жизненной ситуации. Ресурсы необходимы человеку для позитивной адаптации и для того, чтобы его поведение можно было охарактеризовать как жизнеспособное в конкретных условиях изменения среды. Накопление ресурсов (общественных, социально-средовых,

личностных) прямо или опосредованно связаны с жизнеспособностью личности.

На наш взгляд, можно выделить несколько механизмов, задействованных в обеспечении жизнеспособности с помощью ресурсных технологий: 1) развитие ресурсов; 2) активизация ресурса; 3) накопление ресурса; 4) компенсация ресурса; 5) замена ресурса.

Технологии ресурсно-потенциального подхода представляют собой совокупность техник, средств, приемов направленных на активизацию ресурсных потенциалов человека с целью повышения уровня их жизнеспособности, адаптивности, самореализации в современных условиях (Нестерова, 2017).

Обобщая эмпирические исследования, посвященные ресурсному потенциалу человека, можно сделать вывод, что это интегральная переменная, характеризующая совокупность индивидуально-психологических признаков, обуславливающих эффективность психической адаптации и жизнеспособности человека.

Ресурсный потенциал имеет свойства сложной системы и, соответственно, системный анализ выступает основным подходом к исследованию способов, механизмов его реализации, а именно механизмов накопления ресурсов, развития ресурсов, мобилизации (активизации) ресурсов, замены ресурсов, компенсации ресурсов.

Ресурсы и потенциал человека включают в себя не только эксплицитные конструкции, наличные проявления адаптационных способностей, но и латентные свойства, которые могут проявиться при изменении содержания, силы и направления воздействия ситуационных факторов.

Ресурсный потенциал определяет границы адаптационных возможностей, жизнеспособности личности и устойчивости к воздействию факторам среды, содержит предпосылки к некоторому диапазону ответных реакций (проявленных или резервных) (Нестерова, 2011б).

По классификационному признаку уровня организации можно выделить личностный, социально-средовой и общественный ресурсный потенциал. Также можно говорить о внесубъективных, итрасубъективных и интерсубъективных ресурсах личности. Механизмы формирования, накопления и реализации ресурсного потенциала связаны с социально-психологическими особенностями личности, где собственная активность, энергичность и гибкость выступает в качестве условия, регулирующего меру реализации потенциальных возможностей.

Жизнеспособность личности напрямую связано с ресурсами и адаптационным потенциалом человека. Жизнеспособность про-

является в ситуациях трудностей и изменений и представляет собой способность осознавать и использовать свои внутренние и внешние ресурсы, содействующие эффективному сопротивлению изменениям, трудностям и депривирующим факторам с помощью стратегий, которые детерминируют благополучие, социальное здоровье, личностный рост и навыки конструктивно преодолевать трудные жизненные ситуации (Нестерова, 2011а).

На основе проведенного масштабного исследования более 3000 безработных, полученных взаимосвязей и факторов жизнеспособности человека в ситуации потери работы, нами была выстроена матрица, которая в дальнейшем поможет сориентироваться специалисту-психологу, работающему с безработными, для выбора «мишеней» психокоррекции и зон личностного развития в зависимости от уровня жизнеспособности и качества адаптации в ситуации потери работы. На пересечении матрицы будут обозначены две группы факторов: 1) уровни жизнеспособности и 2) критерии позитивной адаптации.

В исследовании было определено, что критериями позитивной адаптации в ситуации потери работы будут являться следующие характеристики: позитивное социальное самочувствие, жизненная включенность, позитивные межличностные отношения и удовлетворенность социальной поддержкой, конструктивное защитно-совладающее поведение, удовлетворенность жизнью, наличие смысла жизни и перспектив, позитивная самооценка и самореализованность.

Также были выделены четыре группы безработных в зависимости от уровня жизнеспособности:

- 1) жизнеспособность с опорой на интра- и интерсубъективные ресурсы (высокий уровень адаптивности);
- 2) жизнеспособность с опорой на интерсубъективные ресурсы (средний уровень адаптивности);
- 3) низкий уровень жизнеспособности с реакцией беспомощности и зависимости (низкий уровень адаптивности);
- 4) псевдожизнеспособность с низким уровнем позитивной адаптации, саморефлексии и позитивной адаптации (низкий уровень адаптивности) (Нестерова, 2011а).

В исследовании была использована авторская методика «Жизнеспособность личности» (А. А. Нестерова) и методики, позволяющие всесторонне изучить различные ресурсы адаптации человека (Нестерова, 2017).

В таблице отражены наиболее важные «мишени» для развития ресурсного потенциала и психокоррекционной работы с безработ-

ными с разным уровнем жизнеспособности: система отношений, самооценки и отношения к своей жизни, защитно-совладающее поведение, система саморегуляции, формирование адекватного отношения к ситуации, четкого образа будущего с критической оценкой своих возможностей, развитие смыслообразования и смыслотворчества.

Так, для безработных с высоким уровнем жизнеспособности характерна активация практически всех ресурсообразующих процессов: накопление, развитие, мобилизация, замена и компенсация ресурса. В качестве психологического сопровождения становления жизнеспособности в ситуации потери работы можно этой группе предложить *ресурсонакапливающие и ресурсосберегающие технологии*. Для каждого вида ресурсов характерна определенная способность к сохранению и накоплению, способность его к быстрой адаптации к изменяющимся условиям, способности ресурсов к взаимному влиянию друг на друга и многое другое. *Ресурсонакапливающие технологии* — технологии, обеспечивающие постоянное расширение качества и количества личностных ресурсов, создающих превентивные условия для позитивной адаптации в ситуации повышенной стрессогенности. Среди ресурсонакапливающих технологий можно выделить большой спектр технологий стресс-менеджмента. К *ресурсосберегающим технологиям* можно отнести технологии превентивного информирования и защиты субъекта от неблагоприятных факторов окружающей среды.

Для людей с высоким уровнем опоры на внешние (интерсубъективные ресурсы), с блокировкой механизмов индивидуализации и внутреннего локуса контроля наиболее часто встречающимися являются ресурсы накопления и замены ресурса. Наиболее актуальными технологиями с данной группой молодежью будут *ресурсоразвивающие технологии*. *Ресурсоразвивающие технологии* — технологии, направленные на функциональное совершенствование качеств субъекта в соответствии с характером решаемых задач, собственными потребностями и спецификой социальных условий, в которых этот субъект находится. Конкретными примерами данного вида технологий могут являться интегративные психотехнологии, экзистенциально-ориентированные технологии. Функции ресурсоразвивающих технологий состоят в развитии масштабности, стереоскопичности видения собственной жизни, осознание новых направлений и возможностей развития, новых смыслов, ориентиров, мировоззренческих установок. Таким образом, особое значение среди субъективных предпосылок в процессе технологизации ресурсных потенциалов людей, находящихся в трудной жизненной ситуации, мы отводим мо-

Таблица 1

Матрица основных «мишеней» для активизации и развития ресурсного потенциала и жизнеспособности молодежи

Критерии позитивной адаптации	Уровни жизнеспособности			
	Жизнеспособность с опорой на интра субъект и интрасубъект ресурсы (высокий уровень)	Жизнеспособность с опорой на интрасубъект ресурсы (средний уровень)	Низкий уровень жизнеспособности с реактивной беспомощности (низкий уровень)	Псевдожизнеспособность с низким уровнем позитивной адаптации, саморефлексии и позитивной адаптации (низкий уровень)
Позитивное социальное самочувствие	+	+	-	+
Жизненная включенность	+	+/-	-	-
Позитивные межличностные отношения и удовлетворенность социальной поддержкой	+/-	+	-	+
Конструктивные защитно-совладающие стратегии поведения	+	+/-	-	-
Удовлетворенность жизнью	+	+/-	-	+/-
Наличие смысла жизни и перспектив	+	+/-	-	-
Позитивная самооценка	+	+/-	-	+/-
Самореализованность	+	+/-	-	-
<i>Блокировка механизмов</i>	Отсутствует	Блокировка механизмов индивидуализации	Блокировка механизмов идентификации, социальной адаптации, индивидуализации и интеграции	Блокировка механизмов интеграции и идентификации
<i>Ресурсообразующие процессы</i>	Накопление ресурса, развитие ресурса, мобилизация ресурса, замена ресурса, компенсация ресурса	Накопление ресурса, замена ресурса	Ресурсообразующие процессы заблокированы	Компенсация ресурса

*Примечание.* «+» обозначает зону актуализированного ресурса; «-» обозначает зону развития, активации и формирования («зону личностного роста»).

тивации, как одному из основных ресурсов в совокупном движении внутренних сил, побуждающих человека к выполнению определенных действий, а соответственно, и возможности повышения уровня адаптированности и интегрированности в обществе.

*При низком уровне жизнеспособности* с реакцией беспомощности и зависимости происходит блокировка большинства механизмов идентификации, социальной адаптации, индивидуализации и интеграции. Данный тип личности не способен порой даже накапливать ресурс, что выражается в быстрой утомляемости, астении, пессимизме и деструктивных склонностях. Для данной категории мы считаем необходимым использовать *ресурсоформирующие технологии*. Мы считаем, что ресурсоформирующие технологии работы с безработными должны опираться на концептуальные основы когнитивно-бихевиорального подхода, где основной акцент делается на перестройку неадаптивных установок и иррациональных убеждений, которые влияют на стратегии поведения и способы самоосуществления. К ресурсоформирующим технологиям можно отнести ресурсоформирующую психодиагностику, ресурсоформирующий тренинг и ресурсоформирующие имитационные игры.

Четвертая группа безработных, *с низкой степенью активации адаптивности, но высокой степенью удовлетворенности и позитивного самочувствия* (псевдожизнеспособность). Наиболее адекватными для психокоррекции этой группы будут ресурсоактивизирующие технологии. *Ресурсоактивизирующие технологии* – это технологии, направленные на активацию ресурсного потенциала личности с целью достижения его самостоятельности в разрешении конкретной проблемы и позитивной адаптации в определенной жизненной ситуации. К активизирующим технологиям психологической помощи молодежи в трудной жизненной ситуации можно отнести, например, технологию активизации зон развития личности (Нестерова, 2011б).

Таким образом, любой ресурс обеспечивает возможность развития личностного потенциала человека. Пути же, которые он выбирает, могут быть различными. Успех при этом определяется не столько самими ресурсами, сколько степенью продуктивности их использования и активностью человека как субъекта жизни.

## Литература

- Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001.  
Бурдые П. Социология политики / Пер. фр.; общ. ред. и пред. Н. А. Шматко. М.: Socio-Logos, 1993.

- Васильев Н. И.* Направленность и потенциал кадров государственного управления: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 1994.
- Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.
- Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П.* Направление психологической адаптации профессионала в условиях глобализации // Вестник РГНФ. 2005. № 4. С. 138–150.
- Замараева З. П.* Концептуальные основы ресурсно-потенциального подхода в системе защиты населения // Социальная политика и социология. 2011. № 1. С. 27–39.
- Иванько Л. И.* Личностный потенциал работника: методологические проблемы исследования // Личностный потенциал работника в условиях интенсификации производства (опыт социологического исследования). Свердловск, 1986. С. 52–76.
- Кожевникова Е. Ю.* Личностные ресурсы преодоления ситуации социально-экономической депривации: Дис. ... канд. психол. наук Краснодар, 2006. *Коновалова Н. Л.* Предупреждение нарушений в развитии личности при психологическом сопровождении школьников. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000.
- Кораблин Ю. А.* Социальная безопасность личности как важнейший аспект модернизации России // Социальная модернизация России: итоги, уроки, перспективы. V Международный социальный конгресс. Т. 1. М., 2005.
- Криулина А. А.* Идеи ресурсного подхода в трудах классиков и их реализация в трудах отечественных психологов // Психология человека в современном мире. Т. 1. Комплексный и системный подходы в исследованиях психологии человека. Личность как субъект жизненного пути: Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна. 15–16 октября 2009 г. / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Барабанщиков, М. И. Воловикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 57–64.
- Леонтьев Д. А.* Психологические ресурсы преодоления стрессовых ситуаций: к уточнению базовых конструкций // Психология стресса и совладающего поведения в современном российском обществе: Материалы II Международной научно-практической конференции. Кострома, 2010. Т. 2. С. 40–42.
- Леонтьев Д. А., Осин Е. Н.* Личностный потенциал как объект психодиагностики // Психологическая диагностика. 2007. № 3. С. 4–8.
- Нестерова А. А.* Социально-психологический подход к изучению жизнеспособности личности, находящейся в трудной жизненной ситуации. М.: РГСУ, 2011а.

- Нестерова А. А.* Ресурсные технологии оптимизации процесса адаптации и развития жизнеспособности безработной молодежи // *European Social Science Journal*. 2011б. № 7. С. 343–352.
- Нестерова А. А.* Разработка и валидизация методики «Жизнеспособность личности» // *Психологический журнал*. 2017. Т. 38. № 4. С. 93–108.
- Посохова С. Т.* Психология адаптирующейся личности: Монография. СПб.: Нева, 2001. *Толочек В. А.* Общий подход и частные результаты комплексных исследований феномена «человек» в научной школе Б. Г. Ананьева: к 100-летию со дня рождения Б. Г. Ананьева // *Вопросы психологии*. 2007. № 5. С. 161–169.
- Шабанова М. А.* Массовые адаптационные стратегии в период институциональных трансформаций // *Мир России*. 2001. № 3. С. 78–104.
- Hobfoll S. E.* Trauma stress: A theory based on rapid loss of resources // *Anxiety Research*. 1991. V. 4. P. 187–197.
- Hobfoll S. E., Lilly R. S.* Resource conservation as a strategy for community psychology // *Journal of Community Psychology*. 1993. V. 21. P. 128–148.

### **The resource-potential approach to socio-psychological conditions of development of the individual resilience in a situation of job loss**

*A. A. Nesterova (Moscow)*

Moscow State Regional University

The article presents a comprehensive analysis of the psychological content of the concepts of “potential” and “resource” and implements a resource-potential approach to the socio-psychological conditions of development of resilience of the individual in the situation of loss of jobs. It is shown that any resource provides an opportunity for the development of personal potential of a person while success is determined not so much by the resources themselves as by the degree of productivity of their use and human activity as a subject of life.

*Keywords:* concept of “potential” and “resource”, resource-potential approach, individual resilience, development of personal potential of the person.

## **Социально-личностная жизнеспособность подростков с девиантным поведением: уровни формирования**

*М. Э. Паатова (Майкоп)*

*Адыгейский государственный университет*

В статье определена педагогическая сущность, структура и уровни сформированности социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением в специальных образовательных организациях закрытого типа. Представлены результаты педагогического эксперимента по экспериментальному обоснованию эффективности структурно-функциональной модели формирования социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением (констатирующий и формирующий этапы).

*Ключевые слова:* социально-личностная жизнеспособность, подростки с девиантным поведением, специальные образовательные организации закрытого типа, уровни сформированности социально-личностной жизнеспособности.

Специальные образовательные организации закрытого типа (специальные учебно-воспитательные учреждения закрытого типа) занимают в нашей стране особое место в системе предупреждения безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. В период пребывания в данных учреждениях подросток оказывается в условиях ограничения свободы. М. Ю. Кондратьев в своих исследованиях отмечает следующий факт: «...режимные требования, многократно ужесточая изоляцию воспитанников от социального окружения, существенно обедняют вариативность социальной ситуации развития подростков, заметно примитивизируют и огрубляют систему референтных для них межличностных связей, возводя тем самым труднопреодолимый барьер на пути адекватной социализации развивающейся личности» (Кондратьев, 2005). Актуальной остается проблема неготовности подростков с девиантным поведением по-

сле выпуска из специальных образовательных организаций закрытого типа к самостоятельной жизнедеятельности в социуме. В связи с этим для успешной социализации подростков после выпуска из данных учреждений необходимы личностные качества, которые позволят им не только справиться с трудностями, но и позитивно развиваться в будущем (Лактионова, 2010; Лактионова, Махнач, 2007). Социальная адаптация воспитанников специальных образовательных организаций закрытого типа возможна только при глубоких личностных изменениях как следствии их социально-педагогической реабилитации, которая должна быть ориентирована на гуманистическую парадигму, что наиболее эффективно проявляется в формировании у подростков навыков социально-личностной жизнеспособности.

Анализ психологических и педагогических исследований, посвященных феномену «жизнеспособность» (М. П. Гурьянова, И. П. Ильинский, Л. Г. Дикая, А. И. Лактионова, А. В. Махнач, Ю. В. Науменко, А. А. Нестерова, Е. А. Рыльская и др.), позволил нам сформулировать авторское понимание сущности социально-личностной жизнеспособности как интегративного личностного качества, характеризующего готовность индивида к самоопределению (нравственному, личностному, социальному, профессиональному) по собственному жизненному сценарию, а также готовность управлять этим сценарием и нести ответственность за результаты своих решений по жизненному самоопределению (Паатова, 2017).

Результаты изучения научной литературы по данной тематике позволяют представить *следующую структуру социально-личностной жизнеспособности*: а) *системообразующий элемент – экзистенциальный* (социально ориентированные и позитивно развивающие личность смысложизненные установки); б) *соподчиненные ему интегрированные элементы – эмоционально-поведенческий* (позитивное отношение к другим людям и к себе, принятие социально-культурных норм, ценностей, законов и готовность пересматривать в соответствии с ними смысл своего существования) и *мотивационно-волевой* (устойчивая и осознанная мотивация к длительным усилиям по изменению себя для достижения личного благополучия в соответствии с осознанными и принятыми существующими социально-культурными ценностями и нормами) (см. рисунок 1) (Паатова, 2017).

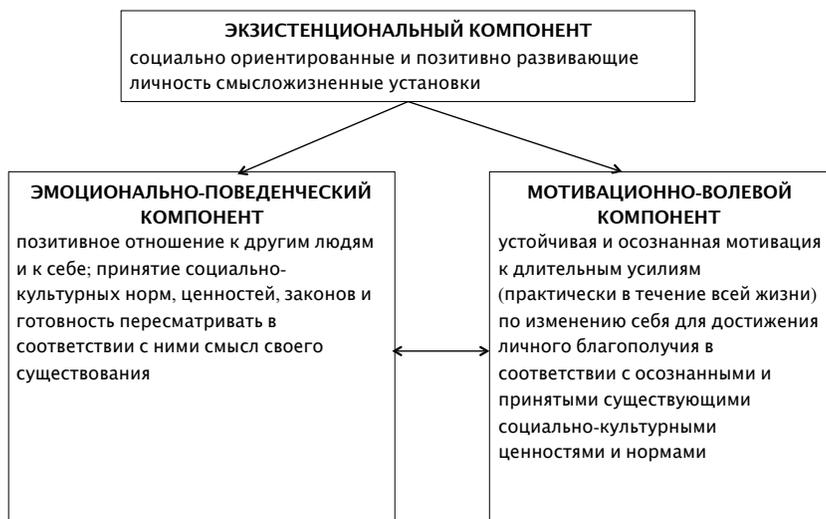
В результате анализа работ, посвященных жизнеспособности и, в которых выделяются различные уровни ее проявления (М. П. Гурьянова, А. И. Лактионова, А. В. Махнач, Ю. В. Науменко, А. А. Нестерова, Е. А. Рыльская и др.) (Гурьянова, 2005; Лактионова, 2010; Лактионова, Махнач, 2007, 2013; Махнач, 2016а, 2016б; Науменко, 2013;

Нестерова, 2016; Рыльская, 2009), выделены четыре уровня формирования социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением в специальных образовательных организациях закрытого типа: 1) уровень негативного отношения к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности; 2) уровень нейтрально приспособленческого отношения к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности; 3) уровень неполного (частичного) принятия социально-культурных норм и правил жизнедеятельности; 4) уровень принятия социально-культурных норм и правил жизнедеятельности (Паатова, 2017).

Выделенные уровни социально-личностной жизнеспособности описаны в следующих показателях: догматичность—вариативность; осознанность в принятии жизненных ценностей; духовная или потребительская направленность; временная локализация.

*Уровень негативного отношения к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности:*

- *экзистенциональный компонент* — негативное отношение ко всем без исключения социально ориентированным смысложизненным установкам, так как, по мнению индивида, они препятствуют достижению личного благополучия. Эта убежденность имеет устойчивый теологический характер и переносится на окружающих («Все живут только ради себя и личной выгоды и прикрывают свои поступки красивыми словами»). Возможные жизненные ситуации, подтверждающие истинность социально ориентированных смысложизненных установок окружающих людей, воспринимается как случайность;
- *эмоционально-поведенческий компонент* — во всех жизненных ситуациях поведение определяется удовлетворением двух жизненных потребностей (чувство защищенности и достижение личной выгоды). Поэтому изменение поведения происходит только в результате внешней угрозы или при возможности получения явной быстрой выгоды. Жизненные планы, идеалистичны по форме и материальны по содержанию, неконкретны и не локализованы во времени («Главное достичь благополучия (жить лучше других) побыстрее и с наименьшими усилиями»);
- *мотивационно-волевой компонент* — мотивация к достижению материального личного благополучия устойчива и не связана с установкой на длительное самосовершенствование. Попытки изменить себя (свое поведение) в соответствии с ситуацией кратковременны и возможны при условии гарантированного быстрого получения личной выгоды.



**Рис. 1.** Структура социально-личностной жизнеспособности

*Уровень нейтрально приспособленческого отношения к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности:*

- *экзистенциальный компонент* – признается существование социально ориентированных смысложизненных установок у других людей. Более того, сформирована убежденность, что в некоторых ситуациях «полезно» оправдывать свое поведение и действия, исходя из социально-культурных норм и правил. Одна их важнейших характеристик жизнеспособности – достижение личного благополучия с наименьшими потерями и конфликтами с окружающими;
- *эмоционально-поведенческий компонент* – наряду с чувством защищенности и достижением личной выгоды, поведение определяется также желанием достижения личных целей с наименьшими потерями для себя. При необходимости (угрозе личной безопасности или гарантии личной выгоды) поведение поддается корректировке в соответствии с социально-культурными нормами и правилами. Длительность социально-приемлемого поведения определяется силой воздействия внешней необходимости. В ситуациях отсутствия внешнего контроля при условии безнаказанности и/или существенной личной выгоды возможно проявление девиантного поведения. Жизненные планы материальны по содержанию, конкретны и локализованы по отноше-

нию к определенным социально-культурным условиям («Сейчас с этой группой людей мое личное благополучие может быть... и для этого нужно...»);

- *мотивационно-волевой компонент* – мотивация к достижению материального личного благополучия устойчива и предполагает усилия по изменению себя в соответствии с определенными социально-культурными нормами при условии гарантированного и длительного по времени личного благополучия.

*Уровень неполного (частичного) принятия социально-культурных норм и правил жизнедеятельности:*

- *экзистенциальный компонент* – признается факт, что жизнедеятельность человека в большинстве жизненных ситуаций определяется социально ориентированными смысложизненными установками (особенно, если эти ситуации затрагивают близких людей). Однако параллельно существует убеждение, что в некоторых ситуациях для достижения личного и/или группового (семейного) благополучия возможно отступление от социально-культурных норм и правил (особенно если осуждение будет только моральным). Одна из важнейших характеристик жизнедеятельности – достижение личного и группового (семейного) благополучия с наименьшими потерями и конфликтами с окружающими;
- *эмоционально-поведенческий компонент* – Поведение внутри группы близких людей полностью определяется социально-культурными нормами и правилами. По отношению к окружающим людям в большинстве ситуаций поведение также поддается контролю со стороны социально-культурных норм и правил. Длительность социально-приемлемого поведения определяется чувством защищенности и благополучия близких людей. При угрозе безопасности личной и/или близких людей, а также при возможности достижения личного и/или группового благополучия поведение поддается корректировке, но не всегда в соответствии с социально-культурными нормами и правилами. Отступление от социально-культурных норм и правил определяется безнаказанностью и силой морального осуждения. Жизненные планы материальны по содержанию, конкретны и локализованы по отношению к определенной группе близких людей («Мое личное благополучие определяется благополучием близких людей и для этого нужно...»);
- *мотивационно-волевой компонент* – мотивация к достижению благополучия близких людей устойчива и предполагает усилия

по изменению себя в соответствии с определенными социально-культурными нормами при условии гарантированного успеха. Отклонение поведения от социально-культурных норм и правил по отношению к окружающим неблизким людям может сопровождаться чувством вины и одновременно оправдываться выполнением долга перед близкими.

*Уровень принятия социально-культурных норм и правил жизнедеятельности:*

- *экзистенциальный компонент* – счастливая и благополучная жизнь рассматривается как результат реализации социально ориентированных смысложизненных установок. Ситуации, в которых человек вынужден отступить от социально-культурных норм и правил, воспринимаются негативно и как исключения из общего правила. Более того, осознанно избегаются ситуации, которые могут спровоцировать общественно-опасное поведение. Осознанно позитивное отношение к социально ориентированным смысложизненным установкам проявляется в требовании к окружающим людям по их соблюдению в повседневной жизнедеятельности;
- *эмоционально-поведенческий компонент* – подросток способен:
  - а) «управлять своим поведением в соответствии с социальными нормами, правилами и законами»; б) проявлять «позитивную критичность к себе» и своей жизнедеятельности, а также к ее результатам; в) к планированию своей жизнедеятельности и реализации этого плана в общих чертах; г) «изменять поведение и уточнять смысл своего существования в зависимости от смены жизненных обстоятельств»;
- *мотивационно-волевой компонент* – устойчивая и осознанная мотивация к длительным усилиям (практически в течение всей жизни) по изменению себя для достижения личного и общественного благополучия в соответствии с осознанными и принятыми существующими социально-культурными ценностями и нормами (Паатова, 2017).

В качестве средства формирования социально-личностной жизнедеятельности подростков с девиантным поведением выступает реабилитационно-воспитательная ситуация, – специально спланированная событийная жизненная личностно-утверждающая ситуация, затрагивающая жизненные интересы подростка-девианта и принуждающая его к гармонизации (модификации) своей социально-личностной жизнедеятельности.

При выборе средства формирования социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением мы опирались на методологию событийного подхода в воспитании, в котором упор делается не на мероприятия, а на яркие, эмоционально насыщенные, лично и общественно значимые совместные дела педагога и воспитанников как источнике нового личностного опыта, его обновления, в результате встречи со «значимым ДРУГИМ» и с иной культурой, которая затрагивает, деформирует, развивает мышление и поведение (Сериков, 1999).

Волгоградская школа лично развивающего образования под руководством В. В. Серикова (С. В. Белова, В. И. Данильчук, Е. А. Крюкова и др.) рассматривает событийную воспитательную ситуацию как «особый педагогический механизм, который ставит воспитанника в новые условия, трансформирующие привычный ход его жизнедеятельности, востребующие от него новую модель поведения, чему предшествует рефлексия, осмысление и переосмысление сложившейся ситуации» (там же, с. 89).

С. В. Белова, В. И. Данильчук, Е. А. Крюкова, В. В. Сериков, в зависимости от типов личностных коллизий, выделяют следующие лично-утверждающие ситуации: «ситуация-событие встречи со „значимым Другим“», «ситуация-поступок», «ситуация-самоизменение», «ситуация-самовосстановление», «ситуация-содействие» и др. (Сериков, 1999).

Опираясь на данную типологию и анализ реального опыта социально-педагогической реабилитации девиантных подростков в специальных образовательных организациях закрытого типа, выделяем следующие типы реабилитационно-воспитательных ситуаций:

- а) ситуация успеха в социально значимой и лично привлекательной деятельности, которая способствует возникновению желания вновь пережить успех, преодолевая все трудности;
- б) ситуация «столкновения» подростка с событиями, миром вещей и поступков, в которой им переживается дефицит социально-личностной компетентности и пробуждается желание усовершенствовать себя;
- в) ситуация рефлексии собственного продвижения в процессе гармонизации социально-личностной жизнеспособности как результата самосовершенствования;
- г) ситуация поиска жизненных ценностей, мотивов и целей собственной жизни в открытом социуме для дальнейшей успешной социализации;

- д) ситуация анализа, оценки и поиска решения подростком жизненных проблем, существующих в открытом социуме и мешающих ему в дальнейшей успешной социализации;
- е) ситуация встречи подростка со «значимым *другим*», актуализирующая потребность воспитанников к самоизменению и саморазвитию.

В основе любой реабилитационно-воспитательной ситуации лежит определенный знаниевый компонент. Знаниевый компонент реабилитационно-воспитательных ситуаций подразумевает фиксацию в сознании воспитанников социально-культурного содержания феномена «личное благополучие» и овладения ими знания о социально-личностной жизнеспособности как интегративном личностном качестве, характеризующем ее способность к эффективному применению средств для самовыражения и самореализации в рамках конкретного культурно-исторического социума.

В процессе организации опытно-экспериментальной работы была апробирована модель формирования социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением в процессе социально-педагогической реабилитации. Апробация модели включала в два этапа педагогического эксперимента – констатирующий и формирующий эксперимент.

На этапе констатирующего эксперимента исследование проводилось на базе: ФГБПОУ «Майкопское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (Республика Адыгея), ФГБПОУ «Неманское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (Калининградская область) (г. Неман), ФГБПОУ «Рефтинское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа № 1» (Свердловская область) (п. Рефтенский), ФГБПОУ «Щекинское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (Тульская область) (п. Первомайский).

На этапе формирующего эксперимента (экспериментальное обоснование эффективности структурно-функциональной модели реализации концепции формирования социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением) исследование проводилось на базе: ФГБПОУ «Майкопское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (Республика Адыгея),

ФГБПОУ «Щекинское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» (Тульская область).

Перед началом формирующего эксперимента было проведено констатирующее исследование, направленное на диагностику актуального уровня сформированности социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением – воспитанников специальных образовательных организаций закрытого типа (специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа). Достоверность различий между показателями исходного и конечного состояния контрольной и экспериментальной групп проверялась с использованием  $\varphi^*$  – критерия Фишера.

Статистический анализ распределения педагогами воспитанников четырех специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением (всего 422 чел.) по уровням сформированности социально-личностной жизнеспособности (констатирующий этап) показал следующее: 1) среди воспитанников всех специальных учебно-воспитательных учреждений закрытого типа отсутствуют подростки-девианты, принимающие социально-культурные нормы и правила жизнедеятельности; 2) самую многочисленную группу составляют воспитанники с нейтрально приспособленческим отношением к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности; 3) вторая по численности группа – это воспитанники с негативным отношением к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности; 4) процентное соотношение воспитанников с негативным отношением к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности и воспитанников с нейтрально приспособленческим отношением к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности соответствует процентному соотношению подростков-девиантов, которые не ассоциируют себя с человеком, способным повлиять на ход своей жизни и изменить свою судьбу; 5) процентное соотношение подростков с активной формой девиантного поведения совпадает с процентным соотношением воспитанников с негативным отношением к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности; 6) процентное соотношение подростков с пассивной формой девиантного поведения совпадает с нейтрально приспособленческим отношением к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности и с неполным (частичным) принятием социально-культурных норм и правил жизнедеятельности.

Таким образом, результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что ни в контрольной, ни в экспериментальной группе

не обнаружилось воспитанников, характеризующихся сформированностью жизнеспособности на уровне принятия социально-культурных норм и правил жизнедеятельности. В обеих группах (КГ и ЭГ) доминируют уровни негативного отношения к социально-культурным правилам и нормам жизнедеятельности – ЭГ (37,7%), КГ (35,6%).

Формирующий эксперимент включал в себя следующие этапы: первый этап – переоценка смысложизненных установок подростков; второй этап – формирование практических умений реализации социально-ориентированных смысложизненных установок; третий этап – формирование готовности к позитивным изменениям себя в открытом социуме. На каждом этапе решались соответствующие задачи социально-педагогической реабилитации подростков с девиантным поведением по формированию социально-личностной жизнеспособности: на первом – формирование социально ориентированных и позитивно развивающих личность смысложизненных установок; на втором – формирование устойчивой и осознанной мотивированной вовлеченности в деятельность по развитию индивидуальной субъектности в соответствии со смысложизненными установками; на третьем – формирование готовности подростков к проявлению социально-личностной жизнеспособности в различных ситуациях повседневной жизнедеятельности. Также на каждом этапе подросткам были предъявлены определенные типы реабилитационно-воспитательных ситуаций, которые привели к существенным изменениям в содержании социально-личностной жизнеспособности (в экзистенциональном, эмоционально-поведенческом и мотивационно-волевом компонентах), которые обеспечивали последовательное продвижение по уровням сформированности (от негативного и нейтрально-приспособленческого отношения к частичному и полному принятию социально-культурных правил и норм жизнедеятельности).

В течение всех трех лет экспериментальной работы по итогам каждого этапа была зафиксирована следующая тенденция – формирование социально-личностной жизнеспособности у воспитанников ЭГ проходит более эффективно по сравнению с КГ, а именно: социально-педагогическая реабилитация подростков-девиантов на основе формирования у них социально-личностной жизнеспособности более эффективна по сравнению с социально-педагогической реабилитацией на основе традиционной системы перевоспитания таких подростков и с каждым годом работы эта тенденция только усиливалась. Апробация структурно-функциональной модели реализации концепции формирования социально-личностной жизнеспособности подростков с девиантным поведением показала

ее эффективность в сравнении с существующей практикой воспитания подростков с девиантным поведением в специальных образовательных организациях закрытого типа. Действенность результатов подтверждают высокие количественные и качественные показатели эксперимента, данные внедрения результатов исследования в образовательную практику региона.

## **Литература**

- Гурьянова М. П.* Концепция формирования жизнеспособной личности в условиях сельского социума. М.: Педагогическое общество России, 2005.
- Кондратьев М. Ю.* Социальная психология закрытых образовательных учреждений. СПб.: Питер, 2005.
- Лактионова А. И.* Взаимосвязь жизнеспособности и социальной адаптации подростков: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
- Лактионова А. И., Махнач А. В.* Влияние факторов жизнеспособности на социальную адаптацию подростков // Ребенок в современном обществе / Ред. Л. Ф. Обухова, Е. Г. Юдина. М.: Изд-во МГППУ, 2007. С. 184–91.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016а.
- Махнач А. В.* Исследование жизнеспособности человека: основные подходы и модели // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016б. С. 46–71.
- Махнач А. В., Лактионова А. И.* Личностные и поведенческие характеристики подростков как фактор их жизнеспособности и социальной адаптации // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 5. С. 69–84.
- Науменко Ю. В.* Методология, концепция и технология здоровьесформирующего образования // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013. № 5 (14). С. 115–146.
- Нестерова А. А.* Социально-психологический подход к пониманию конструкта «жизнеспособность личности» // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 71–88.
- Паатова М. Э.* Формирование социально-личностной жизнеспособности девиантных подростков в процессе социально-педагогиче-

ческой реабилитации: теоретико-методологические основы. М., 2017.

*Рыльская Е. А.* Психические детерминанты жизнеспособности человека: онтологический контекст // Вестник Челябинского гос. пед. ун-та. 2009. № 8. С. 87–96.

*Сериков В. В.* Образование и личность: теория и практика проектирования педагогических систем. М., 1999. С. 88–122.

### **Social and personal resilience of teenagers with deviant behavior: the levels of formation**

*M. E. Paatova (Maikop)*

Adygei State University

The article defines the pedagogical essence, structure and levels of formation of social and personal resilience of adolescents with deviant behavior in special educational institutions of the closed type. The results of pedagogical experiment on experimental substantiation of efficiency of structural and functional model of formation of social and personal resilience of teenagers with deviant behavior (ascertaining and forming stages) are presented.

*Keywords:* social and personal resilience, adolescents with deviant behavior, special educational organizations of the closed type, levels of formation of social and personal resilience.

## **Детерминанты успешности социально-психологической адаптации переселенцев**

*О. Е. Алексанова (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Статья посвящена изучению психологически значимых факторов, оказывающих влияние на процесс адаптации этнических греков-переселенцев. В результате анкетирования 52 чел. была сопоставлена степень удовлетворенности мигрантов новым местом жительства с некоторыми предикторами их социально-психологической адаптации. Статистический анализ позволил выделить три основных фактора жизнеспособности переселенцев: 1) «миграционная идентичность»; 2) «реализация»; 3) «удовлетворение витальных потребностей». Факторы представляют как внутренние, так и внешние условия миграционного процесса. Степень и направление их влияния на успешность решения проблем миграции в каждом конкретном случае варьируется. Но именно они определяют удовлетворенность индивидов новым местом жительства и, как следствие, жизнеспособность мигрантов. Проведенное исследование позволяет наметить пути оптимизации работы с мигрантами, а также определить психологические основы оказания помощи трудовым мигрантам в форме просвещения, обучения, оказания помощи, ресоциализации.

*Ключевые слова:* психология миграции, жизнеспособность, миграционная идентичность, социально-психологическая адаптация, социальная изоляция, степень самореализации личности.

Глобализация и миграция определяют ритм и темп современного общества. Продолжающееся движение и мобильность людей через континентальные, национальные и региональные границы, теперь носит повседневный опыт, и воспринимается как норма для многих. В условиях интенсивной миграции и глобализации, происходят масштабные демографические изменения во всем мире, при этом

мигрантам приходится справляться с процессом адаптации в новой культурной среде, с психологическими проблемами и другими аспектами, включая всевозможные механизмы жизнеспособности, благоприятствующие адаптации и ассимиляции.

Эмиграция представляет собой сложный многоуровневый процесс, как в социальном, так и в психологическом смысле. Поэтому рассмотрение тенденций переселения людей на мировом уровне неидентично более конкретному – уровню индивида, поскольку при данном подходе включаются другие факторы, смыслы и закономерности. Тогда в ход вступает механизм взаимного влияния: человек–среда, среда–человек, с более тесным взаимодействием данных компонентов, при котором каждый мигрант рассматривается под призмой индивида, с учетом личностных особенностей и частных характеристик, таких как: самоорганизация, психологическая гибкость, адаптивность, общительность, характер в целом, его стрессоустойчивость при аккультурации и так далее. Важными аспектами являются и различия между этническими группами мигрантов и принимающей стороной. При резких изменениях жизни, поведенческие особенности каждого человека зависят, как от индивидуальных особенностей, так и внешних факторов, которые могут мотивировать, защищать от негативных последствий и способствовать быстрой адаптации; или, наоборот, тормозить данные процессы. Проблема жизнеспособности и социально-психологической адаптации, невозможна без изучения основных факторов, способствующих или мешающих мигрантам при адаптации к различным социально-культурным средам, и поиска соответствующих стимулов и смыслов, толкающих людей к более легкому и быстрому внедрению в незнакомую среду.

Во время эмиграции человек сталкивается с различными проблемами: проблемы социального и внутреннего встраивания в незнакомую среду, необходимостью искать новую работу, отсутствие знаний языка, правовых, моральных, социальных и культурных норм, религиозные расхождения. Зачастую, наибольшие трудности возникают в культурных аспектах: при необходимости принятия ценностей и моделей поведения, присущих новой среде.

Эти трудности упираются в пересмотр прежних привычных форм взаимодействия с окружающей средой и поиск новых моделей поведения. Все эти проблемы имеют свои особенности в ситуации миграции и воздействует на человека в целом.

Характерной чертой миграционных перемещений, особенно большей части внешних миграций, является то, что трансформация системы ценностей происходит быстро и в основном явно. В первую

очередь, эта трансформация касается тех ценностей, которые являются составной врожденного социального статуса, и не воспринимается как ресурс удовлетворения базовых потребностей и дальнейшей социальной мобильности. Имеются в виду такие жизненно важные ресурсы, которые практически не осмысливаются в повседневной жизни. Среди них: языковая компетенция, позволяющая беспрепятственную коммуникацию не только в пределах ближайшего окружения, возможность пребывания на территории без каких-либо временных ограничений, право на работу без оформления дополнительных разрешений, возможность ежедневного общения с семьей, друзьями, соседями, возможность получить от них необходимую поддержку в случае возникновения такой необходимости, и многие другие не различимые возможности, которые предоставляются статусом местного жителя и гражданина своей страны (Светлов, 2013).

Внимание ученых к проблеме улучшения психологического состояния мигранта приводит к выделению феномена жизнеспособности и разностороннему его изучению. Под жизнеспособностью в широком смысле этого слова принято понимать устойчивость личности и группы к меняющимся условиям жизнедеятельности. Это «способность к жизни во всех ее проявлениях, способность существовать и развиваться». Феномен жизнеспособности оказался в поле внимания психологов еще в 1950-е годы в связи с изучением детей из неблагополучных семей (Махнач, 2016).

Позднее исследования жизнеспособности получили развитие в других областях социальных и естественных наук: психологии семейных отношений (Walsh, 2006), социальной географии и экологии (Holling, 1973; Adger et al., 2005; Barr, Devine-Wright, 2012; Hobman, 2015), психологии малых групп и теории организаций (Coutu, 2002; Sutcliffe, Vogus, 2003; Weick, Sutcliffe, 2007; Youssef, Sheffi, 2007; Bhamra et al., 2012), сетевом анализе (Callaway et al., 2000; Navlakha et al., 2015), урбанистике (Vale et al., 2005; Vale, 2014), политологии и макросоциологии (Жизнеспособность России, 1996; Ахиезер, 1996; Скурихин, 2010; Ястребов, Красилова, 2012). Жизнеспособность личности характеризуется самоэффективностью, настойчивостью, совладанием и адаптацией, внутренним локусом контроля, духовностью, конструктивными межличностными взаимоотношениями (Махнач, 2016), а также удовлетворенностью жизнью и уверенностью в своей способности влиять на будущее. Во всех существующих определениях жизнеспособности, образно говоря, либо нет человеческой жизни как таковой, либо она представляется довольно узко — как совладание, преодоление враждебных воздействий окружающей среды, т. е.

отождествляется с уже упоминаемым и более известным конструктом «жизнестойкость» (Рыльская, 2009).

В психологии личности жизнеспособность понимается как система убеждений человека о себе, о мире и об отношениях с миром, которая позволяет превращать трудности в преимущества через стойкое совладание – инициативное и активное вмешательство в события (Крюкова, Гушина, Сапоровская, Петрова, 2009).

Ключевыми компонентами жизнестойких убеждений являются вовлеченность, т. е. убежденность в том, что вовлеченность в происходящее дает максимальный шанс найти нечто стоящее и интересное для личности; контроль, т. е. убежденность в том, что борьба позволяет повлиять на результат происходящего, а также принятие риска, т. е. убежденность человека в том, что все то, что с ним случается, способствует его развитию (Леонтьев, Рассказова, 2006).

Проблема жизнеспособности эмигрантов в различных этнокультурных средах, является одной из самых сложных, поскольку миграция в социально-культурных условиях создает необходимость переосмыслить и перестроить социальное и личностное пространство не только для самих мигрантов, но и для местного населения. Люди с иными культурными и поведенческими привычками, при встраивании в другую социальную среду, неизбежно влияют на нее, при этом либо подстраиваясь, либо прообразовывая сформированную социокультурную систему. Осуществляя культурный переход, мигрантам приходится не только пересматривать привычки и прежний образ жизни, но и успешно встраиваться в социальную среду, тогда вопрос индивидуальной жизнеспособности выходит на первый план (Бондырева, Колесов, 2004).

Жизнеспособность определяется также как активный процесс, обусловленный изменениями в культурном и историческом развитии человека. Она приобретает разные формы в разных культурных контекстах, у людей разных возрастов и полов – все эти факторы обуславливают многоуровневую сложность этого явления. Чем больше культурных различий, тем ниже жизнеспособность человека, а значит, и адаптация будет не такой позитивной.

Жизнеспособность еще является индивидуальной способностью человека управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоциональной, мотивационно-волевой, когнитивной сферами.

Кроме всего прочего, жизнеспособность человека играет важную роль и для личности человека – профессионала: самооценки карьерного роста, современных представлений о карьере, удовлетворенности ею и социальным окружением на рабочем месте и так далее.

Для того, чтобы адаптироваться в незнакомой социальной среде, человек затрачивает огромное количество физических, энергетических и временных ресурсов, сталкиваясь с различными культурно-экономическими трудностями, не зависящими от конкретного человека, а которые можно решить с помощью коллективной борьбы на уровне всего общества. Необходимо рассмотреть всевозможные действия, способные повысить шансы на успех.

Проявляющиеся культурные противоречия и социальные обязательства зарождаются под воздействием тормозящих факторов адаптации и мотивационных аспектов. Чаще всего, основная цель индивида на этапе миграции — достичь такого результата, который позволит укрепить и восстановить свою идентичность и построить последовательное адаптивное пространство, приемлемое для человека, как социально, так и психологически. Главное условие для успешного завершения социокультурной адаптации мигрантов — развитие собственных моделей социального поведения, основанных на отдельных ресурсах. Несмотря на остальные культурные различия между этническими мигрантами и местным населением, мигранты включены в жизнь региона и интегрированы в его культуру. Поэтому жизнеспособность человека будет зависеть от различных факторов, смыслов, личных мотиваций, семейных отношений, и от того, насколько грамотно во время адаптации мигранты способны переоценить систему ценностей, характерную для их предыдущей жизни (Khaliman, 2012).

Чем старше человек, тем ниже его способность к полной адаптации при эмиграции. Главным ориентиром является максимальная ассимиляция с принимающей стороной. Для этого человеку необходима внешняя поддержка, которую он может получить в семье или какой-либо социальной группе, где мигрант почувствует свою значимость, нужность и востребованность.

Семья является основополагающим институтом человеческого общества, но семейная структура: размер, состав — это совокупность взаимосвязанных социальных отношений, которая может измениться с течением времени, и зачастую сильно различается из одного общества в другое (Lesthaeghe, 2010). Во всех семьях от родителей к дальнейшим поколениям передается привычная культура, в том числе и социальные нравы и обычаи, язык и верования. Поэтому семьи иммигрантов являются основой процесса социальной интеграции (Clark, Glick, Bures, 2009). Семьи способны обеспечить культурное убежище для иммигрантов в новой стране, но также они являются отправной точкой для интеграции их потомков в принимающем обществе. Наличие семьи для иммигрантов второго по-

колениа, способствует поддержанию культурных ценностей своих родителей.

Семейная структура и отношения внутри семьи играют важную роль в дальнейшей адаптации мигрантов. Поддержка семьи является одним из ключевых аспектов, повышающих жизнеспособность человека в новой среде. Добровольная планируемая эмиграция в чужую страну с семьей включает различные значительные аспекты, которые эмигранты должны рассматривать заранее. Переезды переживаются трудно для всех членов семьи, поэтому у мигрантов часты разводы. Основной причиной данного показателя является более низкая жизнеспособность одного из партнеров. Умение быстро адаптироваться может помочь в короткие сроки внедриться в принимающую среду, наладить контакты с местными и преуспеть профессионально. Часто бывает, что человек имел карьерный успех в прошлых жизненных условиях и завоевал статус главы семьи, источника основного дохода. Однако после переезда тех же профессиональных достижений обрести не удалось, поэтому могут возникнуть как психологические проблемы в виде несоответствия своего «Я» с новым статусом, так и смена ролей в семье, когда другой партнер приобрел качества лидера. В таком случае меняется уклад семьи, перестраивается иерархия, что побуждает людей к конфликтам, приводящим к разводам. К тому же, успех партнера, часто заставляет человека завидовать ему, что так же приводит к ссорам в семьях (Капбасова, Жансерикова, Бурленова, 2015).

Как известно, жизнеспособность человека на протяжении карьерного роста становится все более важным, но недостаточно исследованным концептом. Более глубокое и детальное изучение жизнеспособности мигрантов позволит людям успешно адаптироваться к новым условиям, понимать «Кто я? Гость или эмигрант?». При этом изучение аспектов жизнеспособности как фактор профессиональной адаптации человека, позволит воспринимать данное понятие как ценный опыт, который будет.

Очевидно, что большинство эмигрантов испытывают различные трудности, связанные с внедрением в новую среду, особенно с дальнейшим поиском работы и построением карьеры на новом месте, что зачастую занимают много времени при реализации профессиональных амбиций. Большинство трудовых эмигрантов заранее изучают перспективы профессиональных возможностей и имеют определенное представление, чего ожидать по поводу наличия или отсутствия работы. Однако зачастую происходит так, что люди испытывают некий шок, сталкиваясь с реальностью, где их ожидания не оправдываются. В первую очередь, это относится к лю-

дям старшего возраста, некогда зарекомендовавших себя как профессионалов. Чем человек старше, тем сложнее как физически, так и психологически начинать карьеру заново. При трудовой миграции зачастую люди покидают места жительства не в одиночку, что способствует повышению дальнейшей жизнеспособности в незнакомом регионе. Появляются хорошо налаженные каналы для поиска работы для своих знакомых и родственников в обход физических и юридических барьеров для проживания и трудоустройства.

Профессиональная жизнеспособность будет зависеть и от сторонней помощи, в качестве которой может выступать поддержка общин, присутствующих на территории страны. Отличительной особенностью является то, что такие сообщества встроены в трудовую структуру, которая охватывает две страны и связывает их водино (Lesthaeghe, 2010).

Пребывая в незнакомой стране, важно испытывать поддержку со стороны соотечественников, при этом, пребывая в незнакомой культуре, не так явно будет проявляться культурный шок и профессиональная жизнеспособность будет только увеличиваться. Таким образом, многие работники способны плавно переходить из одной среды в другую без особых проблем при адаптации.

Профессиональная жизнеспособность человека при миграции будет снижаться, если его ожидания по поводу переезда будут значительно завышены. Имея статус профессионала в родной стране, не всегда получается перенести карьерный успех в новые условия. Иногда приходится заново подготавливать себя к карьерному росту, начиная с самых низов трудовой лестницы. При этом, если квалификация работника действительно соответствует ожиданиям работодателей, то ему будет гораздо проще адаптироваться в новой стране, опираясь на свой опыт и знания. Поэтому наилучшим вариантом, при условии добровольной миграции, будет адекватная оценка своих профессиональных возможностей в новой стране, грамотный анализ перспектив и возможностей, иначе можно напрямую столкнуться с разбитыми ожиданиями, проводящими к стрессу, депрессиям и дезадаптации (Manz, 2003).

Одной из реалий современного общества является активизация миграционных процессов. Масштабы переселения людей во многом потенцируют политические, социальные и психологические проблемы регионального или даже национального масштаба. Причины миграции разнятся, равно как и успешность социально-психологической адаптации переселенцев. Например, рядом исследователей было установлено (Бритвина, 2005; Махнач, 2017; Хотинец, 2000), что чрезмерные ожидания от результатов миграции приво-

дят к стрессовым ситуациям, неудовлетворенности новыми условиями жизнедеятельности, снижению способности человека управлять собственными ресурсами (т. е. жизнеспособности). Подобное обстоятельство становится объектом внимания не только ученых, но и практиков (например, сотрудников подразделений по вопросам миграции (Степаненко, Петров, 2015)).

Процессы трудовой миграции во многом определяются способностью переселенцев адаптироваться к новым социокультурным условиям, реалиям жизнедеятельности и общения (Павловец, 2002). Однако их жизнеспособность в известной степени зависит не только от них самих (т. н. внутреннего фактора), но и от внешних обстоятельств, а также индивидуальной ситуации. Именно проблема оценки детерминант и степени их влияния на успешность социально-психологической адаптации переселенцев может стать предметом самостоятельного научного исследования.

Изучение психологически значимых факторов, оказывающих влияние на процесс адаптации этнических греков-переселенцев, осуществлялось нами в 2017 г. в ходе экспресс-исследования. Применялась комплексная авторская анкета. В исследовании приняло участие 52 чел. (22 мужчины, 30 женщин), мигрировавших из Грузии в Россию в конце XX в. Средний возраст респондентов на момент анкетирования составил 47,2 года, на момент переселения — около 22 лет. При математико-статистической обработке данных в пакете статистических программ SPSS 13.0 for Window учитывалось 33 полностью достоверные анкеты (15 мужчин, 18 женщин). Применялись частотная обработка результатов, описательная статистика, корреляционный анализ, статистические критерии: t-критерий Стьюдента,  $\chi^2$  Пирсона и U критерий Манна–Уитни, метод  $\chi^2$ .

Отправной точкой научного исследования выступил анализ успешности адаптационного процесса, поскольку именно его результаты, по нашему мнению, определяют отношение мигрантов к подобным опросам. В целом было установлено, что планируют вернуться в страну, из которой они мигрировали, лишь 11,5% опрошенных. Осознание переселенцами улучшения качества пребывания в новой стране, изменение жизни к лучшему, новые профессиональные и жизненные перспективы сформировали позитивное оценивание происходящего в настоящем. Так, удовлетворенность новым местом жительства отмечена 84,8% респондентов. Как и следовало ожидать, проблемы с социально-психологической адаптацией переселенцев генерализируются на их оценку происходящего и намерения возврата в страну репатриации. Несмотря на отдельные проблемные моменты аккультурации, для анализируемой выборки процесс со-

циально-психологической адаптации мигрантов можно признать удовлетворительным, их жизнеспособность оказалась достаточной для преодоления сложностей в стране пребывания, а, следовательно, это повышает достоверность научного исследования.

Проверена частная гипотеза исследования о нормальности распределения экспертных анкетных оценок. Так, для распределения всех оценок значения  $\chi^2$  оказались больше критических показателей (более 16 баллов), что свидетельствует об отсутствии нормального закона в их распределении, а также указывает на необходимость применения непараметрических критериев математико-статистической обработки эмпирических данных.

Для определения влияния на процесс социально-психологической адаптации мигрантов того или иного фактора (всего в исследовании было 19 предикторов различных факторов) был применен корреляционный анализ.

Экспертные оценки значимости того или иного социально-психологического фактора (6-балльная шкала) сопоставлялись с объективным критерием – степенью удовлетворенности новым местом жительства (4-балльная шкала). Применялись U критерий Манна–Уитни (основной метод) и r критерий Пирсона (дополнительный метод). Достоверность выводов формировалась исходя из условия  $U_{\text{эмп}} \leq U_{\text{кр}}$ , при определенном уровне значимости гипотезы (таблица 1).

Сравнение субъективных оценок респондентов (таблица 2) и коррелирующих предикторов успешности адаптации (таблица 1) показал некоторое несовпадение показателей. Так, статистически значи-

**Таблица 1**

Зависимость социально-психологических факторов адаптации и удовлетворенности новым местом жительства

Наименование фактора	$U_{\text{эмп}}$	$R_{\text{Пирсон}}$
Потеря своего «Я»	341**	- 0,418**
Принятие других	355**	0,406**
Возможности удовлетворения витальных (физических) потребностей	409*	0,249
Реализация поставленных целей	414*	0,241
Принятие себя	467	0,234

*Примечание:* \* – значимость на уровне 0,05 ( $U_{\text{кр}}=415$ ); \*\* – значимость на уровне 0,01 ( $U_{\text{кр}}=362$ ). Приводятся только статистически значимые зависимости.

**Таблица 2**  
**Субъективная оценка предикторов**  
**социально-психологической адаптации переселенцев**

№	Наименование предиктора	Оценка, балл
1	Принятие себя	4,12
2	Способность к решению проблем	3,94
3	Постоянное общение	3,91
4	Принятие других	3,58
5	Реализация поставленных целей	3,55
6	Мотивация достижений	3,52
7	Психологический комфорт	3,24
8	Выбор стратегии изоляции	3,00
9	Самореализация	2,97
10	Самозффективность	2,94
11	Эмоциональная поддержка извне	2,52
12	Социальная значимость	2,49
13	Адаптация в различных сферах	2,49
14	Возможности удовлетворения витальных (физических) потребностей	2,24
15	Непринятие себя	2,12
16	Психологический дискомфорт	2,09
17	Социальная изоляция	1,33
18	Непринятие других	1,30
19	Потеря своего «Я»	0,82

мые корреляты субъективно не всегда осознавались переселенцами как важнейшие, например, предиктор «Потеря своего „Я“» получил 0,82 балла, заняв 19 место, а «Возможности удовлетворения витальных (физических) потребностей» – 2,24 балла (14 место). Предикторы «Принятие других» (3,58 балла; 4 место) и «Реализация поставленных целей» (3,55 балла; 5 место) были оценены опрошенными относительно точно.

В субъективных оценках респондентами на первый план были помещены предикторы, потенцирующие личностные возможности мигрантов – «Принятие себя» (4,12 балла), «Способность к решению проблем» (3,94 балла), «Постоянное общение» (3,91 балла). Однако, по нашему мнению, это лишь упрощенный образ успешности адап-

тации мигрантов, в некоторой степени – заблуждение (так как через постоянное общение или наличие способности к решению различных жизненных проблем не всегда возможно обеспечить достижение целей миграции).

Значимое влияние на процесс социально-психологической адаптации мигрантов оказали лишь четыре предиктора из 19, которые мы сопоставили между собой по внутреннему содержанию, что позволило охарактеризовать 3 фактора. При этом статистически значимых различий (по t-критерию Стьюдента, U-критерию Манна–Уитни) во мнениях респондентов-мужчин и респондентов-женщин не выявлено.

Согласно полученным данным, жизнеспособность мигрантов в решающей степени определяется такими *факторами* (названия факторов авторские), как:

1. *«Миграционная идентичность»* (предикторы – «Потеря своего «Я» и «Принятие других»). На первый план этого значимого внутреннего (индивидуального) фактора адаптации выходят личностная гибкость и активная стратегия миграции, проявляющиеся в безусловном принятии новой социокультурной реалии, снятии барьеров и личностных защит, преодолении прежних предрасудков, страхов и установок, снижении уровня агрессии по отношению к окружающим, стремлении выстраивать новые межличностные отношения. В определенной степени это вынужденная и болезненная часть утраты «Я» позиций, смена доминирования собственного «Я» образа в организации жизнедеятельности в новых условиях.
2. *«Реализация»* (предиктор – «Реализация поставленных целей»). Фактор определяет меру оценки личностью соответствия ожидаемого (запланированного до переезда) и фактически достигнутого мигрантом, по сути, успешности всего миграционного процесса. Его центральными слагаемыми выступают: реалистичность и значимость для человека тех или иных целей, которых он бы хотел бы достичь в результате переезда в иную страну, целостность сценария адаптации, степень самореализации личности, способность индивида к формированию (или корректировке) новых смыслов жизнедеятельности и ассертивность в их достижении.
3. *«Удовлетворение витальных потребностей»* (предиктор – «Возможности удовлетворения витальных (физических) потребностей»). Фактор является типичным индикатором так называемых «внешних» слагаемых успешности адаптации. Это показатель ма-

териальных основ жизнедеятельности человека: комфорта в быту, достатка, наличия достаточного финансового ресурса и т. п. (в том числе в сравнении с окружающими, а также с аналогичными характеристика стран и мест прежнего проживания).

Описанные выше факторы, по нашему мнению, являются базовыми для оценки жизнеспособности мигранта, а также определяющими качество и результат его социально-психологической адаптации. Одновременно у соответствующих специалистов появляется возможность в некоторой степени управлять успешностью миграционного процесса. Например, путем формирования у мигрантов реалистичных целей и ожиданий, обучения конструктивным моделям преодолевающего трудности поведения, создания экологичной для личности окружающей (психологической) среды и приемлемых условий жизнедеятельности.

В то же время нельзя не учитывать влияние на успешность миграции некоторых иных детерминант, которые не вошли в орбиту нашего внимания в настоящем экспресс-исследовании. Например, культурная, национальная и религиозная дистанция, личностные особенности мигрантов, общественное принятие/непринятие мигрантов, отношение окружающих и близких, деятельность ассоциированных с проблемами миграции органов государственной власти и управления, идеолого-политический контекст процесса миграции.

Интересным оказался следующий частный вывод. На успешность социально-психологической адаптации переселенцев значимого влияния не оказывают такие факторы как:

- степень и характер социальной изоляции (в том числе психологический дискомфорт) индивидов, их близких;
- характер и содержание межличностной коммуникации;
- наличие эмоциональной поддержки со стороны окружающих;
- актуальность и социальная значимость адаптационного процесса трудовой миграции;
- некоторые личностные характеристики (личностная позиция, стратегия и гибкость в адаптации в различных сферах жизнедеятельности; стремление к самореализации; мотивация достижений и др.).

Особо следует отметить, что нами проводился анализ лишь одной относительно гомогенной, но малочисленной группы мигрантов. Полагаем, что увеличение объема выборки респондентов-переселенцев сохранит основные выявленные нами тенденции.

Таким образом, в качестве ведущих нами были выделена три фактора социально-психологической адаптации переселенцев: 1) «миграционная идентичность»; 2) «реализация»; 3) «удовлетворение витальных потребностей». Степень и направление их влияния на успешность решения проблем миграции в каждом конкретном случае варьировались. Но именно они определяли удовлетворенность индивидов новым местом жительства, как следствие жизнестойкость мигрантов.

Проведенное экспресс-исследование позволяет наметить пути оптимизации работы с мигрантами, определить психологические основы оказания помощи трудовым мигрантам, а также сформировать направления дальнейшего научного исследования. Помимо расширения спектра исследования индивидуально-психологических и социально-психологических предикатов феномена жизнеспособности, речь может идти о технологиях психологической поддержки мигрантов в форме просвещения, обучения, оказания помощи, ресоциализации. В конечном счете, психологически обоснованная и технологизированная миграционная политика позволит повысить успешность социально-психологической адаптации переселенцев.

## Литература

- Бондырева С. К., Колесов Д. В.* Миграция (сущность и явление): миграция и смысл жизни. М.: Моск. психолого-соц. институт; Воронеж: НПО «Модэк», 2004.
- Бритвина И. Б.* Факторы, детерминирующие процесс адаптации вынужденных мигрантов из стран ближнего зарубежья // Известия Челябинского научного центра УРО РАН. 2005. № 2. С. 124–128.
- Капбасова Г. Б., Жансерикова Д. А., Бурленова С. О.* Роль семьи в процессе социально-психологической адаптации мигрантов // Сибирский вестник специального образования. 2015. № 1 (14). С. 38–40.
- Крюкова Т. Л., Гущина Т. В., Сапоровская М. В., Петрова Е. А.* Психология межпоколенных отношений: конфликты и ресурсы. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова; Duisburg: Verlag PIB, 2009.
- Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И.* Тест жизнестойкости. М., 2006.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Махнач А. В.* Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 1. С. 23–53.

- Павловец Г. Г.* Социально-психологическая адаптация вынужденных мигрантов: по материалам Северного Кавказа: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2002.
- Рыльская Е. А.* Психология жизнеспособности человека: Монография. Челябинск: Изд-во ЧГТУ, 2009.
- Светлов А. Р.* Миграционные процессы и трансформация систем ценностей индивидов // Психология, социология и педагогика. 2013. № 11. URL: <http://psychology.snauka.ru/2013/11/2583> (дата обращения: 07.06.2018).
- Степаненко В. В., Петров В. Е.* Учет этнопсихологических особенностей граждан в деятельности сотрудников полиции: Учеб.-метод. пособие. Домодедово: ВИПК МВД России, 2015.
- Хотинцев В. Ю.* Этническое самосознание. СПб.: Алетейя, 2000.
- Clark R. L., Glick J. E., Bures R. M.* Immigrant families over the life course: Research directions and needs // Journal of Family Issues. 2009. V. 30 (6). P. 852–872. URL: doi: 10.1177/0192513X09332162.
- Khaliman Z.* Socio-cultural adaptation of migrants: Theoretical and methodological aspect // American-Eurasian Journal of Scientific Research. 2012. V. 7 (5). P. 187–192. URL: doi: 10.5829/idosi.aejrs.2012.7.5.1112.
- Lesthaeghe R.* The unfolding story of the second demographic transition // Population and Development Review. 2010. V. 36 (2). P. 211–251. URL: doi: 10.1111/j.1728-4457.2010.00328.x.
- Manz S.* Culture shock – causes, consequences and solutions: The international experience. Munich: GRIN Verlag, 2003.

## **Determinants of success of socio-psychological adaptation of migrants**

*O. E. Alexanova (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article is devoted to the study of psychologically significant factors influencing the process of adaptation of ethnic Greek migrants. As a result of the survey, 52 people compared the degree of satisfaction of migrants with their new place of residence with some predictors of their socio-psychological adaptation. The statistical analysis allowed to distinguish three main factors of resilience of immigrants: 1) “migration identity”; 2) “realization”; 3) “satisfaction of vital needs”. Factors represent both internal and external conditions of the migration process. The extent and direction of their impact on the success of migration solutions varies from case to case. But they determine the satisfaction of individuals with a new place of residence, as a con-

sequence of resilience of migrants. The study allows identifying the ways to optimize the work with migrants, as well as to determine the psychological basis of assistance to labor migrants in the form of education, training, assistance, resocialization.

*Keywords:* psychology of migration, resilience, migration identity, socio-psychological adaptation, social isolation, the degree of self-realization of the individual.

## **Интеллект, адаптация, жизнеспособность личности будущего субъекта экстремальной деятельности: опыт исследования**

*С. В. Забегалина (Ульяновск)*

*Ульяновский государственный педагогический университет  
им. И. Н. Ульянова*

В данной статье показана связь общего интеллекта с возможностями адаптации личности, ее жизнеспособностью. Интеллект влияет на успешность, эффективность жизнедеятельности, детерминирует планку притязаний при решении задач теоретического плана. Встает вопрос – влияет ли общий интеллект на практическую «приспособленность» личности, на успех в учебно-профессиональной деятельности и самореализацию потенциала личности. Анализируется понимание интеллекта в психологии, подходы к его оценке и значению для человека. Ставится вопрос о роли интеллекта личности субъекта экстремальной деятельности для адаптации и жизнеспособности. Особое внимание уделяется исследованию феноменального интеллекта одного из будущих субъектов экстремальной деятельности, курсанта военного вуза.

*Ключевые слова:* личность, деятельность, интеллект, прогнозирование, прогностические способности, жизнеспособность, адаптация, личность субъекта экстремальной деятельности.

Интеллект является неоднозначно трактуемым понятием в психологии. Одними психологами подчеркивается связь интеллекта с умственными способностями, другими – многовариантность и структурность интеллекта, выделение его видов: практического, эмоционального, математического, технического и т. д. Это не упрощает ситуацию, а делает ее более сложной. Скептический взгляд на интеллектуальные тесты определяет их как тесты, не имеющие практической значимости и связи с реальной успешностью человека в его жизнедеятельности.

тельности. Вариативность тестов на интеллект и тестового материала, заданий подтверждает мысль о сложности и многогранности интеллекта как психологического феномена.

В ряде концепций интеллект связывается со стратегией решения проблем, структурой умственных операций, с когнитивным стилем личности. М. Вертгеймером и В. Келером предпринимались попытки изучить творческие, продуктивные аспекты интеллекта. Существует и такой подход, который находит объединяющий интеллект и способности к «биопсихической адаптации к наличным обстоятельствам жизни» (Краткий психологический словарь, 1998, с. 134) (в частности, Ж. Пиаже). Действительно, интеллект повышает вариативность применяемых методов решения проблем, способов реагирования, делает поведение менее ригидным и свободным от жестких поведенческих схем. Биологические существа, обладающие более высоким интеллектом, успешнее решают поставленные человеком задачи в ходе различных экспериментов, в частности В. Кёлера, и являются более «изобретательными» и в реальных жизненных обстоятельствах. У человека связь интеллекта и жизнеспособности затрагивается в исследованиях его как субъекта деятельности, учебной, учебно-профессиональной и профессиональной. Общеизвестным фактом является связь интеллекта и успешности учебной деятельности. При профессиональной подготовке интеллект играет наибольшую роль на младших курсах, уступая затем по значимости другим профессионально важным качествам, в том числе за счет мотивации и волевых качеств, настойчивости в освоении профессии будущего субъекта профессиональной деятельности. На уровне собственно профессиональной деятельности значение интеллекта определяется как ее общей интеллектуальностью, так и общей структурой личностных качеств субъекта.

В связи с этим представляет интерес связь интеллекта с жизнеспособностью личности. Нельзя обойти стороной такое деление как теоретическое и практическое мышление или «ум», по Б. М. Теплову. «Теоретический ум» (Реан, Кудашев, Баранов, 2006) считается оторванным от реальных ситуаций и делает человека беспомощным в решении задач связанных с быстрым приобретением материальных благ или даже обустройством жилища, обеспечением комфорта. Теоретик считается человеком немеркантильным, оторванным от реальности, склонным к решению абстрактных задач. Интеллект, определяемый с помощью тестовых методик, как правило, измеряет именно такие, «теоретические» способности мышления.

Жизнеспособность в широком понимании представляет собой: «способность человека к преодолению неблагоприятных жиз-

ненных обстоятельств с возможностью не только восстанавливаться, но и выходить из под их воздействия на более высокий уровень развития, используя для этого все возможные ресурсы, способность к жизни во всех ее проявлениях, способность не только существовать, адаптироваться к условиям жизни, но и развиваться» (Махнач, 2017, с. 5). В жизнеспособности выделяют компоненты (Лактионова, 2017а; Махнач, 2017), уровни (Котовская, Бойко, Мосягин, 2017), рассматривается связь с уровнем субъективного контроля и другими личностными характеристиками. Нужно отметить, что жизнеспособность связана с социальными условиями, возрастом, биологическими и физиологическими особенностями человека. Позитивный и негативный стиль мышления также влияют на жизнеспособность, определяя не только жизненные перспективы личности, ее планы, надежды, стремления, но и степень усилий по достижению целей, настойчивость в их преследовании, а также то, как личность противостоит неблагоприятным факторам среды. Кроме этого, мышление каждого человека имеет свои содержательные особенности, какие операции используются, личностные смыслы, отношения. То, как человека понимает ситуацию, насколько он способен адекватно ее оценить, в конечном счете, определяет успешность прогноза и жизнедеятельности. Скорость и точность решения задач гипотетически не может не детерминировать определенные аспекты жизнеспособности.

А. А. Налчаджян предполагает, что различные стратегии адаптации «требуют специфических видов и уровней познавательных процессов» (Налчаджян, 2010, с. 268), вводит понятие «познавательного оператора», который включает в себя разнообразные «правила преобразования». Вероятно, речь идет в первую очередь о специфичности процессов приема, переработки информации и принятия решения. Адаптивное мышление согласно автору подчиняется не столько законам формальной логики, сколько правилам «психологии» (там же). Да, действительно, в ситуациях сложных, требующих немедленного принятия решения при лимите или избытке, неточной, противоречивой информации мышление протекает специфическим образом, и во многом определяется когнитивными и личностными особенностями конкретной личности, а также уровнем подготовки к таким ситуациям. Даже время течет с измененной скоростью, замедляясь и позволяя выполнить необходимые действия (Лебедев, 1989; Пономаренко, 2000). При реагировании на экстремальную ситуацию у ее субъекта стоит выбор реагировать активно, наступательно, или же пассивно, выжидая, Уход, бегство мы также отнесем к пассивным видам реагирования. В первом случае задействуются про-

цессы принятия решения, хотя бы и в свернутом виде, за счет интуиции. Во втором случае при пассивности личности можно указать на роль защитных механизмов — именно они включаются в работу, вмешиваясь в процесс принятия решения, что не всегда, впрочем, является дезадаптивным вариантом поведения. По нашему мнению, жизнеспособный субъект задействует механизмы психологической защиты достаточно редко, только в тех случаях, когда его психика не готова к стрессовой ситуации, или набор когнитивных сфер возможных ситуаций оказывается бесполезен из-за не типичности, невероятности события. Вместе с тем известно, что «Жизнеспособность как интегративная способность к адаптации предполагает достаточную выраженность и широкий репертуар защитных механизмов (отсутствие ригидности и патологически стереотипных защит, возможность интенсивного использования защитных механизмов в период стресса), а также наличие зрелых защит» (Лактионова, 2017б, с. 54). В связи с разной долей участия защитных механизмов в адаптации личности А. А. Налчаджян выделяет полностью защитную адаптацию, полузащитная-полунезащитная адаптация и незащитная адаптация, которая наблюдается при активном и осознанном реагировании на стрессогенную ситуацию. В последнем случае, согласно автору проявляется логическое и «математическое» (Налчаджян, 2010), иначе говоря, образное мышление. Тем не менее, следует указать, что преимущество имеет образное мышление, из-за больших возможностей оперирования имеющейся информации как последовательно, так и одновременно изменяя имеющиеся или возникающие образы. Симультанный образ — «самый емкий» носитель информации, который все больше используется при усложнениях техники, транспортных средств, вооружения. Несомненно, высока роль скорости мышления, при соблюдении правил вывода результата из условий задачи и точности используемых операций.

На роль мышления в жизнеспособности косвенно указывает при анализе ее компонентов А. И. Лактионова «Компонентами жизнеспособности выступают индивидуальные способности человека к сознанию и рефлексии, выступающие в качестве метапроцессуального регулятора его активности — деятельностной, поведенческой, коммуникативной» (Лактионова, 2017а, с. 39). Однако сознание и способность к рефлексии не определяют всего многообразия форм и проявлений мышления. За рамками рассмотрения остаются неосознаваемые процессы, вопросы интуиции. В самом деле, насколько человек принимает решения в своей жизни, порой действительно важные и судьбоносные, оперируя одной лишь логикой, критично рассматривая последствия неверного вывода или поступка? Возмож-

но, что индивидуальные различия жизнеспособности, ее уровня обусловлены и характером принятия решения, доверием или игнорированием своей интуиции. На физиологическом уровне при принятии решения могут доминировать лево- или правополушарные процессы, что связано с характером мыслительных операций. Распространено мнение, что левое полушарие связано с дискурсивным мышлением, а правое – с интуитивным (Грановская, 1988). Наглядно-чувственные образы, возникающие в результате восприятия действительности, содержащиеся в памяти, и создаваемые воображением становятся единицами невербального мышления. Так, невербальной является мыслительная деятельность при решении задач технического характера (в частности, связанных с пространственным расположением, движением деталей механизма). Решение подобных задач обычно не включает вербальных компонентов, по крайней мере, на этапе решения, а не фиксации результата. Доминирование образного мышления у людей «технических», «инженерных» специальностей, шахматистов, художников, скульпторов, композиторов, а также в наших исследованиях было отмечено у будущих субъектов экстремальной деятельности (Забегалина, 2016). Понятия, закрепленные в словах, суждения, умозаключения – как формы мышления, проявления вербального мышления, чаще в процессе деятельности сопровождают ее, а не предшествуют, из-за лимита времени иногда при «размышлении вслух». Разные участки коры участвуют в вербальном и невербальном мышлении. Сложная умственная деятельность задействует и то, и другое, однако доля их участия сильно варьирует. При принятии решения в экстремальных условиях, при лимите времени преимущество имеет образное мышление, за счет больших возможностей преобразования информации и объединения ее в один симультанный образ, который, собственно, и запускает поведенческие реакции человека.

Общий интеллект интегрирует вербальное и невербальное мышление, и тестовый материал составлен таким образом, чтобы задействовать работу обоих полушарий, в этом преимущество методик, определяющих коэффициент интеллекта Г. Айзенка.

Связь адаптации и интеллекта можно рассматривать в нескольких аспектах. Социальный интеллект и социальная адаптация на уровне трактовки понятий и на практике подтверждают свою взаимосвязь. Вербальный интеллект, проявляющийся в умении понять собеседника и подобрать нужные слова, формулировку и социально-психологическая, психологическая адаптация также по наличию тесных взаимосвязей не вызывают сомнения. Сложнее дело обстоит с общим интеллектом и адаптацией личности. Интересный

взгляд на роль адаптации для формирования личности встречается у А. А. Налчаджяна. Самосознание личности, и основные подструктуры личности согласно его мнению формируются под воздействием ряда «повторных адаптаций к типичным повторяющимся ситуациям, своеобразными адаптивными комплексами» (Налчаджян, 2010, с. 290). Не отрицается и роль «жизненных катастроф или внезапных и больших успехов», которые, не имея повторений, все же меняют личность.

У военнослужащих как будущих субъектов экстремальной деятельности жизнеспособность занимая особое место, тесно связана с адаптацией. Каждая сложная ситуация, не только экстремальная по своему характеру задействует собственный субъективный опыт личности, апеллирует к его личностным смыслам, оценивается исходя из представлений о причинах, обстоятельствах и возможных последствиях. Для того чтобы понять текущее поведение субъекта нужно изучать не только саму ситуацию, но и субъектные представления (Ярошук, 2017) о ней. Полное понимание всего комплекса объективных и субъективных факторов, а также характера их взаимодействия и дает в комплексе ту информацию, которая способна обеспечить возможность составления прогноза на будущее поведение в том или ином аспекте жизнедеятельности субъекта, в том числе и будущего субъекта, экстремальной деятельности. Адекватные представления о сущности и особенностях наиболее распространенных и вероятных в определенной сфере экстремальных ситуаций дает возможность не только нивелировать их нежелательные последствия, но и, что более актуально в рамках прогнозирования экстремальной деятельности — предупреждать их возникновение. Наличие экстремальных условий и стрессогенных воздействующих факторов в рамках профессиональной подготовки будущего субъекта экстремальной деятельности способствует значительному повышению жизнеспособности субъекта, развитию адаптивных и прогностических способностей. Личность субъекта экстремальной деятельности обладает качественными особенностями (Забегалина, Белозерова, Чигарькова, 2015), обеспечивающими ее успешность и устойчивость к многочисленным стрессам и напряжениям, связанными с профессией. Существует также определенная закономерность профессионального выбора у военнослужащих с разным уровнем жизнеспособности (Котовская, Бойко, Мосягин, 2017), данная тенденция замечена и на уровне уровня субъективного контроля (Забегалина, 2016).

При изучении интеллекта у будущих субъектов экстремальной деятельности (курсантов высшего военного училища) представилась

возможность не только оценить их уровень интеллекта, но и проследить связь с практической стороной их жизни, с авторитетом среди товарищей, их статусом в коллективе, реальными заслугами и достижениями.

В качестве методик исследования использовались тесты Г. Айзенка на определение коэффициента интеллекта (IQ или КИ, в русскоязычной версии), всего 8 тестов, каждый из 40 заданий (Айзенк, 1996). Согласно Г. Айзенку у студентов университетов «можно ожидать КИ в среднем около 125» и для «получения первой степени или эквивалентного отличия студент, вероятно, должен иметь КИ по меньшей мере от 135 до 140» (Айзенк, 1996, с. 8). Автор методики довольно подробно анализирует связь интеллекта и социального слоя. Наиболее высоким коэффициентом интеллекта, по его мнению, обладают «администраторы и профессионалы высшей квалификации» (Айзенк, 1996, с. 9). Однако не уточняется, насколько обоснована такая жесткая взаимозависимость интеллекта и социального слоя, социального происхождения: общая взаимосвязь между интеллектом и социальным положением выражена довольно сильно, но далека от абсолютности» (там же). Во-первых, выделение администраторов как наиболее интеллектуальной категории вызывает некоторые сомнения: имеются данные, что руководители подчас обладают не только средним уровнем интеллекта, но и средними способностями в деятельности, достигая успеха за счет отсутствия «слабых сторон», трудолюбия, специальных управленческих, коммуникативных способностей, волевых качеств и т. д., а не за счет выдающегося интеллекта. Во-вторых, «низшая» категория в классификации Г. Айзенка рассматривается им в связи с разной выраженностью умственной отсталости, но упускается тот момент, что далеко не все пациенты психбольниц являются умственно отсталыми.

Предположение о различиях в интеллекте представителей различных профессиональных групп также не подтверждается конкретными данными.

Следует отметить, что вербальные и некоторые невербальные задания тестов на интеллект отличаются степенью сложности в русскоязычной версии. Это связано с объективными факторами — большим количеством букв в русском алфавите, по сравнению с европейскими языками, а также большим лексиконом и многозначностью слов. В связи с этим «перебор» вариантов ответа занимает больше времени, а задания содержащие цифры и буквы, в частности где нужно по аналогии проставить «пропущенный» знак иногда буквально ставят в тупик испытуемого — и, отвлекаясь от задания, он задает вопрос: нужно ли учитывать «ё» как самостоятельную гласную или «и крат-

кое» («й»)? Знание алфавита не всегда спасало от таких вопросов, телялось время на решение заданий теста.

Несмотря на все выявленные ограничения, спорные моменты в подходе Г. Айзенка, его тесты интеллекта являются довольно привлекательным методом изучения интеллекта. Связано это с тем, что тестовые задания довольно разнообразны, не вызывают привыкания, не выявлено эффекта тренировки. Да, обладая хорошей памятью можно запомнить найденные в ходе решения ответы, однако процедура предполагает разовое прохождение каждого из восьми тестов. Наличие восьми тестов в методике и позволило установить отсутствие эффекта тренировки. Действительно первый тест вызывал больше вопросов, чем последующие, но заметного прироста коэффициента интеллекта от теста к тесту не замечено (отличие составляло не более 5 баллов).

Интересно отметить, что коэффициент интеллекта, по мнению Г. Айзенка, не может использоваться для прогнозирования будущего успеха (в частности, у детей), более того, он указывает на возможности изменения КИ как в сторону возрастания, так и убывания. Интеллект в итоге оценивается только в настоящем и связывается с сегодняшней социальной ситуацией развития и с сегодняшними успехами. Отсутствие предсказательной силы у коэффициента интеллекта обусловлено наличием большого спектра психологических, социальных, материальных и т. д. факторов. Тем не менее, с нашей точки зрения, интеллект определяет возможности человека при решении задач, в том числе и практического характера – за счет более высокой скорости и вариативности мышления. Интеллект не гарантирует успех в деятельности, но позволяет освоить ее быстрее и на более высоком уровне (при наличии необходимых профессионально важных качеств), следовательно, личность с высоким интеллектом чаще способна достигать успеха, что отражается на ее жизнеспособности.

Время решения каждого интеллектуального теста по Г. Айзенку ограничено – 30 минут. Задания достаточно сложные, предусмотренный вариант оценки успешности предполагает верное решение максимум 32 задач за указанное время. В качестве дополнительной методики использовались числовые ребусы, специально разработанные для людей обладающих коэффициентом интеллекта выше 148 (Рассел, Картер, 1996).

Исследование осуществлялось на добровольной основе, предлагались тесты на интеллект по запросу самого курсанта, и в двух случаях курсантам, имеющим запатентованные изобретения. Общее количество обследованных составило 30 курсантов (юношей) в возрасте 20–22 лет.

Интеллект по данным обследования курсантов в основном колебался в рамках 115–130 IQ, незначительно варьируя от теста к тесту (различия составляли максимум 5 КИ). У пяти курсантов занимающихся шахматами (в том числе имевшие разряд по шахматам) коэффициент интеллекта составлял от 120 до 135 КИ. Имевшие патенты в технической сфере курсанты, показали интеллект 130 и 132 КИ (в среднем, по результатам нескольких тестов). И один случай заслуживает специального анализа, поскольку по своей уникальности напоминает феномен Шерешевского (Лурья, 2007).

### Случай А. Н.

Курсант А. Н. пришел он по рекомендации других курсантов, уже принимавших участие в измерении интеллекта. А. Н. взял тестовый материал, листок и ручку для записи ответов. Пришедшие с ним два курсанта сели по сторонам (в кресло справа и рядом на диване) и внимательно наблюдали за ходом решения, как оказалось затем, чтобы А. Н. «не списал» правильные ответы. А. Н. отвечал быстро, как казалось, едва взглянув на задание. В ходе наблюдения возникло ощущение, что пишет ответы едва ли не наугад. Через 18 минут испытуемый А. Н. отложил тест в сторону и на мой вопрос, почему он не хочет решать тест до конца, ответил: «Скучно». Без особого оптимизма начала проверять правильность решения. Первое, что поразило, — это количество данных ответов — 37, но, по мере проверки, удивление сменилось изумлением — все ответы оказались верными. Так как А. Н. находился под пристальным вниманием сразу троих — двух курсантов и психолога, то было понятно, что о списывании речи не могло быть. Однако пришедшие с ним товарищи никак не могли поверить и стали говорить о том, что А. Н. «натренировался» на решении данных тестов. С психологической точки зрения, это выглядело абсурдным, так как тренировка не может привести к такому поразительному результату. Данный вывод подтверждается тем, что курсанты, признававшие наличие «тренировок», улучшали свой результат максимум на 5 КИ, однако оставалось некоторое сомнение в возможности столь высокой скорости решения тестовых заданий. Нужно отметить, что говорили курсанты о «натренированности» А. Н. больше для того, чтобы внутренне снизить чувство неудовлетворенности их собственными результатами по данной методике (полученными ранее), и чувствовалось, что они уважают А. Н. за высокую успешность решения.

Интерпретировать результат А. Н. по ключу представлялось невозможным. Во-первых, так как максимальное количество очков

по тестам составляет 32, во-вторых, оценки «точные в определенных пределах» (Айзенк, 1996, с. 158) – 22 (за 1 тест), и все тесты по очкам колеблются от 7–11 (нижняя граница) до 19–23. Испытуемый А. Н. набрал 37 очков за 18 минут, что было феноменально.

Интерес исследователя требовал дополнительного изучения. В этих целях были использованы числовые ребусы, предложенные К. Расселом и Ф. Картер для людей с коэффициентом интеллекта не менее 148. Испытуемый А. Н. пришел на новое исследование при первой же возможности, через несколько часов после звонка, так как возлагал надежды на сложность задач. Уровень сложности головоломок в использованном сборнике варьирует от одной до трех «звездочек». Как только испытуемый прибыл, я заняла удобную позицию для наблюдения за его реакциями и ходом решения задач. А. Н. взял числовые ребусы и хотел сразу приступить к решению. На мою просьбу взять лист бумаги и ручку, чтобы фиксировать ответы, откликнулся, однако не воспользовался ими. Уровень сложности был выбран сразу, без малейших колебаний, максимальный. Решение головоломок происходило следующим образом. А. Н. быстро прочитывал задание (про себя) затем поднимал взгляд в «пустоту» без фиксации его на каком-либо объекте и выдавал ответ. Листок и ручка остались невостребованными. Решив с одинаковой скоростью (через 2–3 секунды после прочтения) несколько головоломок максимальной сложности, А. Н. отложил в сторону задачи, оставшийся пустым лист и прокомментировал это неизменным «скучно». Стало понятно, что возможности определить хоть сколько-нибудь точно коэффициент его интеллекта, а если быть точным – предел его умственных способностей не представляется возможным.

В беседе выяснилось, что в школе часто пропускал уроки по той же самой причине – «скучно», но учился хорошо, так как быстро осваивал содержание любых школьных учебников, особенно просто было с математикой, физикой, вообще с точными науками. Поступил в военный вуз, чтобы дисциплинировать себя. Постоянно испытываемая скука для него была вызвана действительно простотой тех задач, с которыми ему приходилось сталкиваться. Школьные учителя не сумели вызвать у него интерес к науке, и юноша направил свои умственные способности на решение жизненных задач. В вузе он быстро стал старшим сержантом, руководил своим курсом, состоявшим из трех учебных групп. В одно из его посещений кабинета психолога мне довелось наблюдать, как А. Н. решает практические задачи. В дверь нетерпеливо постучали, а затем в кабинет забежали и остановились у порога двое подчиненных А. Н. и наперебой начали что-то рассказывать. Он быстро их одернул – «докла-

дывать по одному». Курсанты переглянулись, спрашивая друг друга кому именно излагать случившееся, и уже спокойней доложили своему командиру суть дела. Решение А. Н. принимал так же быстро, как было с головоломкой. Он чуть задумался и через 2–3 секунды отдал необходимые распоряжения, они побежали их выполнять, затем он извинился и спокойно последовал за подчиненными, чтобы контролировать их выполнение. Кроме феноменальной скорости решения и принятия решения, А. Н. отличала привычка контролировать ситуацию и запоминать. Однажды он поинтересовался, есть ли в кабинете одна узкопрофильная методика (он искал ее для брата), получив отрицательный ответ, через несколько дней прислал одного из подчиненных с данной методикой, чтобы пополнить коллекцию тестов в кабинете психолога. При общении с ним и наблюдении за его общением с другими людьми складывается впечатление, что многие при оценке ситуации и принятию решения выглядят рядом с ним как дети рядом с взрослым и что общение для него чаще представляется также делом скучным.

Феноменальный интеллект А. Н. предъявляет высокие требования к оценке КИ в тестах, претендующих на оценку «самых умных на планете» двух процентов населения (Рассел, Картер, 1996). Возможно, требуется новый тип задач, предполагающий не только развитую логику мышления, чувствительную к измененным условиям задачи, делающим ее головоломкой, и критичность, позволяющую «отсекать» неверные ответы (так многие задачи решаются быстрее всего методом исключения). Задачи, предполагающие многовариантность оценки условий и только в ходе решения «вычленяющие» тупиковые ходы способны заинтересовать необходимостью применения правополушарных процессов и чувством неопределенности вплоть до окончательного решения. В качестве примера выступают шахматные задачи. Не случайно именно шахматы считаются самой сложной игрой в мире, вызывающей не только умственное, но и высокое психическое напряжение.

В качестве задач с неопределенным исходом выступают прогностические задачи, разработка которых может носить два направления — задачи общего типа, не предполагающие специальных знаний в какой-либо области, опирающиеся именно на логику и умение вскрывать противоречия, и задачи, требующие профессиональной подготовки. Прогностические задачи способны не только оценивать потенциал человека, но и задействовать его интуицию и предполагают развитие прогностических способностей, которые, в свою очередь, определяются особенностями познавательной сферы, в первую очередь, мышления.

Как известно, два основных критерия, определяющих успешность решения тестов на общий интеллект — скорость решения заданий и верность ответа, определенным образом связаны и со способностью решать стоящие перед человеком задачи. Личность, преуспевающая в учебно-профессиональной деятельности, требующей интенсивной умственной работы, и даже в науке, будет иметь достаточно высокий коэффициент интеллекта, но эта связь не прямо пропорциональна. Обладание феноменальным интеллектом помогает субъекту достичь успеха в сложной умственной деятельности, однако, демотивирует за счет отсутствия задач, вызывающих трудности при решении. Феноменальный интеллект ослабляет мотивацию к учебе, если рядом нет тех, на кого можно равняться, кто обладает более выдающимися способностями и интеллектом. У будущих субъектов экстремальной деятельности с высоким уровнем интеллекта высокие адаптивные способности и жизнеспособность. По-видимому, это связано с профессиональным отбором курсантов, которые проходят жесткую проверку на все качества, обуславливающие в будущем адаптацию и жизнеспособность личности в учебно-профессиональной, а затем и профессиональной деятельности.

## Литература

- Айзенк Г. Дж.* Узнай свой собственный коэффициент интеллекта. М.: Пеликан—АСТ, 1996.
- Грановская Р. М.* Элементы практической психологии. 2-е изд. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1988.
- Дикая Л. Г., Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7—48.
- Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Забегалина С. В.* Прогностические и адаптационные способности как детерминанты жизнеспособности человека // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 356—373.
- Забегалина С. В., Белозерова Л. А., Чигарькова А. В.* Структура личности специалиста, обеспечивающая эффективность деятельности

- в особых условиях // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2015. Т. 21. С. 42.
- Котовская С. В., Бойко И. М., Мосягин И. Г.* Особенности субъективного выбора профессии у военнослужащих с разным уровнем жизнеспособности // Актуальные проблемы медицины: Сборник научных статей Республиканской научно-практической конференции и 26-й итоговой научной сессии Гомельского государственного медицинского университета. Гомель: ГГМУ, 2017. С. 418–420.
- Краткий психологический словарь / Ред.-сост. Л. Я. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. Ростов-н/Д.: Феникс, 1998.
- Лактионова А. И.* Взаимосвязь смысловых образований и рефлексивности с жизнеспособностью человека // Психологический журнал. 2017а. Т. 38. № 5. С. 37–50.
- Лактионова А. И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017б.
- Лебедев В. И.* Личность в экстремальных ситуациях. М.: Политиздат, 1989.
- Лурия А. Р.* Маленькая книжка о большой памяти. Ум мнемониста. М.: Опустошитель, 2017.
- Махнач А. В.* Жизнеспособность человека как предмет изучения в психологической науке // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 4. С. 5–16.
- Налчаджян А. А.* Психологическая адаптация. М.: Эксмо, 2010.
- Пономаренко В. А.* Авиация. Человек. Дух. М.: ИД «Магистр-Пресс», 2000.
- Рассел К., Картер Ф.* Числовые ребусы. Минск: Поппури, 1996.
- Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А.* Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: Прайм-Еврознак, 2006.
- Теплов В. М.* Проблемы индивидуальных различий. М.: АПН РСФСР, 1961.
- Ярошук Д. В.* Психологические особенности представлений военнослужащих об эмоциональной устойчивости личности в экстремальных ситуациях // Семья и личность: проблемы взаимодействия. 2017. № 8. С. 219–230.

## **Intelligence, adaptation and resilience of a future subject of extreme activities: research experience**

*S. V. Zabegalina (Ulyanovsk)*

Ulyanovsk State Pedagogical University

This article shows the relationship between general intellect and capabilities of person to adapt, his resilience. Intellect affects the success, efficiency of life activity, determines the level of aims in solving problems of a theoretical plan. The question is: have the general intellect influence on practical “adaptability” of person, success in professional activities and individual self-realization. In article is analyzed the understanding of intellect in psychology, evaluation and approaches to its value to humans. The issue of the role of the intellect for the personality of the subject extreme activities in adaptation and for resilience is raises. Special attention is given to study, how it turned out, of one of the future subjects of extreme activities (cadet of a military university) with phenomenal intellect.

*Keywords:* personality, intellect, foresight, predictive ability, resilience, adaptation, the personality of the subject extreme activities.

**Часть 3**

**ПРОБЛЕМЫ  
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ  
ПСИХОЛОГИИ:  
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

# Раздел 3.1

## Взаимодействие личности и организации

### Психологическая модель работника в организационной психологии

*А. А. Грачев (Москва)*

*Институт психологии РАН*

Обосновывается психологическая модель работника, расширяющая психологическую модель профессионала, часто используемую в психологии труда. Модель предполагает три измерения работника – мотивация, способности, образ работы, реализующиеся в пяти основных ролях – члена организации, профессионала, руководителя, подчиненного и коллеги.

*Ключевые слова:* психология работника, член организации, профессионал, руководитель, подчиненный, коллега, мотивация, способности, образ работы, организационная культура.

В современной психологии труда и организационной психологии понятие «работник», как правило, используется как понятие аксиоматичное, не требующее особого обоснования. Однако развитие организационной психологии позволяет дифференцировать отдельные аспекты и определять новые аспекты в этом понятии. В этой связи концептуализация понятия «работник» позволяет определить направления исследований в области теоретической и прикладной организационной психологии.

### Основные характеристики работника

В современной науке работник чаще всего понимается как *субъект трудовых отношений*. В этой связи важно заметить, что эта субъектность имеет три аспекта: человек проявляет себя как субъект а) про-

---

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 18-013-00542А.

фессиональной деятельности, б) делового взаимодействия и в) организационной активности.

С точки зрения ролевого подхода, человек, как субъект профессиональной деятельности, проявляет себя как *профессионал*. В деловом же взаимодействии он может реализовать три роли — *руководитель, подчиненный, коллега*. А организационную активность он проявляет как *член организации*.

В своем поведении работник реализует все пять ролей, приоритетность которых определяется как его индивидуально-психологическими особенностями (в первую очередь, мотивацией), так и особенностями организационной культуры.

Общим проявлением работника в реализации всех пяти ролей является *эффективность его работы*. Традиционное понимание эффективности работы характеризуется тем, что эта эффективность зависит от двух характеристик — *мотивации и способностей* (см., к примеру: Handbook..., 1976). Однако развитие психологии труда и инженерной психологии определило значимость третьей характеристики — *когнитивной составляющей работы*, что привело к обоснованию понятий «оперативный образ», «концептуальная модель», «картина мира профессионала». Имеет смысл понимать эту когнитивную составляющую во всех ее проявлениях как *образ работы*.

Следует заметить, что в современной психологии (и не только в ней) используется более широкое, чем способности, понятие компетентности. Однако для обоснования психологической модели работника все-таки продуктивнее использовать именно понятие способностей, представляющее психологическое ядро компетентности.

Итак, можно говорить о трех основных характеристиках работника — его *мотивации, способностях* и *образе работы*. При этом следует учитывать, что среди трех характеристик ведущей является мотивация: именно она определяет использование способностей и формирование образов, включенных в регуляцию поведения работника.

Три эти характеристики имеют основания на более общем уровне — на уровне психологии человека — и, соответственно, представлены в трех основных понятиях — *жизнелюбие* (любовь к жизни), *жизнеспособность* и *картина мира*. В приложении к работнику эти понятия представлены как *трудолюбие, работоспособность* и *картина мира работника*.

## **Мотивация как проявление ориентации человека на работу**

В организационной психологии и психологии труда при обсуждении понятия мотивации принято выделять два ее аспекта — *содер-*

*жательный и процессуальный.* Обсуждение содержательного аспекта мотивации обычно сводится к анализу моделей потребностей, удовлетворенности, соотношения внутренней и внешней мотивации; процессуальный аспект представлен в моделях, описывающих регуляцию поведения работника в определенных рабочих ситуациях.

В одном из последних руководств по организационной психологии (Mitchell, Daniel, 2003) эти аспекты представлены примерно так же, как и в предыдущих изданиях. Можно лишь обратить внимание на два отличия этого руководства от предшествующих. Во-первых, в этом издании мотивация непосредственно связывается с самоэффективностью, которая выступает одним из факторов при выборе работником производственного задания, степени усилий, которые он намерен затратить на выполнение задания. Действительно, представление о своей эффективности может определять уровень притязаний и намерение затрачивать определенное количество усилий на его выполнение. И в этой связи понятно второе отличие современного руководства по организационной психологии – обращении большего внимания на когнитивную составляющую мотивации.

В наших прежних работах (Грачев, 1999, 2008) было обосновано операциональное представление о жизненных ориентациях как *самых общих детерминантах жизнедеятельности человека, определяющих общую направленность жизни человека и реализующихся в конкретных ситуациях его жизнедеятельности.* На основе анализа работ З. Фрейда, Э. Фромма, В. Франкла, А. Маслоу, С. Л. Рубинштейна и др. была определена модель жизненных ориентаций, имеющая прикладной характер и состоящая из трех компонентов – ориентаций на *удовольствие* (дефицитарной), *самореализацию* и *духовные ценности.* Анализ указанных работ, работ по психологии принятия решений, гуманистической психологии показал, что каждая из этих ориентаций имеет свои специфические особенности, которые проявляются в типичном способе реализации жизненной ориентации в типичных ситуациях жизнедеятельности. Это приводит к формированию трех групп соответствующих *мотивационных характеристик личности.*

1. *Дефицитарные:* ориентация на личную выгоду; заинтересованность в удовлетворении материальных потребностей; желание выполнять простую, хорошо организованную, безопасную работу; стремление к благоприятному положению в группе; стремление к признанию, высокой оценке со стороны значимых людей; желание влиять на производственную жизнь; стремление как можно больше отдыхать во время работы, затрачивать меньше усилий.

2. *Самореализационные*: заинтересованность в выполнении сложных, но посильных производственных заданий; стремление выложиться полностью время работы; большая включенность в работу; отношение к работе как к части себя; заинтересованность в интенсивном и глубоком общении с коллегами; проявление широких познавательных интересов в сфере работы.
3. *Духовные*: отношение к работе как к средству для самосовершенствования; видение смысла жизни в работе; переживание чувства долга и высокой моральной ответственности по отношению к работе; стремление оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе; готовность отдать себя работе; жертвовать собой во имя работы.

Модель жизненных ориентаций можно использовать не только для характеристики мотивации работника, но и для определения требований к способностям работника и образу работы.

## **Работоспособность**

Работоспособность имеет две формы: а) проявление жизнеспособности в работе (способности реализовать в работе свои жизненные ориентации), б) соответствие качеств человека требованиям работы (профессионально важные качества).

Первая форма — *способность работника реализовать свои жизненные ориентации* — может быть представлена в трех группах способностей, соответствующих трем жизненным ориентациям.

### *1. Дефицитарные способности:*

- способность обеспечить материальные условия существования;
- способность позаботиться о своем здоровье во время работы;
- способность организовать свою работу по критериям достаточной простоты и безопасности;
- способность установить благоприятные отношения с коллегами, руководителями и подчиненными;
- способность быть успешным и презентировать свою успешность значимым лицам.

### *2. Самореализационные способности:*

- способность адекватно оценить свои потенциалы — практический, когнитивный, коммуникативный;
- способность определить сложные, но посильные производственные задания;

- способность определить познавательный интерес к различным аспектам своей работы;
- способность определить условия для интенсивного и глубокого общения на работе.

### 3. *Духовные способности:*

- способность построить свою рабочую философию;
- способность определить и организовать рабочие условия по критерию самосовершенствования;
- способность определить свое место в общей системе работ и ответственность за личные результаты в этой системе;
- способность оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе.

Вторая форма — *профессионально важные качества* — может быть представлена в виде общих и специальных (соответствующих конкретной профессии) способностей.

*Общие способности работника* в их содержательном аспекте можно определить как *практические, когнитивные и коммуникативные*. В формально-динамическом аспекте эти способности могут быть представлены как системные характеристики поведения (Грачев, 2008), основанные на работах Б.Д. Теплова и В.Д. Небылицына:

- *лабильность* — скорость вхождения работника в освоенный ранее режим работы;
- *устойчивость* — время поддержания оптимального режима работы;
- *подвижность* — скорость смены одного ранее освоенного режима работы на другой, также знакомый;
- *динамичность* — скорость освоения ранее не знакомого режима работы;
- *резистентность* — способность работника сохранять оптимальный режим работы в условиях помех).

### **Образ работы**

Образ работы в рассматриваемом аспекте имеет форму терминального образа, который можно понимать как *предельный образ, связанный с конечными* (терминальными в терминологии М. Рокича) *жизненными ценностями* (Грачев, 2013).

Это понятие имеет не только теоретическую значимость, но и явный методический смысл, который заключается, в первую очередь, в том, что эти образы могут прорабатываться — актуализироваться

(в частности, диагностироваться) и формироваться по определенным критериям.

Образ работы выступает компонентом *картины (образа) мира*, непосредственно связанной с системой жизненных смыслов, ценностных ориентаций человека. В образе работы можно выделить *три значимые составляющие*: а) совокупность представлений работника об основных ценностях, принципах профессиональной деятельности и способах их реализации (*трудовая философия* как проявление образа *идеального*), б) представления работника о *реальных* организации, среде, ситуациях и других работниках, своей профессиональной деятельности, в) составляющая, обеспечивающая *презентацию* этого образа для референтных Других (работников, родных, знакомых, руководителей, подчиненных и т. д.).

Трудовая философия работника проявляется в образе идеальной работы, характеристики которой так же, как и мотивационные характеристики и способности работника, можно вывести из модели жизненных ориентаций работника.

#### *Дефицитарные характеристики:*

- дает возможность удовлетворить материальные потребности работника;
- простая, хорошо организованная, безопасная;
- дает возможности для установления благоприятных отношений с коллегами;
- связана с признанием, высокой оценкой со стороны значимых для работника людей;
- дает возможность личного влияния работника на производственную жизнь;
- дает возможность отдохнуть во время работы;
- дает возможность работать с минимальными усилиями;
- связана с личной выгодой на каждом этапе работы.

#### *Самореализационные характеристики:*

- связана с выполнением сложных, но посильных производственных заданий;
- дает возможность выложиться полностью;
- работа захватывает;
- дает возможность интенсивного и глубокого общения с товарищами по работе;
- связана с широкими познавательными интересами;
- представляет собой часть работника.

### *Духовные характеристики:*

- дает возможности для развития себя, для самосовершенствования;
- связана с переживанием чувства долга и высокой ответственности по отношению к работе;
- дает возможность оказывать бескорыстную помощь товарищам по работе;
- дает возможность отдать всего себя работе;
- связана со смыслом жизни работника;
- дает возможность жертвовать другими интересами во имя работы.

Общие особенности образа работы могут послужить основанием для определения *форм психологической помощи* работнику:

- анализ представлений работника о его основных жизненных ценностях с использованием модели жизненных ориентаций;
- изучение содержания и степени полноты образов типовых ситуаций, организационной среды и Я-концепции работника и в случае необходимости — коррекция соответствующих образов (раскрытие не увиденных до сих пор возможностей ситуаций, среды, собственных возможностей работника, повышение адекватности его Я-концепции);
- обеспечение работника непротиворечивой информацией по значимым для него компонентам среды и ситуаций жизнедеятельности, Я-концепции;
- построение образов типичного и идеального члена организации, организационной философии, организационная диагностика (сравнение реального и идеального состояния организации) по критериям жизненных интересов работника);
- построение программы организационных изменений (организационного развития), включая внедрение, по критериям жизненных интересов работника).

Использование этих форм психологической помощи предполагает их включенность в систему управления и адресовано, в первую очередь, руководителю, который может использовать адресованную ему информацию в двух видах — *технологии и сценария*.

*Технология* представляет собой способ преобразования реально-го в идеальное (решения задачи) на основе алгоритма (предписанного порядка действий) и включает в себя: а) характеристику эталонного и реального состояния объекта, а также методы, позволяющие

получить соответствующую информацию, б) программу, направленную на преобразование реального состояния объекта, а также методы преобразования, в) методы реализации программы преобразования, г) методы оценки промежуточных и конечных результатов.

*Сценарий* лежит в основе сценарного подхода, используемого, в первую очередь, для моделирования слабоформализованных, открытых задач, не имеющих однозначного решения. Эти задачи, пожалуй, составляют основную совокупность задач, решаемых человеком в процессе своей жизни. Способность решать такие задачи лежит в основе социального и эмоционального интеллекта.

Сценарий характеризуется тем, что его основу составляет *сюжет*, задаваемый определенной *темой*; сюжет разворачивается в определенных *сценах* (иногда говорят о картинах) и заканчивается определенным *финалом*. Можно утверждать, что человек как в житейских ситуациях, так и в профессиональной жизни постоянно проектирует и проигрывает сценарии, выступающие в этом процессе фрагментом будущего.

При построении и проигрывании сценария человек может играть несколько ролей: автора (определяет тему и пишет жизненный сюжет), режиссера (готовит сюжет к реализации), актера (проигрывает сюжет), зрителя (воспринимает и интерпретирует сюжет), критика (проводит анализ и оценивает пьесу).

Эти роли, как правило, реализуются в процессе социального взаимодействия и могут предполагать специальную подготовку к использованию их в реальной жизни.

## **Рольевые особенности работника**

### *Проявление основных характеристик работника в его ролях*

Анализ основных характеристик работника позволяет систематизировать особенности работника в виде психологической модели работника, основу которой составляет рольевая специфика этих характеристик, представленная в таблице 1.

Каждая характеристика, как уже говорилось выше, предполагает определение соответствующих методов диагностики и формирования, что выступает специальной задачей. При этом важно, чтобы каждая характеристика включала в себя представление о реальном (типичном) и идеальном (Грачев, 2008).

**Таблица 1**  
Ролевая специфика основных характеристик работника

<b>Роль</b>	<b>Мотивация</b>	<b>Способности</b>	<b>Образ работы</b>
Член организации	Ориентация на организационные ценности, приверженность организации, готовность к гражданственному поведению	Организационные способности (способность оптимизировать организационную среду и организационные ситуации)	Образ организации Образ организационной среды и организационных ситуаций Образы членов организации Образ себя как члена организации
Профессионал	Мотивация профессиональной деятельности, любовь к профессии	Профессионально важные качества	Профессиональная картина мира Концептуальная модель Оперативный образ
Руководитель	Управленческая мотивация	Управленческие способности	Управленческая концепция
Подчиненный	Исполнительская мотивация	Исполнительские способности	Исполнительская концепция
Коллега	Коммуникативная мотивация	Коммуникативные способности	Представление о коллеге Представление о себе как партнере

Существенным фактором, определяющим приоритетность ролей работника, является организационная культура. Это понятие используется специалистами из разных областей знания, каждый из которых выделяет в культуре те характеристики, которые позволяют ему построить модель феномена на языке соответствующей науки.

В типичных «управленческих» определениях организационной культуры в качестве основных ее элементов выделяются разделяемые членами организации нормы и ценности. Характерно в этой группе определений организационной культуры то, что она рассматривается исследователями как фактор организационной эффективности.

В этом отношении примечательна концепция организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна, которые определяют два критерия, характеризующие организационную культуру: а) ось «гибкость и динамизм» – «стабильность и порядок», б) ось «внутренняя ориентация, интеграция и единство» – «внешняя ориентация, дифференциация и соперничество» (Камерон, Куинн, 2001).

Использование этих критериев позволяет авторам определить четыре типа организационной культуры.

1. *Иерархическая культура*: ориентация на стабильность и предсказуемость, соблюдение установленных правил, процедур.
2. *Рыночная культура*: ориентация на высокие производственные результаты, на достижение, на победу в конкуренции.
3. *Клановая культура*: ориентация на благоприятные отношения, на сплоченность, коллективизм.
4. *Адхократическая культура*: ориентация на инновации, изменчивость, развитие.

С точки зрения авторов, в организации представлены все четыре типа культуры, но один из них доминирует.

Если использовать типологию Камерона–Куинна в сочетании с ролевой моделью работника, можно предположить некоторое распределение ролей работника по значимости с позиций основных организационных ценностей в каждом из типов культур (см. таблицу 2).

Видно, что в соответствии с предположением, которое требует проверки, для иерархической культуры будут приоритетны роли руководителя и подчиненного, для клановой – коллеги, члена организации, для рыночной и адхократической – профессионала.

**Таблица 2**

Значимость ролевых позиций работника в соответствии с типом организационной культуры (на 1-м месте – самая значимая)

Тип культуры	Роль работника				
	Член организации	Профессионал	Руководитель	Подчиненный	Коллега
Иерархическая	3	4	1	2	5
Клановая	1/5	4/2	2/4	3/3	5/1
Рыночная	5	1	2	4	3
Адхократическая	3	1	4	5	2

*Примечание:* Первое число перед дробью в клановой культуре представляет модель семьи, характерную для восточных организаций, второе – дружескую модель, часто встречающуюся в российских организациях.

### *Требования к работнику в соответствии с типом организационной культуры*

Использование предложенной модели работника позволяет конкретизировать приоритетные требования к работнику в соответствии с типом организационной культуры и направления работы психолога с *отдельным работником* (есть и другие направления работы психолога в организации).

### *Иерархическая культура*

Ведущая роль руководителя (Командир) в *иерархической* культуре связана с тем, то именно он, в первую очередь, устанавливает правила, регламентирующие поведенческую активность членов организации, а следование этим правилам (подчинение) – залог организационной эффективности. В связи с этим ответственность работника как члена организации в иерархической культуре приобретает форму дисциплинированности. В этом типе культуры дисциплинированность, исполнительность часто предпочтительнее профессионализма, поскольку руководитель лучше знает, что делать, и подчиненному достаточно лишь выполнять его указания. Соответственно, роль горизонтальных связей существенно ниже роли вертикальных.

В связи с этим приоритетными направлениями в работе психолога в рамках иерархической культуры будут диагностика и формирование:

- управленческой мотивации;
- управленческих способностей;
- управленческой концепции;
- исполнительской мотивации;
- исполнительских способностей;
- исполнительской концепции.

### *Клановая культура*

Можно говорить о двух моделях клановой культуры – семейной и дружеской. Семейная модель, в которой основную роль играет членство в данной организации, принадлежность к организации, больше характерна для восточных организаций (Япония, Южная Корея, Тайвань, Китай), а вот для России более характерна модель дружеская, где высока значимость отношений по горизонтали. Соответственно этому, российский работник гораздо больше дистанцируется от начальства, чем от коллег (Грачев, 2016; Культура и поведение..., 2008).

В *семейной модели* в высшей степени выражена приверженность к организации, приобретающая форму приверженности семье, причем эта ориентация характерна как для рядовых членов организации (Дети), так и для руководителей (Отец, Мать). В соответствии с этим основное внимание психолог, работающий в данной культуре, уделяет, в первую очередь, диагностике и формированию:

- ориентации на организационные ценности, приверженности организации, готовности к гражданственному поведению;
- организационных способностей как способностей оптимизировать организационную среду и организационные ситуации;
- образов организации, среды, ситуаций, членов организации (включая себя).

В *дружеской модели* основную роль играют отношения с коллегами, товарищами по работе (Друзья). В связи с этим психолог занимается диагностикой и формированием:

- коммуникативной мотивации;
- коммуникативных способностей;
- представления о коллеге, представления о себе как партнере.

### **Рыночная культура**

В ней, так же как и в адхократической культуре, основная роль работника – роль профессионала. Специфика рыночной культуры в этом отношении состоит в том, что в данном случае это – профессионал,

ориентированный на высокий результат, стимулирующий работника в форме мотивации достижения и обеспечивающий высокую оплату труда. В этой культуре высока роль руководителя (Хозяин), создающего условия для высокопродуктивной работы.

Основные направления работы психолога в рамках данного направления – диагностика и формирование:

- мотивации профессиональной деятельности;
- профессионально важных качеств;
- профессиональной картины мира, концептуальных моделей, оперативных образов;
- управленческой мотивации, управленческих способностей, управленческой концепции.

### *Адхократическая культура*

В этой культуре приоритетность роли профессионала проявляется в ориентации работника не на результат, а, скорее, на процесс (традиционное понимание внутренней мотивации), а в другом аспекте – в интересе к решению сложных задач. Высокая значимость роли коллеги (Содейтель) связана с тем, что в наше время решение сложных задач в организации – командная работа как одна их форм делового взаимодействия.

В этой культуре взаимодействие психолога с работником состоит в диагностике и формировании:

- мотивации профессиональной деятельности (в основном, внутренней);
- профессионально важных качеств, среди которых существенное место занимает креативность;
- профессиональной картины мира;
- мотивации и способностей к деловому взаимодействию;
- представления о себе и коллеге как партнерах по деловому взаимодействию.

### **Выводы**

1. Организационный подход к психологии работника характеризуется моделью, в соответствии с которой он исполняет пять основных организационных ролей – член организации, профессионал, руководитель, подчиненный, коллега.
2. Исполнение этих ролей (организационная эффективность) обусловлена тремя основными характеристиками – мотивацией,

- способностями работника и сложившимся у него образом работы.
3. Исполнение организационных ролей обусловлено как индивидуально-психологическими характеристиками работника, так и особенностями организационной культуры, задающей как приоритетность ролей, так и требования к трем основным характеристикам работника.
  4. Психолог проводит диагностику и формирование мотивации, способностей работника и его образа работы с учетом особенностей организационной культуры.

## **Литература**

- Грачев А. А.* Жизненные ориентации как детерминанты жизнедеятельности // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1999.
- Грачев А. А.* Психологическое проектирование производственной организации. СПб.: Институт практической психологии, 2008.
- Грачев А. А.* Терминальный образ в психологическом проектировании организации // Знание. Понимание. Умение. 2013. № 3. С. 235–243.
- Грачев А. А.* Психологический подход к организационной культуре: производственная эффективность и жизненные ориентации работника // Ананьевские чтения – 2017: Преемственность в психологической науке: В. М. Бехтерев, Б. Г. Ананьев, Б. Ф. Ломов: Материалы Международной научной конференции / Отв. ред. Л. А. Головей, А. В. Шаболтас. СПб.: Айсинг, 2017. С. 339–340.
- Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
- Культура и поведение в организации: российский опыт / Отв. ред. С. П. Дырин, А. Л. Журавлев, Т. О. Соломанидина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН»–Изд-во «Институт управления», 2008.
- Handbook of industrial and organizational psychology / Ed. M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally and Co., 1976.
- Mitchell T., Daniel D.* Motivation // Handbook of Industrial and Organizational Psychology / Ed. W. C. Borman et al. N. Y.: John Wiley & Sons Inc., 2003. P. 225–254.

## **A psychological model of employee in organizational psychology**

A. A. Grachev (Moscow)

Institute of Psychology of RAS

The psychological model of the worker expanding the psychological model of the professional which is often used in psychology of work is proved. The model assumes three dimensions of the employee-motivation, abilities, way of work, implemented in five main roles – a member of the organization, a professional, a manager, a subordinate and a colleague.

*Keywords:* employee psychology, member of the organization, professional, manager, subordinate, colleague, motivation, abilities, way of work, organizational culture.

## Система ордерной диагностики организационной культуры

*Л. Н. Аксеновская*

*Саратовский национальный исследовательский государственный  
университет имени Н. Г. Чернышевского, г. Саратов*

В статье представлена авторская система социально-психологической диагностики организационной культуры. Диагностическая система разработана в рамках ордерного подхода к социально-психологическому изучению организационной культуры (ОК). ОК рассматривается как сложный социально-психологический порядок организационно-правленческих взаимодействий, конституируемых и регулируемых подсистемами этических смыслов участников взаимодействия. Ордерная модель ОК включает в себя три субордера («семейный», «армейский» и «церковный»), которые порождаются в результате управленческого взаимодействия. «Семейный» субордер обеспечивает эмоционально-ценностное единство организации, «армейский» — целевое единство организации, «церковный» — смысловое единство организации. Для каждого уровня организационно-культурной системы разработаны по две методики диагностики (всего шесть методик): *для уровня личности лидера* организации используются методики а) оценки субордерного типа личности лидера и б) сотериологическая оценка уровня развития лидерских качеств; *для уровня управленческой команды* используются методики а) диагностики системы управления и б) диагностики управленческих компетенций членов команды; *для уровня организации* используются методики а) оценки степени выраженности субордеров ОК и б) оценки степени сформированности субордеров ОК. Показано, что методики могут применяться все вместе или выборочно в зависимости от задачи исследования. Дана характеристика особенностей ордерной диагностики, обусловленная ее качественной направленностью (диалоговой режим, обучающая функция и т. д.).

*Ключевые слова:* организационная культура, ордерный подход, диагностика, субордер, система ордерной диагностики, опросный лист.

## **Введение**

Развитие организационно-культурной тематики в рамках организационной психологии и близких к ней по предмету и задачам областях психологического знания традиционно имеют два измерения — исследовательское и практическое.

Усложнение условий экономической деятельности в нашей стране в последние годы, вызванное в значительной степени политическими и макроэкономическими обстоятельствами, одним из следствий имеет активизацию интереса руководителей государственных и частных организаций, а также организаций со смешанной формой собственности, к организационной культуре как нематериальному ресурсу реагирования на ухудшение условий деятельности и *sui generis* точку опоры в перепроектировании систем управления организациями для решения возникших проблем и задач. Очевидной причиной такого внимания к возможностям управления организационной культурой является ее относительный финансовый «нейтралитет»: работа с организационной культурой, как правило, не требует крупных вложений, сопоставимых с вложениями в закупку нового оборудования или в широкомасштабную рекламу продукции. Ставка в этом случае делается на работу с психологическими ресурсами сотрудников организации, активизация и мобилизация возможностей которых приводит закономерным образом и к снижению затрат (бережливое отношение к ресурсам организации, снижение брака и т. п.), и к созданию и внедрению новых эффективных решений для различных сфер деятельности организации. Особенно полезными оказываются в данных условиях диагностические системы «двойного назначения» — способные одновременно давать оценку диагностируемой системе и осуществлять ее изменение в желательном направлении. К классу таких диагностических систем относится и ордерная диагностика организационной культуры.

*Целью* статьи является представление результатов разработки целостной системы социально-психологической диагностики организационной культуры на базе ордерного подхода. Элементы этой системы в виде отдельных комплексов методик применялись в проектах по ордерной диагностике организационной культуры в организациях Саратовского региона и Поволжья трижды только в течение недавнего времени (2017–2018).

## **Общая характеристика ордерного подхода к социально-психологической диагностике организационной культуры**

Ордерная диагностика организационной культуры изначально формировалась в рамках качественного подхода. Качественная стратегия исследований предполагает такие виды исследовательского дизайна как *кросс-секционный дизайн* (качественные интервью, фокус-группа, качественный контент-анализ документов, связанные с одним событием или определенным промежутком времени), *кейс-стади* (этнографический метод, качественное интервью одного конкретного случая, в том числе и конкретной организации). Позднее, после того как ордерная опросная методика была валидизирована для количественных исследований (Глухова, Аксеновская, 2016; Smirnova, Aksepnovskaya, 2017), некоторые исследователи стали применять количественную стратегию исследования в рамках ордерного подхода и те же самые виды дизайна исследования, но с другими типичными формами: кросс-секционный дизайн (опросное исследование, структурированное наблюдение), кейс-стади (исследование одного конкретного случая). Новой тенденцией является использование *сравнительного дизайна* (сравнение двух или более случаев при количественной стратегии исследования, применение этнографических методов и качественного интервью по двум и более случаям при качественном исследовании) (Нестерова, 2017) (подробно данные типы дизайна описаны Э. Белл, А. Брайменом, 2012).

Система ордерной диагностики организационной культуры развивается на основе социально-психологической модели организационной культуры, моделиобразующим параметром которой является управленческое взаимодействие. В рамках ордерного подхода выделяются три основные модели управленческого взаимодействия, каждая из которых имеет в основе свою этико-смысловую матрицу, реализуется по определенному алгоритму и выполняет определенную функцию. Соответственно, каждая из моделей управленческого взаимодействия формирует свой аспект организационной культуры (субордер целостного ордера/порядка организационной культуры). Модели имеют метафорическую маркировку, которая помогает руководителям ориентироваться в смысловом пространстве задач, решаемых самими руководителями и организационной культурой в целом. Представим в таблице ордерную структуру организационной культуры.

Все три аспекта (субордера) организационной культуры одновременно присутствуют в структуре целостного социально-психологи-

**Таблица 1****Ордерная структура организационной культуры**

<b>Модель управленческого взаимодействия</b>	<b>Порождаемый тип организационной культуры (субордер)</b>	<b>Функция субордера</b>
«Родительская»	«Семья»	Эмоционально-ценностное единство организации
«Командирская»	«Армия»	Целевое единство организации
«Пастырская»	«Церковь»	Смысловое единство организации

ческого ордера организационной культуры, однако часто имеют разную степень выраженности. Причиной того, что субордера бывают выражены неодинаково является несбалансированность применения моделей управленческого взаимодействия лидером организации (например, если он чаще использует «командирскую» модель управленческого взаимодействия, чем две других или наоборот).

Помимо трех аспектов (субордеров) организационной культуры («семья», «армия», «церковь»), ордерная модель организационной культуры включает в себя информацию о трех основных уровнях организационно-культурной системы. Это уровни *личности* лидера организации, управленческой *команды* и *организации*. Полное описание уровневой структуры организационной культуры в ордерном подходе включает 12 основных уровней (критерием выделения уровней организационной культуры является уровень развития лидерских качеств руководителя организации).

Диагностика организационной культуры в ордерном подходе строится на модели организационной культуры и учитывает как уровни организационно-культурной системы (личность, команда, организация), так и субордерные характеристики личности, малой группы (команды) и большой группы (организации).

Каждому уровню соответствует свой набор диагностических инструментов. На сегодняшний день завершено формирование первой версии целостной системы ордерной диагностики организационной культуры. Система включает три ранее упомянутых уровня и 6 диагностических методик (по 2 методики для каждого уровня).

В настоящее время наиболее известны и используются в ордерных исследованиях организационной культуры методики ордерной диагностики организационной культуры на двух уровнях из трех: *на уровне организации* («Диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры» и «Диагностика степени сформированности субордеров организационной культуры»), а также

**Таблица 2**

Система ордерной диагностики организационной культуры

Уровень организационно-культурной системы		Название диагностического инструмента	Назначение диагностического инструмента
1	Организация	«Диагностика степени выраженности субордеров организационной культуры»	Количественная оценка сбалансированности субордеров (аспектов) организационной культуры
		«Диагностика степени сформированности субордеров организационной культуры»	Оценка качественных характеристик субордеров (аспектов) организационной культуры
2	Управленческая команда	«Диагностика системы управления»	Оценка уровня сформированности основных подсистем системы управления и знания ее элементов членами управленческой команды
		«Диагностика управленческих компетенций»	Оценка уровня сформированности управленческих компетенций у членов команды и субордерного типа их реализации
3	Личность руководителя (лидера)	«Диагностика ордерного типа личности лидера»	Оценка выраженности субордерных характеристик в личности лидера/руководителя
		«Сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств руководителя»	Оценка качественного состояния уровня развития лидерских качеств

на уровне личности лидера организации («Диагностика ордерного типа личности лидера» и «Сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств руководителя»). Менее известны методики ордерной диагностики организационной культуры на уровне управленческой команды, которые появились позднее. Однако без всего комплекса этих методик нельзя обеспечить системную социально-психологическую диагностику организационной культуры предприятия или учреждения.

### **Особенности ордерной диагностики организационной культуры**

Ордерная диагностика организационной культуры имеет ярко выраженные особенности по сравнению с другими диагностическими инструментами, использующимися организационными психолога-

ми для оценки состояния организационной культуры. Основными из них являются следующие:

- 1) Ордерная диагностика по своему характеру является способом *самообследования* организации и выполняется в режиме *самооценки* и сопоставления полученных самооценок друг с другом. Следовательно, психолог имеет дело с субъективной реальностью членов организации, объективные закономерности и объективные характеристики которой он устанавливает путем сравнительного анализа, наблюдения и других дополнительных приемов сбора и анализа информации.
- 2) Важная особенность ордерной диагностики, система которой складывалась в ходе ордерных проектов по изменению организационной культуры организаций, заключается в ее глубокой интегрированности в процесс организационных изменений. Способ организации информации в опросных листах и заполнение этих листов в режиме диалога с проводящим опрос психологом, как и вся сопровождающая эту процедуру беседа, по своей сути является способом *обучения* сотрудников ордерному подходу к осуществляющимся в организации изменениям. Композиция, структура, терминология и содержательные элементы системы ордерной диагностики нацелены на формирование совершенно конкретных параметров восприятия проводимых изменений и соответствующих им ожиданий у сотрудников организации, которые вместе с психологом осваивают «язык» ордерного подхода, на базе которого строится система управления организационной культурой в организации. Соответственно, ордерная диагностика организационной культуры является одновременно методом оценки состояния культуры и методом ее изменения в ходе диагностики, которую можно назвать обучающей.
- 3) Опросные листы всех методик используются как «карта» для проведения диагностической беседы с экспертами и сопровождающего беседу наблюдения. Опросные листы не раздаются респондентам для самостоятельного заполнения, как это делается при анкетировании. Результат подсчитывается вместе с участником диагностики и обсуждается.
- 4) Опросные листы могут подвергаться специальному редактированию для приведения используемой терминологии и речевых оборотов в листах в соответствие с реалиями исследуемой организации и ее культурой (например, слово «предприятие» может быть заменено на «научная группа» и т. п.).

- 5) В начале совместной работы с респондентом (экспертом) психолог коротко рассказывает об ордерной модели организационной культуры и показывает, как в опросных листах отображены параметры трех субордеров. Респондент (эксперт) может задать свои вопросы о сути ордерной модели организационной культуры, высказать свое мнение, уточнить процедурные детали.
- 6) В ходе беседы психолог и респондент (эксперт) задают друг другу вопросы, уточняют смысл утверждений из опросных листов, приводят друг другу примеры, поясняющие смысл высказываний обоих участников процедуры и оценок респондентов (экспертов). Психолог делает пометки по результатам обсуждения на своем экземпляре опросных листов, которые впоследствии использует при обработке и анализе полученных результатов. Участник диагностики может пересматривать свои оценки в ходе диагностической процедуры, обосновывая вносимые изменения в ходе беседы.
- 7) При сборе информации в ходе заполнения опросных листов и их последующей обработке учитываются: а) числовые значения, б) комментарии к данным оценкам, в) результаты наблюдения в ходе беседы.
- 8) Числовой подсчет носит вспомогательный характер. В качестве примера достаточно привести случай, когда респондент (программист по специальности) сказал, что не будет пользоваться шкалой от 0 до 10, поскольку «в принципе пользуется шкалами только до 7 баллов». Точность оцениваемой информации обеспечивается точностью фиксации и представления всех получаемых данных в ходе заполнения опросных листов в виде комментариев респондентов и данных наблюдения психолога.
- 9) Опрос одного респондента по одной методике может занимать до 2 часов. Поэтому психолог должен позаботиться об отсутствии ограничений по времени у респондента на период диагностики и о создании удобных условий для разговора (чай/кофе, спокойная обстановка).
- 10) Обработка опросных листов также занимает довольно много времени и представляет собой кропотливую работу по описанию и анализу собранных данных, комплекс которых представляет числовые показатели и вербальные описания конкретных случаев из повседневной практики, рассуждения респондентов и данные наблюдения.
- 11) Количество респондентов из одной организации может быть разным для различных уровней организационно-культурной

системы. Так, для примера, укажем, что на 1-м уровне системы (лидер организации), как правило, находится один человек, который и является ключевой фигурой процесса культуротворчества и поставщиком «ключевой информации» (Вейк, 2015). На 2-м уровне это может быть от 1-го до 30 (и больше) человек, на третьем – 30–80 человек, а на 4-м уровне (исполнительском) это могут быть тысячи человек. Для ордерной диагностики считается достаточным сделать вертикальный срез организационно-культурной системы, взяв по одной «пробе» на каждом уровне (для каждого структурного подразделения на 3-м и 4-м уровнях) и сравнить межуровневые «пробы» между собой для выявления рассогласований между этико-смысловой системой лидера и его сотрудников. Более полно и тщательно проводится диагностика управленческой команды. Также есть опыт диагностики полного состава рабочей (кросс-функциональной) команды, т. е. целесообразность увеличения масштаба ордерной диагностической процедуры определяется ее необходимостью для организации. В ряде случаев, когда есть необходимость включить в диагностический процесс большое количество участников, применяются компьютеризированные версии ордерных методик. Но и в этом случае необходимо делать дополнительные подробные обследования, выбирая для личного общения с психологом отдельных респондентов.

- 12) По результатам диагностики психолог составляет отчет для руководителя организации и вместе с ним готовит и проводит групповую дискуссию с участниками диагностической процедуры для выработки согласованной стратегии изменения ордерных параметров организационной культуры.

Таким образом, от начала и до завершения ордерной диагностики в организации, работа по оценке существующего состояния (СС) организационной культуры и по планированию изменений в желательном состоянии (ЖС) носит максимально открытый для участников процедуры характер и максимально включает их в процесс осмысления особенностей организационной культуры, делая их компетентными разработчиками и менеджерами процесса изменения организационной культуры.

Как пишет К. Вейк, 50% исследований, связанных со смыслопроизводством в организациях – это качественные исследования (Вейк, 2015, с. 263). Они требуют больших временных затрат и высокой квалификации исследователя в области «живой» коммуникации и интерпретативного мастерства.

*Проблема валидации* ордерных инструментов на сегодняшний день решается двумя способами. Первый связан с преимущественным использованием ордерной диагностики в рамках ордерных проектов по изменению организационной культуры. Он предполагает долгосрочную погруженность психолога в организационно-культурную среду и, соответственно, возможность наблюдать в течение длительного времени различные ситуации, которые уточняют данные диагностики. Такой способ полностью соответствует существующим стратегиям валидации качественных методов исследования в психологии и соотносится с такими стратегиями как «длительное погружение» и «стабильное наблюдение». Также в обязательном порядке в ордерной диагностике присутствует стратегия «проверка участниками», поскольку психолог и респондент обсуждают с самого начала и процедуру исследования, и его результат. При анализе полученных данных используется стратегия триангуляции, связанная с сопоставлением ордерного подхода с другими социально-психологическими подходами к изучению организационной культуры. Подробнее о стратегии валидации качественных исследований в психологии можно прочитать в работе О. Т. Мельниковой и Д. А. Хорошилова (Мельникова, Хорошилов, 2015).

Второй способ был применен в ходе исследования моделей организационно-культурного взаимодействия, предпринятого нами совместно с доктором физико-математических наук, профессором О. Е. Глухой (Глухова, Аксеновская, 2016). В результате исследования были взаимно валидизированы данные количественной диагностики организационного взаимодействия в рабочей группе (методика DEF О. Е. Глухой) и данные качественной ордерной диагностики, подтвердившие друг друга. Классическая работа по количественной валидации ордерной методики оценки степени выраженности суббордеров организационной культуры была проделана А. Ю. Смирновой (Smirnova, Aksenovskaya, 2017) и подтвердила количественную валидность методики.

Что касается перспектив интеграции качественной ордерной диагностики с количественными подходами, то следует отметить, что такой опыт (опыт количественной валидации) также существует. Речь идет об исследовании К. С. Нестеровой (Нестерова, 2017). В настоящее время трудно оценить целесообразность и перспективность дублирования ордерной диагностики в рамках количественной парадигмы. Однако в исследовательских (не практических) целях такая работа имеет смысл и проводится.

Рассмотрим подробнее методики, входящие в состав представляемой системы (Аксеновская, 2016).

## **Ордерная диагностика организационной культуры: уровень организации**

### *Методика диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры*

Описание *концептуальной модели*, лежащей в основе диагностической процедуры (тезисы):

- 1) Организационная культура — это сложный социально-психологический порядок организационно-управленческих взаимодействий, регулируемых смысловыми системами участников взаимодействия.
- 2) Этот порядок задается двумя параметрами: а) доминирующим типом управленческого взаимодействия («родительским», «командирским», «пастырским») и б) структурой социально-психологического механизма порождения организационной культуры (культура—социальное взаимодействие—отношения—избирательные психологические связи—потребности и восприятие (оценка, убеждение)—смысл).
- 3) Целостная структура сформированной организационной культуры содержит в себе три пропорционально развитых субордера: «семейный» (33%), «армейский» (33%), «религиозный» (33%). Структура и содержание каждого субордера и организационной культуры в целом задаются моделями управленческого взаимодействия («родительской», «командирской», «пастырской»).

Общая схема диагностики в данном случае включает в себя четыре уровня:

- 1) уровень личности лидера организации (выявление базовых параметров стандарта корпоративной культуры);
- 2) уровень генерального директора предприятия;
- 3) уровень управленческой команды предприятия (руководители филиалов и отделов);
- 4) уровень исполнительского персонала отделов.

Сущность применения методики состоит:

- а) в диагностике каждого уровня по двум позициям («как есть» и «как должно быть»),
- б) в сравнении результатов полученных на каждом уровне между собой и выявлении рассогласований с эталоном (1-й уровень),
- в) в разработке мер по сближению позиций 2—4 уровней с позицией (видением/культурой) лидера.

*Структура методики.* Методика состоит из шести опросных листов:

- 1) *функциональный смысл деятельности* руководителя (о чем заботится руководитель и в какой степени: о людях, о результатах производственной деятельности, о соответствии умонастроения и поведения членов организации принятым ценностям и правилам);
- 2) *убеждения* (об организации, об отношении к организации, об отношении организации к сотруднику, об отношении к работе, об отношении к вышестоящим руководителям, об отношении к коллегам, об отношении к подчиненным, об отношении к организационным правилам);
- 3) *доминирующая в организации модель управленческого взаимодействия* (руководители – подчиненные);
- 4) *психологический климат* (вклад каждого субордера в климат);
- 5) *взаимодействие руководителей* между собой;
- 6) *доминирующий субордер*.

*Цель* диагностики: выявить степень выраженности каждого субордера корпоративной культуры и ее содержательное наполнение:

- а) на уровне лидера (председатель Совета директоров);
- б) на уровне генерального директора;
- в) на уровне сотрудников.

Для этого необходимо:

- а) сравнить полученные результаты между собой;
- б) выявить совпадения и рассогласование в культурных стандартах;
- в) наметить пути ликвидации рассогласований с уровнем культуры лидера.

*Процедура диагностики.* В каждом листе необходимо оценить по шкале от 0 до 10 утверждения, относящиеся к одному из трех базовых субордеров по двум позициям – существующее состояние (СС) и желательное состояние (ЖС). Для листов № 5 и № 6 также имеются дополнения в виде утверждений, относящихся к субодерным миксам (переходным состояниям между основными субордерами). Опросные листы заполняются психологом в процессе беседы с сотрудником организации. Комментарии, которые дает сотрудник, учитываются при обработке результатов. Сама обработка результатов производится путем простого сложения цифровых значений. Для каждого субордера определяется сумма баллов, свидетельствующая о степени выраженности субордера. Каждая сумма цифр переводится в про-

центы. Проценты более наглядно показывают долю субординатора в целостном социально-психологическом порядке организационной культуры, в то время как баллы оказываются более «чувствительными» к обнаружению изменений в желательном состоянии организационно-культурной системы. Полученные цифровые данные должны подкрепляться результатами интервью, бесед и наблюдения.

Ниже представлен фрагмент заполненного лидером организации опросного листа № 1.

**Таблица 3**

Опросный лист № 1: «Функциональный смысл деятельности»

№ п\п	В настоящее время (СС)	Балл	Должно быть (ЖС)	Балл
I. Руководители заботятся прежде всего:				
а)	О сотрудниках	6	О сотрудниках	6
б)	О результатах производственной деятельности	7	О результатах производственной деятельности	10
в)	О соответствии умонастроения и поведения сотрудников имеющимся на предприятии целям, ценностям и правилам	1	О соответствии умонастроения и поведения сотрудников имеющимся на предприятии целям, ценностям и правилам	10
г)	Как о сотрудниках, так и о результатах их деятельности	6	Как о сотрудниках, так и о результатах их деятельности	6
д)	Как о результатах деятельности, так и о соответствии умонастроения и поведения сотрудников имеющимся у предприятия целям, ценностям и правилам	2	Как о результатах деятельности, так и о соответствии умонастроения и поведения сотрудников имеющимся у предприятия целям, ценностям и правилам	10
е)	Другое	—	Другое	—

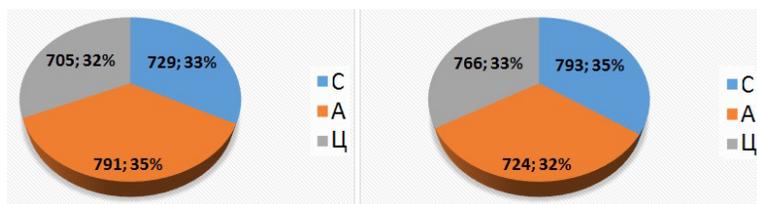
Из примера видно, что буквами (а, б, в) маркированы субординатора организационной культуры («семья», «армия», «церковь»). Респондент знает значение буквенных обозначений и свои оценки для существующего состояния (СС) и желательного состояния (ЖС) сопровождает рассуждениями, примерами и аргументами.

Результат заполнения опросных листов подсчитывается вместе с респондентом и визуализируется в форме таблицы или диаграммы. В примере ниже представлен результат визуализации результатов групповой диагностики организационной культуры научной группы.

**Таблица 4**

Результаты ордерной диагностики степени выраженности субордеров организационной культуры (*уровень НГ в целом*)

а) выраженность субордера «семья»		
СС	729	32,77%
ЖС	793	34,73%
б) выраженность субордера «армия»		
СС	791	35,55%
ЖС	724	31,71%
в) выраженность субордера «церковь»		
СС	705	31,68%
ЖС	766	33,56%



**Рис. 1.** Выраженность субордеров: общий результат НГ (Глухова, Аксеновская, 2016, с. 78)

*Методика диагностики степени сформированности субордеров организационной культуры*

Очевидно, что выраженность субордера в структуре целостного ордера организационной культуры еще ничего не говорит о его сформированности и развитости. Анализ имеющихся в нашем распоряжении данных позволяет утверждать, что критерием сформированности *эмоционально-ценностного единства* организации является такой социально-психологический эффект как взаимное *доверие* друг к другу всех участников организационно-управленческого взаимодействия. В логике «семейной» метафоры доверие интерпретируется как позитивное переживание межличностных и внутригрупповых отношений в диапазоне от чувства безопасности («не причинят вреда» – физического, психологического, репутационного) до чувства защищенности («помогут в случае необходимости»).

Критерием сформированности *целевого единства* организации является такой социально-психологический эффект как *уверенность*. В логике «армейской» метафоры уверенность интерпретируется как позитивное переживание достижимости поставленной цели и своей безусловной способности внести вклад в достижение цели. Именно уверенность определяет уровень мотивированности и этот неожиданный факт требует дополнительных исследований.

Критерием сформированности *смыслового единства* организации является такой социально-психологический эффект применения ордерной технологии как *вера*. Вера интерпретируется в логике «церковного» субордера как позитивное переживание абсолютного и вдохновляющего принятия образа мыслей и образа действий своей организации и себя в ней, как своего рода знак равенства между собой и своей организацией, возвышающего обе стороны.

**Таблица 5**

Результаты формирования субордеров и критерии

№ п/п	Субордер	Результат формирования субордера	Критерий сформированности субордера
1	«Семья»	Эмоционально-ценностное единство организации	Доверие (членов организации к ее руководству и руководителям к сотрудникам)
2	«Армия»	Целевое единство организации	Уверенность (в своей способности достичь поставленных целей)
3	«Церковь»	Смысловое единство организации	Вера (в правильность ценностей организации, ее целей и способов их достижения)

Таким образом, возникает триада «доверие—уверенность—вера», которая позволяет ориентироваться при оценке результативности формирования субордеров организационной культуры в проектах по изменению организационной культуры на базе ордерного подхода.

Назначение методики состоит в том, чтобы оценить степень сформированности каждого субордера организационной культуры («семья», «армия», «церковь»). Критериями оценки степени сформированности субордеров выступают такие социально-психологические эффекты как *доверие* (для субордера «семья»), *уверенность* (для субордера «армия»), *вера* (для субордера «церковь»).

Изменение организационной культуры в ордерном подходе связано с развитием каждого из трех субордеров. Эта работа осуществляется поэтапно. Первый этап – формирование «семейного» субордера. Основным результатом формирования «семейного» субордера

является достижение эмоционально-ценностного единства членов организации. Получаемым социально-психологическим эффектом от достигнутого состояния эмоционально-ценностного единства является *доверие* членов организации друг к другу и к организации в целом. Второй этап предполагает формирование «армейского» субордера и достижение целевого единства членов организации как основного результата реализации второго этапа технологии. Возникающим социально-психологическим эффектом является *уверенность* членов организации в своей способности справиться с поставленными задачами и достичь поставленной цели. Третий этап направлен на формирование «церковного» субордера. Результатом является сформированное смысловое единство членов организации, а главным социально-психологическим эффектом оказывается *вера* в правильность целей организации, ее ценностей и методов получения результата.

Таким образом, возникающие социально-психологические эффекты используются в качестве критериальной базы для оценки степени сформированности субордера: субордер успешно сформирован, если возникает социально-психологический эффект (доверие, уверенность, вера). Работа по формированию субордера не считается успешной, если социально-психологический эффект не возник.

*Структура методики.* Диагностическая методика имеет стандартный для ордерных диагностических инструментов дизайн. Это опросные листы, которые заполняются психологом в ходе беседы с респондентом. Соответственно, при обработке полученных материалов в результат включаются данные наблюдения психолога и комментарии респондента, полученные в ходе беседы.

Методика включает в себя три опросных листа, каждый из которых предназначен для оценки одного из трех субордеров. Опросный лист включает 2 части (люди и элементы культуры) и четыре соответствующих блока: лидер, менеджеры, сотрудники и элементы организационной культуры. Полученные показатели распределяются по шкале (на примере «семейного» субордера): «*доверяю*»—«*скорее доверяю, чем нет*»—«*скорее не доверяю, чем да*»—«*не доверяю*». Успешно сформированным субордером является субордер, чья интегральная оценка на шкале от 0 до 100% расположена в диапазоне 90–100% («*доверяю*»/«*уверен*»/«*верю*»).

Процедура опроса предполагает заполнение всех трех листов в беседе психолога с одним респондентом, с целью получения информации от респондента о характеристиках членов организации, реализующих этические смысловые программы «семейного» субордера (1-й опросный лист), «армейского» субордера (2-й опросный

лист) и «церковного» субордера (3-й опросный лист). Характеристики (главным образом, отношенческие), могут быть скорректированы психологом – исследователем путем обсуждения с сотрудниками организации ключевых характеристик организационного «уклада» («семейного», «армейского», «церковного»).

*Схема диагностики.* Схема диагностики имеет четыре уровня, позволяющие получить «вертикальный» срез состояния организационной культуры с точки зрения качественных характеристик, выявляемых внутри каждого уровня, и качественных характеристик, получаемых в результате сопоставления всех уровней между собой. Первый уровень представлен лидером организации (в бизнес-организации это, как правило, собственник), второй уровень представлен ключевым топ-менеджером (например, наемный генеральный директор), третий уровень – это уровень членов управленческой команды, подчиняющихся топ-менеджеру, четвертый уровень – представители исполнительского персонала. В небольших организациях количество уровней может быть существенно меньше, поэтому важно реализовывать принцип уровневости в ордерной диагностике и обеспечивать сравнительный анализ результатов, полученных на каждом из имеющихся уровней.

Особенностью данной методики является наличие уровневой композиции внутри самого опросного листа: это три социально-психологических уровня организационной системы («наш лидер», «наши менеджеры», «наши сотрудники») и блок оценки респондентом культуральных характеристик или культуральных элементов субордера (для каждого опросного листа он представлен собственным набором).

Каждое утверждение в опросных листах подлежит оценке с двух позиций: как есть на данный момент (существующее состояние – СС) и как хотелось бы, чтобы было (желательное состояние – ЖС). Оценка каждого утверждения осуществляется при помощи шкалы от 0 до 10 баллов. 10 баллов – максимально высокое значение.

*Процедура диагностики.* При заполнении опросного листа сотрудник организации может задавать уточняющие вопросы, делать пометки на полях своего экземпляра опросных листов. После представления всех числовых значений, психолог и сотрудник вместе суммируют полученные баллы в каждом листе и обсуждают результат. Полученные результаты сравниваются между собой: 1) по существующему и желательному состоянию для каждого уровня в каждом опросном листе; 2) между уровнями в каждом опросном листе (лидер, менеджеры, сотрудники); 3) между всеми опросными листами («семья», «армия», «церковь»).

## Обработка результатов

Оценка степени сформированности каждого субордера осуществляется при помощи процентной шкалы:

- 1) доверие как социально-психологический эффект сформированности эмоционально-ценностного единства членов организации (и, следовательно, сформированности «семейного» субордера) констатируется при показателе 90–100% (в нашем примере с первой строкой 100% – это 110 баллов за 11 утверждений);
- 2) скорее доверяю, чем нет: от 70 до 90%;
- 3) скорее не доверяю, чем да: от 50 до 70%; 4) не доверяю: меньше 50%.

Очевидно, что все показатели ниже 90% не дают оснований быть уверенными в достижении запланированного результата формирования субордера – достижения эмоционально-ценностного единства организации для «семейного» субордера (критерий – доверие), целевого единства для «армейского» субордера (критерий – уверенность), смыслового единства для «церковного» субордера (критерий – вера).

Полученные результаты обсуждаются с участником исследования, который дает свои комментарии к выставляемым баллам. Окончательная обработка собранных данных осуществляется психологом и представляется участникам исследования в виде доклада, после обсуждения полученных результатов с лидером организации и разработки предложений по улучшению показателей.

*Цель* диагностики состоит в оценке степени сформированности каждого из субордеров организационной культуры корпорации.

Ранее проведенная диагностика степени выраженности субордеров в данной организации показала на всех уровнях преимущественное развитие «семейного» субордера (47%). Второе место занял «армейский» субордер (34%) и на третьем месте оказался «церковный» субордер (18%). В то же время оценка степени сформированности субордеров показала, что субордера не сформированы. При этом наблюдаются различия в состоянии несформированных субордеров: «семейный» субордер показал наиболее высокий из полученных результатов: чуть больше 50% (низкая третья и четырех возможных позиций «скорее не доверяю»), «армейский» субордер показал *немного менее 50%* от максимума (низшая позиция «не уверен»), «церковный» субордер показал результат *существенно меньше 50%* от максимума (также низшая позиция «не верю»).

## **Ордерная диагностика организационной культуры: уровень управленческой команды**

Основные подходы и принципы, на которых основана разработка ордерных методик для диагностики организационной культуры на уровне управленческой команды, были обсуждены в ряде наших публикаций (Аксеновская, 2017а, б).

Система управления организации рассматривается нами как один из важнейших элементов ее организационной культуры, а учитывая сложное строение этого «элемента», его следует определить как подсистему организационно – культурной системы со своими функциями и своими элементами. Ордерный подход к социально-психологическому изучению организационно-культурной системы пользуется представлением о сущности и строении системы управления (*далее – СУ*), разработанному в рамках научного менеджмента О. С. Виханским и А. И. Наумовым (1996). С точки зрения данных авторов, в структуре СУ можно выделить три подсистемы – структурно-функциональную, информационно-поведенческую и подсистему саморазвития СУ. Каждая из них имеет собственное содержательное наполнение, являющееся с точки зрения организационно-культурного подхода, элементами организационной культуры (продуктами культуротворческой деятельности человека и организации).

Методика диагностики СУ представляет собой три Опросных листа (по количеству подсистем СУ): Опросный лист 1 (Структурно-функциональная подсистема СУ), Опросный лист 2 (Информационно-поведенческая подсистема СУ), Опросный лист 3 (Подсистема саморазвития СУ).

Каждый Опросный лист содержит утверждения, разделенные на две части: первая часть имеет подзаголовок «Наша организация имеет:» (далее перечисляются известные члену управленческой команды элементы организационной культуры, входящие в состав подсистемы); вторая часть имеет подзаголовок «Я могу:» (перечисляются те же самые элементы, но с пометкой «точно воспроизвести» – «Я могу точно воспроизвести»).

Опросный лист имеет также две основных колонки: в левой колонке представлены выше упоминавшиеся утверждения, в правой колонке – пустые графы для проставления баллов, оценивающих как наличие, например, документов (элементов культуры) в организации, так и умение участника опроса воспроизвести содержание каждого документа. Для оценки применяется шкала от 0 до 10 баллов (только в существующем состоянии). При этом крайние значе-

ния интерпретируются следующим образом: 0 – полностью не согласен, 10 – полностью согласен.

Максимально возможный результат (10 баллов за каждое утверждение) составляет 260 баллов. Минимально возможный результат (0 баллов за каждое утверждение) составляет 0 баллов.

Для самооценки полученного результата применяется таблица:

**Таблица 7**

Система самооценки состояния системы управления (СУ)

Баллы	Оценка	Рекомендация
260–180	Высокий результат	Совершенствовать сложившуюся СУ
179–130	Средний результат	Развивать сложившуюся СУ
129–0	Низкий результат	Формировать СУ

Ниже представлен фрагмент бланка Опросного листа. Диагностика проходила в режиме групповой работы управленческой команды (8 человек). Полученные индивидуальные результаты были сумми-

**Опросный лист № 1 (СФП)**

№ п/п	Утверждение	Балл (от 0 до 10)
1	<i>Наша организация имеет:</i>	
1.1	Описание функциональной структуры организации с указанием вертикальных и горизонтальных связей	
1.2	Положения об организации и ее структурных подразделениях	
1.3	Должностные инструкции на каждое рабочее место	
1.4	Описание процедур всех видов управленческой деятельности	
1.5	Описание процедур всех видов исполнительских работ	
2	<i>Я могу:</i>	
2.1	Точно воспроизвести органиграмму организации	
2.2	Точно воспроизвести Положение об организации	
2.3	Точно воспроизвести свою должностную инструкцию	
2.4	Точно воспроизвести перечень управленческих процедур, которые обязан выполнять	
2.5	Точно воспроизвести перечень исполнительских процедур, которые обязан контролировать как управленец.	
Всего баллов из 100 возможных:		

рованы и применялись для сравнения результатов с результатами других команд.

Результаты фиксируются в специальной таблице.

**Таблица 8**  
Результат диагностики СУ

Подсистема	«Имеем»	«Могу»
СФП СУ	368/46	301/38
ИПП СУ	281/35	273/34
ПС СУ	141/18	134/17

Общий результат: 188. Данный результат (188 баллов) относится к категории «высокий». В качестве рекомендации предлагается совершенствовать уже сложившуюся систему управления (СУ) и все три ее подсистемы – структурно-функциональную (СФП СУ), информационно-поведенческую (ИПП СУ) и подсистему саморазвития системы управления (ПС СУ). В ходе выполненной самооценки менеджеры пришли к заключению, что сложившаяся СУ имеет высокий уровень развития.

Командой был также сделан вывод о том, что из трех подсистем СУ наиболее развитой является структурно-функциональная подсистема СУ. Две других – информационно-поведенческая и подсистема саморазвития находятся на низком уровне развития нуждаются в дополнительном проектировании с последующим внедрением разработанных регламентов.

### **Ордерная диагностика управленческих компетенций**

В основе разработанного диагностического инструмента для оценки состояния управленческих компетенций находятся следующие положения:

- 1) в состав управленческой команды входят субъекты совместной управленческой деятельности, обладающие двумя типами управленческих компетенций – *лидерскими компетенциями* и *профессиональными (предметными) компетенциями*;
- 2) лидерские компетенции в ордерном подходе связаны с ордерными типами лидерства и представлены компетенциями модели взаимодействия «родительского» типа («родительские» компетенции), компетенциями модели взаимодействия «командир-

ского» типа («командирские» компетенции), компетенциями модели взаимодействия «пасторского» типа («пасторские» компетенции);

- 3) профессиональные (предметные) компетенции связаны с полным набором управленческих (административных) функций, выполняемых управленцами и являющихся предметным содержанием их профессиональной деятельности\*;
- 4) лидерские и профессиональные компетенции представляют собой единую систему, которая репрезентируется как на уровне отдельного члена управленческой команды, так и на уровне самой управленческой команды (распределенные компетенции);
- 5) элементы этой системы могут измеряться, а результаты измерений использоваться как для оценки состояния культуры управленческой команды и для сравнения культур различных управленческих команд между собой.

Система орднерных лидерских компетенций и профессиональных компетенций может быть представлена следующим образом (таблица 9).

Из таблицы следует, что профессиональные компетенции могут быть привязаны практически в полной мере к трем типам орднерных лидерских компетенций, которые имеют также и собственное содержание. Незаполненные графы в таблице являются либо «естественными» пустотами, не нуждающимися в поиске своего содержания, либо поводом для обдумывания пока не обнаруженных содержаний (компетенций).

Ниже представлен фрагмент опросного листа для самооценки состояния управленческих компетенций (таблица 10). Наличие граф СС и ЖС позволяет респонденту задуматься над задачей изменения состояния своих управленческих компетенций.

Результат оценивается при помощи следующей системы оценок (таблица 11).

## **Орднерная диагностика организационной культуры: уровень личности**

*Диагностика орднерного типа личности лидера (оценка выраженности суборднерных характеристик личности лидера)*

Диагностика орднерного типа личности лидера (или оценка степени выраженности его суборднерных характеристик) базируется на соот-

\* Перечень профессиональных компетенций используется из работы О. С. Виханского и А. И. Наумова «Менеджмент: человек, стратегия, организация процесс». М.: Фирма Гардарика, 1996. С. 192.

**Таблица 9**  
Система ордерных лидерских компетенций  
и профессиональных компетенций

«Родительские» компетенции	«Командирские» компетенции	«Пасторские» компетенции
<i>Ключевая компетенция</i>		
Формулирование ценностей и сплочение группы на их основе	Разработка и реализация стратегии	Создание смыслонесущего видения
<i>Профессиональные компетенции</i>		
Формулирование ценностей	Разработка стратегии	Создание видения
Формирование отношений взаимопомощи в группе	Разработка плана	Определение долгосрочных целей, выходящих за пределы жизни
Обучение	Организация выполнения плана	Умение выделить и объяснить смысл происходящего
Мотивация	Координация	
Поддержка членов группы	Учет и анализ выполненной работы	Умение давать оценку явлениям и действиям с точки зрения видения и этического смысла (смыслов)
Умение создать благоприятные условия для деятельности и отдыха	Контроль выполнения работы	
<i>Обратная связь</i>		

**Таблица 10**  
Опросный Лист

№ компетенции	Утверждение	СС	ЖС
1	Ставя цель перед сотрудником, я:		
а)	обучаю сотрудника алгоритму и приемам выполнения работы		
б)	устанавливаю сроки выполнения, определяю необходимые ресурсы и контролирую процесс работы		
в)	объясняю, как связана поставленная цель с главной целью организации и целями самого сотрудника		

**Таблица 11**  
Оценка и интерпретация результата

Баллы	Оценка	Рекомендация
90–76	Высокий результат	Совершенствовать имеющийся набор и уровень УК (управленческих компетенций)
75–46	Средний результат	Развивать имеющийся набор и уровень УК
45–0	Низкий результат	Формировать полный набор УК

ветствующей ордерной модели, включающей три основных аспекта (субордера), маркированных метафорически: «родитель», «командир» и «пастырь». Функции каждого аспекта лидерства связаны, соответственно, с заботой о людях («родитель»), с заботой о результате/«победе» («командир») и с заботой о смысле жизнедеятельности/«для чего все это» («пастырь»). Как и в целостной ордерной модели организационной культуры (а сейчас мы говорим только об одном из ее аспектов), целостная ордерная модель личности лидера включает в себя в развитом виде все три аспекта («родитель», «командир» и «пастырь»). В то же самое время мы часто можем видеть неравномерное развитие лидерских аспектов личности руководителя, что позволяет нам выделять доминирующие субордерные аспекты как *ордерные типы личности лидера* (преимущественно «родитель», преимущественно «командир» или преимущественно «пастырь»). Возможны случаи, когда не один, а два ордерных аспекта находятся в одинаковой степени развития. В результате диагностической процедуры мы получаем возможность дать более точную оценку или самооценку имеющегося на текущий момент уровня развития субордерных лидерских аспектов личности руководителя и спланировать работу над развитием недостаточно выраженных личностных субордеров («родительского», «командирского» или «пастырского»). Таким образом, данная методика имеет своей *целью* оценку степени выраженности субордерных характеристик личности лидера.

Методика представляет собой один опросный лист, включающий в себя 9 управленческих ситуаций. Из них: 3 – негативные ситуации, 3 – позитивные ситуации, 3 – ситуации неопределенности.

Для каждой из девяти ситуаций предлагаются 3 «ордерных» реакции, маркированные буквами (а/б/в): а) – реакция лидера – «родителя», б) – реакция лидера – «командира», в) – реакция лидера – «пастыря». Готовность проявить каждую из этих реакций необходимо оценить по 10-балльной шкале в двух режимах «как поступаю сейчас» (СС) и «как хотелось бы поступать в будущем» (ЖС).

Результат подсчитывается путем сложения всех баллов для каждой из букв (а, б, в), соответствующих трем субордерным типам реагирования, по всем 9 ситуациям.

Максимальное количество баллов, полученное при оценке субордерных реакций, определяет доминирующую ордерную (субордерную) характеристику личности лидера («родительскую», «командирскую» или «пастырскую»).

**Таблица 12**

Образец Опросного листа «Диагностика ордерного типа личности лидера (оценка выраженности субордерных характеристик личности лидера)»

№ п/п	Ситуация	Реакция	СС	ЖС
1	Ваш сотрудник переживает из-за домашних проблем. Вы считаете, что:			
		а) человек нуждается в сочувствии и поддержке		
		б) его состояние отрицательно отразится на его работоспособности		
		в) жизненные испытания закаляют человека и он должен постараться справиться		

Полученные результаты фиксируются в нескольких формах, одна из которых представлена ниже и представляет собой реальный результат самодиагностики лидера организации.

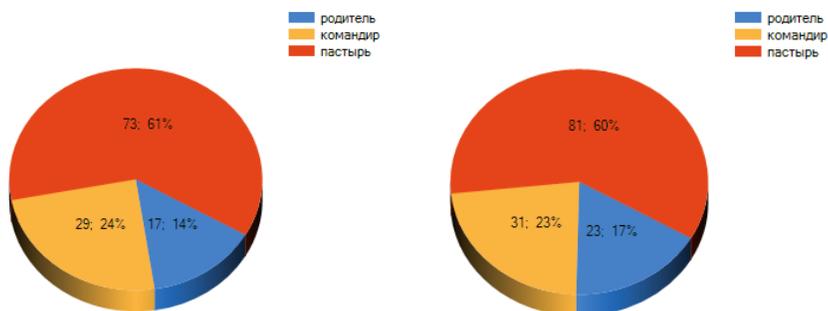
**Таблица 13**

Результат: Сравнительные результаты степени выраженности субордерных характеристик лидера в СС и в ЖС

Субордерные аспекты личности лидера	СС	ЖС
«родитель»	21	22 (+1)
«командир»	30	29 (-1)
«пастырь»	55	80 (+25)

Полученные числа можно переводить в проценты и делать визуализацию с помощью круговых диаграмм или гистограмм. Данная ме-

тодика существует и используется в компьютеризированном виде. Программа представляет результат в следующем виде:



**Рис. 2.** Результат диагностики ордерного типа личности руководителя

1. Выраженность субордерных характеристик личности лидера в существующем состоянии (СС):
  - а) «родитель» (забота о людях) – 17; 14%;
  - б) «командир» (забота о целях) – 29; 24%;
  - в) «пастырь» (забота о смыслах) – 73; 61%.
2. Выраженность субордерных характеристик личности лидера в желательном состоянии (ЖС):
  - а) «родитель» (забота о людях) – 23; 17%;
  - б) «командир» (забота о целях) – 31; 23%;
  - в) «пастырь» (забота о смыслах) – 81; 60%.
3. Тенденции:
  - а) «родитель» – тенденция к увеличению (+6);
  - б) «командир» – тенденция к увеличению (+2);
  - в) «пастырь» – тенденция к увеличению (+8).

Мы видим доминирование «пастырского» субордера в ордерной структуре лидерских качеств руководителя и имеющиеся тенденции (к увеличению выраженности всех трех субордерных характеристик).

#### *Сотериологическая диагностика уровня развития лидерских качеств*

Цель методики – оценить степень соответствия сотериологических лидерских качеств руководителя ордерным (сотериологическим) ха-

рактикам. Общая структура параметров, включенных в методику, представлена в виде таблицы (таблица 14).

**Таблица 14**

Структура сотериологической диагностики уровня развития лидерских качеств

Области	Область психотерапевтического здоровья			Область психотерапевтического риска (нездоровья)								
				Зона 1			Зона 2			Зона 3		
Градации	«Лучший»			«Хуже»			«Еще хуже»			«Хуже всех»		
Ордерный тип личности лидера (субордерный аспект)	П	К	Р	П	К	Р	П	К	Р	П	К	Р
Состояние субордерного аспекта лидерства	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс	сс/ жс
Состояние (по областям и зонам)	СС		ЖС	СС		ЖС	СС		ЖС	СС		ЖС

Из таблицы видно, что все показатели распределяются по двум областям (область психотерапевтического здоровья и область психотерапевтического нездоровья/риска).

Область психотерапевтического здоровья (высокий уровень развития лидерских качеств) включает только одну градацию Лао-шкалы – «лучший». Область психотерапевтического нездоровья (область риска нездоровья) включает в себя три градации (зоны) Лао-шкалы: «хуже», «еще хуже», «хуже всех». Каждая из четырех градаций Лао-шкалы (в обеих областях) включает в себя три субордерных аспекта типа лидерства («пастырь» – П, «командир» – К, «родитель» – Р). Соответственно, каждый из этих трех ордерных типов личности лидера (или иначе – субордерных аспектов лидерства), будучи соотнесен с Лао-шкалой, может показать уровень развития соответствующих лидерских качеств («пастырских», «командирских», «родительских»). Так, «пастырь»/П (лидер – идеолог, «смыслопроизводитель» по К. Вейку) может иметь следующие уровни развития: «лучший» – «хуже» – «еще хуже» – «хуже всех», что и определит уровень развития соответствующего субордерного аспекта организационной культуры («церковного»). Лидер – «командир»/К (целеполагатель) также может быть «лучшим» – «хуже» – «еще хуже» – «хуже всех», что также обусловит состояние соответствующего («армейского») субордера организационной культуры. Лидер – «родитель»/Р (генератор эмо-

ционально-ценностного единства) тоже может иметь любое положение на Лао-шкале — от «лучшего» до «хуже всех», что также выступит ограничителем для развития «семейного» субордера организационной культуры и организационно-культурная «семья» может оказаться как «лучшей», так и «хуже всех» по своим характеристикам.

Каждый субордерный аспект лидерства (П, К, Р) в каждой зоне (для каждой градации Лао-шкалы) оценивается как в существующем состоянии (СС), так и в желательном состоянии (ЖС).

Таким образом, респондент, осуществляющий самооценку в диалоге с психологом, получает возможность осуществить рефлексию состояния своих лидерских качеств в режиме «как есть» (СС) и «как бы хотелось» (ЖС). Поскольку оценка осуществляется путем проставления баллов, то суммы баллов в СС и в ЖС показывают как степень уровневого развития лидерских качеств, так и существующие тенденции к дальнейшему повышению, сохранению или снижению выявленного уровня.

*Описание методики.* Методика представляет собой четыре опросных листа, которые делятся на две части. Первая часть маркируется как «Область психотерапевтического здоровья лидера» и включает один опросный лист (№ 1). Вторая часть имеет общую маркировку «Область психотерапевтического нездоровья лидера» и включает три опросных листа, относящихся к сотериологическим уровням Лао-шкалы: 1) Опросный лист № 2 «Хуже», 2) Опросный лист № 3 «Еще хуже», 3) Опросный лист № 4 «Хуже всех».

В конструкции методики оценка уровней Лао-шкалы («лучший», «хуже», «еще хуже» и «хуже всех») осуществляется в соотношении с ордерным типом личности лидера («пастырь», «командир», «родитель»), для которых выделены соответствующие им группы характеристик. Для примера обратимся к опросному листу № 1. Так, «лучший» лидер, как «пастырь», имеет идеал, как «командир» — имеет цель и план, а как «родитель» — заботиться о своих последователях, обучая их, воспитывая и продвигая лучших. Для каждого сотериологического уровня («лучший», «хуже», «еще хуже», «хуже всех»), таким образом, выделены по три ордерных аспекта личности лидера («пастырь», «командир», «родитель»), а для каждого ордерного аспекта личности лидера определены по три, соответствующих функциям аспекта, характеристики (они включены в опросные листы, см. ниже).

Для каждой из трех характеристик предусмотрена схема оценки. Она включает в себя оценку частоты проявления характеристики, а также оценку в баллах для существующего состояния (СС) и желательного состояния (ЖС). Чтобы определить частоту проявления характеристики /качества мы используем шкалу с четырьмя града-

циями: «всегда», «часто», «иногда», «никогда». Для каждой градации дополнительно даны вербальные уточнения, которые помогают понять смысл градации и могут использоваться респондентами при обдумывании ответов. Также для каждой градации указано количество баллов. Например, «всегда» уточняется словом «постоянно» и оценивается в 9–10 баллов; «часто» (*систематически, как правило, регулярно*) и оценивается от 4 до 8 баллов; «иногда» (*редко, бывает, время от времени*) оценивается от 1 до 3 баллов и «никогда» оценивается от 0 до 1 балла. При этом «добавочные» баллы в крайних значениях (9 — для «всегда» и 1 для «никогда») являются поправками на погрешность (вероятность проявления качества хотя бы один раз). Таким образом, для оценки применяется десятибалльная шкала (от 10 баллов «всегда» до 0 баллов «никогда»).

*Процедура заполнения опросных листов  
и обработка полученных данных*

Опросные листы, с которыми работает респондент, имеют полностью открытую техническую информацию об оцениваемых параметрах. Респондент имеет возможность задавать вопросы психологу, давать свои комментарии и оценки самой методике и ее концептуальной основе, рассказывать случаи, иллюстрирующие свое понимание

**Таблица 15**  
Опросный лист № 1. «Лучший»  
(область психотерапевтического здоровья)

Субординный аспект личности лидера	№ п/п	Лао-уровень лидера	СС	Как часто (в СС)	ЖС
	1	«Лучший»			
«Пастырь» (П)	1.1	Имеет Идеал и Идеи, Мечту	10	<i>Всегда</i> <i>Часто</i> <i>Иногда</i> <i>Никогда</i>	10
	1.2	Посвятил свою жизнь реализации Мечты (делом и словом)	10	<i>Всегда</i> <i>Часто</i> <i>Иногда</i> <i>Никогда</i>	10
	1.3	Стремится соответствовать своему Идеалу	9	<i>Всегда</i> <i>Часто</i> <i>Иногда</i> <i>Никогда</i>	10
<i>Итого</i>			29		30
<i>Всего</i>			11		2

**Таблица 16**

Сводная таблица полученных результатов диагностики уровня развития лидерских качеств

Области	Область психотерапевтического здоровья		Область психотерапевтического риска (нездоровья)					
			Зона 1		Зона 2		Зона 3	
Градации	«Лучший»		«Хуже»		«Еще хуже»		«Хуже всех»	
Состояние	СС	ЖС	СС	ЖС	СС	ЖС	СС	ЖС
Баллы	75	82	9	2	28	33	11	2

утверждений и обосновывающих его оценки. Эта дополнительная информация вносится в отчет при анализе полученных результатов и помогает более точно интерпретировать полученные данные. Заполнение руководителем опросных листов имеет характер осмысленной самооценки, мера откровенности и точности которой определяется самим респондентом.

Таким образом, задача такой диагностики заключается не столько в получении объективных научных данных по уровню развития лидерских качеств руководителя, сколько в организации «работы над собой», в обеспечении условий для структурированного и обоснованного процесса саморефлексии руководителя по поводу своих способов работы с сотрудниками и лидерской *modus vivendi*. Успешность решения этой задачи определяется способностью руководителя в дальнейшем самостоятельно осуществлять процедуру аутодиагностики своего уровня развития лидерских качеств.

Разработана компьютеризированная версия сотериологической методики (Аксеновская, Казачкова, 2018). Результат, показываемый программой выглядит следующим образом (рисунок 3).

## Заключение

Система ордерной диагностики организационной культуры является постоянно развивающимся и достаточно эффективным инструментом не только самооценки деятельности лидера, управленческой команды и сотрудников организации, но также действенным средством самообучения организации на всех системных уровнях организационно-культурной системы. В ходе диагностической процедуры члены организации либо вспоминают, либо узнают впервые, что именно следует сделать для развития организационной культуры, какие задачи необходимо решить. Появляется единая системы



**Рис. 3.** Результат сотериологической диагностики уровня развития лидерских качеств руководителя

координат организационной культуры, которая облегчает взаимопонимание и взаимодействие членов организации, сокращает время на реакцию при переходе с одной модели управленческого взаимодействия на другую, предотвращает возникновение стрессовых состояний при этих переходах и в целом создает условия для согласованной совместной работы по развитию и совершенствованию организационной культуры в трех направлениях: эмоционально-ценностное единство, целевое единство и смысловое единство членов организации.

Ордерная диагностика организационной культуры может осуществляться в системе, с использованием всех шести методик, но может проводиться и с использованием различного набора имеющихся методик. Выбор количества и типа методик определяется поставленной задачей перед организационным психологом. Возможность совмещать процесс диагностики организационной культуры с про-

цессом ее изменения делает ордерную диагностику полезным ресурсом деловых организаций в условиях дефицита времени для реализации задач адаптации к быстро возникающим средовым изменениям.

## Литература

- Аксеновская Л. Н.* Ордерная диагностика организационной культуры. Саратов: Наука, 2016.
- Аксеновская Л. Н.* Ордерная диагностика культуры управленческой команды: принципы и параметры // Материалы съезда Российского психологического общества. В 2 т. Т. 1. Казань, 2017. С. 118–120.
- Аксеновская Л. Н.* Ордерная диагностика управленческих компетенций: к проблеме разработки методики // Организационная психология: люди и риски»: Сб. материалов VIII международной научно-практической конференции (16–17 ноября 2017 г.) / Под ред. Л. Н. Аксеновской. Саратов, 2017. С. 3–5.
- Белл Э., Браймен А.* Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес. Харьков: Гуманитарный центр, 2012.
- Вейк К.* Смыслопроизводство в организациях. Харьков: Гуманитарный центр, 2015.
- Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М., 1996.
- Глухова О. Е., Аксеновская Л. Н.* Моделирование организационного и организационно-культурного взаимодействия: атомистический подход. Саратов, 2016.
- Мельникова О. Т., Хорошилов Д. А.* Стратегии валидизации качественных исследований в психологии // Психологические исследования. 2015. Т. 8. № 44. С. 1–7. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 29.04.2017).
- Нестерова К. С.* Сравнительный анализ результатов ордерной диагностики организационной культуры российского и американского университетов (на примере подразделений международного сотрудничества) // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 3. С. 85–119.
- Smirnova A. Yu., Aksenovskaya L. N.* The Order Diagnostics of the Organizational Culture: the Validation of the Scale of Diagnostic of the Degree of Expressiveness of Suborders of Organizational Culture // International Annual Edition of Applied Psychology: Theory, Research and Practice. V. 4. 2017. P. 7–24.

## **System order diagnostics of the organizational culture**

*L. N. Aksenovskaya*

Saratov state University named after N. G. Chernyshevsky, Saratov

The authorial system of psychosocial diagnostics of organizational culture is presented in the article. The diagnostic system is worked out within the framework of the order approach to the psychosocial study of organizational culture (OK). OK understanding as complicated psychosocial order of organizational and managerial interactions that are constituted and regulated by systems of ethical senses of participants of interactions. Order model OK includes three suborders (“family”, “army”, “church”) that are generated as a result of using of three types of managerial interactions. A “family” suborder provides the emotionally-valued unity of organization, “army” suborder is responsible for the goal-oriented unity of an organization, “church” suborder secures sense unity of an organization. For every level of the organizationally-cultural system worked out for two diagnostics techniques (altogether six techniques): *for the level of personality of leader* of organization this are techniques a) estimation of suborder type of personality of leader and б) sociological estimation of degree of formation of leadership qualities; *for the level of management team* used two diagnostics techniques also: a) diagnostics of the management system and b) diagnostics of the managerial competences of members of management team; *for the level of an organization* used two diagnostics techniques: a) estimation of degree suborder type expressed and b) estimation of degree suborder type formatted. Showed that six diagnostics techniques can using altogether or to select in order to solve a specific task. Described specific order diagnostics system determined it qualitative nature (dialog format, training function and etc.).

**Keywords:** organizational culture, order approach, diagnostics, suborder, order diagnostics system, questionnaires.

## **Возможности психосемантических методов в оценке сотрудников современной производственной организации**

*М. М. Абдуллаева, А. И. Захарова (Москва)*

*МГУ им. М. В. Ломоносова*

Статья посвящена изучению возможностей и ограничений психосемантических методов как инструмента оценки персонала организации. На примере анализа авторских текстов изучалось отношение к работе у сотрудников производственной организации. Мы предположили, что тексты мужчин и женщин, молодых и более опытных, работающих в цехе и руководства, респондентов с разной ценностной ориентацией (на себя / на взаимодействие / на задачу) будут различны. Полученные результаты подтверждают, что тексты различаются по длине предложений и доле употребления в них определенных частей речи, а также по преобладанию в тексте определенных категорий. Эти данные позволяют расширять арсенал способов оценки персонала за счет использования психолингвистических и психосемантических методов.

*Ключевые слова:* психосемантика, методы оценки персонала, контент-анализ, авторские тексты, отношение к работе.

### **Введение**

Оценка персонала является актуальной и постоянно совершенствующейся областью психологической практики (Журавлев, Занковский, 2007; Закаблущая, 2009; Иванова, 2017; и др.). На данный момент многие организации признают, что человеческие ресурсы и потенциал сотрудников обеспечивают развитие компании, ее конкурентоспособность и гибкость в условиях современного рынка. С увеличением внимания к персоналу организации возросла потребность в адекватных, объективных и эффективных методах оценки персо-

нала, его компетентности, потенциала роста и выраженности личностных качеств, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности. Широко распространенный метод тестов уже не является достаточно надежным, так как хорошо знаком сотрудникам, по отношению к нему у людей уже сложились определенные установки. Направленность тестирования обычно «прозрачна», что позволяет респондентам задавать тот результат, который им необходим. Поэтому специалистами разрабатываются новые способы и методы оценки, применяя которые можно получить более достоверные данные. Одним из надежных методов является assessment center, высокая стоимость процедуры проведения которого оправдывается только в отношении управленческих кадров высокого уровня (Башкин, 2010; Гуревич, 2005). Поэтому перед психологами стоит задача разработки качественных методов, допускающих количественную обработку, позволяющих при этом «обойти» сложившиеся психологические установки респондентов относительно процедуры оценивания и получить более искренние и правдивые ответы.

*Цель* данного исследования – изучение возможностей и ограничений психосемантических методов как инструмента оценки персонала организации.

*Объектом* данной работы являлись авторские тексты персонала организации, а *предметом* стало отношение к работе у персонала организации.

Нами были выдвинуты следующие *гипотезы*:

1. Разные по направленности и тематике тексты (в нашем случае – описание себя, своей работы, организации), принадлежащие одному автору, будут содержать общие смысловые и стилистические единицы, описывающие его отношение к работе.
2. Различные схемы анализа авторских текстов (по формальным и по содержательным единицам) позволят выделить характерные особенности разных групп респондентов (мужчин и женщин, работников цеха и руководства, молодых и опытных).

## **Постановка проблемы**

Оценка персонала – это специально организованный процесс по достижению в организации одной или нескольких целей (Магура, Курбатова, 2005): административной – касающейся вопросов ротации кадров, обучения персонала, увольнения сотрудников; информационной – направленной на обнаружение «проблемных зон» в ра-

боте персонала и на получение обратной связи, как от сотрудников, так и от руководителей организации; мотивационной – связанной со стимулированием сотрудников проведением процедуры оценки, результаты которой в дальнейшем будут определять карьерный рост и величину вознаграждения работников.

Одной из важных задач в проведении оценки, помимо выделения ее критериев, является выбор методов. Их перечень обширен и разнообразен, что ставит менеджеров по персоналу перед сложным выбором конкретных методов оценки. В зависимости от цели, количества сотрудников, которых необходимо оценить, времени и имеющихся в распоряжении ресурсов решение о выборе методов меняется. Учитывая, что самого эффективного метода не существует и для любого требуется соблюдение определенных условий, адекватная ему ситуация оценки, у каждого метода есть свои возможности и ограничения.

Традиционно выделяются две основные группы методов – количественные и качественные. Основными характеристиками количественных методов является их формальная структура и массовость применения. Анализируемые переменные разрабатываются и задаются заранее, что делает невозможным отступление от них в процессе сбора данных, а массовый сбор однотипной информации облегчается стандартизированной количественной обработкой (Суханова, 2007). Качественные методы оценки, допускающие и индивидуальное, и групповое обследование, базируются на представлении об активности респондента, учитывают роль неосознаваемых факторов в жизни человека, его установок и представлений о мире и т. д. (Занковский, 2002). К отличительным особенностям качественных методов относятся: отсутствие жесткой формализованной схемы сбора данных, возможность глубокого понимания и объяснения исследуемых явлений, свобода в выражении собственного мнения респондентов (Артёмьева, 1999).

К одним из перспективных методов в оценке персонала относятся психосемантические методы, органично сочетающие качественный и количественный анализ данных (Митина, Евдокименко, 2010). Обычно в процессе проведения психосемантического исследования респондент что-либо оценивает, шкалирует, классифицирует, дает ассоциации, пишет тексты и т. д. В результате накапливается большой массив данных (особенно если исследуется группа респондентов), для обработки которого используются математические методы, позволяющие сжимать данные, уменьшать количество переменных, сохраняя при этом существенную информацию. Традиционной статистической процедурой является факторный ана-

лиз, применение которого позволяет строить семантические пространства. Другими широко применяемыми методами являются кластерный анализ, многомерное шкалирование, дискриминантный анализ (Митина, 2006).

Следует отметить, что изучение профессионалов в психосемантике имеет давние традиции, изучались профессиональные стереотипы (Петренко, 1986), представления о будущем (Барабанова, Зеленова, 2002), особенности профессионального труда (Абдуллаева, 2005), социальные установки (Социальная психология, 2006) и мн. др. Психосемантические исследования базируются на представлении о том, что профессионал приобретает особое видение объектов окружающего мира, которое оптимизирует его взаимодействие с этими объектами. Эти особые для каждой профессиональной деятельности акценты восприятия объектов и ситуаций были названы Е. Ю. Артемьевой (1986) «миром этой профессии», являющимся групповым инвариантом субъективного отношения профессионала к объектам окружающего мира. В серии исследований, выполненных под ее руководством, было показано, что «мир профессии» может быть описан «на языке семантических структур и в численных параметрах этих структур измерен» (Артемьева, 1999, с. 242).

В. А. Склеинис (2015) в своем исследовании предположил, что развитие образа мира профессионала подчиняется закономерностям: 1) общим для всех типов профессий, 2) специфичным для разных типов профессий. Полученные им результаты подтверждают, что различные виды профессиональной деятельности по-разному влияют на структуры ядерного слоя образа мира профессионалов. При сравнении представителей разных типов профессий автор пришел к выводу, что группы специалистов с большим стажем сильнее отличаются друг от друга, чем группы начинающих работников. При этом с увеличением стажа работы в текстах профессионалов увеличивается количество и вес функциональных описаний, значимых для профессии признаков (Склеинис, 2015).

Учитывая, что в настоящее время менеджеры по персоналу работают с большим количеством авторских текстов в организации — мотивационными письмами при приеме на работу, докладными записками, объяснительными, письменными ответами на запросы клиентов в процессе работы и т. п., понятен интерес практиков к возможностям получения достоверной информации об авторе по его тексту. Психолингвистическая экспертиза текстов является традиционной задачей в юриспруденции и в настоящее время существуют разработанные технологии определения авторства текста, состояния писавшего человека и т. п. (Лисовцева, Петрова, 2014).

Мы в своей работе обратились к рассмотрению вопроса об использовании авторских текстов для диагностики отношения к работе сотрудников организации.

### Процедура исследования

В исследовании приняло участие 60 сотрудников одной организации промышленного сектора, 23 из которых работают в производственном цехе, а 37 – занимают руководящие должности, выполняют научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, отвечают за административно-хозяйственный отдел, бухгалтерскую и финансовую отчетность и пр. (таблица 1). Данная организация занимается разработкой ракетных комплексов и вооружения для надводных кораблей (например, торпедных аппаратов, пусковых установок для управляемых ракет и пр.). На данный момент компания имеет высокий уровень конструкторской и научной проработки изделий и успешно конкурирует с другими организациями на мировом рынке.

**Таблица 1**  
Характеристика выборки респондентов

	Пол		Всего	Возраст			Стаж работы	
	Муж.	Жен.		Min	Средний	Max	Общий	По специальности
Цех	17	6	23	23	51,6	68	31,6	17,3
Руководство	18	19	37	22	33,6	68	12,3	9,5
Всего	35	25	60					

Респондентам было предложено заполнить следующие методики.

1. Методика незаконченных предложений «Моя профессия» (в авторской разработке М. М. Абдуллаевой), направленная на получение информации об особенностях профессиональной деятельности респондента на основе материалов авторских окончаний. Респонденту предлагается закончить 10 начатых предложений, описывающих его профессиональную деятельность, включающих темы, касающиеся требований профессии, ее привлекательности, успешности в профессии, профессионализма, сложностей, трудностей в профессии, субъективного отношения к профессии. Например, «Чтобы быть успешным в моей профессии...» или «Моя профессия...» (Абдуллаева, 2005).

2. Тест М. Куна и Т. Макпартленда «Кто Я?», который позволяет проанализировать особенности идентичности респондентов через список самоопределений, изучить особенности их гендерной идентичности, уровень рефлексии, соотношение социальных ролей и индивидуальных характеристик и пр. (Кун, Макпартленд, 2006). Респондентам предлагалось дать 7 ответов на вопрос «Кто Я?».
3. 28-шкальный семантический дифференциал (СД) для оценки слово-стимул «Моя работа» (в авторской разработке).
4. Методика «Свободные ассоциации» на слова-стимулы, связанные с профессиональной деятельностью: «организация», «работник», «успешность», «руководитель», «профессионал», «работа», «учреждение», «трудовая мотивация», «начальник», «дисциплина» и «коллектив». Затем для каждого респондента была определена доля позитивных, нейтральных и негативных ассоциаций на предъявленные стимулы (Крис, 2007).
5. Методика Б. Басса (в адаптации Л. А. Верещагиной), направленная на выявление ценностной ориентации личности: 1) на себя (личностная ориентация), 2) на задачу (деловая ориентация), 3) на взаимодействие (коллективистская ориентация). Полученные результаты позволяют учитывать реакции респондента на предполагаемые ситуации, связанные с работой или участием в них других людей, а также понять, какие виды вознаграждения он предпочитает (Басс, 2003).

Показатели диагностических методик были рассчитаны в соответствии с авторскими ключами. Для обработки полученных данных использовалась компьютерная программа SPSS Statistics 22.0. Особого обсуждения требует процедура анализа авторских текстов, полученных при помощи психосемантических методов.

Основным методом экспериментальной психосемантики является построение субъективных семантических пространств путем реконструкции системы индивидуальных значений и личностных смыслов. Картина мира в данном случае интерпретируется не как отражение действительности, а как культурно-историческая модель мира, которую создает отдельный или коллективный субъект. Такая интерпретация освобождает результаты исследования от влияния индивидуального опыта исследователя и позволяет реконструировать видение мира самого респондента.

В нашем исследовании мы обратились к процедуре контент-анализа, представляющего собой метод качественно-количественной оценки содержания текстовых массивов с целью содержательной

интерпретации выявленных числовых закономерностей. При упоминании контент-анализа авторы часто подчеркивают его объективный характер, так как его проведение опирается на четко сформулированные правила и процедуры (Пашинян, 2012). Основным требованием к текстам для контент-анализа является их достаточный объем, так как это определяет надежность и объективность получаемых результатов (Гусев, 2011). Единицами психолингвистического контент-анализа являются речевые действия и операции, поддающиеся уровневому анализу (представления респондента об объекте исследования, его мотивы и т. д.). К выделению единиц для анализа предъявляются два основных требования: 1) единицы анализа должны однозначно опознаваться в тесте, 2) единицы анализа должны быть значимы для интерпретации. Но зачастую эти строгие требования являются несовместимыми в практическом исследовании. Поэтому выделяемые в процессе контент-анализа содержательные категории должны быть: уместными, т. е. соответствовать решению исследовательских задач; исчерпывающими, т. е. достаточно полно отражать смысл основных понятий исследования; взаимоисключающими, т. е. одно и то же содержание не должно входить в различные категории в одинаковом объеме; надежными, т. е. не вызывать разногласий между исследователями по поводу того, что следует отнести данной категории.

В результате контент-анализа подсчитывается частота, относительный и удельный вес, вероятность встречаемости и др. выделенных единиц анализа (содержательных категорий). Полученные количественные характеристики текста дают возможность сделать выводы о его качественном, неявном содержании (Митина, Евдокименко, 2010). В этом заключается главная причина применения контент-анализа — изучение внетекстовой реальности путем регистрации в тексте соответствующих ей индикаторов (Богомолова, Стефаненко, 1992).

Неоднородность выборки, состоящей из респондентов с разным уровнем образования, возраста, профессий и стажа работы, позволила нам получить требуемое разнообразие текстов на тему работы для дальнейшего контент-анализа. Итак, варианты анализируемых текстов в нашем исследовании: описание себя, авторские завершения предложений на тему «Моя работа», свободные ассоциации на ключевые слова, связанные с работой. Анализ проводился по типам текста и по авторской принадлежности.

Для проверки выдвинутых гипотез о специфичности полученных текстов было проведено сравнение между группами: мужчин и женщин, молодых и более опытных, работающих в цехе и руко-

водства, респондентов с разной ценностной ориентацией (на себя / на взаимодействие / на задачу).

Выделенные категории для проведения контент-анализа текстов респондентов были следующими: лексические (глаголы, прилагательные, существительные и т. п.); позитивные, негативные и нейтральные характеристики в самоописании; компоненты идентичности («Деятельное Я», «Рефлексивное Я» и т. д.) и оценка их выраженности; смысловые категории на основе теории Ч. Филлмора о падежной грамматике; позитивные, негативные и нейтральные ассоциации со связанными с работой ключевыми словами. Предпринятое нами исследование носило поисковый характер, мы предположили, что работники одной организации в своих текстах на заданные нами темы будут различаться по: а) длине текстов и доле употребления в них определенных частей речи, б) преобладанию в тексте определенных категорий.

## Описание полученных результатов

Для каждого респондента было подсчитано количество ответов, соответствующих каждой категории в *ответах на вопрос «Кто я?»* («Социальное Я», «Коммуникативное Я», «Материальное Я», «Физическое Я», «Деятельное Я», «Перспективное Я», «Рефлексивное Я»). Применение критерия Манна–Уитни позволило выделить следующие статистически значимые различия (таблица 2). Женщины использовали больше высказываний категории «Коммуникативное Я» по сравнению с мужчинами (в среднем 0,48 высказывания у женщин и 0,2 высказывания у мужчин). Другими словами, женщины чаще, чем мужчины описывали себя в ситуации дружбы и общения, называли свои коммуникативные особенности и оценивали навыки взаимодействия с людьми. Респонденты, работающие в цехе, использовали больше высказываний категории «Деятельное Я», в то время как респонденты, занятые управлением, использовали больше высказываний категории «Рефлексивное Я».

Так как группы различаются по возрасту и профессиональному стажу, возможно, этот фактор связан с обнаруженными различиями. Для проверки данного предположения был проведен корреляционный анализ (критерий Спирмена). В результате была обнаружена статистически значимая связь между возрастом/стажем работы и количеством высказываний категории «Деятельное Я» ( $r=0,537$ ,  $\alpha=0,000$  для возраста,  $r=0,474$ ,  $\alpha=0,000$  для стажа работы) и возрастом/стажем работы и количеством высказываний категории «Рефлексивное Я» ( $r=-0,359$ ,  $\alpha=0,005$  для возраста,  $r=-0,364$ ,  $\alpha=0,005$  для стажа рабо-

ты). Другими словами, молодые респонденты с небольшим стажем профессиональной деятельности в самоописании дают больше указаний личностных качеств, особенностей характера, своего индивидуального стиля поведения и эмоционального отношения к себе, чем их старшие коллеги. Взрослые респонденты с большим стажем профессиональной деятельности в самоописании уделяют больше внимания своим способностям, навыкам, знаниям, компетенциям и достижениям, а также интересам и увлечениям. Это может объясняться тем, что опытные сотрудники склонны видеть проявления профессионализма в качестве выполнения деятельности, в развитии необходимых навыков и компетенций, а не в проявлении каких-либо личностных черт.

Для обработки авторских завершений предложений был применен корреляционный анализ (критерий Спирмена), в результате которого было обнаружено, что если респондент дает ответы, основную часть которых составляют существительные, то доля глаголов несущественна ( $r = -0,524$ ,  $\alpha = 0,000$ ). Причем если в методике «Кто Я?» преобладает употребление существительных, то эта тенденция проявляется и в «Незаконченных предложениях» того же респондента ( $r = 0,473$ ,  $\alpha = 0,035$ ). Респонденты, которые дают развернутые ответы в методике «Незаконченные предложения», используют много слов и в методике «Кто Я?» ( $r = 0,383$ ,  $\alpha = 0,003$ ). Анализируя полученные результаты можно заключить, что особенности ответов, выявленные при рассмотрении методики «Кто Я?», проявляются и в «Незаконченных предложениях», что говорит об устойчивости выбранной стилистики и стратегии ответов респондентов.

Затем был проведен сравнительный анализ данных, полученных в результате *контент-анализа незаконченных предложений*, был применен критерий Манна–Уитни. Между группами респондентов, работающих в цехе, и занимающихся управлением были выявлены статистически значимые различия по показателям «пассивное констатирование», «банальность», «оригинальность», «отрицательная оценка» и «условия и содержание работы» (таблица 2). Так, респонденты, занятые в управленческой сфере, дали более развернутые ответы, чем респонденты, занятые на производстве ( $U = 253,5$ ,  $\alpha = 0,009$ ). Они уделили в своих ответах больше внимания: а) перечислению навыков, знаний и личностных характеристик, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности ( $U = 294$ ,  $\alpha = 0,045$ ); б) словам с негативным смыслом для более детального описания недостатков своей профессии ( $U = 296$ ,  $\alpha = 0,028$ ); в) условиям, содержанию труда, перечислению своих рабочих задач ( $U = 271$ ,  $\alpha = 0,017$ ). Респонденты, занятые на производстве, давали больше лаконичных

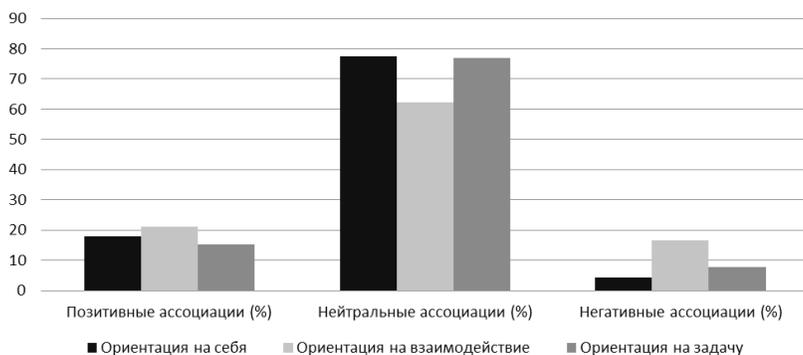
**Таблица 2**

Статистически значимые различия между группами по выделенным категориям по критерию Манна–Уитни

Сравниваемые между собой группы	Показатели методики «Кто Я?»	Уровень значимости
Мужчины/женщины	«Коммуникативное Я»	$\alpha = 0,041$
Молодые/опытные	«Деятельное Я»	$\alpha = 0,000$
	«Рефлексивное Я»	$\alpha = 0,005$
Цех/руководство	«Деятельное Я»	$\alpha = 0,048$
	«Рефлексивное Я»	$\alpha = 0,017$
<b>Показатели методики «Незаконченные предложения»</b>		
Руководство	Длина ответов	$\alpha = 0,009$
	«Пассивное констатирование»	$\alpha = 0,045$
	«Отрицательная оценка»	$\alpha = 0,028$
	«Условия и содержание труда»	$\alpha = 0,017$
Цех	«Банальность»	$\alpha = 0,023$
	«Оригинальность»	$\alpha = 0,003$

и общераспространенных ответов ( $U=289$ ,  $\alpha=0,023$ ), а также использовали оригинальные метафоры ( $U=311$ ,  $\alpha=0,003$ ).

С помощью критерия Краскела–Уоллеса на уровне тенденции было обнаружено различие между группами с разной ценностной ориентацией в деятельности по типу используемых ассоциаций на стимулы, связанные с профессиональной деятельностью: 1) позитивных, 2) нейтральных, 3) негативных (рисунок 1).



**Рис. 1.** Сравнение количества позитивных, нейтральных и негативных ассоциаций между группами с разной ориентацией в деятельности (по методике Б. Басса)

Респонденты, ориентированные в своей профессиональной деятельности на взаимодействие с другими людьми, использовали меньше нейтральных ассоциаций, чем респонденты двух других групп ( $\chi^2=5,804$ ,  $\alpha=0,055$ ). Можно также отметить, что респонденты с ориентацией на взаимодействие имеют больший процент негативных и позитивных ассоциаций по сравнению с другими группами.

С помощью критерия Манна–Уитни были обнаружены статистически значимые различия между группами по шкалам СД: «опасная–безопасная», «малоподвижная–динамичная», «сидячая – подвижная» и «пассивная – активная». Респонденты, занятые на производстве, оценивают свою работу как динамичную, подвижную, опасную и активную. Респонденты, занятые руководством и обеспечением функционирования компании, напротив, оценивают свою работу как малоподвижную ( $U=275$ ,  $\alpha=0,020$ ), сидячую ( $U=211$ ,  $\alpha=0,001$ ), безопасную ( $U=171,5$ ,  $\alpha=0,000$ ) и менее активную ( $U=299,5$ ,  $\alpha=0,049$ ) (таблица 3).

**Таблица 3**  
Статистически значимые различий между группами по шкалам СД в описании своей работы

<b>Шкалы «СД», уровень значимости различий &lt; 0,005</b>	<b>Цех</b>	<b>Руководство</b>
	Динамичная	Малоподвижная
	Подвижная	Сидячая
	Опасная	Безопасная
	Активная	Менее активная
	<b>Мужчины</b>	<b>Женщины</b>
	Менее интересная	Интересная
	Менее стационарная	Стационарная

Также было найдено статистически значимое различие между группами мужчин и женщин по таким шкалам СД, как «скучная–интересная» и «на одном месте–в разъездах» и различие на уровне тенденции по шкале «сидячая–подвижная» (таблица 3). Женщины оценивают свою работу как интересную и привязанную к стационарному рабочему месту. Мужчины, в свою очередь, оценивают свою работу как более скучную ( $U=302,5$ ,  $\alpha=0,035$ ) и менее стационарную ( $U=312$ ,  $\alpha=0,042$ ). Связи между интересом к работе и ее стационарным характером у женщин обнаружено не было. У мужчин же была обнаружена статистически значимая корреляционная связь между подвижностью на работе и описанием работы как интересной

( $r=0,535$ ,  $\alpha=0,050$ ), т. е. мужчинами оценивается как более интересная та работа, где необходимо быть физически активным в процессе профессиональной деятельности. Это может быть связано с распределением трудовой нагрузки между полами – женщинам чаще предоставляется «сидячая» работа, а мужчинам – более активная и требующая передвижений.

### Обсуждение полученных результатов

В результате выделения значимых ( $\alpha=0,000$ ) корреляционных связей (по критерию Спирмена) частоты встречаемости лексических категорий, характеристик в самоописании и компонентов идентичности в методиках «Кто Я?» и «Незаконченные предложения» были выявлены две стратегии ответов респондентов (таблица 4).

**Таблица 4**  
Стратегии ответов респондентов

Стратегия нейтрального эмоционально-оценочного тона	Стратегия выраженной эмоциональной оценки	
Преобладание существительных	Преобладание прилагательных	Преобладание глаголов
	Молодые сотрудники, которые стараются описать себя в полном объеме и в позитивном ключе	Опытные сотрудники, которые предпочитают в качестве своих сильных сторон указывать навыки и компетенции
Короткие ответы	Мало общих ролевых категорий	Более развернутые ответы
Использование нейтральных характеристик и распространенных социальных ролей	Описание своих сильных сторон и уникальных характеристик	Упоминание не только позитивных, но и негативных характеристик

Можно предположить, что в ситуации создания текста респондент выбирает одну стратегию из двух возможных – либо использовать только нейтральные характеристики и распространенные социальные роли, либо больше внимания уделять своим уникальным характеристикам и своему отношению к ним. Можно предположить, что первую стратегию выбирают респонденты с небольшой вовлеченностью в процесс тестирования, не желающие «открываться», «защищающие» свои личностные особенности. Вторую же стратегию выбирают респонденты, вовлеченные в процесс тестирования,

те, кому интересна самооценка и кто действительно хочет рассказать о себе.

Стратегия нейтрального эмоционально-оценочного тона характеризуется короткими ответами, основную часть которых составляют существительные. В самоописании респонденты указывают основные общераспространенные социальные роли (например, брат, бабушка). Возможно, такая стратегия обусловлена низкой дифференцированностью идентичности или недостаточной уверенностью в себе. Также возможно, что эта стратегия направлена на социально желательный, безопасный ответ, что сближает данную методику с тестированием, «правильные» ответы которого прозрачны для респондента.

Вторая стратегия ответов характеризуется уменьшением доли существительных и включает в себя выраженную эмоциональную оценку. Респондентов, выбравших данную стратегию, можно условно разделить на две группы: 1) респонденты, в ответах которых преобладают прилагательные, 2) респонденты, в ответах которых преобладают глаголы. Ранее было обнаружено, что молодые специалисты уделяют больше внимания «Рефлексивному Я», а опытные — «Деятельному Я». Обобщая данные, можно утверждать, что вторую стратегию с преобладанием прилагательных выбирают молодые сотрудники, которые стремятся подробно и в деталях описать себя, а главное — позитивно. Они используют мало общих ролевых категорий и стремятся в прилагательных описать свои сильные стороны и уникальные характеристики. Вторую стратегию с преобладанием глаголов выбирают опытные сотрудники, которые предпочитают в качестве своих сильных сторон демонстрировать не личностные качества, а навыки и компетенции. Интересно, что это единственная группа из выделенных (см. выше), где упоминаются не только позитивные характеристики, но и негативные. Респонденты этой группы не стремятся произвести хорошего впечатления на исследователя, они уверены, знают свои сильные и слабые стороны и свободно их описывают. Ответы таких респондентов являются более развернутыми, так как они не отказываются от нейтральных характеристик и обогащают самоописания глаголами.

## **Выводы и заключение**

Полученные результаты эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Контент-анализ как один из способов обработки данных психо-семантических методик позволяет изучать различные авторские

тексты и выходить на инварианты, качественно различающиеся у разных групп респондентов. *Возможностями* контент-анализа как инструмента оценки сотрудников организации являются: возможность изучение внетекстовой реальности путем регистрации в тексте соответствующих ей индикаторов; возможность разносторонней обработки одного и того же авторского текста в зависимости от основания выделения категорий анализа; возможность количественной обработки качественных результатов, а также сравнения результатов отдельного респондента и группы. *Ограничениями* контент-анализа являются: трудоемкость применения при оценке большой группы респондентов; влияние субъективных установок исследователя при выделении категорий для анализа; сложность интерпретации полученных результатов, а также необходимость наличия хорошо разработанной теоретической базы для интерпретации результатов.

2. Была подтверждена гипотеза о том, что *разные по направленности и тематике (описание себя, своей работы, организации) тексты одного автора будут содержать в контент-анализе общие смысловые и стилистические единицы, описывающие отношение к работе*. Было выявлено, что при ответе на вопрос теста респондент выбирает одну стратегию из двух – либо использовать только нейтральные характеристики и распространенные социальные роли, либо больше внимания уделять своим уникальным характеристикам и своему отношению к ним. Выявленные при рассмотрении методики «Кто Я?» стратегии ответа проявляются и в «Незаконченных предложениях», что говорит об устойчивости применения респондентами выбранной стратегии.
3. Была подтверждена гипотеза о том, что *различные схемы контент-анализа авторских текстов позволяют выделить характерные особенности разных групп респондентов*. Были обнаружены различия между:
  - a. *Мужчинами и женщинами*. Женщины чаще описывают себя через категории дружбы и общения, называют свои коммуникативные особенности и оценивают навыки взаимодействия с людьми. Они описывают свою работу как интересную и привязанную к стационарному рабочему месту. Мужчины, в свою очередь, оценивают свою работу как более скучную и более подвижную. Они воспринимают более интересной ту работу, где необходимо быть активным во время работы.
  - b. *Сотрудниками цеха и руководством*. Для всех респондентов принадлежность к своей профессиональной группе является

важной составляющей Я-концепции. Все сотрудники компании, описывая образ профессионала, перечисляли необходимые ему функциональные средства труда, подчеркивали его активность в процессе деятельности. Для сотрудников цеха также важным оказались удовлетворенность от выполнения задания, уважение коллег и развитие своих навыков. Для руководителей важными оказались рабочие задачи, содержание трудового процесса и комфортная внешняя среда.

Сотрудники цеха в своей деятельности оказались больше ориентированы на себя и склонны к соперничеству, в то время как руководство было больше ориентировано на задачу и достижение поставленной цели.

Респонденты, занятые на производстве, оценивают свою работу как динамичную, подвижную, опасную и активную. Респонденты, занятые руководством и обеспечением функционирования компании, напротив, оценивают свою работу как малоподвижную, сидячую, безопасную и менее активную.

Ключевой характеристикой ядерного слоя образа «Моя работа» у сотрудников цеха оказалась активность их работы, у руководителей – развивающий потенциал работы, отсутствие переездов и субъективное ощущение комфорта и приязни (любви) по отношению к работе. Практически все респонденты этой группы оценивали свою работу как высоко ответственную и требующую сильного умственного напряжения.

- в. *Молодыми и опытными сотрудниками.* Молодые респонденты в самоописании уделяли больше внимания личностным качествам, особенностям характера, своему индивидуальному стилю поведения и эмоциональному отношению к себе. Респонденты с большим стажем профессиональной деятельности описывали свои способности, навыки, знания, компетенции и достижения, а также интересы и увлечения.
- г. *Сотрудниками с различной ориентацией в деятельности.* Для сотрудников с *ориентацией на взаимодействие* оказалось важным активное участие в коллективной деятельности и общение с коллегами. Они уделяли больше внимания уважению и признанию со стороны коллег, получению знаний и опыта, пониманию сути деятельности и стремлению к совершенству. Основной характеристикой для данных респондентов оказалась высокая ответственность работы и присутствие большого числа людей в рабочем процессе.

Работники с *ориентацией на себя* указывали, что занимаются деятельностью для себя, поэтому работа должна быть

интересной и веселой для них, должна приносить положительные эмоции.

Основной характеристикой для респондентов с *ориентацией на задачу* оказалась высокая ответственность работы, а также большое количество людей на работе, отсутствие разъездов и субъективное ощущение работы как интересной. Для респондентов данной группы работа являлась основной ценностью, для них важно, чтобы она была им интересна, а процесс деятельности захватывал.

Таким образом, несмотря на накопленный в практике оценки персонала опыт и разнообразие методов, перед психологами стоит задача дальнейшей разработки новых путей, предполагающих получение качественной информации о работающем человеке. Одним из перспективных направлений является психолингвистический и психосемантический методы анализа, основанные на существовании связей «личность – ее текст».

## Литература

- Абдуллаева М. М.* Семантические характеристики текста и особенности профессионального труда // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2005. Т. 14. № 4. С. 25–36.
- Артемьева Е. Ю.* Психология субъективной семантики. М.: Наука, Смысл, 1999.
- Барабанова В. В., Зеленова М. Е.* Представления студентов о будущем как аспект их личностного и профессионального самоопределения // Психологическая наука и образование. 2002. Т. 5. С. 28–42.
- Басс Б.* Ориентационная анкета // Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности / Под общ. ред. В. А. Бодрова. М.: Пер Сэ, 2003.
- Башкин Е. Б.* Эффективность стратегических ассесмент-сессий в развитии профессиональных компетенций специалиста: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
- Богомолова Н. Н., Стефаненко Т. Г.* Контент-анализ: спецпрактикум по социальной психологии. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
- Гуревич А. М.* Ассесмент: принципы подготовки и проведения. СПб.: Речь, 2005.
- Гусев А. Н.* Метод контент-анализа речи // Психология общения: энциклопедический словарь / Под общ. ред. А. А. Бодалева. М.: Когито-Центр, 2011.
- Журавлев А. Л., Занковский А. Н.* Современная организационная психология: основные тенденции развития // Фундаментальные

- и прикладные исследования современной психологии: результаты и перспективы развития / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. С. 2585–2593.
- Закаблуцкая Е. А.* Эффективное собеседование. Подбор сотрудников на 100%. СПб.: Питер, 2009.
- Занковский А. Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2002.
- Иванова С. В.* Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. М.: Альпина Паблишер, 2017.
- Крис А.* Свободные ассоциации. Метод и процесс. М.: Когито-Центр, 2007.
- Кун М., Макпартленд Т.* Тест «Кто Я?». Модификация Т. В. Румянцевой // Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. СПб.: Речь, 2006. С. 82–103.
- Лисовцева В. М., Петрова Л. Г.* Экспертиза текста: психологический и лингвистический аспекты // Эксперт-криминалист. 2014. № 3. С. 26–29.
- Магура М. И., Курбатова М. Б.* Оценка работы персонала. М.: Изд-во «Журнал „Управление персоналом“», 2005.
- Митина О. В.* Математические методы в психосемантике // Когнитивные исследования / Отв. ред. В. Д. Соловьев. М., 2006. С. 69–93.
- Митина О. В., Евдокименко А. С.* Методы анализа текста: методологические основания и программная реализация // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Психология». 2010. № 40 (216).
- Пашинян И. А.* Контент-анализ как метод исследования: достоинства и ограничения // Научная периодика: проблемы и решения. 2012. № 3. С. 13–18.
- Петренко В. Ф.* Семантический анализ профессиональных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 3. С. 133–143.
- Склейнис В. А.* Специфика развития образа мира в разнотипных профессиях // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 1. С. 34–58.
- Социальная психология: Практикум / Под ред. Т. В. Фоломеевой. М.: Аспект-Пресс, 2006.
- Суханова И. М.* Аттестация персонала. Когда организации нужна комплексная оценка // Кадровые решения. 2007. № 4. С. 129–135.

## **Possibilities of psychosemantic methods in personnel assessment of the modern industrial organization**

*M. M. Abdullaeva, A. I. Zakharova*

Moscow State University named after M. V. Lomonosov

The article is devoted to the possibilities and restrictions study of psychosemantic methods as an instrument of personnel assessment. The work attitude

of the staff members of industrial organizations was studied on the example of author texts' analysis. We assumed, that the texts of men and women, young and elder workers, manufactory workers and managers, as well as of respondents with different value orientations (on him-herself / cooperation / task) would be varied. The data obtained confirmed, that the texts differ according to the length of sentences and portions of using the different parts of speech and also according to the predomination of various linguistic categories. These data allow us to expand the set of personnel assessment methods by the use of psycholinguistic and psychosemantic methods.

*Keywords:* psychosemantic, methods of personnel assessment, content analysis, author's texts, work attitudes.

## **Доверие, ответственность и уважение личности партнера в деловых партнерских взаимоотношениях**

*Т. С. Вавакина (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье соотносятся результаты трех эмпирических исследований, посвященных рассмотрению наиболее важных социально-психологических аспектов партнерских отношений в разных сферах жизнедеятельности. Результаты позволяют сделать вывод, что доверие и ответственность во взаимоотношениях с другими людьми и уважение личности партнера правомерно рассматривать ключевыми признаками партнерских отношений.

*Ключевые слова:* социальное взаимодействие, партнерство, отношения партнерства, партнерские отношения, доверие, ответственность, уважение личности партнера.

За последние десятилетия в России произошли не только радикальные экономические, но и социальные изменения. В результате «перестройки», с отходом от четко регламентированного социалистического устройства общества, страна вступила на путь демократизации во всех сферах жизнедеятельности. Это привело к существенным изменениям взаимоотношений между субъектами как экономического, так и более широко — социального взаимодействия.

На протяжении последних 10 лет нами изучалось деловое партнерство предпринимателей. В основу наших исследований была положена теория психологических отношений, развиваемая В. П. Позняковым (Позняков, 2013). Мы получили результаты, демонстрирующие специфику данного вида взаимодействия, подробно проанализировали нормативную составляющую взаимоотношений между людьми в таком взаимодействии, описали другие социально-психологические феномены, сопутствующие деловому партнерству. Теоретический анализ проблемы и ключевые положения нашего подхода к иссле-

дованию делового партнерства представлены в наших публикациях (Вавакина, 2013; Вавакина, Журавлев, Позняков, 2016; Вавакина, Позняков, 2013, 2014; Журавлев, Позняков, Вавакина, 2017; Позняков, Вавакина, 2015).

В данной статье анализируются результаты трех эмпирических исследований, выявляющих наиболее важные социально-психологические аспекты деловых взаимоотношений. Одно из них посвящено исключительно деловому партнерству предпринимателей, два других – анализу делового взаимодействия вне строгой привязки к сфере бизнеса. Представляемые в статье исследования явились логическим продолжением анализа партнерства как вида взаимодействия в деловой сфере, далеко не всегда связанной с ведением бизнеса.

Первое исследование проводилось в тех регионах: Москве, Центральном регионе России и Сибири. В нем приняли участие 179 предпринимателей разных сфер деятельности малого и среднего бизнеса, всех возрастных категорий: от 20 до 60 лет, средний возраст респондентов находится в диапазоне 36–40 лет.

В качестве психологических факторов эффективности делового партнерства мы рассматривали различные характеристики делового взаимодействия и взаимоотношений между партнерами и, в частности, их отношение к наиболее значимым нормам делового партнерства: ответственности и доверию. Выбор именно этих характеристик был обусловлен не только теоретическими соображениями, но и результатами предварительного этапа эмпирического исследования. Мы проанализировали ответы респондентов на вопрос о том, какие аспекты взаимодействия деловых партнеров наиболее важны для успеха взаимодействия. Полученное факторное решение, описывающее 67,9% общей дисперсии, показало, что наиболее значимыми аспектами психологического отношения к деловому партнерству являются такие факторы, как F1 Доброжелательность во взаимоотношениях (11,7%) и F2 Доверие и ответственность (10,3%). Это свидетельствует о том, что, по мнению самих бизнесменов, при оценке характеристик делового партнерства с точки зрения их важности для достижения успеха в деловом взаимодействии, на первый план выходят не экономическая выгода или возможность контролировать бизнес партнера, и даже не общность целей и мотивов, а та сторона делового партнерства, которая связана, прежде всего, с характером взаимоотношений между ними. Предпринимателями ценится такое поведение партнеров, которое можно определить, как доброжелательное, предсказуемое, надежное и внушающее доверие.

Ответственность и доверие проявились в данном исследовании как наиболее важные социально-психологические факторы делового

вого партнерства. Результаты показали, что ответственное отношение во взаимодействии связано, прежде всего, с эмоциональной стороной взаимодействия. В целом, на разных этапах, в разных ситуациях взаимодействия проявление ответственности сопровождается положительными эмоциями и оберегает от негативных эмоциональных переживаний.

Можно было бы предположить, что полученные данные отражают специфику взаимоотношений предпринимателей. Однако последующие наши исследования подтвердили эти результаты, а также наряду с ними выявили целый спектр важных ориентиров во взаимодействии людей в деловой сфере.

Представим еще два исследования, респондентами в которых выступили не только предприниматели, но и люди, никоим образом не связанные по роду своей деятельности с бизнесом.

Во втором исследовании в общей сложности приняло участие 145 чел.: предприниматели и менеджеры-руководители (73 чел.), а также люди, не имеющие непосредственного отношения к бизнесу (72 чел.). Всех респондентов сначала просили записать 4–5 ассоциации (слова, образы, ситуации, предметы, качества и т. п.), которые приходят на ум при слове «партнерство». Затем людям, занятым по роду своей деятельности бизнесом (предпринимателям и менеджерам-руководителям), было предложено записать ассоциации к словосочетанию «деловое партнерство». Были получены в общей сложности 581 ассоциация на слово «партнерство» и 270 ассоциаций на словосочетание «деловое партнерство». Сгруппировав эти результаты в смысловые категории, мы выявили наиболее часто встречающиеся ассоциации. К рассмотрению принимались те ассоциации, которые упоминались респондентами не менее трех раз.

Для удобства анализа результатов в таблице 1 мы приводим не абсолютные значения количества упоминаний, а процент от общего количества ассоциаций.

Надо отметить, что все эти ассоциации имеют непосредственное отношение к деловому партнерству как взаимодействию, нацеленному на получение определенного результата, и раскрывают основные стороны общения деловых партнеров. Негативные аспекты: риск, осторожность, проблемы, конфликт, замешательство — занимают по количеству упоминаний лишь 7-ю позицию.

Перейдем к рассмотрению того, что же такое «партнерство» для наших респондентов. Исследование показало, что «партнерство» по-разному понимается людьми, не имеющими непосредственного отношения к ведению и развитию бизнеса, и деловыми людьми (предпринимателями и менеджерами-руководителями). Об этом

**Таблица 1**  
Смысловые категории по ассоциациям  
к словосочетанию «деловое партнерство»

<b>Смысловые категории по ассоциациям к словосочетанию «деловое партнерство»</b>	<b>Количество упоминаний</b>
Выгода, взаимная выгода, рентабельность	6,67%
Деньги, прибыль, доход	6,30%
Ответственность, обязательства, выполнение условий	5,93%
Бизнес	4,81%
Доверие	4,44%
Встреча, обсуждение, коммуникабельность	4,44%
Негативные аспекты: риск, осторожность, проблемы, конфликт, замешательство	3,70%
Взаимопонимание, понимание	3,33%
Результат, успех, достижения	3,33%
Развитие, перспектива, возможности	3,33%

свидетельствуют различия в структуре ассоциаций этих двух групп респондентов (таблица 2).

Анализ полученных результатов позволяет говорить о том, что имеются существенные различия в отношении к «партнерству» и к «деловому партнерству». Деловое партнерство более инструментально, нацелено на выгодность данного взаимодействия, получение дополнительной прибыли, дохода. Деловое партнерство характеризуется значимостью таких социально-психологических аспектов взаимодействия, как ответственность и доверие, причем ответственность в данном случае преобладает. Партнерство в более широком смысле ассоциируется с доверием между партнерами, с дружбой, братством, товариществом и сотрудничеством. В отличие от делового партнерства оно более отражает неформальность взаимосвязей между людьми, эмоциональную сторону сотрудничества и взаимоотношений между ними.

Интересно, что отношение к партнерству достаточно сильно различается у людей, вовлеченных и не вовлеченных в сферу бизнес-взаимодействий, в деловое партнерство. Эти отношения характеризуются как сходством, так и довольно существенными различиями. Что касается сходства, то результаты исследования наглядно демонстрируют, что именно доверие между людьми является наиболее важным фактором партнерского взаимодействия. Различия заключают-

**Таблица 2**  
Смысловые категории по ассоциациям  
к словосочетанию «партнерство»

Смысловые категории по ассоциациям к словосочетанию «партнерство»	Количество упоминаний	
	Деловые люди	Люди не из бизнеса
Доверие	8,08%	6,34%
Сотрудничество	5,72%	5,05%
Дружба, братство, товарищество	5,28%	5,99%
Бизнес	5,05%	
Договором, контрактом, сделкой	5,05%	
Выгодой, пользой	4,71%	
Взаимопонимание, понимание		5,28%
Взаимопомощь, поддержка, взаимовыручка, содействие		4,23%
Негативные ассоциации	4,04%	1,76%

ся в том, что люди, не вовлеченные в деловое партнерство в сфере бизнеса, рассматривают партнерство, прежде всего, как дружбу, товарищество, братство, сопровождающиеся сотрудничеством, взаимопониманием, поддержкой и помощью друг другу. Деловые люди, имеющие опыт делового партнерства, более инструментально относятся и к партнерству в целом, рассматривая его в первую очередь как сотрудничество (и дружеское, и в бизнесе), сопровождающееся договорами, контрактами, сделками и нацеленное на получение выгоды, пользы. Кроме того, у деловых людей негативные ассоциации (риск, осторожность, контроль, заговор, обман, скрытый подтекст, сомнение, недоверие, предательство, конфликт, трения, сложности) занимают весьма существенное место (4,04%). У респондентов, не занимающихся бизнесом, данные негативные ассоциации проявились в гораздо меньшей степени (1,76%), что свидетельствует о более позитивном эмоциональном отношении к партнерству в целом. Таким образом, метод ассоциаций позволил выявить не только особенности делового партнерства, но также специфику отношения к партнерству в повседневной жизни как деловых людей: предпринимателей и менеджеров, так и людей, не связанных взаимодействием с партнерами в сфере бизнеса.

В третьем исследовании мы поставили перед собой задачу выйти за пределы сферы предпринимательства, выявить помимо биз-

неса и другие сферы жизнедеятельности, характеризующиеся установлением партнерских взаимоотношений. Целью исследования было проанализировать наиболее важные аспекты взаимодействия для установления полноценных хороших партнерских отношений между людьми, выявить взаимосвязи этих характеристик с показателями успешности и удовлетворенности отношениями партнерства, взаимодействием и общением с партнером.

Мы просили респондентов ответить на ряд вопросов о нюансах взаимодействия партнеров и отношений между ними. Для оценки был предложен опросник, состоящий из 5 блоков вопросов. Первый блок вопросов выявлял те ситуации взаимодействия, в которых, по мнению респондента, между людьми складываются партнерские взаимоотношения. Для оценки предлагалось 22 ситуации. Нужно было сделать выбор «да» или «нет», даже если человек не имел собственного опыта такого взаимодействия и мог рассуждать чисто гипотетически, опираясь лишь на знания, полученные из различных источников информации, из литературы и т. д. (т. е. отвечал, как ему кажется). Во втором блоке нужно было оценить, насколько предложенные характеристики важны для полноценных хороших партнерских отношений (по шкале: не важно—скорее важно—важно—очень важно—крайне важно). Третий блок вопросов оценивал показатели успешности и удовлетворенности респондентом его реальными отношениями партнерства, без конкретизации ситуаций взаимодействия. Лишь два вопроса были более частные и касались отношений партнерства соответственно в деловой сфере и в личной жизни. Четвертый блок вопросов выявлял насколько человек искренне и серьезно относится к исследованию («шкала лжи»). Пятый блок касался социально-демографических характеристик: пол, возраст, семейное положение, сфера деятельности.

В исследовании принял участие 61 чел.: 25 мужчин и 36 женщин. Выборка представлена респондентами из Москвы всех возрастных категорий в диапазоне от 20 до старше 50 лет, средний возраст респондентов находится в диапазоне 36—45 лет. Согласно вопросу о семейном положении, 68% опрошенных сообщили, что они женаты / замужем, 32% ответили отрицательно. Респонденты представляли совершенно разные сферы профессиональной деятельности. Были названы следующие занятия: студент, учитель, преподаватель, научный сотрудник, руководитель, администратор, менеджер, психолог, HR-специалист, историк, инженер, IT-специалист, экономист, юрист, военнослужащий, логист, врач, предприниматель, фотограф, художник, музыкант, повар, пенсионер.

Остановимся на некоторых результатах исследования. Мы расположили все ситуации по оценкам респондентов – в соответствии с тем, сколько было получено утвердительных ответов на вопрос: складываются ли между людьми партнерские взаимоотношения (отношения партнерства) в заданных ситуациях. Был применен факторный анализ. Приняв в рассмотрение только те ситуации, на которые было получено более 75% положительных ответов, обозначим те сферы жизнедеятельности человека, в которых возможно партнерство, установление отношений партнерства.

- Предпринимательство (бизнес): деловые люди – предприниматели, объединяющие усилия (или ресурсы) для достижения результата в бизнесе (91,80% ответили «да»).
- Сфера интимно-личностных отношений: супруги, в том случае, если мнение каждого важно и учитывается (85,25%), и люди, находящиеся в незарегистрированном браке, если мнение каждого важно и учитывается (85,25%).
- Сфера экстремальных и спортивных достижений: космонавты, работающие на международной космической станции на орбите (85,25%); спортсмены – участники лыжной экспедиции к Северному полюсу (80,33%); спортсмены одной игровой команды (77,05%).
- Люди, объединяющие усилия для достижения какого-либо конкретного значимого результата: люди, объединяющие усилия для достижения какого-либо социально значимого результата (83,61%); люди, не работающие вместе, но объединяющие усилия для достижения какого-либо результата (вне бизнеса) (78,69%); люди, работающие вместе и объединяющие свои усилия для достижения результата деятельности (например, ремонт автомобиля, проведение хирургической операции, исполнение оркестром музыкального произведения и т. п.) (75,41%).

Приведем обобщенные данные анализа результатов нормативной составляющей партнерских взаимоотношений. Значения, приведенные в таблице 3, демонстрируют важность для респондентов принципов и норм партнерских взаимоотношений в целом, без конкретизации ситуации взаимодействия.

Примечательно, что люди, часто включенные в отношения партнерства, у которых часто складываются партнерские взаимоотношения и в деловой сфере, и в личной жизни, значительно выше оценивают характеристики, отмечаемые респондентами как наиболее важные: доверие, уважение личности партнера, ответственность, принятие своих обязанностей, признание прав партнера, свобода выбора, спра-

**Таблица 3**

Средние значения характеристик, наиболее важных для полноценных хороших партнерских отношений

<b>Характеристики, наиболее важные для полноценных хороших партнерских отношений</b>	<b>Среднее значение*</b>
Доверие	4,13
Ответственность	4,07
Принятие своих обязанностей	4,07
Уважение личности партнера	4,10
Признание прав партнера	3,92
Свобода выбора	3,70
Справедливость	3,54
Отсутствие манипуляций	3,54
Сходство целей	3,44
Открытость, искренность	3,44
Соблюдение нравственных норм	3,44
Взаимность	3,41
Равенство	3,39
Полное взаимопонимание	3,28
Самостоятельность	3,16
Рациональность (прагматичность)	2,85

*Примечание:* По шкале от 1 до 5: неважно—скорее важно—важно—очень важно—крайне важно.

ведливость, отсутствие манипуляций, сходство целей, открытость, искренность, соблюдение нравственных норм, взаимность, равенство, полное взаимопонимание, самостоятельность и др.

Таким образом, партнерские взаимоотношения чаще складываются у тех людей, которые выше оценивают значимость для отношений партнерства наиболее важных характеристик партнерских отношений. Это свидетельствует о том, что склонность выстраивать взаимоотношения между людьми именно как отношения партнерства связана с глубоким пониманием сути партнерских отношений, основанных, прежде всего, на доверии, ответственности и уважении личности партнера.

На примере делового партнерства предпринимателей мы сформулировали наиболее общие базовые принципы, понимаемые как вну-

тренние убеждения человека, определяющие его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности. Нами были выявлены те аспекты социального взаимодействия, которые формируют нормативный базис делового партнерства (Позняков, Вавакина, 2016).

1. Базовые надситуационные принципы взаимодействия: прагматичность и нравственность.
2. Инструментальные принципы партнерства (социального взаимодействия): справедливость, взаимность, равенство.
3. Базовые нормы партнерства: доверие и ответственность.
4. Условно «неприемлемые» нормы партнерства: влияние, манипулирование, скрытность и лицемерие.

Это очень важные моменты деловых партнерских отношений, по мнению самих предпринимателей.

Рассмотрим значимые взаимосвязи, выявленные для сферы экстремальных и спортивных достижений. Это самостоятельность, соблюдение нравственных норм, взаимность, справедливость, ответственность, доверие, полное взаимопонимание, открытость и искренность, а также частные взаимосвязи — отсутствие манипуляций, общность жизненных и профессиональных интересов, сходство целей (для ситуации с космонавтами), принятие своих обязанностей, уважение личности партнера, сходство ценностей в жизни (для полярников).

Мы видим, что эти данные довольно хорошо соотносятся с представлениями предпринимателей о партнерстве в деловых отношениях. Хотя это и не очевидно для людей, не имеющих отношение к предпринимательству (не посвященных в собственно деловое партнерство в узком понимании этого взаимодействия). В этом прослеживается сходство реально действующих норм и принципов в деловом партнерстве предпринимателей с нормами, представленными в сознании «обычных» людей (не предпринимателей) о партнерстве не в бизнесе, а в более «жизненной» сфере командных экстремальных и спортивных достижений (спортсмены, полярники, космонавты). Несмотря на то, что спортсмены команды, полярники и космонавты заняли лишь третье место в нашем рейтинге, содержание нормативной составляющей их взаимодействия в большей мере представлено в сознании людей, оно более четко и ясно воспринимается ими. Возможно, это связано с влиянием общественного мнения, СМИ, книг, кинофильмов и т. п. Таким образом, более четкие представления о партнерстве именно в этой сфере.

В свою очередь, такая группа людей как предприниматели, безусловно, вступает в деловые партнерские отношения, и мы это до-

вольно подробно изучали на протяжении последних 10 лет. Однако в сознании непосвященных людей деловое партнерство представлено слабо, всего двумя взаимосвязями: с важностью для взаимодействия самостоятельности и равенства. Это не вполне соответствует реальному положению дел. Примером тому служат выявленные в исследовании вполне определенные нормативные ориентиры, которые служат для деловых людей – предпринимателей базисом, опорой для построения и развития деловых партнерских отношений.

Теперь рассмотрим сферу, не связанную с бизнесом, но связанную с объединением людей общим делом, совместной деятельностью. Эта сфера не связана непосредственно с предпринимательством, она отражает достижение социально значимого результата или достижение результата какой-либо деятельности вне бизнеса:

- это люди, объединяющие усилия для достижения какого-либо социально значимого результата;
- это люди, не работающие вместе, но объединяющие усилия для достижения какого-либо результата вне бизнеса;
- это люди, работающие вместе и объединяющие свои усилия для достижения результата деятельности (например, ремонт автомобиля, проведение хирургической операции, исполнение оркестром музыкального произведения и т. п.).

Надо отметить, что эта сфера деятельности уверенно вошла в число «партнерских», т. е. более 75% респондентов отметили, что в этом случае возможны партнерские взаимоотношения. При этом представления о социальном взаимодействии в предложенных ситуациях, судя по всему, весьма аморфно. Мы выявили одну-единственную обратную взаимосвязь с важностью сходства ожиданий от жизни в будущем (в личном плане, в профессиональном и т. п.). Это свидетельствует о том, что такого рода установки не способствуют (или препятствуют) установлению партнерских отношений.

Отметим, что такая ситуация, когда люди работают вместе и объединяют свои усилия для достижения результата деятельности (например, ремонт автомобиля, проведение хирургической операции, исполнение оркестром музыкального произведения и т. п.) в большей степени представляется партнерской мужчинам – 88,0% положительных ответов, в то время как у женщин это показатель 66,7%. В целом, эта сфера жизнедеятельности, связанная с совместной деятельностью для достижения вполне определенного результата, требует отдельного рассмотрения, проведения самостоятельных исследований, которые бы смогли продемонстрировать суть таких партнерских взаимоотношений. Это тот пласт, в который, так или иначе, вклю-

чены практически все взрослые люди. Но именно он представляется нам сейчас как «terra incognita» с точки зрения анализа партнерских взаимоотношений.

Таким образом, мы рассмотрели разные сферы жизнедеятельности человека, в которых более или менее часто могут складываться отношения партнерства. Можно говорить, что существует базис нормативно-ценностной регуляции отношений партнерства. Назовем принципы и нормы партнерских взаимоотношений, которые имеют важное значение. Оценки давались по шкале от 1 до 5: неважно—скорее важно—важно—очень важно—крайне важно. Очень важно (среднее значение — 4–5): доверие; ответственность; принятие своих обязанностей; уважение личности партнера. Важно (среднее значение — 3–4): признание прав партнера; свобода выбора; справедливость; отсутствие манипуляций; сходство целей; открытость, искренность; соблюдение нравственных норм; взаимность; равенство; полное взаимопонимание; самостоятельность.

Обратим внимание на те ситуации взаимодействия, которые в целом не были признаны респондентами как партнерские (менее половины респондентов признали их таковыми): спортсмены команды, даже если существуют разногласия и жесткая конкуренция (44,26%), а также руководитель и его сотрудники (34,43%). Выявилась следующая закономерность: возможность партнерских взаимоотношений в этих ситуациях признают люди, имеющие высокие показатели успешности партнерских взаимоотношений в деловой сфере.

Что касается ситуаций, мнения по которым разделились: коллеги (54,10%) и люди, работающие вместе и совместно решающие какие-либо вопросы по роду своей деятельности (бухгалтерия, отдел кадров, другие структурные подразделения) (50,82%), то существует прямая взаимосвязь с оценками как собственной успешности партнерскими взаимоотношениями в деловой сфере, так и своей удовлетворенности отношениями с партнерами.

Относительно ситуаций, признанных респондентами партнерскими: супруги, в том случае, если мнение каждого важно и учитывается (85,25%); спортсмены — участники лыжной экспедиции к Северному полюсу (80,33%); спортсмены одной игровой команды (77,05%); супруги (зарегистрированный брак) (65,57%), сохраняется та же тенденция. В данном случае, интерпретировать взаимосвязь возможно следующим образом: возможность партнерских взаимоотношений в этих ситуациях отрицают люди, имеющие более низкие показатели оценки успешности партнерских взаимоотношений в деловой сфере.

Опыт партнерского взаимодействия сказывается на более позитивном взгляде на различные ситуации взаимодействия с точки зрения партнерства. Это выражается в том, что люди, часто сталкивающиеся в своей жизни с партнерскими взаимоотношениями между людьми, признают партнерскими больший спектр ситуаций. То есть не только ситуации, мнение по которым неоднозначно (50–75% «да»), но даже те, которые расцениваются большинством как ситуации, в которых скорее всего не могут (<50%) складываться партнерские взаимоотношения. В ряду таких ситуаций можно отметить:

- менеджеров организаций, устанавливающих деловые связи для решения поставленных перед ними задач (65,57%);
- супругов (зарегистрированный брак) (65,57%);
- коллег (54,10%);
- людей, работающих вместе и совместно решающих какие-либо вопросы по роду своей деятельности (бухгалтерия, отдел кадров, другие структурные подразделения) (50,82%);
- спортсменов команды, даже если существуют разногласия и жесткая конкуренция (44,26%).

Люди, успешные в деловой сфере и удовлетворенные партнерскими взаимоотношениями, склонны переносить этот опыт в разные сферы своей жизнедеятельности. В целом, именно те люди, которые часто сталкиваются в своей жизни с партнерскими взаимоотношениями, признают партнерской сферу жизнедеятельности человека, связанную с работой (люди, работающие вместе, сотрудники, коллеги).

Полученные нами результаты показывают, что доверие и ответственность во взаимоотношениях с другими людьми и уважение личности партнера можно рассматривать ключевыми признаками партнерских отношений. Подводя итог, отметим, что опыт паритетного гуманистического общения и взаимодействия в любой сфере жизнедеятельности неизбежно формирует понимание сущности партнерских отношений. Осознание и принятие принципов и норм, на которых строятся отношения партнерства, позволяет на их основе устанавливать и развивать взаимоотношения с другими людьми в разных сферах жизнедеятельности.

## Литература

*Вавакина Т. С.* Деловая культура, нормы и принципы делового партнерства в среде российских предпринимателей // Знание. Понимание. Умение. 2013. №4. С. 220–226.

- Вавакина Т. С., Журавлев А. Л., Позняков В. П.* Прагматичность и нравственность как базовые принципы взаимодействия в деловом партнерстве // Наука. Культура. Общество. 2016. № 1. С. 189–203.
- Вавакина Т. С., Позняков В. П.* Трансформация форм взаимодействия экономических субъектов: ресурсно-ценностный подход // Человек, субъект, личность в современной психологии: Материалы Международной научной конференции, посвященной 80-летию А. В. Брушлинского. В 3 т. / Отв. ред.: А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. 2013. С. 228–231.
- Вавакина Т. С., Позняков В. П.* Отношение предпринимателей к принципам и нормам социального взаимодействия и оценка эффективности делового партнерства // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 2. С. 158–168.
- Журавлев А. Л., Позняков В. П., Вавакина Т. С.* Ориентация на принципы и нормы социального взаимодействия как фактор психологического отношения к деловому партнерству // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 1. С. 5–15.
- Позняков В. П., Вавакина Т. С.* Доверие и ответственность как ключевые психологические факторы эффективности делового партнерства // Образование и саморазвитие. 2015. № 3. С. 109–116.
- Позняков В. П., Вавакина Т. С.* Психология делового партнерства: теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Позняков В. П.* Развитие теории отношений в современной отечественной социальной психологии // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 4. С. 30–35.

## **Trust, responsibility and respect for the partner's personality in a business relationship**

*T. S. Vavakina (Moscow)*

The Institute of Psychology of RAS

The article presents the results of three empirical studies devoted to the consideration of the most important socio-psychological aspects of partnership relations in various spheres of life. The results lead to the conclusion that trust and responsibility in relationships with other people, as well as respect for the personality of a partner, are legitimate to consider as key signs of partnerships.

*Keywords:* social interaction, partnership, partnership relations, trust, responsibility, respect for the partner's personality.

## **Профессионально-психологические типы государственных гражданских служащих: кадровые риски и оценка**

*С. В. Духновский (Курган)*

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте РФ (Курганский филиал)*

В статье с привлечением эмпирического материала обсуждается проблема психологической надежности, обусловленной профессионально-психологическим типом работника. Показано, что деятельность государственных гражданских служащих правомерно рассматривать в рамках четырех профессионально-психологических типов: руководителя, исполнителя, коммуникатора и генератора. На основании проведенных исследований в статье приводится описание кадровых рисков государственных гражданских служащих с разным профессионально-психологическим типом, детерминирующих кадровую безопасность организации.

*Ключевые слова:* психологическая надежность, профессионально-психологический тип, кадровый риск, кадровая безопасность.

Психологические особенности работника находят свое отражение в профессиональной деятельности, характере и качестве выполнения. Сочетание индивидуально-психологических (глубинно-психологических) особенностей и профессиональных функций служащих отражается в понятии «профессионально-психологический тип».

Вопросы детерминации профессиональной деятельности личностными (индивидуально-психологическими) особенностями раскрывались в исследованиях Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина (Управление персоналом, 2002), В. И. Герчикова (2005), Э. Ф. Зеера (2006), С. А. Минюровой (2008), Э. Э. Сыманюк (Зеер, 2005), А. В. Смирнова (2003), С. В. Духновского (Бусыгина, 2013) и др. В русле кадровой безопасности проблема надежности решалась в исследовани-

ях В. Д. Небылицина (1961), А. Р. Алавердова (2009), И. С. Бусыгиной (2013), В. М. Крук (2013), Л. С. Егоровой, П. С. Фроловой, О. Н. Фроловой (2013) и др.

Применительно к нашему исследованию, будем рассматривать профессионально-психологический тип в контексте разработанной нами концепции психологической надежности и кадровых рисков государственных гражданских служащих (Духновский, 2018). Так, под *психологической надежностью* мы понимаем «сочетание регулятивных, индивидуально-типологических и профессионально-психологических характеристик человека, которые могут манифестировать себя в поведении, а могут находиться в латентном состоянии и проявиться только при определенных условиях и обстоятельствах. *Психологическая надежность* служащих является условием успешной профессионализации служащих (их карьеры). Психологическая надежность имеет свои составляющие, к которым мы относим регулятивную, индивидуально-типологическую и профессионально-психологическую» (Духновский, 2018., с. 269).

*Кадровый риск* — «это возможная опасность государственного гражданского и муниципального служащего для организации, обусловленная его индивидуально-психологическими (глубинно-психологическими) особенностями личности. В частности, это *кадровые риски*, обусловленные характеристиками регулятивного компонента надежности, индивидуально-типологического, выраженного в «классах опасности» личности, и профессионально-психологического, манифестирующие в социально-негативных характеристиках руководителя, исполнителя, коммуникатора и генератора» (Духновский, 2018, с. 270).

*Кадровая безопасность системы государственной гражданской службы* — «комплекс мер, направленных на минимизацию психогенных кадровых рисков, обусловленных психологической надежностью (ненадежностью) работника, предполагающих причинение ущерба как организации (ее отделам, подразделениям, департаментам и т. п.), так и самому субъекту трудовой деятельности. Процесс кадровой безопасности включает мониторинг и оценку психологической надежности и кадровых рисков (угроз)» (там же).

В рамках нашего представления о составляющих психологической надежности (Духновский, 2018, с. 63) при описании профессионально-психологического компонента будем придерживаться позиции А. В. Смирнова (Смирнов, 2003). В частности ученый указывает на то, что профессионально-психологические типы личности детерминированы доминирующим «архетипом» работника (в терминологии К. Г. Юнга). По мнению А. В. Смирнова, «знание содержания

основных архетипов и знание доминирующего архетипа позволяет определить, какие способности и личностные качества человека оказываются более развитыми или более выраженными потенциально. Существование связи между доминирующим архетипом и развитостью или выраженностью определенных способностей и личностных качеств позволяет более четко определять, какими профессионально важными качествами уже обладает человек. Это дает возможность более точно оценивать актуальный и будущий профессиональный потенциал кандидата, его профессиональный тип» (Смирнов, 2003). В соответствии с этим описаны четыре типа работников: руководитель, исполнитель, коммуникатор и генератор.

*Профессионально-психологический тип «Руководитель»:* выраженность тенденции к доминированию, подавлению, власти и ее сохранению и упрочению, стремление управлять людьми.

*Профессионально-психологический тип «Исполнитель»:* выраженность тенденции к поиску покровительства и к подчиненности; исполнительность, послушность.

*Профессионально-психологический тип «Коммуникатор»:* выраженность тенденции к общительности, эмоциональности и эмоциональному влиянию, избеганию трудностей.

*Профессионально-психологический тип «Генератор»:* оторванность от реальности, устремленность в будущее; скрытые притязания на власть и влияние; интуитивное видение отдаленных будущих перспектив развития идей, проектов и т. п.

Представленная позиция нашла свое отражение в разработанном нами психодиагностическом комплексе «Система оценки психологической надежности государственных гражданских служащих» (Духновский, Кофанов, 2016), при создании которого придерживались требований, представленных в «Российском стандарте тестирования персонала» (Батурин с соавт., 2015), а также в других специализированных изданиях (Фер, Бакарак, 2010).

Одной из методик комплекса является методика «Определение профессионально-психологического типа» (ППТ). *Основное назначение* — определение принадлежности обследованного к одному из основных профессиональных типов работника (руководителя, исполнителя, коммуникатора, генератора), обусловленных его индивидуально-психологическими характеристиками, а также выявление кадровых рисков, присущих каждому типу. Опросник представляет собой «стандартизированную методику оценки, направленную на измерение индивидуальных свойств работника (кандидата), прямо или косвенно связанных с возможностью эффективного осуществления им профессиональной деятельности» (Духновский, 2018, с. 144).

Каждый профессионально-психологический тип несет в себе кадровые риски, определяющие психологическую надежность государственных гражданских служащих и влияющие на кадровую безопасность организации (таблица 1).

Укажем, что экстремально высокая выраженность показателей по одному или нескольким профессионально-психологическим типам (полученным при помощи разработанной нами методики «ППТ») понижает психологическую надежность государственных гражданских служащих и свидетельствует о наличии социально-негативных характеристик, присущих каждому из четырех типов: руководителю, исполнителю, коммуникатору и генератору.

Кроме того, кадровым риском может также являться *наличие профессионально-психологического дисбаланса* (Смирнов, 2003) в рамках отделов, департаментов и организации в целом (таблица 2).

Как видно из таблицы 2, отсутствие одного из представителей четырех рассмотренных профессионально-психологических типов, их переизбыток или пропорциональное несоответствие способны привести к дезорганизации деятельности подразделений организации. Поэтому важно, чтобы в каждом подразделении организации или предприятия оказывались представители всех четырех профессионально-психологических типов личности.

Укажем, что в рамках трудового коллектива кадровые риски, связанные с наличием (отсутствием) служащих с тем или иным профессионально-психологическим типом, обусловлены тремя негативными тенденциями.

*Первая* заключается в том, что, как указывает А. В. Смирнов (Смирнов, 2003), в рамках отдельных подразделений организации чаще встречаются носители таких профессионально-психологических типов, сосредоточение которых «в одном месте» способствует возникновению конфликтности и создает препятствия для профессиональной слаженности.

*Вторая тенденция* предполагает, что отсутствие хотя бы одного носителя какого-либо из четырех профессионально-психологических типов, по мнению А. В. Смирнова (Смирнов, 2003), делает коллектив конфликтным, а его профессиональную деятельность неэффективной.

*Третья тенденция* представляет собой рассогласование между занимаемой (предполагаемой) должностью и профессионально-психологическим типом государственного гражданского служащего. Это, в свою очередь, делает затруднительным (а порой и невозможным по психологическим причинам) эффективную реализацию служащим своих профессиональных функций в рамках должностного регламента (Духновский, 2018).

**Таблица 1**

Кадровые риски, обусловленные профессионально-психологическим компонентом психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих

Профессионально-психологический тип	Кадровые риски
Руководитель	Внезапно возникающие приступы усталости, легко переходящие в депрессию, сопровождаемую употреблением психоактивных веществ. Внезапное для окружающих пренебрежение своими обязанностями, бросание всего «на самотек», а после окончания депрессивного приступа тотальное «закручивание гаек» в отношении подчиненных. Появление жалоб на жизнь как на сплошную череду неотвратимых и беспросветных необходимостей. Подчеркивание своих страданий – нытье или постоянная ворчливость. Приступы недоверия и подозрительности в отношении подчиненных и обращение внимания на «их тупость, хитрость и лень». Поиск виноватых в случае неудач или невыполнения чего-либо. Навязчивое стремление все время давать поручения и указания другим людям, не отдавая отчета в их объеме или выполнении; стремление искать проблемы или создавать их с последующим желанием решить их
Исполнитель	Внезапные и агрессивные вспышки гнева, сопровождаемые вербальной агрессией. Восприятие других людей как препятствие и помеха на пути своих достижений. Ревность и зависть к успехам других. Манипулирование. Проявление внезапного для окружающих агрессивного нетерпения к ограничениям. Стремление к независимости через поиск влиятельных лиц. Тщеславность. Кверуленность и сутяжничество. Изворотливость, хитрость. «Моя хата с краю» как принцип жизни
Коммуникатор	Стремление к постоянной эмоциональной возбужденности. Сильная тяга к деньгам и материальному обогащению, которая может переходить в буквальную алчность. Обидчивость со скрываемой ревностью и раздражительностью. Неустойчивость и поверхностность связей и отношений – неверность. Депрессивное реагирование на неудачи. Склонность к употреблению алкоголя или транквилизаторов. Неспособность к самоограничениям и слабость волевой регуляции поведения. «Грести жар чужими руками» – как принцип жизни. Неспособность быстро отказываться от своих притязаний или намерений даже если их удовлетворению препятствуют объективные обстоятельства
Генератор	Приступы недоверия и подозрительности в отношении коллег, как результат возможно возникновения межличностных конфликтов. Крайняя осторожность, выражающаяся в нерешительности и упрямом следовании своей линии. Стремление оградить себя от любой неудачи может граничить с невротическими проявлениями в поведении (например, страхи и перестраховка). Ипохондричность. «Чтобы комар носа не подточил» – как принцип жизни, может приводить к бюрократическим излишествам в работе. Карьеризм, сочетаемый со страхом потерять свой престиж в глазах окружающих. Приступы высокомерия и власти в отношении коллег и подчиненных. Отсутствие четкой линии поведения – «человек-флюгер». Ревность к успехам других

**Таблица 2**  
**Доминирующий и отсутствующий профессионально-психологический тип**  
**в коллективе и связанные с ним кадровые риски**

Доминирующий тип	Кадровые риски
Только руководители	Соперничество, конфликты, отсутствие тех кто хочет выполнять конкретные задачи и работу
Только исполнители	Некому организовать деятельность и осуществлять управление, ставить задачи и контролировать их исполнение
Только коммуникаторы	Рабочее место превращается в место общения друзей, но непосредственная работа никем не исполняется
Только генераторы	Соперничество, конфликты, отсутствие тех, кто хочет выполнять конкретные задачи и малоинтересную, часто рутинную работу
<b>Доминирующие профессионально-психологические типы</b>	<b>Кадровые риски</b>
Руководитель, исполнитель	Работа исполнителя «на износ», его усталость и частые болезни. Формирование недовольства исполнителя с последующим скрытым или явным саботажем выполнения работы
Руководитель, Коммуникатор	Сокращая официальную дистанцию с руководителем, исполнитель различными методами манипулирования превращает работу в средство достижения своих личных целей. Некому выполнять конкретную работу и искать пути ее оптимизации
Руководитель, Генератор	Соперничество, конфликты, отсутствие тех, кто хочет выполнять конкретные задачи и работу. Напряженная эмоциональная атмосфера
Коммуникатор, Генератор	Некому выполнять конкретную работу, адекватно планировать деятельность подразделения
Коммуникатор, исполнитель	Некому организовать деятельность и осуществлять управление, ставить задачи и контролировать их исполнение. Рабочее место превращается в место общения и постоянного чаепития и перекуров
Генератор, исполнитель	Генератор способен организовать и контролировать деятельность исполнителя, но сомнительно достижение нужного результата, поскольку задачи, которые ставит генератор не рациональны и несколько оторваны от объективной действительности. Давящая и напряженная эмоциональная атмосфера

Как было отмечено выше, профессионально-психологический тип образован личностными характеристиками, которые, проявляясь в «классах опасности» личности, манифестируют себя в кадровых рисках. Для изучения этого нами было проведено исследование, методика и наиболее значимые результаты которого будут представлены ниже.

### **Методика исследования**

Выборку составили 210 государственных гражданских служащих, проходивших повышение квалификации на базе Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (все граждане России, прошедшие обследование по просьбе психолога). Средний возраст обследованных 44,3 года.

При проведении обследования нами использовались авторские психодиагностические методики: «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ) и «Оценка профессионально-психологического типа личности» (ППТ) (Духновский, Кофанов, 2016).

### **Результаты исследования**

На первом этапе в зависимости от данных полученных по шкалам методики «Определение профессионально-психологического типа личности» (ППТ) все обследованные были разделены на четыре группы:

- 1) Руководители (n=57),
- 2) Исполнители (n=53),
- 3) Коммуникаторы (n=41),
- 4) Генераторы (n=39).

Укажем, что в каждую группу вошли обследованные с доминированием только одного из четырех профессионально-психологических типов. Данные по соответствующим шкалам, которых, по методике «ППТ», находятся в диапазоне от 7 до 8 стэнов (при переводе сырых значений в стандартные). При этом нами были исключены субъекты, данные которых, находятся на высоком уровне по двум и более шкалам методики «ППТ».

Как показывают, результаты исследований, у большего количества обследованных государственных гражданских служащих профессионально-психологическими типами являются «руководитель» и «исполнитель», у значительно меньшего количества обследованных выражены типы «коммуникатор» и «генератор».

Далее при помощи методики «Субъективная оценка классов опасности личности» (СОКОЛ) нами были выявлены доминирующие личностные типы, манифестирующие в классы опасности государственных гражданских служащих с профессионально-психологическим типом («Руководитель», «Исполнитель», «Коммуникатор» и «Генератор»). Результаты представлены в таблице 3.

**Таблица 3**

Доминирующие «классы опасности» государственных гражданских и муниципальных служащих с разным профессионально-психологическим типом личности

Профессионально-психологический тип	Класс опасности	Количество обследованных
Руководитель (n=57)	Расчетливый	33
	Осторожный	24
Исполнитель (n=53)	Деликатный	22
	Консервативный	31
Коммуникатор (n=41)	Активный	19
	Нарцисс	22
Генератор (n=39)	Стремящийся к социальной значимости	24
	Неустойчивый	15

Результаты, представленные в таблице 3, показывают следующее. У служащих с преобладающим типом «*Руководитель*» доминирующими классами опасности личности являются «Расчетливый» и «Осторожный». «Расчетливый» отличает стремление соблюдать социальные дистанции; частый уход в себя, в мир фантазий, они чрезвычайно ранимы и чувствительны к грубости и невниманию со стороны других людей. *Кадровыми рисками* являются длительные депрессии в сочетании с отказом от взаимодействия с людьми, после чего они «выходят в мир» с гиперболизированным желанием проявить себя в сфере коммерции и материального обогащения. Как указывает А. В. Смирнов, следует обращать внимание на «их стремление к деструкции, которая в состоянии периодически наступающих депрессий может манифестировать в виде суицида. Депрессивное состояние может проявляться и в длительной неявке на работу с полным пренебрежением к своим функциональным обязанностям» (Смирнов, 2005, с. 219) (класс опасности – «Деструкторы»). У служащих с *классом опасности личности «Осторожный»* часто имеет

место угрюмый фон настроения и доминирование конфликтно-агрессивной позиции из-за установки, что другие люди возводят препятствие на пути воплощения тех идей, целей которые ставит перед собой субъект. В то же время они могут демонстрировать дружелюбие и сотрудничество, стремление поддержать и помочь. *Кадровыми рисками* субъектов является «идея поиска врагов», а также, по мнению А. В. Смирнова, непомерное властолюбие со стремлением проявлять его на других (Смирнов, 2005).

Классами опасности государственных гражданских служащих с профессионально-психологическим типом «*Исполнитель*» являются «Деликатный» и «Консервативный». Субъекты с выраженным *классом опасности «Деликатный»* очень общительны, быстро входят в контакт и устанавливают продуктивные нужные связи, используя различные манипулятивные приемы. В ходе трудовой деятельности стремятся проникать в руководящие структуры. *Кадровыми рисками* представителей данного типа является то, что не власть, а стремление постоянно чувствовать себя включенным в отношения с людьми, быть принятым ими. Кроме того, семейные проблемы в семейных отношениях у представителей этого типа сказываются на их профессиональной деятельности. Это может манифестировать, в виде воровства материальных средств, нарушения рекомендаций, инструкций, распоряжений. Обследованные с *классом опасности «Консервативный»* в силу своего крайнего консерватизма неспособны выстраивать гармоничные отношения и общение с коллегами, что, на наш взгляд само по себе является *кадровыми риском*, негативно влияющим на функционирование трудового коллектива. Кроме того, обращает на себя внимание, что «упорство и настойчивость представителей данного типа может оборачиваться твердолобым упрямством, неуступчивостью; они могут оказываться жертвами махинаций и манипуляций, они потенциальные жертвы обманщиков и мошенников (Смирнов, 2005, с. 225).

У государственных гражданских служащих преобладающим типом «*Коммуникатор*» доминирующими классами опасности личности являются «Активный» и «Нарцисс». Обследованным служащим с преобладающим *классом опасности «Активный»* на работе присуще стремление руководить, командовать, нередко игнорируя интересы других людей, подавляя их своей самоуверенностью. *Кадровыми рисками* таких субъектов является то, что в профессиональной деятельности стремятся устанавливать отношения по типу зависимости «сильного – от слабого». В таких условиях на работе могут возникать межличностные конфликты. Как отмечает А. В. Смирнов, «стремление доминировать и руководить может проявлять-

ся в игнорировании социальной дистанции или статусов, в стремлении навязать свою точку зрения или в критике, обесценивании, разрушении идей, проектов, чьих-то производственных замыслов, что создает препятствия для любого производственного процесса» (Смирнов, 2005, с. 204). *Служащие с преобладающим классом опасности «Нарцисс»* в профессиональной деятельности стремятся занять высокое руководящее положение. Наиболее частой тактикой взаимодействия выбирают – манипулирование и формирование зависимости других от себя. Как указывает А. В. Смирнов, «нарциссы не способны чувствовать душевные состояния другого человека, их бесчувственность и эмоциональная холодность может быть основой многочисленных межличностных конфликтов. Кроме того, необходимо отметить выраженную склонность нарциссов к воровству, мошенничеству и разного рода аферизму» (Смирнов, 2005, с. 217).

Классами опасности государственных гражданских служащих с профессионально-психологическим типом *«Генератор»* являются «Стремящийся к социальной значимости» и «Неустойчивый». Субъекты с преобладающим *классом опасности «Стремящийся к социальной значимости»* ведут себя самоуверенно, легко устанавливают связи и отношения, часто нарушая дистанцию, стремятся быть замеченными и высоко оцененными. Умело манипулируя, стремятся выдвигаться на руководящие должности. *Кадровыми рисками* представителей данного типа является то, что «они несостоятельны как настоящие руководители, поскольку их единственной целью является достижение собственной значимости» (Смирнов, 2005, с. 213). Служащие с выраженным *классом опасности «Неустойчивый»* характеризуются «жаждой» социальных контактов, нереализуемым стремлением быть принятыми другими людьми. Стремясь к установлению отношений, субъекты данного типа часто бывают неразборчивы в связях, поэтому могут оказываться под чужим влиянием (не всегда позитивным), что, на наш взгляд, также может являться кадровым риском обусловленным индивидуально-психологическими особенностями служащих. В силу того, что стремление к принятию другими не реализуется, субъекты данного типа могут переживать одиночество. «Возникающие в связи с этим депрессии могут приводить к высокому уровню производственного травматизма или манифестировать в форме суицида» (Смирнов, 2005, с. 227–228).

Таким образом, проведенное исследование и анализ полученных эмпирических данных позволяет нам сделать следующие выводы.

## Выводы

1. Экстремально высокая выраженность показателей по одному или нескольким профессионально-психологическим типам (руководителю, исполнителю, коммуникатору и генератору) понижает психологическую надежность государственных гражданских служащих и свидетельствует о наличии кадровых рисков присущих каждому из четырех типов.
2. В профессионально-психологическом типе находят свое отражение индивидуально-типологические особенности государственных гражданских служащих, которые, манифестируя в «классы опасности», снижают психологическую надежность работника, выступая при этом угрозой кадровой безопасности организации. Это может проявляться как минимум в двух ситуациях. Во-первых, когда имеется его отличие с реально существующим должностным статусом госслужащего, во-вторых, когда он «не дает возможности» позитивно реализовать «классам опасности», превратив их в конструктивные способности субъекта по саморазвитию себя в профессии.
3. Установлено, что у преобладающего количества обследованных государственных гражданских служащих профессионально-психологическими типами являются «Руководитель» и «Исполнитель», у меньшего количества обследованных выражены типы «Коммуникатор» и «Генератор». Показано, что установленные типы могут выступать «внутренними угрозами» кадровой безопасности служащего в ситуациях, когда манифестирующие в них индивидуально-типологические особенности выступают «классами опасности» личности государственных гражданских служащих.
4. У служащих с преобладающим типом «Руководитель» доминирующими классами опасности личности являются «Расчетливый» и «Осторожный». Классами опасности государственных гражданских служащих с профессионально-психологическим типом «Исполнитель» являются «Деликатный» и «Консервативный». У служащих с преобладающим типом «Коммуникатор» доминирующими классами опасности личности являются «Активный» и «Нарцисс». Классами опасности государственных гражданских служащих с профессионально-психологическим типом «Генератор» являются «Стремящийся к социальной значимости» и «Неустойчивый».
5. «Классы опасности», с одной стороны, могут выступать «внутренней угрозой» для безопасности организации, а с другой – источ-

ником, который можно использовать для развития профессионального потенциала (ресурса) государственного гражданского служащего, снижая кадровые риски и повышая тем самым кадровую безопасность организации.

## Литература

- Алавердов А. Р.* Управление персоналом: Учеб. пособие. М.: Маркет ДС, 2009.
- Батурич Н. А.* и др. Российский стандарт тестирования персонала // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 2. С. 67–138.
- Бусыгина И. С.* Цели и задачи управления персоналом в системе кадровой безопасности предприятия (организации) // Ученые записки. 2013. № 2. Т. 2. С. 46–49.
- Герчиков В. И.* Функции и структура службы управления персоналом. М.: ГУ-ВШЭ, 2005.
- Духновский С. В.* Личностные характеристики и кадровые риски современного государственного гражданского служащего // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2017. № 1. С. 193–197.
- Духновский С. В., Кофанов В. М.* Программный комплекс «Оценка психологической надежности государственных гражданских и муниципальных служащих». М.: ФГНУ ИНИПИ РАО–ОФЭРНИО № 22361 от 13.12.2016.
- Духновский С. В.* Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы): Монография. Курган: Изд-во Курганского гос. унта, 2018.
- Егорова Л. С., Фролова П. С., Фролова О. Н.* Риски и угрозы в системе кадровой безопасности организации // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. 2013. № 6. С. 144–148.
- Зеер Э. Ф.* Психология профессионального развития. М.: Академия, 2006.
- Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Ф.* Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие. Екатеринбург: Академический проект–Деловая книга, 2005.
- Крук В. М.* Психологическое обеспечение личностной надежности специалиста силовых структур: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2013.
- Минюрова С. А.* Психология саморазвития человека в профессии. М.: Компания Спутник+, 2008.
- Небылинцын В. Д.* К надежности работы человека-оператора в автоматизированных системах // Вопросы психологии. 1961. № 6. С. 9–18.

- Смирнов А. В.* «Разноцветный» человек в «разноцветном» коллективе // Персонал-Profy (Новые технологии в психологии труда и управления персоналом). Екатеринбург: Изд-во Уральского Межрегионального центра обучения персонала, 2003. Вып. 11.
- Смирнов А. В.* Екатеринбургские лекции по экспериментальной диагностике побуждений Леопольда Зонди: Учеб. пособие. Екатеринбург: Университет, 2005.
- Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юнити, 2002.
- Фер Р. М., Бакарак В. Р.* Психометрика. Введение. Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2010.

### **Professional and psychological types of the civil servants: personnel risks and assessment**

*S. V. Dukhnovsky (Kurgan)*

The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Kurgan branch)

In article the problem of the psychological reliability caused by professional and psychological type of the worker is discussed with attraction of empirical material. It is shown that it is lawful to consider activity of the civil servants within four professional and psychological types: head, performer, communicator and generator. On the basis of the conducted researches the description of personnel risks of the civil servants with different professional and psychological type determining personnel safety of the organization is provided in article.

*Keywords:* psychological reliability, professional and psychological type, personnel risk, personnel safety.

## **Психологические детерминанты командного взаимодействия в организации**

*Е. Д. Короткина (Тверь)*

*Тверской государственный университет*

В статье рассмотрена роль команды как проводника, обеспечивающего взаимосвязь организации и человека. Проведенное исследование продемонстрировало, что представления о команде являются важной детерминантой эффективного командного взаимодействия, а также опосредованным конструктом, устанавливающим связь между характеристиками команды и организационной культурой. Показано, что учет характеристик команды, организационной культуры и представлений о команде является значимым как с точки зрения повышения экономической эффективности (результативности команды), так и с точки зрения повышения психологической эффективности (способности и готовности к изменениям внешней и внутренней среды) деятельности команды.

*Ключевые слова:* команда, организационная культура, представления о команде, командное взаимодействие.

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 и др. (подробнее см. также: Культура и поведение..., 2008; Купрейченко, Журавлев, 2007; Психология, управление..., 2017; и др.).

Проводником, обеспечивающим взаимосвязь организации и человека, является команда. В качестве универсального можно рас-

сма́тривать 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 (Донцов, Дубовская, Жуков, 2002, с. 108). Критерием сформированной команды является способность группы анализировать свою деятельность и находить внутренние ресурсы для развития и преодоления затруднений.

В рамках субъект-субъектной концепции взаимодействия организации и человека происходит смещение акцента с влияния на *взаимовлияние*, благодаря которому организация создает условия труда, ставит цели и задачи, контролирует, мотивирует, создает ценностно-смысловую основу деятельности, а человек не только предпринимает усилия для достижения целей, но и интегрируется в организационную среду, воспринимает и принимает существующие в ней правила взаимодействия, цели и ценности (см. также: Журавлев, 2004).

Проблемы формирования команд, эффективности командного взаимодействия, привлекают внимание отечественных и зарубежных исследователей (Т. Ю. Базаров, А. И. Донцов, А. Н. Занковский, Ю. М. Жуков, А. Л. Журавлев, Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская и др.).

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 (Донцов, Дубовская, Жуков, 2002; Жуков, Журавлев, Павлова, 2008; Журавлев, 2004, 2005; Занковский, 2009; Ильин, 2005).

В настоящее время ведутся разработки как теоретических концепций командообразования, так и практических технологий. Суть последних заключается в конкретных пошаговых описаниях образования команды, динамики ее 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 считают, 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 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 (Жуков, Журавлев, Павлова, 2008; Ильин, 2005).

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 (Короткина, Пелевина, 2010; Рябов, 2005).

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, направленные 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 (Сартан, 2005).

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 (Короткина, Пелевина, 2010).

Этот вопрос требует специального организационно-психологического рассмотрения 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 недостаточно 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 (см. также: Культура и поведение..., 2008; Методы психологического обеспечения..., 2014; и др.).

Вопросы психологического обеспечения профессиональной деятельности давно и широко освещаются в отечественной психологической науке. Значительный вклад в разработку данной темы внесли В. А. Бодров, Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, Ю. М. Забродин, Е. А. Климов, Б. Ф. Ломов, Г. С. Никифоров, А. А. Обознов, К. К. Платонов и др. В работах исследователей рассматриваются вопросы психологического отбора, профессиональной адаптации, мотивации сотрудников, формирования организационной культуры предприятия, индивидуального стиля управления (Бодров, Дикая, Журавлев, 2012; Бодров, Журавлев, 2003; Журавлев, 2005; Личность профессионала..., 2013; Ломов, 2006; Психология адаптации..., 2007).

В практике психологического обеспечения управления разработками проблем межличностных трудовых отношений нацелена на решение вопросов поддержания благоприятного психологического климата в коллективе, разрешения конфликтных ситуаций, оптимизации форм и стилей управления и т. п. (Базаров, 1996; Грачев, 2014; Журавлев, 2004; Инновационный менеджмент, 1997; Служба социального развития предприятия, 1989).

Анализируя психологические особенности профессиональной деятельности специалиста в современном обществе, отечественные авторы опираются на *субъектный подход* в организации профессио-

нальной деятельности, в том числе, на идеи антропоцентризма в психологии труда и инженерной психологии, представленные в работах Б. Ф. Ломова и др. (Личность профессионала..., 2013; Ломов, 2006; Субъектный подход в психологии, 2009). Согласно этому подходу, условия рабочей среды, содержание деятельности, взаимоотношения с сотрудниками, система мотивирования, стиль руководства должны быть организованы так, чтобы способствовать проявлениям со стороны специалиста творческой инициативы, возможности самостоятельного принятия решения, личной ответственности за достижение результатов (Ломов, 2006). Профессия становится для специалиста сферой жизненного самоопределения, источником самоуважения, способом самореализации (Бодров, Дикая, Журавлев, 2012; Бодров, Журавлев, 2003; Личность профессионала..., 2013; Ломов, 2006). В рамках данного подхода может успешно решаться вопрос о становлении инициативных и социально ответственных специалистов (Бодров, Журавлев, 2003; Личность профессионала..., 2013).

Проблема эффективного командного взаимодействия может быть рассмотрена на трех уровнях: уровне личности (представления о команде и ее характеристиках, роли каждого члена в командном взаимодействии), уровне группы (команды и особенностей ее функционирования) и уровне организации (результативности деятельности команды для организации в целом). При таком подходе команды становятся неотъемлемой частью *организационной среды* с достаточной степенью свободы для реализации своего потенциала. В связи с этим актуально говорить о детерминантах, способствующих эффективному взаимодействию в команде (Инновационный менеджмент, 1997).

В современной литературе по социальной и организационной психологии преобладает подход к определению и анализу команды как организационной системы с определенным набором признаков, критериев эффективного взаимодействия (Базаров, 1996; Инновационный менеджмент, 1997; Короткина, Пелевина, 2010; Психология, управление..., 2016; Рябов, 2005). В этом контексте к факторам эффективного командного взаимодействия мы можем отнести характеристики, присущие любой организационной структуре, а также специфические характеристики команды, отмеченные зарубежными исследователями. Среди них выделяются: общее видение, способности позиционирования команды, ее способность быстро реагировать на изменения, овладение отработанными процедурами взаимодействия, связанность, или командность, а также способность мотивировать членов команды (P. Black, G. M. Parker, S. Tannenbaum, P. V. Crosby, J. M. Juran, P. Mears и др.).

Кроме того, некоторые из исследователей отмечают, что в командном менеджменте принято говорить об организационно-культурном контексте существования команды (Базаров, 1996; Бодров, Журавлев, 2003; Рябов, 2005).

Признание самого существования командного подхода связано с последними исследованиями в области развития организации и представлениями о последней, как об обладающей особой культурой, ценностями, символическими ритуалами. Отмечается, что современные руководители и управляющие рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников и облегчать продуктивное общение между ними (Инновационный менеджмент, 1997). Организационная культура является одной из составляющих командного менеджмента, поскольку он тесно связан с символическими способами репрезентации управленческой деятельности (Базаров, 1996).

По мнению В. Б. Рябова, понятие команды, требования к ней и процесс ее формирования определяются типом организационной культуры, в которой создается команда. Опираясь на типологию организационных культур С. Handy, Рябовым был проведен ряд исследований по выявлению специфики выраженности показателей эффективного взаимодействия, характеризующих командный эффект, в культурах разного типа (Рябов, 2005, с. 71).

Опираясь на результаты исследований, мы приходим к выводу о том, что организационную культуру можно считать значимой детерминантой, при которой командные признаки в организации будут развиваться, усиливаться либо ослабевать.

Исходя из этого, можно сделать заключение о существовании внешних факторов, определяемых особенностями организационной культуры, и внутренних факторов, определяемых собственно характеристиками команды, которые детерминируют эффективное командное взаимодействие.

Учитывая тот факт, что культура и команда — два динамичных явления, которые активно формируются всеми субъектами организационной деятельности и изменяются ими при необходимости справиться с новой ситуацией, то вполне оправданным является установление их связи на уровне представлений.

Подход через *представление* акцентирует идею конструирования разделяемой и непротиворечивой реальности, которая имеет, помимо прочих, функцию интерпретации событий и фактов. По мнению Т. П. Емельяновой, в отличие от социальных когниций, представле-

ния в организации возникают не как результат когнитивного освоения любой ситуации, а как итог коллективного дискурса в группах (Емельянова, 2001, с. 42).

Здесь стоит упомянуть об одной из функций представления – опосредование поведения. Иными словами, представление призвано участвовать в процессах формирования поведения и ориентации социальных коммуникаций. В экспериментальных исследованиях Ж. П. Кодола, Ж. Абрика, М. Плона, В. Дуаза и др. было доказано, что представления выступают в качестве независимой переменной, детерминирующей поведение: групповое взаимодействие в процессе принятия решения задачи, эффекты кооперации, конфликты и др. Во внутригрупповом взаимодействии представления определяют поле возможных коммуникаций, ценностей или идей, представленных в разделяемых группой точках зрения, и тем самым направляют и регулируют желаемое поведение (Doise, Palmonari, 1986).

*Целью* нашего исследования являлось изучение *представлений о команде* во взаимосвязи с организационно-психологическими феноменами. В исследовании приняли участие сотрудники из 14 организаций (государственных и коммерческих), занимающих руководящую должность, общей численностью 75 человек. Средний возраст респондентов – 35 лет, имеющих стаж работы в руководящей должности – 7,5 лет; из них 67,3% – мужчины, 32,7% – женщины; 99,1% имеют высшее образование, лишь 0,9% – неполное высшее и среднее специальное. Опрос осуществлялся с помощью структурированного интервью и анкетирования. Структурированное интервью имело своей целью изучение структурных и содержательных характеристик организационной культуры (структура организации с позиции целей и властной иерархии, коммуникация в организации, организационные ценности) и представлений о команде и характеристиках сформированной команды. Анкетирование осуществлялось с помощью методики изучения организационной культуры Д. Денисона. Анкета позволяет диагностировать организационную культуру по каждой из четырех ее характеристик: вовлеченность сотрудников в общее дело, стабильность, способность к адаптации, миссия организации. Методика опирается на модель эффективной организационной культуры (Denison, Young, 1998).

Для выявления представлений о команде респондентам предлагалось ответить на следующие открытые вопросы: «Что такое команда?», «Зачем нужна команда в вашей организации?».

Среди выделенных нами посредством контент-анализа категорий команды, можно отметить «команда как группа людей с ориентацией на задачу» (53,3%), «команда как сплоченный коллектив»

(44%), «команда как группа людей с ориентацией на интеграцию и взаимодействие» (33,3%), команда как группа людей с ориентацией на профессионализм» (12%), «команда как ресурс развития» (10,7%), «команда как группа людей с ориентацией на позиционирование ее членов» (10,7%), «команда как группа людей с ориентацией на общность интересов» (10,7%), «команда как организм» (9,3%). Проведенный нами частотный анализ представлений о команде позволяет отметить, что чаще всего команда определяется как «группа людей с ориентацией на задачу». Вполне очевидным является обнаруженный факт. Так, большинством исследователей и практиков в области командообразования задача выделяется в качестве важной составляющей процесса совместной деятельности в команде. Именно задача лежит в основе деятельности команды, и любой успех в ходе ее решения усиливает сплоченность и личное удовлетворение каждого. Также команда в большом числе случаев определяется через понятие «коллектив». Учитывая тот факт, что в большинстве организаций, участвовавших в исследовании, были сильны традиции советского периода, данные результаты совпадают с результатами других исследований (Рябов, 2005).

Частотный анализ позволяет отметить, что необходимость существования команды определяется через реализацию целей, получение прибыли, развитие организации, ее безопасности. Это позволяет говорить о большей значимости существования команды на организационном уровне. Возможно, это связано с тем, что в представлениях о команде наиболее выражены те характеристики, которые определяют команду как группу людей с ориентацией на задачу. В данном контексте в очередной раз подчеркивается, что задача есть главная составляющая организации совместной деятельности команды.

Кроме того, было обнаружено, что команда нужна для развития личности ( $p=0,039$ ), служит примером для подражания ( $p=0,046$ ) в тех организациях, которые находятся на стадии подъема. А в организациях, находящихся на стадии спада, значимость команды определяется через обеспечение ею безопасности ( $p=0,039$ ).

Нами были выявлены различия в представлениях о команде в зависимости от *стадии развития организации*: команда с ориентацией на профессионализм наиболее выражена в организациях, находящихся на стадии стагнации ( $p=0,023$ ), определение команды через «организм» наиболее представлено в организациях на стадии подъема ( $p=0,029$ ).

Таким образом, мы можем говорить, что организации на *стадии подъема* характеризуются мобилизацией всех ресурсов с целью интенсификации своей деятельности для получения прибыли. В ка-

честве таких ресурсов рассматриваются люди, которые выполняют функции. Следовательно, система коммуникации организована так, что позволяет вовлекать каждого члена организации в общее дело. На стадии подъема наиболее выражен внешний фокус ориентации организации в связи с высокими показателями адаптации к внешней среде и видения организации во внешнем пространстве. И в таких условиях команда воспринимается как единый организм, пример для подражания, способствующий одновременно и развитию личности каждого ее члена и реализации целей и получению прибыли организации.

В организациях на *стадии стабилизации* команда воспринимается как группа профессионалов. Возможно, это связано с тем, что для поддержания достигнутого уровня в организации необходим опыт, профессионализм. На данной стадии функции достаточно формализованы, главная задача – качественно их выполнить.

В организациях на *стадии спада* присутствует жесткий контроль, отношения основаны на власти и подчинении. Менее выражена ориентация на внешний и внутренний фокусы в связи с риском разрушения организации. И в таких условиях команда будет необходима для обеспечения безопасности.

Нами была предпринята попытка выявления особенностей представлений о команде и необходимости ее существования в организации в зависимости от уровня командной ориентации. В контексте нашего исследования *командная ориентация* понимается нами как индекс организационной культуры, определяющий поощрение кооперации и сотрудничества в организации, ощущение каждым сотрудником себя частью команды, наличие горизонтального контроля и координации. А уровень командной ориентации – степень выраженности индекса организационной культуры.

Статистически было выявлено, что чем выше уровень командной ориентации, тем больше индексы организационной культуры. Следовательно, при высоких показателях культуры организации (вовлеченности, стабильности, адаптации, миссии), определяющиеся через указанные выше индексы, командные признаки организации будут только усиливаться. Кроме того, в организациях с высоким уровнем командной ориентации сотрудниками осознаются и признаются такие ценности, как ориентация на персонал, творчество, общество и команду. Таким образом, мы можем говорить о том, что в организациях с высоким уровнем ориентации команда – это ценность организации, обеспечивающая ей эффективное функционирование.

Было обнаружено, что в организациях, где преобладает высокий уровень командной ориентации, сотрудники определяют коман-

ду как «организм» ( $p=0,012$ ), в то время как степень выраженности представления о команде как группе людей с ориентацией на задачу выше в организациях со средним уровнем командной ориентации ( $p=0,045$ ). В организациях с высоким уровнем командной ориентации команда способствует развитию личности ( $p=0,029$ ), является примером для подражания ( $p=0,008$ ). Кроме того, было выявлено, что чем выше уровень командной ориентации, тем более выражена значимость преимуществ командной работы.

Среди преимуществ командной работы в организациях с высоким индексом командной ориентации предпочли бы видеть такие, как уверенность, что «ты не один», взаимодополняемость, принадлежность к команде, способность мотивировать членов команды к определенным действиям, способность быстро реагировать на изменения, активная деятельность, совпадение ценностей, наличие лидера. Это связано с тем, что одним из главных недостатков командной работы в данных организациях является отсутствие ярко выраженных групповых характеристик, связанных с эффективной организацией неформальной структуры: «недопонимание, нет взаимозаменяемости, наличие разрозненности в силу присутствия неформальных подгрупп».

В организациях со средним уровнем командной ориентации наиболее выражено такое преимущество командной работы, как возможность профессионального роста. А среди недостатков командной работы в организациях с низким уровнем командной ориентации можно отметить отсутствие целеполагания (нет согласованности в целях, нет общей стратегии, видения) и несовместимость индивидуально-психологических особенностей членов группы.

Рассматривая представления о команде как *социальную конструкцию*, мы заключаем, что ее понимание необходимо с целью определения эффективных способов функционирования и взаимодействия в ходе командной работы. А влияние организационно-культурного контекста на представления о команде проявляется в интерпретациях, структурах отношений, коммуникации сотрудников организации.

Таким образом, представления о команде могут быть рассмотрены в качестве еще одной важной детерминанты эффективного командного взаимодействия, а также опосредованного конструкта, устанавливающего связь между характеристиками команды и организационной культурой. Концептуально важно, что учет характеристик команды, организационной культуры, представлений о команде является значимым как с точки зрения повышения экономической эффективности (результативности команды), так и с точки зрения

повышения психологической эффективности (способности и готовности к изменениям внешней и внутренней среды) деятельности команды.

## Литература

- Базаров Т. Ю.* Управление персоналом развивающейся организации: Учеб. пособие. М., 1996.
- Бодров В. А., Дикая Л. Г., Журавлев А. Л.* Психологическая адаптация к профессиональной деятельности: Основные направления и результаты современных исследований // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 9–32.
- Бодров В. А., Журавлев А. Л.* Методологические принципы и результаты фундаментальных исследований профессиональной деятельности // Проблемы психологии и эргономики. 2003. Вып. 2 (23). С. 64–69.
- Грачев А. А.* Организационный подход к формированию культуры безопасности работника // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 1. С. 276–287.
- Донцов А. И., Дубовская Е. М., Жуков Ю. М.* Группа–коллектив–команда: Модели группового развития // Социальная психология в современном мире. М., 2002.
- Емельянова Т. П.* Социальное представление – понятие и концепция: итоги последнего десятилетия // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 6. С. 39–47.
- Жуков Ю. М., Журавлев А. В., Павлова Е. Н.* Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Аспект-Пресс, 2008.
- Журавлев А. Л.* Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
- Журавлев А. Л.* Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
- Занковский А. Н.* Организационная психология. М.: Форум, 2009.
- Ильин В. А.* Социально-психологические основы командообразования: методология и базовые техники: Учеб. пособие. М., 2005.
- Инновационный менеджмент / Под ред. С. Д. Ильенковой. М., 1997.
- Короткина Е. Д., Пелевина И. М.* Социально-психологическое обеспечение командного взаимодействия в организации // Социальная психология труда: теория и практика. Т. 2. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 131–146.

- Культура и поведение в организации: российский опыт. М., 2008.
- Купрейченко А. Б., Журавлев А. Л.* Понимание гуманизации управленческих отношений и основные направления ее исследования в организации // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. № 4. С. 97–102.
- Личность профессионала в современном мире. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Ломов Б. Ф.* Психическая регуляция деятельности: Избранные труды. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
- Методы психологического обеспечения профессиональной деятельности и технологии развития ментальных ресурсов человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
- Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
- Рябов В. Б.* Команда как организация с эффективной корпоративной культурой // Методы исследования психологических структур и их динамики. Вып. 3. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 70–88.
- Сартан Г. Н.* Тренинг командообразования. СПб.: Речь, 2005.
- Служба социального развития предприятия: Практич. пособие. М.: Наука, 1989.
- Субъектный подход в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
- Denison D. R., Young J.* Organizational culture and effectiveness: Validating a measurement model // Working paper. University of Michigan Business School. 1998.
- Doise W., Palmonari A.* L'étude des représentations sociales. Paris, France: Delachaux and Niestlé, 1986.

## **Psychological determinants of teamwork in the organization**

*E. D. Korotkina (Tver)*

Tver State University

The article considers the role of the team as a guide, providing the relationship between the organization and the person. The study demonstrated that team perceptions are an important determinant of effective team interaction, as well as an indirect construct that establishes a link between team characteristics and organizational culture. It is shown that taking into account the

characteristics of the team, organizational culture and ideas about the team is significant both in terms of increasing economic efficiency (team performance) and in terms of improving the psychological efficiency (ability and readiness for changes in the external and internal environment) of the team.

*Keywords:* team, organizational culture, ideas about the team, team interaction.

## **Апробация курса «креативное управление» в обучении магистрантов, будущих управленцев**

*С. Г. Погосян (Ереван)*

*Академия государственного управления Республики Армения*

В статье рассматривается роль и значение учебного курса «Креативное управление», анализируются экспериментальные данные креативности до и после обучения для обоснования важности изучения креативности. Исследование показало, что во время обучения можно развивать креативность. Знания и навыки управления креативностью позволят магистранту создавать и развивать соответствующую среду для развития креативности и реализовать креативное управление.

*Ключевые слова:* креативное управление, обучение, развитие, магистранты, исследование, управленец.

В современном мире проблема креативности в управленческой деятельности является одной из самых актуальных, так как много оригинальных идей и решений не реализуются, остаются непонятными и нереализованными в связи с несовершенностью управленческой системы, с ригидностью и невосприимчивостью к новым идеям управленцев. В соответствии с изменениями в мире есть необходимость появления нового вида управления, которое от чисто организационного переходит к социально-психологическому, а потом и к креативному. Креативные, гибкие, с новыми идеями управленцы востребованы как обществом, так и сферой управления. Таким образом, креативность становится основным краеугольным камнем управленческой деятельности, гарантом успеха профессиональной деятельности. Сегодня обучение и подготовка креативных, амбициозных управленцев мы рассматриваем как стратегические направления обучения. Но нужно отметить, что задачи развития и диагностики креативности на разных этапах профессиональной подготовки еще недостаточно исследованы в РА. Целью статьи является рассмот-

рение роли и значения учебного курса креативного управления, анализ экспериментальных данных креативности до и после обучения для обоснования важности изучения креативности. Результаты исследования представлены рисунками и таблицами.

Развитие креативности будущих управленцев в соответствии с другими качествами в процессе обучения позволит ответить вызовам современного мира. Креативность развивается в учебной деятельности, исходя из этого во многих странах, в частности в Великобритании, в некоторых школах бизнеса ведется специальная подготовка управленцев по программе креативного менеджмента (Макаренко, Лазарев, 2011). Учитывая важность креативности в управленческой деятельности, в Академии государственного управления на кафедре психологии управления в программных курсах внедрен новый учебный предмет – «Креативное управление».

Нужно отметить, что проблема креативности актуальна как для общей психологии, так и с точки зрения разных сфер. Такую мысль приводит Т. Любарт, отмечая, что в исследовании креативности свое внедрение имеют такие сферы психологии, как экспериментальная, возрастная, социальная и медицинская. Таким образом, исследование креативности способствует объединению психологии на метатеоретическом уровне (Любарт, 2009).

Считаем, что к этому списку можно и нужно добавить с точки зрения научной необходимости и сферу управления, и исследования, которые насыщают психологические теории креативности.

Отметим, что к проблеме креативности в управленческой деятельности относятся работы О. Г. Макаренко, Ж. Н. Лазарева, А. В. Морозова, А. В. Карпова.

В управленческой деятельности для реагирования на непредсказуемые ситуации управленцу нужна креативность как совокупность интеллектуальных и личностных качеств. Ф. Вильямс отмечает, что креативность – некоторая совокупность мыслительных и личностных качеств, которая способствует проявлению творчества (Туник, 1998).

Креативное управление рассматривается как качественная характеристика общей управленческой деятельности. Оно реализуется как процесс принятия эффективных решений, как такой выбор стратегий конфликта, в котором задача рассматривается с другой стороны как совокупность смелых, оригинальных, нестандартных решений практических предложений. Креативное управление – творческое решение управленческих задач. Оно направлено на повышение качества управленческих решений, предполагает поиск управленческих критериев, которые связаны как с парадигмой управления, так

и оценкой способов реализации задач. С этой точки зрения, креативное управление может рассматриваться как система творческих методов, решений и действий, которые направлены на развитие управленческого объекта, повышение его эффективности и конкурентоспособности. Креативное управление позволяет принимать решения в неопределенных ситуациях. Но, кроме принятия решений, креативное управление требует творческого подхода к делу, работникам, создания креативной среды для выявления креативного потенциала работников. Здесь важное значение имеет создание креативных команд, а также развитие креативности личности в команде. Из сказанного следует, что креативное управление направлено на задачу, индивида и команду. Мы считаем, что модель трех кругов лидерства Джона Адаира применима в процессе креативного управления и имеет следующий вид.



**Рис. 1.** Креативность в управленческой деятельности

Как и в теории Джона Адаира, здесь тоже задача, индивид, команда взаимодействуют: изменения в одном из них способствует изменению другого (Адаир, 2007; Погосян, 2018).

Обобщая, можно сказать, что креативное управление направлено на решение управленческих задач, на создание креативных команд, а также на проявление и развитие креативности индивида в команде. С этой точки зрения, креативное управление состоит из следующих звеньев: *творческий процесс – решение задачи – барьеры креативности – творческий результат, в которых особое значение и роль имеет креативный управленец* (Погосян, 2018).

Из сказанного означает, что креативное управление – вид управления, основанный на креативности персонала и предполагающий творческий подход управленца ко всем задачам.

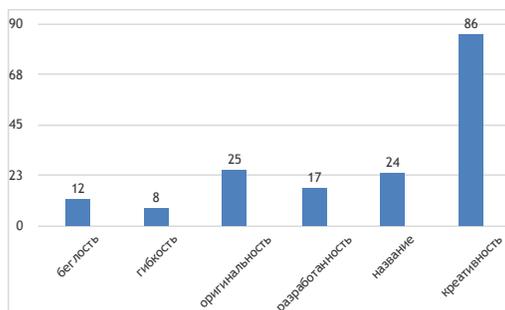
Креативное управление направлено на развитие творческого потенциала личности, на создание условий для синергетического эффекта. В основе этого лежит интеграция кадрового потенциала организации. Для формирования креативной организации нужно кадровое, командное и организационное проектирование, а также индивидуальное, групповое и организационное развитие персонала. В креативных организациях должны взаимодействовать три уровня: личностный, командный и организационный. Особенно креативное управление реализуется там, где созданный результат не может определенно приписываться отдельной личности, это результат командной работы (Беляцкий, 2016):

*Креативное управление – развитие творческого потенциала персонала. Оно подразумевает управление креативного мышления (индивидуального и коллективного), а также управление креативным результатом.*

В управленческой деятельности креативность проявляется двумя способами: создается что-то новое и оригинальное, люди эффективно работают в условиях риска, новизны, недостаточности информации. В этом случае можно использовать в управленческой деятельности три вида креативности, которые предложил М. Боден. Первый – комбинаторная креативность, когда рождение новой мысли происходит через необычную комбинацию (ассоциацию) известных идей. Второй – исследовательская креативность, это формирование задачи. В управленческой деятельности важной функцией является обнаружение и формирование задачи. И последний – трансформационная креативность. Это научная новизна на уровне парадигм, новое слово в искусстве (Ильин, 2011), в управленческой деятельности, новое решение проблемы.

Учебный предмет «Креативное управление» в Академии государственного управления, программа которого составлена нами, включает следующие темы: основные концепции креативности, диагностика креативности, теоретические и практические основы креативного управления, креативность управленца как совокупность интеллектуальных и личностных качеств, индивидуальная и коллективная креативность в управленческой деятельности, креативность в групповой деятельности, управление креативности, формирование творческих коллективов и их мотивация, условия развития управленческой креативности, техники развития креативности в управленческой деятельности. Курс включает обсуждение монографий и включает упражнения для развития индивидуальной и коллективной креативности. Упражнения были выделены из книг А. Грецова (2007) и И. Вачкова (2005). Упражнения проводились в соответствии

со следующей логикой: развитие беглости, гибкости и оригинальности мышления, умение находить неожиданные ассоциации, формирование навыков командной творческой работы. Мы использовали методику Ф. Вильямса для диагностики креативности. Тестирование проводилось до начала и после обучения с магистрантами очного обучения, мы также провели тестирование с магистрантами заочно-очного обучения. Результаты исследования показали, что у магистрантов очного обучения высокие показатели креативности.



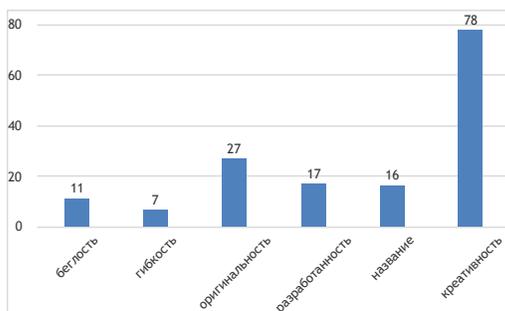
**Рис. 2.** Средние показатели креативности магистрантов (очного обучения) (n=10)

Из рисунка видно, что показатель беглости высокий, т. е. магистранты могут предлагать множество идей, которые относятся к разным категориям (гибкость). Показатель оригинальности выше среднего, магистранты могут предлагать оригинальные, нестандартные идеи. Показатель разработанности низкий, т. е. магистранты не всегда обрабатывают идею, делая ее интересной и глубокой. Показатель названия выше среднего, магистранты используют язык творчески. Обобщая, можно сказать, что результаты позволили выявить факторы креативности, которые нужно развивать во время обучения, т. е. в этом случае это фактор «разработанность».

Результаты исследования креативности магистрантов заочного обучения выявили, что показатели креативности у них выше среднего.

Результаты исследования показывают, что низкие показатели обнаружены по факторам разработанности, названия, что означает, что магистранты предлагают много оригинальных идей, которые относятся к разным категориям, но не разрабатывают их более глубоко и интересно. Также не всегда они используют язык творчески.

Сравнение результатов показывает, что у магистрантов очного обучения высокие показатели по фактору названия (значимые различия по t-критерию Стьюдента на уровне 0,001), т. е. они используют



**Рис. 3.** Средние показатели креативности магистрантов (заочного обучения) (n=10)

**Таблица 1**

Сравнение результатов креативности магистрантов (очного и заочного обучения)

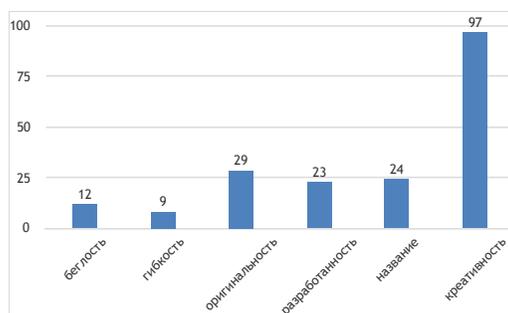
	Очного обучения	Заочного обучения	t
Беглость	12	11	—
Гибкость	8	7	1,56
Оригинальность	25	27	0,59
Разработанность	17	17	—
Название	24	16	3,26
Креативность	86	78	1,05

язык творчески. Такое различие можно объяснить тем, что во время очного обучения магистранты представляют материалы, работают самостоятельно и творчески используют язык, а во время заочного обучения они не имеют такой возможности проявить свои способности, творчески использовать язык. Такие данные свидетельствуют о роли обучения в развитии креативности. Но как способствует развитию креативности именно учебная программа «Креативное управление»?

Нужно отметить, что целью программы «Креативное управление» было развитие знаний, умений креативного управления магистрантов, также навыков преодоления барьеров креативности, развитие креативности работников. Программа была составлена так, чтобы обучающиеся развивали свою креативность, а также приобрели навыки командной, групповой работы. Обратная связь с магистрантами выявила, что они оценили обучение этому программному курсу

как очень эффективное. По мнению магистрантов, обучение позволило им «раскрыть свои возможности, развивать индивидуальную креативность, повысить уровень креативности как на личностном, так и групповом уровне, преодолеть индивидуальные барьеры творчества, посмотреть на проблему с разных сторон, найти нестандартные решения». Обучение также позволило расширить знания о креативности, разрушило стереотипное представление о креативности, магистранты приобрели научные и практические знания о роли креативности в управленческой деятельности. Особенно знания о методах развития креативности, техники предложения и анализа задач, развития навыков создания креативных команд.

В конце программного курса мы провели ретестирование. Результаты показали, что уровень креативности повысился.



**Рис. 4.** Средние показатели креативности магистрантов в конце обучения

Высокие показатели проявляются у магистрантов очного обучения по факторам беглости, гибкости, оригинальности, разработанности, названия, т. е. они могут предлагать множество оригинальных, нестандартных идей, которые относятся к разным категориям, разрабатывать их, делая их глубокими и интересными. Они в своей деятельности могут творчески использовать язык.

Сравнение результатов до и после курса выявило, что разница обнаружена по факторам гибкости, оригинальности, разработанности. Показатель названия до и после курса не изменился. Изменились показатели гибкости, оригинальности, разработанности (по t-критерию Стьюдента различия значимы на уровне 0,001). Но особенно значимые различия обнаружены по факторам оригинальности, разработанности, из чего следует, что магистранты предлагают новые, нестандартные, оригинальные идеи, разрабатывают идею, делая ее более глубокой, интересной.

**Таблица 2**

Средние показатели креативности до и после обучения

	До курса	После курса	t
Беглость	12	12	–
Гибкость	8	9	3,162
Оригинальность	25	29	6,379
Разработанность	17	23	5,895
Название	24	24	–
Креативность	86	97	3,780

Можно заключить, что программный курс и использованные упражнения в ходе обучения способствовали развитию креативности, и особенно – оригинальности, разработанности. Сравнение результатов креативности магистрантов очного и заочного обучения показывает роль формы обучения в развитии креативности. Исследование показало, что программный курс «Креативное управление» способствовал развитию креативности магистрантов, но для обоснованности этих данных нужно иметь и контрольную группу. Это позволит сравнить результаты и обосновать то, что именно этот курс обеспечил развитие креативности. Очевидно одно: во время обучения можно развивать креативность. Обучение по программе «Креативное управление» позволит не только освоить знания и навыки креативного управления, но и уметь управлять индивидуальной и групповой креативностью. Знания и навыки управления креативностью позволят магистранту создавать и развивать соответствующую среду для развития креативности и реализовать креативное управление.

## Литература

- Агузумян Р., Петросян Л., Погосян С., Хачатрян А.* Психологические закономерности развития управленческих качеств: Коллективная монография. Ереван, 2017 (на армянском языке).
- Адаир Д.* Искусство управлять людьми и самим собой. М.: Эксмо, 2007.
- Беляцкий Н. П.* Креативный менеджмент: Учеб. пособие. Минск, 2016.
- Ванюрихин Г. И.* Креативный менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 2.
- Вачков И. В.* Метафорический тренинг. М.: Ось-89, 2005.
- Грановская Р. М.* Творчество и конфликт в зеркале психологии. СПб.: Питер, 2006.

- Грецов А. Г.* Тренинг креативности для старшеклассников и студентов. СПб.: Питер, 2007.
- Ильин Е. П.* Психология креативности, творчества, одаренности. СПб.: Питер, 2011.
- Карпов А. В.* Психология менеджмента: Учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005.
- Любарт Т.* Психология креативности. М.: Когито-Центр, 2009.
- Макаренко О. Г., Лазарев В. Н.* Креативный менеджмент. Ульяновск: УлГТУ, 2011.
- Погосян С. Г.* Психологические особенности развития креативности магистров // Актуальные проблемы современной прикладной психологии: Материалы Международного круглого стола, посвященного 140-летию НИУ «БелГУ». Белгород: ООО «Эпицентр», 2016. С. 17–21.
- Погосян С. Г.* Креативное управление: Метод. пособие. Ереван, 2018 (на армянском языке).
- Туник Е. Е.* Модифицированные креативные тесты Вильямса. СПб.: Речь, 2003.

### **Application of the course “creative management” in the training of future managers of masters**

*S. H. Poghosyan (Yerevan)*

Public Administration Academy of the Republic of Armenia

The article presents the role and importance of the “Creative management” training course, analyzes the experimental data of creativity before and after training to justify the importance of studying creativity. The study showed that during the training it is possible to develop creativity. Knowledge and skills in managing creativity will allow the undergraduate to create an appropriate environment for the development of creativity and implement creative management.

*Keywords:* creative management, training, development, undergraduates, research, manager.

**Личностная обусловленность  
командно-ролевых предпочтений руководителей  
во властно-центрированном организационном контексте  
(к проблеме границ и условий применимости  
командного подхода)**

*С. Ю. Флоровский (Краснодар)*

*Кубанский государственный университет*

Обсуждается проблема реализации командного подхода во властно-центрированном организационном контексте. Представлены результаты эмпирического исследования феноменологии, закономерностей и механизмов обусловленности командно-ролевых предпочтений (по Р. М. Белбину) руководителей и главных специалистов муниципалитетов Краснодарского края (156 чел.) со стороны трех подсистем личностной регуляции: коммуникативных и эмоционально-волевых качеств, локуса контроля и макиавеллизма. Установлен факт негативного влияния личностно-регуляторных механизмов управленческого взаимодействия, сформированных в результате длительной работы во властно-центрированном организационном контексте, на систему личностно-избирательного отношения управленцев к функциональным ролям в совместной деятельности командного типа. Это проявляется, во-первых, в ограниченности и деформированности диапазона командно-ролевых предпочтений (ориентация большинства респондентов на позиции Организатора работы и Организатора группы в сочетании с игнорированием других ролевых ниш) и, во-вторых, в нерелевантности личностного основания субъективного предпочтения-отвержения командных ролей их психологическому содержанию.

*Ключевые слова:* управленческая команда, командные роли, командно-ролевые предпочтения, личностная обусловленность, организационный контекст, властно-центрированная парадигма управления.

## Постановка проблемы

Эффективность функционирования и позитивность развития организации во многом определяется согласованностью и слаженностью управленческого взаимодействия ее руководителей. Построение совместной деятельности управленцев в соответствии с логикой и принципами командного подхода составляет важнейший тренд современной науки и практики менеджмента (Журавлев, Нестик, 2010; Занковский, 2011; Handbook of Psychology, 2012; Katzenbach, Smith, 2015).

Одним из приоритетных факторов успешности команды является оптимальность ее состава. Группы, в которых есть исполнители всех функциональных ролей, органично дополняющие друг друга в ходе группового взаимодействия, гораздо лучше работают над решением любых проблем и задач, по сравнению с группами в функционально-ролевом диапазоне которых наблюдаются «бреши» и «разрывы», а участники оказываются не способны организовать свое взаимодействие в соответствии с принципами позитивной синергии (Хасина, 2009; Belbin, 2010; Katzenbach, Smith, 2015).

В свою очередь, хорошо известно, что эффективность исполнения человеком определенной роли в совместной деятельности намного выше, если эта роль оказывается релевантной психологическому складу реализующего ее индивида (Хашенко, 2016; Handbook of Psychology, 2012).

Однако существующие в настоящее время данные о взаимосвязи привлекательности той или иной командной роли с личностными характеристиками субъекта ролевых предпочтений чрезвычайно противоречивы, что оставляет эту проблему открытой для дальнейших исследований.

В социально-практическом плане актуальность исследований в этом направлении особенно возрастает в тех случаях, когда опыт реальной командной деятельности субъектов функционально-ролевых предпочтений является ограниченным, например, вследствие корпоративной или отраслевой приверженности традиционным (не-командным) моделям управления. Подобная приверженность обусловлена ориентацией управленческой культуры организации на архаично-консервативную «парадигму власти» в противовес «парадигме социального партнерства и справедливого обмена», более релевантной в плане реагирования на вызовы со стороны динамичного социального контекста (таблица 1).

Примером подобной сферы деятельности является система муниципального управления. Принципы командного подхода к реше-

**Таблица 1**

Альтернативные организационно-управленческие парадигмы  
(по: Пригожин, 2003; Constantine, 1989; Handbook of Psychology, 2012; Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010)

Характеристики	Парадигма власти	Парадигма социального партнерства и справедливового обмена
Психологическое содержание управления	Организация и координация совместной деятельности посредством использования различных видов власти Смысловая доминанта: контроль над происходящим	Организация и координация совместной деятельности посредством построения партнерских отношений руководителей и сотрудников, основанных на принципе пропорциональности вовлеченности в деятельность и вознаграждения Смысловая доминанта: эффективное достижение результата
Базовые идеи (Л. Константин)	Иерархия	Разнообразие, согласие/консенсус, совпадение/сходство
Приоритетные связи/отношения	Вертикальные (субординационные)	Горизонтальные (координационные)
Дистанция власти (Г. Хофстеде)	Высокая: «неравенство должностей предполагает неравенство людей». Статусные различия акцентируются	Низкая: «неравенство должностей не предполагает неравенства людей». Статусные различия минимизируются
Модель человека (Д. Мактрегор, В. Оучи)	Теория Х	Теории Y или Z
Требования к руководителю	Умение подчинять себе окружающих, доминантность, прагматизм, харизматичность	Умение привлекать людей к совместной работе, эгалитарность, способность к реализации комплексной управленческой функции (В. Шутц), личностная адекватность
Модель управленческого взаимодействия «руководитель-руководитель»	Фокусировка не на решении реальных задач, а на преследовании личной выгоды, сохранении чувства контроля над организационной реальностью Принципы: установка на конкуренцию и соперничество, «непрозрачность» и закрытость по отношению друг к другу, стремление к максимизации прав и властных и полномочий в сочетании в сочетании со стремлением к минимизации обязательств и «подконтрольности»	Направленность на обеспечение согласованности и упорядоченности в протекании организационных процессов, противодействие социально-организационной энтропии, оптимизация баланса тенденций стабильного функционирования и динамичного развития организации Принципы: доминирование кооперативных установок, равная вовлеченность в деятельность, баланс партнерских интересов, адаптивное ограничение личных притязаний во имя достижения общих целей, пропорциональное распределение «выигрышей» и «издержек» между всеми участниками взаимодействия

нию стоящих перед ней задач активно внедряются в ее деятельность практически с самого начала «постсоветских» преобразований. В современных федеральных государственных образовательных стандартах также предусматривается освоение бакалаврами и магистрами направления «Государственное и муниципальное управление» соответствующих компетенций.

Однако повседневные реалии организационной жизнедеятельности учреждений муниципального управления свидетельствуют о том, что идеи и принципы командного управления продолжают пребывать в статусе «провозглашаемых» ценностей, но не реально-действующих механизмов построения совместной деятельности и общения руководителей и сотрудников.

### **Организация и методы исследования**

Эмпирическое исследование проводилось в 2011–2016 гг. в рамках образовательных и консультационных проектов по повышению квалификации персонала и совершенствованию деятельности региональной системы муниципального управления. Выборку составили 156 руководителей и главных специалистов администраций семи муниципальных образований Краснодарского края.

С учетом имеющихся данных о неравномерности функционального вклада в управленческое взаимодействие различных категорий личностных характеристик партнеров по взаимодействию (Флоровский, 2005), выявлялись связи предпочтений командно-управленческих ролей с тремя подсистемами личностной регуляции субъектов ролевых предпочтений, – коммуникативными и эмоционально-волевыми качествами, локусом контроля и макиавеллизмом.

При этом мы опирались на типологию командных ролей, предложенную Р. М. Белбином (Belbin, 2010) (таблица 2) и операционализируемую посредством его авторского опросника, адаптированного для русскоязычной выборки А. Г. Шмелевым. Названные выше категории личностных детерминант функционально-ролевых предпочтений диагностировались при помощи многофакторного личностного теста 16PF Р. Б. Кеттела (форма С), опросника выявления локализации субъективного контроля (версия Е. Г. Ксенофонтовой) (Ксенофонтова, 1999) и методики определения уровня макиавеллизма по В. В. Знакову (Знаков, 2001).

Математико-статистическая обработка данных включала в себя вычисление показателей средних значений, стандартного отклонения, частотный и ранговый корреляционный анализ по Спирмену.

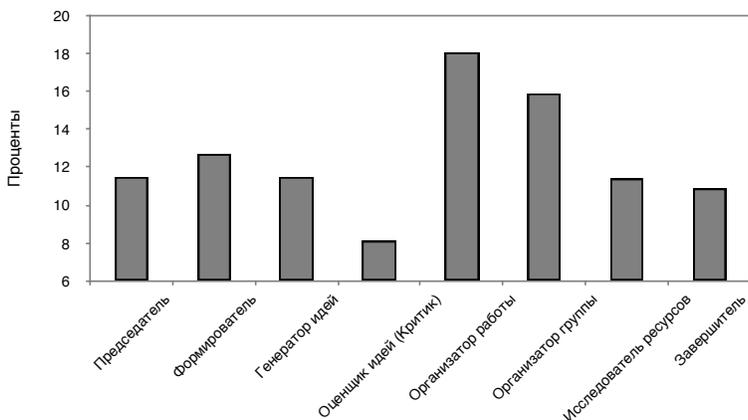
**Таблица 2**

Характеристика ролей в управленческой команде по модели Р. М. Белбина

<b>Роли</b>	<b>Ролевое содержание: функции, свойства, тип</b>
Председатель	Функции: впитывает все возможные мнения; принимает решения Свойства: умеет слушать, хорошо говорит, логичный, решительный Тип: спокойный, стабильный тип личности; нуждается в высоко мотивированной группе
Формирователь	Функции: лидер, соединяет усилия членов группы в единое целое Свойства: динамичный, решительный, напористый Тип: доминирующий экстраверт; нуждается в компетентной, умелой группе
Генератор идей	Функции: источник идей Свойства: ум, богатое воображение, креативность Тип: нестандартная личность; нуждается в мотивированном окружении, которое будет воспринимать его идеи
Оценщик идей (Критик)	Функции: анализ и логические выводы, контроль Свойства: аналитичность, интеллектуальность, эрудированность, «якорь группы», возвращает к реальности Тип: рассудительный, волевой тип личности; нуждается в постоянном притоке информации и новых идей
Организатор работы	Функции: преобразование идей в конкретные задания и организация их выполнения Свойства: организаторские способности, волевой, решительный Тип: волевой тип личности; нуждается в предложениях и идеях группы
Организатор группы	Функции: способствует согласию группы, улаживает разногласия, знает потребности, проблемы членов группы Свойства: чувствительность, дипломатичность, доброта, коммуникативность Тип: эмпатичный и коммуникативный тип личности; нуждается в постоянном контакте со всеми членами группы
Исследователь ресурсов	Функции: связующее звено с внешней средой Свойства: общительный, увлекающийся, энергичный, привлекательный Тип: «напористый экстраверт»; нуждается в свободе действий
Завершитель	Функции: побуждает группу все делать вовремя и до конца Свойства: профессиональная педантичность, обязательность, ответственность Тип: педантичный тип личности; нуждается в групповой ответственности, обязательности

## Результаты исследования и их обсуждение

Наиболее популярными в рассматриваемой нами выборке оказались командные роли Организатора работы и Организатора группы. Все остальные функциональные роли, – Председателя, Формирователя, Генератора идей, Исследователя ресурсов, Завершителя, – воспринимаются как существенно менее привлекательные. При этом минимальную привлекательность имеет для наших респондентов роль Оценщика идей (Критика) (рисунок 1).



**Рис. 1.** Рольевые предпочтения в командной работе (усредненный профиль)

Выявившийся профиль ролевых предпочтений можно рассматривать как обусловленный организационным контекстом профессиональной активности респондентов. Содержание деятельности в сфере муниципального управления предполагает основную нагрузку именно на организаторско-координационные функции, которые в итоге и осваиваются наилучшим образом. Что же касается критической оценки событий и действий, то в отечественном варианте построения муниципального управления (не на нормативно-декларативном, а на реально действующем уровне) данная функция сосредотачивается на высших уровнях статусной иерархии и практически не представлена на низовых уровнях системы.

Результаты исследования позволяют конкретизировать психологические портреты людей, тяготеющих к занятию определенных функционально-ролевых ниш в управленческой команде (таблица 3).

Привлекательность командной роли *Председателя* оказывается тем выше, чем в большей мере развиты у человека качества эмоциональной зрелости, выдержанности, умения преодолевать «зашумляю-

**Таблица 3**

Личностные корреляты предпочтения—отвержения  
руководителями и главными специалистами муниципалитетов  
определенных ролей в командной работе

Командная роль	Личностные корреляты предпочтения—отвержения
Председатель	Эмоциональная стабильность (С+) (r=0,43); радикализм (Q1+) (r=0,47)
Формирователь	Общительность (А+) (r=0,52); эмоциональная сензитивность (I+) (r=0,43); высокое фрустрационное напряжение (Q4+) (r=0,39); готовность к преодолению трудностей (Дт+) (r=0,33)
Генератор идей	Социальная смелость (Н+) (r=0,45)
Оценщик идей (Критик)	Сильный самоконтроль (Q3+) (r=0,58)
Организатор работы	Ограниченная общительность, замкнутость (А-) (r=-0,51); социальная робость (Н-) (r=-0,49); подозрительность (L+) (r=0,53); общая экстернальность (Ио-) (r=-0,41); экстернальность в сфере неудач (Ин-) (r=-0,33); несклонность к самообвинению (Псоб-) (r=-0,33); производственно-процессуальная экстернальность (пп-) (r=-0,35); макиавеллистичность (Мас+) (r=0,39)
Организатор группы	Практичность, реалистичность (М-) (r=-0,42); консерватизм (Q1-) (r=-0,39)
Исследователь ресурсов	Низкая нормативность (G-) (r=-0,45); практичность, реалистичность (М-) (r=-0,38); низкий самоконтроль (Q3-) (r=-0,46); низкое фрустрационное напряжение (Q4-) (r=-0,44); интернальность в сфере достижений (Ид+) (r=0,33); интернальность в сфере неудач (Ин+) (r=0,34); экстернальность в сфере здоровья (Из-) (r=-0,35); неготовность к преодолению трудностей (Дт-) (r=-0,36)
Завершитель	Самостоятельность, неконформность (Q2+) (r=0,49); высокое фрустрационное напряжение (Q4+) (r=0,38); интернальность в сфере здоровья (Из+) (r=0,36)

*Примечание:* В таблице представлены значения корреляционных взаимосвязей, значимых в уровне  $0,00001 < p < 0,01$ .

щее влияние» переживаний (С+) в сочетании со способностью чувствовать новое, не быть излишне жестким и предубежденным к идеям окружающих, склонностью мыслить самостоятельно и успешно противостоять различным внешним воздействиям и давлениям (Q1+).

Роль *Формирователя* обладает привлекательностью для людей экстравертированных, общительных, эмоционально теплых (А+);

с открытой эмоциональной чувствительностью, богатым внутренним миром, склонных подчас «отрываться от реальности», внутренне не очень уверенных в себе и подчас капризных (I+); плохо справляющихся с фрустрационным напряжением (Q4+), но в то же время обладающих высоким уровнем готовности к преодолению трудностей (Dt+). Последнее обстоятельство вполне закономерно и отмечалось в работах Р. М. Белбина. Характерные для исполнителей этой роли внутреннее напряжение, неудовлетворенность собой и жизнью оказываются тем вполне естественным и органичным личностным ресурсом, который позволяет им успешно динамизировать групповые процессы, «раскачивая» и выводя их из равновесия. Также данная роль по определению предполагает необходимость преодоления большого числа разнообразных трудностей: сопротивления внешней среды, инерционности мышления членов группы и т. п.

Единственной личностной детерминантой привлекательности командно-ролевой позиции *Генератора идей* оказывается социальная смелость (H+). Данная связь представляется вполне естественной, поскольку принимая на себя «идейно-генерирующую» роль в групповой работе, человек должен быть готов иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми, проявлять активность и умение справляться с разного рода внутренними страхами, уметь идти на риск и сохранять чувство внутренней свободы и раскрепощенности даже под мощным внешним структурирующим давлением.

Эмоционально-положительное отношение к следующей командной роли — *Оценщика идей (Критика)* — также коррелирует лишь с одной личностной переменной. А именно, с хорошим обобщенным самоконтролем (Q3+). Данный личностный фактор объединяет такие характеристики как ясное осознание социальных требований и стремление соответствовать им, развитая самодисциплина, умение действовать упорядоченно и планомерно. Все это, безусловно, содействует решению задачи взвешенной и обоснованной оценки выдвигаемых другими участниками группы идей (эта задача и является центральной в рассматриваемом случае). Кроме того, дополнительным аспектом привлекательности «оценочно-критической» командной роли может быть ее восприятие как относительно психологически безопасной и, более того, — выигрышной с точки зрения сохранения и упрочения своего авторитета и репутации, что тоже немаловажно для «озабоченных самоконтролем» лиц.

Интересно, что в рассматриваемой выборке не обнаруживается корреляций между стремлением играть в командной работе роль Оценщика/Критика и более содержательно-специфическими личностными ресурсами исполнения этой роли (такими как интеллект,

критичность мышления, реалистичность и независимость суждений). Также полученные данные помогают лучше понять, почему обсуждаемая командно-ролевая позиция представляется минимально привлекательной нашим респондентам. В дополнение к отмеченной нами ранее неорганичности этой роли с точки зрения содержания повседневной профессиональной деятельности в сфере муниципального управления, обнаруживается практически полная несформированность личностно-регулятивных механизмов, обеспечивающих реализацию поведения, соответствующего данной роли.

Личностные корреляты следующей командной роли – *Исследователя ресурсов* – в гораздо большей мере соответствуют ее психологическому содержанию в интерпретации Р. М. Белбина. Эта роль оказывается тем привлекательнее, чем больше выражены у человека релятивистское отношение к моральным и социальным нормам (G–), практичность и реалистичность мышления и поведения (M–), недостаток самоконтроля (Q3–), устойчивость к действию фрустрирующих факторов (Q4–). Таким образом, психологический портрет человека, считающего интересной для себя в групповой работе роль Исследователя ресурсов, будет выглядеть следующим образом. Он не отличается высокой организованностью и самодисциплиной; скорее «ненадежен», чем «надежен» (в традиционном менеджерском понимании этого слова); непостоянен в своих взглядах, мнениях и пристрастиях, способен изменить их под влиянием момента; не видит особого смысла в разного рода нормах, правилах и стандартах, склонен подчеркивать их условный характер и не прилагает особых усилий для следования им; не фиксируется на поддержании своего авторитета и репутации, не боится выглядеть глупо и нереспектабельно в глазах окружающих; не любит напряжения, естественными состояниями для него являются некоторая расслабленность, спокойствие и отчасти лень («лень – двигатель прогресса»).

Гармонируют с вышеназванными эмоционально-волевыми характеристиками и особенности локализации субъективного контроля. Роль Исследователя ресурсов привлекательна для лиц откровенно неготовых к работе с трудностями и потому предпочитающими их «обходить», нежели «преодолевать» (Dt–), имеющих при этом развитое чувство личной причастности как к успехам (Ид+), так и неудачам (Ин+). Дополнительным фактором привлекательности рассматриваемой командной роли выступает фаталистическое отношение к проблемам здоровья и болезни (Из–).

Эмоциональная привлекательность командной роли *Завершителя* связана с такими личностными тенденциями как самостоятельность, независимость от группы (Q2+), фрустрационная напряжен-

ность (Q4+), а также, – искренняя убежденность в том, что сохранение и укрепление здоровья подвластно самому человеку (Из+). Эти личностные черты не противоречат содержанию активности Завершителя в групповой работе. Более того, они помогают реализации главной ролевой «сверхзадачи». Человек с вышеназванными чертами личности оказывается способен противостоять разного рода деятельностно-энтропийным тенденциям со стороны группы (откладывание работы «на потом», ссылки на усталость, потерю интереса и т. п.), воспринимая незавершенность работы как личный вызов (в связи с повышенной чувствительностью к малейшим проявлениям эффекта «незавершенного действия»).

Эмоциональная привлекательность роли *Организатора работы* – самой популярной в рассматриваемой нами выборке муниципальных служащих – базируется и на самом обширном наборе личностных характеристик. В их числе: ограниченный коммуникативный потенциал, сдержанность в общении, избирательность в контактах, предпочтение в проблемных ситуациях апеллировать к нормативно-процедурным предписаниям, нежели к «доброй воле» и энтузиазму участников совместной деятельности (А–); социальная осторожность, склонность занимать пассивно-выжидательную позицию в ситуациях неопределенности (Н–); недоверчивое и подозрительное отношение к окружающим, экстрапунитивность, выражающаяся в склонности искать, идентифицировать (пусть не всегда верно) и персонально наказывать конкретных виновников тех или иных неудач, провалов и недоработок (L+). Дополнением к этому выступает преобладание экстернальных установок мировосприятия в целом (Ию–), предрасположенность винить в неудачах и неприятностях других людей и/или внешние обстоятельства, но ни в коем случае не себя самого (сочетание Ин– и Псоб–), а также, – неверие в возможность человека сколь-либо эффективно контролировать процесс собственной повседневной трудовой деятельности (пп–) и приверженность идее допустимости и необходимости манипулирования окружающими (Mac+).

Выявившаяся в нашем исследовании личностно-психологическая природа привлекательности командной роли Организатора работ принципиально отличается от содержащегося в работах Р. М. Белбина психологического портрета успешного исполнителя данной роли (Belbin, 2010). Р. М. Белбин указывает на особую значимость качеств самодисциплины, самоконтроля, самоорганизации, что в концепции личности Р. Б. Кеттела соответствует таким факторам как С+ (эмоциональная зрелость и стабильность), G (морально-социальная нормативность, чувство долга), Q3+ (высокий генерализован-

ный самоконтроль). Однако в нашем случае значимых связей с данными личностными характеристиками не обнаруживается.

Более того, выявленные нами личностно-психологические основания предпочтительности роли Организатора работы команды радикально противоречат содержанию рассматриваемой роли в системе представлений командного менеджмента. В нашем случае на первый план в «концептуальном проекте» исполнения данной роли (содержащемся в сознании руководителей и главных специалистов муниципальной администрации) выходят такие поведенческие тенденции как стремление к формализации групповой деятельности (с более чем вероятным ущербом для содержания), подавление членов группы путем их «переигрывания» в конкурентном взаимодействии, ориентация на элиминативные стратегии принятия решений, соответствующие известному правилу «если решение можно не принимать, его и не стоит принимать» (Карпов, 1998, с. 157–178). Можно констатировать, что понимание рассматриваемой роли нашими респондентами оказывается ближе не логике командного менеджмента, а микрополитическому подходу к управлению организацией. Последний же представляет собой такую модель управления, которая исходит из понимания сути управленческого взаимодействия как совокупности тех повседневных попыток влияния отдельных акторов, с помощью которых они стремятся расширить собственную свободу действий и избежать контроля со стороны других (Neuberger, 2015).

В таком «властно-центрированном» организационном контексте вполне естественно и стремление организаторов групповой работы в меньшей степени «принимать в расчет» способности, компетентность, мотивацию и тому подобные личностные ресурсы сотрудников, проявляя, напротив, повышенное внимание в разнообразным внешне-средовым факторам (изменению политической конъюнктуры, отношению со стороны вышестоящего начальства и др.). Столь же органичным выглядит в рассматриваемых обстоятельствах категорическое неприятие Организатором работы самой идеи о возможности его личной причастности к групповым неудачам (в них всегда виноват кто-то другой) и невысокий уровень контроля за процессом групповой деятельности, который отражается в сознании Организатора лишь в самых поверхностных чертах без ненужной (с его точки зрения) детализации и конкретики.

Стремление к занятию второй по популярности среди опрошенных нами муниципальных служащих ролевой ниши *Организатора группы* значимо связано с двумя личностными характеристиками — факторами М (развитое воображение, мечтательность—практичность,

реализм) и Q1 (радикализм—консерватизм). С учетом направленности выявившихся корреляций (M—, Q1—), психологический портрет личности, тяготеющей к данной командной роли, выглядит следующим образом. Это человек практичный, добросовестный, ориентированный на контакт с внешней реальностью, искренне расположенный следовать общепринятым нормам. При этом ему свойственны некоторая ограниченность, «приземленность», излишняя внимательность к мелочам. Предпочитает консервативные взгляды, противится переменам как таковым, склонен к морализации и нравоучениям.

Как и в случае с предыдущей ролью, наблюдается тенденция проецировать на рассматриваемые командно-ролевые функции нерелевантное им личностное содержание. Получается, что руководители и специалисты органов муниципального управления, склонны воспринимать роль Организатора группы не через призму установок на открытое общение, фасилитацию групповой динамики, демократизацию группового климата (о чем пишет Р. М. Белбин), а через посредство установок консервативно-охранительной и манипулятивной направленности, полагая, что главным в данной роли является структурирование групповых взаимодействий и отношений в направлении максимальной подчиненности структурируемых связей и интеракций интересам вышестоящего руководства.

Полученные данные лишь частично согласуются с теми, которые ранее были получены в работах Р. М. Белбина и его коллег. На наш взгляд, это может быть связано с несколькими причинами.

Так, в названных работах рассматривались личностные детерминанты *эффективного исполнения* командных ролей; в нашем же исследовании выявлялись личностные факторы, оказывающие влияние на *предпочтение* ролей в управленческой команде по критерию их *большой или меньшей привлекательности* для субъекта. Результаты нашего исследования могут рассматриваться как еще одно подтверждение той закономерности, что *склонность* к занятию тех или иных ролевых позиций в совместной управленческой деятельности и *способность* эффективно действовать в соответствии с выбранной ролевой позицией опираются на неодинаковые личностные ресурсы (Флоровский, 2005).

На наш взгляд, более существенной причиной выступает принципиальное различие парадигмально-управленческих контекстов командной работы. В трудах Р. М. Белбина рассматриваются команды, функционирующие в системах управления ориентированных на современную парадигму социального партнерства и обмена. В этой парадигме акцентируется партнерский принцип взаимодействия всех участников управленческого процесса, приоритет координацион-

ных отношений над субординационными (Handbook of Psychology, 2012; Katzenbach, Smith, 2015). В организациях же, выступивших эмпирической базой нашего исследования, превалирует управленческая «парадигма власти», базирующаяся на идеях статусно-ранговой соподчиненности и жесткой субординации в отношениях.

Соответственно меняются как психологическое содержание ролей в групповой (командной) работе, так и механизмы личностной регуляции ролевого поведения. Особенно отчетливо это проявляется в случае ролевых позиций Организатора работы и Организатора группы (обладающих наибольшей притягательностью для большинства опрошенных). В первом случае внимание респондентов акцентируется не на смыслах содействия продуктивной работе других людей, а на задачах максимизации личной власти и влияния в группе. Во втором — ведущими оказываются не установки на открытое общение, фасилитацию групповой динамики, демократизацию группового климата, а установки консервативно-охранительной направленности. Сознание субъекта, ориентированного на исполнение рассматриваемой роли, фокусируется на структурировании групповых взаимодействий и отношений с целью достижения их максимальной подчиненности интересам вышестоящего руководства.

## **Заключение**

Результаты данного исследования конкретизируют положение об организационно-экологической опосредованности эффективности реализации идей и принципов командного подхода к построению управленческой деятельности. В качестве важнейшей экологической переменной выступает парадигматическая ориентация организационного управления.

Властно-центрированная парадигма (превалирующая в практике отечественного управления), порождает тот ситуационный контекст управленческого взаимодействия, в котором, как правило, совместная управленческая деятельность оказывается «не вполне совместной», а реализующие ее индивиды и группы — «не вполне субъектными». Как следствие, личный опыт каждого конкретного руководителя («погруженного» в подобный организационный контекст) оказывается опытом освоения и реализации преимущественно разнообразных симулякров совместности и субъектности. Что, в свою очередь, обуславливает и формирование соответствующих механизмов личностной регуляции включения руководителя в совместную с другими коллегами деятельность по управле-

нию организацией. При этом подобные механизмы носят вполне адаптивный характер в логике отношений, задаваемых «парадигмой власти».

Неадаптивными же они оказываются в контексте моделей совместной деятельности, ориентированных на иную систему базовых организационно-управленческих представлений. В нашем случае это хорошо иллюстрируется двумя моментами.

Первый выражается в популяционной ограниченности и деформированности диапазона командно-ролевых предпочтений: имеет место устремленность большинства респондентов к двум командно-ролевым позициям – Организатора работы и Организатора группы. Другие ролевые ниши характеризуются крайне малой привлекательностью и вследствие этого – незаполненностью. Как следствие, искажается мотивация принятия и реализации большинства командных ролей, которая в большинстве своем приобретает оттенок вынужденности и отчужденности.

Второй связан со значительным количеством нерелевантных психологическому содержанию командных ролей личностных коррелятов их субъективного предпочтения-отвержения, что выступает закономерным следствием неадекватности представлений руководителей как о сопряженных с этими ролями функциональных смыслов, так и о командной модели управления в целом.

Полученные данные могут быть использованы в практике совершенствования управленческого взаимодействия в организациях ориентированных на властно-центрированную парадигму управления, повышения компетентности руководителей и специалистов таких организаций в качестве субъектов совместной управленческой деятельности, расширения и конкретизации базы прогностических оценок эффектов форсированного внедрения в «организационную повседневность» идей, принципов и технологий командного менеджмента.

## Литература

- Журавлев А. Л., Нестик Т. А.* Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
- Занковский А. Н.* Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
- Знаков В. В.* Методика исследования макиавеллизма личности. М.: Смысл, 2001.

- Карпов А. В.* Психология принятия управленческих решений. М.: Юристъ, 1998.
- Ксенофонтова Е. Г.* Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» // Психологический журнал. 1999. Т. 20. № 2. С. 103–114.
- Пригожин А. И.* Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
- Флоровский С. Ю.* Личностная регуляция совместной управленческой деятельности руководителей и культура организации (психологические механизмы со-бытийности в управленческих коллективах и командах) // Личность и бытие: теория, исследования, практика: Коллективная монография / Под ред. З. И. Рябикиной и др. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2005. С. 251–279.
- Хасина П. Л.* Ролевой состав команды и динамика ее эффективности // Вопросы психологии. 2009. № 4. С. 91–98.
- Хащенко В. А.* Личность и группа в системе экономических и управленческих отношений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.
- Belbin R. M.* Management Teams: Why They Succeed or Fail. 3<sup>rd</sup> ed. Oxford: Butterworth Heinemann, 2010.
- Constantine L. L.* Teamwork Paradigms and the Structured Open Team // Proceedings: Embedded Systems Conference. San Francisco: Miller Freeman, 1989. P. 187–206.
- Handbook of Psychology. V. 12. Industrial and Organizational Psychology / I. B. Weiner, N. W. Schmitt, S. Highhouse (Eds). 2<sup>nd</sup> ed. N. Y.: Wiley, 2012.
- Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M.* Cultures and Organizations: Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. 3<sup>rd</sup> ed. N. Y.: McGraw Hill Education, 2010.
- Katzenbach J., Smith D. K.* The Wisdom of Teams: Creating the High Performance Organization. Boston: Harvard Business Review Press, 2015.
- Neuberger O.* Mikropolitik und Moral in Organisationen: Herausforderung der Ordnung. 2. auf. Stuttgart: UTB GmbH, 2015.

**Personal conditionality of management team role’s preferences in power-centered organizational context (to a problem of borders and conditions of applicability of team approach)**

*S. Yu. Florovski (Krasnodar)*

Kuban State University

In the article are discussed the problem of realization of team approach in power-centered organizational context. Are presented the results of an empirical research of phenomenology, regularities and mechanisms of conditionality of team role’s preferences (according to R. M. Belbin) from three

subsystems of personal regulation: communicative and emotional-willed traits, locus of control and Machiavellianism. Sample includes heads and chief specialists of municipalities of Krasnodar region (156 people). Established fact of negative impact of the personal-regulatory mechanisms of administrative interaction created as a result of long work in the power-centered organizational context on the system of the personal-selective relation of managers to functional roles in joint managerial activities of team type. It is shown, first, in limitation and deformation of scope of team role's preferences: most of respondents are guided by positions of the Implementer and the Teamworker in combination with ignoring of other role niches. Secondly, not relevance of the personal basis of subjective preference or rejection of team roles to their psychological contents takes place.

*Keywords:* management team, team roles, team role's preferences, personal conditionality, organizational context, power-centered paradigm of management.

## Раздел 3.2

### Исследования организационной культуры

#### Различия корпоративной культуры организаций с различными формами собственности

*Е. Л. Буслаева (Москва)*

*Московский государственный лингвистический университет*

В статье представлено исследование различий и основных проблем развития корпоративной культуры в организациях с различными формами собственности. Продемонстрировано, что особенности восприятия составляющих корпоративной культуры в государственных и частных предприятиях определены различиями в структуре мотивационно-смысловой сферы их работников. Работники государственных предприятий выделяют миссию в качестве базовой ценности или составляющей корпоративной культуры. Миссия организации оказывает наибольшее, в сравнении с другими составляющими корпоративной культуры, влияние на самореализацию, самовыражение работника. Базовой ценностью для сотрудников частного предприятия является система обучения, повышения квалификации и возможности карьерного роста. Предложены рекомендации по эффективному формированию корпоративной культуры в организациях с различными формами собственности.

*Ключевые слова:* корпоративная культура, организации с различными формами собственности, ценности, мотивационно-смысловая сфера.

В развитии корпоративной культуры на предприятиях, большинство из которых в недавнем прошлом являлись государственными, встречается немало трудностей, ставящих сложные задачи перед их руководством и управленческим персоналом. В то же время недостаток знаний об особенностях формирования корпоративной культуры в государственных организациях часто приводит к неоправданному копированию опыта бизнес-структур. В связи с этим особую актуальность приобрели практические знания о социально-психологических закономерностях формирования и развития корпоративной

культуры (Буслаева, 2017; Круглова, 2003; Культура и поведение в организации, 2008; Психология, управление..., 2016).

Все чаще управленцы и консультанты как за рубежом, так и у нас обращаются к вопросам диагностики и формирования корпоративной культуры.

Корпоративная культура является неизбежной фактически для любой организации, любого типа. Для одних организаций этот процесс стихийный, для других – целенаправленный и управляемый.

Корпоративная культура возникает и развивается в рамках организации, которая представляет собой сложный организм. В нем переплетаются и уживаются интересы личности и групп, стимулы и ограничения, жесткая технология и инновации, безусловная дисциплина и свободное творчество. У организации есть свой облик, культура, традиции и репутация. Способность организации эффективно управлять своими сотрудниками является главным источником ее долговременного процветания в современных условиях технического прогресса и усиливающейся конкуренции (Абдурахманов, 2018; Психология, управление..., 2016; и др.).

Корпоративная культура является одним из главных инструментов управления организацией. Под *корпоративной культурой* чаще всего понимается система общепринятых в организации представлений и подходов к постановке дела, формам отношений и достижению результатов деятельности, которые отличают данную организацию от всех других.

Понятие корпоративной культуры не имеет однозначного толкования. Каждый из авторов стремится дать свое определение. Это и усвоенные нормы, которые определяют поведение работников данной фирмы (Л. Розенштиль), и «высшие цели» и «духовные ценности» (Р. Пэскэйл, Э. Этос), и собрания символов, церемоний и мифов, которые сообщают членам организации важные представления о ценностях и убеждениях (У. Оучи) (Мильнер, 2002). Это и приобретенные смысловые системы, передаваемые посредством естественного языка и других символических средств, которые выполняют репрезентативные, директивные и аффективные функции, и способные создавать культурное пространство и особое чувство реальности (Занковский, 2002).

По определению Т. Ю. Базарова, корпоративная культура является сложным комплексом предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающих отдельные рамки поведения, принимаемыми большей частью организации (Базаров, 2003).

Корпоративная культура имеет определенную структуру. Э. Шейн выделяет *три уровня* корпоративной культуры, соответствующих той или иной степени очевидности культурного явления для наблюдателя. Эти уровни охватывают как вполне осязаемые внешние проявления, доступные органам чувств, так и глубинные подсознательные базовые представления. Между двумя этими полюсами находятся разного рода коллективные ценности, нормы, правила поведения, используемые носителями данной культуры для представления ее как самим себе, так и другим (Шейн, 2002).

*Артефакты* – самый поверхностный уровень, включающий все те феномены, которые можно увидеть, услышать и почувствовать при вхождении в новую группу с незнакомой культурой. Это очевидные проявления культуры, зримые продукты группы (ее язык, технология, стиль, внешние ритуалы и пр.), видимое поведение группы и соответствующие организационные процессы.

Характерной особенностью данного уровня культуры, по мнению автора, является то, что его просто наблюдать, но крайне сложно растолковать. Наблюдатель может описать увиденное, однако не сможет понять подлинного значения изучаемых внешних феноменов и связанных с ними представлений. Основная проблема состоит в неоднозначности стимулов.

*Провозглашаемые ценности* – второй уровень. Шейн полагает, что весь опыт группы, в конечном счете, является отражением чьих-то оригинальных понятий, предложений, которые прежде, чем стать коллективным опытом, должны подвергнуться когнитивной трансформации. Процесс данной трансформации он описывает следующим образом: сначала воспринятое предложение превращается в групповое понятие или убеждение, затем становится групповым представлением, но только в том случае, если основывающееся на нем действие является успешным. Но подобной трансформации подвергаются далеко не все предложения (Шейн, 2002).

*Базовые представления* являются третьим, «глубинным» уровнем корпоративной культуры. Они представляются членам группы настолько очевидными, что варьирование поведения в рамках данной культурной единицы сводится к минимуму. Базовые представления не вызывают возражений или сомнений, и потому изменение их крайне затруднительно. Базовые представления – это скрытые и принимаемые на веру предположения, которые направляют поведение людей, помогая им воспринять атрибуты, характеризующие корпоративную культуру. Их трудно осознать даже самим членам организации без специального сосредоточения на этом вопросе. Шейн отмечает, что если исследователь не сумеет расшифровать пат-

терн базовых представлений, он не сможет ни правильно истолковать артефакты, ни дать реальную оценку принятым группой ценностям (Шейн, 2002).

В структуре корпоративной культуры выделяют ее компоненты. Большинство имеющихся на сегодня теоретических концепций структуры корпоративной культуры обобщены О. С. Виханским и А. И. Наумовым (Виханский, Наумов, 2017). Авторы отмечают, что в большинстве определений корпоративной культуры исследователи ссылаются на три главных компонента ее структуры: образцы базовых предположений, которых придерживаются члены организации в своем поведении и действиях; ценности, ориентирующие индивида в том, какое поведение следует считать допустимым или недопустимым; «символику», посредством которой ценностные ориентации «передаются» членам организации. Используя эти обобщения, авторы предлагают свое определение понятия «корпоративная культура». По их мнению, «корпоративная культура – это набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий. Эти ценностные ориентации передаются индивидам через «символические» средства духовного и материального внутриорганизационного окружения» (Виханский, Наумов, 2017, с. 421).

Ф. Харрис и Р. Моран предлагают рассматривать корпоративную культуру на основе десяти характеристик: осознание себя и своего места в организации, коммуникационная система и язык общения, внешний вид, одежда и представление себя на работе, что и как едят люди, привычки и традиции в этой области, осознание времени, отношение к нему и его использование, взаимоотношения между людьми, ценности и нормы и как они сохраняются, вера во что-то и отношение или расположение к чему-то, процесс развития работника и научение, трудовая этика и мотивирование (Harris, Moran, 1996).

А. Я. Кибанов выделяет внутренние (принятая система лидерства, стили разрешения конфликтов, действующая система коммуникации, положение индивида в организации, принятая символика) и внешние составляющие корпоративной культуры (здание организации и его дизайн, расположение; оборудование, мебель; комнаты приема; наличие фирменной одежды) (Управление персоналом организации, 2010).

Б. З. Мильнер выделяет структурные и поведенческие измерения корпоративной культуры, в которые входят индивидуальная автономность – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в организации; структура – взаимо-

действие органов и лиц, действующих правил, прямого руководства и контроля; направление — степень формирования целей и перспектив деятельности организации; интеграция — степень, до которой части (субъекты) в рамках организации пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности; управленческое обеспечение — степень, относительно которой менеджеры обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным; поддержка — уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным; стимулирование — степень зависимости вознаграждения от результатов труда; управление конфликтами; управление рисками — степень, до которой работники поощряются в инновациях и принятии на себя риска (Мильнер, 2002).

Э. Р. Круглова выделяет в корпоративной культуре современного предприятия систему ценностей, стандарты поведения; девизы, лозунги, символы, подчеркивающие наиболее сильные, значимые стороны организации; мифы, легенды, герои; ритуалы, традиции, мероприятия (Круглова, 2003).

Большинство практических зарубежных исследований корпоративной культуры посвящено изучению ее влияния на эффективность работы организации. В рамках различных теоретических подходов созданы следующие модели:

- модель В. Сате, в которой рассматривается влияние культуры на организационную жизнь через семь процессов: кооперацию, контроль, принятие решений, коммуникации, посвященность организации, восприятие организационной среды, оправдание своего поведения;
- модель Питерса—Уотермена, в которой выделен ряд ценностей корпоративной культуры, приводящих организацию к успеху;
- модель Парсонса, в которой представлена в наиболее общем виде связь между культурой и результатами деятельности организации через выполнение таких функций как: адаптация, достижение целей, интеграция, легитимность;
- модель Квина—Рорбаха, объясняющая влияние тех или иных групп ценностей на организационную эффективность (Виханский, Наумов, 2017).

В отечественной науке исследования корпоративной культуры ведутся в основном в рамках изучения *социально-психологического климата* организации. В отечественной психологической литературе существует много различных исследовательских подходов к данной проблеме (И. П. Волков, А. Г. Ковалев, Е. С. Кузьмин, Б. Д. Па-

рыгин, К. К. Платонов, В. М. Шепель, Ю. А. Шерковин, Е. В. Шорохова и др.).

Социально-психологический климат можно определить как состояние членов организации, обусловленное особенностями ее жизнедеятельности. Это состояние представляет собой своеобразный сплав эмоционального и когнитивного компонентов и характеризуется различной степенью осознанности.

Климат во многом зависит от вида организации, общностей и условий, в которых они существуют. Социально-психологический климат формируется за счет множества разнообразных воздействий. Выделяют следующие факторы, влияющие на климат организации: факторы макросреды (особенности общественно-экономического устройства страны; уровень развития материального и духовного производства и культуры общества в целом; социальные отношения; общественное сознание; многообразные партнерские связи с другими организациями) и факторы микросреды (факторы материально-вещной среды; социально-психологические факторы: соотношение формальных и неформальных организационных структур, стиль руководства, уровень психологической совместимости работников).

Климат проявляется в таких групповых эффектах как сплоченность, взаимная совместимость, уровень идентификации (внутреннее принятие ценностей организации). Специфика социально-психологического климата, по мнению А. А. Русалиновой, состоит в том, что он представляет собой интегральное образование, обладающее высокой степенью кумулятивности, т. е. возникающее в результате накопления комплексов разнородных характеристик группового состояния, не сводимых к одному суммарному признаку, но образующих в совокупности определенный тип климата (Русалинова, 1979). К числу специфических особенностей феномена социально-психологического климата А. А. Русалинова относит также его двойственную природу. С одной стороны, он представляет собой некоторое субъективное отражение в групповом сознании всей совокупности элементов производственной и социальной обстановки. С другой стороны, возникнув как результат непосредственного и опосредованного воздействия на групповое сознание определенных объективных и субъективных факторов, социально-психологический климат приобретает относительную самостоятельность, становится объективной характеристикой производственной группы и начинает оказывать, в свою очередь, обратное влияние на групповую деятельность и отдельную личность (Русалинова, 1979).

Таким образом, социально-психологический климат организации можно определить как состояние группового настроения и ка-

чественную сторону межличностных отношений, проявляющихся в виде совокупности психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности в организации (см. также: Личность профессионала..., 2013; Служба социального развития предприятия, 1989; и др.).

Б. Д. Парыгин выделяет следующие *компоненты* социально-психологического климата — отношения людей к труду и друг к другу (отношения между коллегами и отношения в системе руководства и подчинения). При этом автор отмечает, что климат неизбежно сказывается и на отношениях людей к миру в целом, на их мироощущении и мировосприятии. А это, в свою очередь, может проявиться во всей системе ценностных ориентаций личности, являющейся членом данного коллектива. Таким образом, климат проявляется определенным образом и в отношении каждого из членов коллектива к самому себе. Каждый из них, на основе всех параметров психологического климата, вырабатывает в себе соответствующее этому климату сознание, восприятие, оценку и чувство «я» в рамках данной конкретной общности людей. Таким образом, в рамках организации можно говорить о двух важнейших факторах социально-психологического климата коллектива — культуре человеческих отношений, человеческого общения, с одной стороны, и культуре организации труда — с другой (Парыгин, 1981). (О других теоретических подходах см., напр.: Журавлев, 1979; Служба социального развития предприятия, 1989; и др.)

Корпоративную культуру конкретной организации необходимо изучать как систему, функционирующую в макросистеме общественных отношений или взаимосвязей. На формирование корпоративной культуры влияют экономико-правовые особенности деятельности государственных и частных организаций, которые находят свое отражение в их системе ценностей. Государственные организации имеют особый статус, исключительные функции, а организации бизнеса функционируют, как правило, в конкурентной среде.

Другим, взаимосвязанным с этим направлением изучения, является анализ корпоративной культуры данной организации с позиции ее структуры, выделения в ней системообразующих элементов или определенной иерархии ценностей. Сравнение государственных организаций с организациями бизнеса (см. также: Журавлева, Журавлев, 2002; и др.) позволяет сделать вывод о том, что государственные организации более устойчивы, более статичны, в то время как частные предприятия и организации появляются и исчезают, действуя в высоко динамичной среде (Буслаева, 2017). Поэтому от-

личительной особенностью формирования и развития корпоративной культуры в государственной организации является отражение их работниками особого статуса данных организаций. Государственные учреждения и организации, как правило, осуществляют особые, никем не подменяемые функции, являются фактически монополистами в своей области. Содержание этих функций – управление, администрирование, правовое и экономическое регулирование и т.д. – имеет высокую *общественную значимость*. Это обстоятельство является одним из центральных, базовым в системе ценностей государственной организации или предприятия. Проследить эту особенность на практике можно, изучив отношение работников данных организаций к такой составляющей корпоративной культуры, как миссия организации. Что же касается сферы бизнеса, частных предприятий, можно предположить, что отличительной особенностью формирования и развития корпоративной культуры в частных организациях является варьирование центральных или базовых ценностей. Главный акцент в частном предприятии или организации может быть сделан как на миссию, так и на особую систему информирования работников, формализации их взаимоотношений. Эта *гибкость* является важным условием для выживания в конкурентной среде. В связи с этим внимание в этих организациях уделяется максимальному количеству составляющих корпоративной культуры – от внешнего вида работника до формирования у него так называемой лояльности.

И последним, наиболее важным аспектом анализа корпоративной культуры представляется изучение ее в системе координат *личности работника* данной организации (подробнее см.: Дикая, Занковский, Журавлев, 2016; Личность профессионала..., 2013; Психология, управление..., 2016; и др.). Поступая на работу в ту или иную организацию, человек изучает особенности своей трудовой деятельности, отношений в коллективе. Выполняя свои должностные обязанности, действуя и общаясь в коллективе организации, он усваивает его нормы и правила, ритуалы и традиции. Таким образом, ценности, существующие в организации, в ее корпоративной культуре, преломляясь через личностные особенности, находят свое место в системе представлений данного работника. Другими словами, социализируясь в трудовых отношениях, человек пересматривает свои взгляды и отношения, и, если это необходимо, корректирует их, усваивает новые, т.е. особым образом переживает корпоративную культуру. В процессе *трудовой социализации* у человека происходит особая перестройка мотивационно-смысловой сферы. Укрепившись в этой структуре, ценности организации как составляющие ее корпора-

тивной культуры, регулируют поведение личности в определенных жизненных ситуациях. Работники государственных учреждений склонны идеализировать статус и функции своих организаций, что, несомненно, оказывает влияние на самовосприятие, общение с коллегами, друзьями. Особо показательной в этом смысле может быть ситуация делового общения с посетителями, клиентами. Корпоративная культура в государственных организациях наибольшее влияние оказывает на формирование целенаправленной последовательности поступков и целостное поведение. Корпоративная культура многих частных предприятий регламентирует даже простые поведенческие акты. Например, необходимым условием для встречи клиента является приветливая улыбка работника, соблюдение делового этикета.

Корпоративная культура — это система ценностей предприятия, формирующая у работника смысловые системы, выполняющие репрезентативные, директивные и аффективные функции, создающие культурное пространство и особое чувство реальности. Структура корпоративной культуры имеет многоуровневую организацию — от глубинных представлений до вполне определенных и осознаваемых представлений, отражающих систему ценностей предприятия. Выделение составляющих корпоративной культуры может быть проведено в соответствии с их социально-психологическим предназначением.

Так, интеграции, созданию эффективных деловых отношений среди подразделений и сотрудников служат миссия организации, фирменный стиль, корпоративные праздники; дифференциации — система поощрений и наказаний, возможности карьерного роста; адаптации — уровень требований при приеме на работу, система обучения, повышения квалификации, степень формализации отношений, система информирования и др.

Психологическое изучение формирования и развития корпоративной культуры в рамках *системного подхода* позволяет учитывать множественность социально-психологических функций корпоративной культуры (директивные, адаптивные, интеграционные и др.) и рассматривать ее в нескольких системах координат — в макросистеме общественных отношений, а также с позиции ее внутренней структуры.

Нами было проведено исследование с целью изучения особенностей корпоративной культуры государственных и частных предприятий.

Эмпирическое исследование проводилось в двух структурных подразделениях ОАО «Мегафон» (частная форма собственности) и двух структурных подразделениях государственного предприятия МУП

«Электросеть». В исследовании приняли участие 124 чел. В процессе исследования учитывались возрастные показатели, уровень образования и пол респондентов.

В ходе исследования были использованы метафорическая модель «Луковица культуры», методика диагностики организационной культуры (К. Камерон, Р. Куинн); тест «Уровень организационной культуры»; тест «Культура в вашей организации»; методики оценки лояльности сотрудника к организации (Л. Г. Почебут, О. Е. Королева). Для подтверждения достоверности различий был использован t-критерий Стьюдента.

Полученные результаты показали различия корпоративной культуры организаций с разными формами собственности. Так, например, полученные различия по показателю лояльности:  $t=2,13$  (при  $p=0,05$ ).

Работники производственного коллектива МУП «Электросеть» (государственная форма собственности) не чувствуют себя эмоционально вовлеченными в деятельность предприятия, не идентифицируют себя с ним, не привязаны к организации и не дорожат работой в ней на эмоциональном уровне, в отличие от сотрудников филиала ОАО «МегаФон».

Для коммерческой организации ОАО «МегаФон» характерными оказались следующие элементы корпоративной культуры: благожелательный внутренний климат, восприятие каждым сотрудником задач организации как «своих, непосредственно его касающихся, проблем». Сотрудников объединяет чувство, что все они работают ради одной определенной цели. Каждый сотрудник знает, какая конкретная цель поставлена перед ним, и имеет представление о целях, стоящих перед другими сотрудниками и отделами. Есть общее чувство стремления к успеху.

Руководители организаций уже давно заботятся о формировании корпоративной культуры. Специалисты разрабатывают и прописывают стратегические цели организации, корпоративные ценности и традиции, что, конечно же, очень важно для создания благоприятного имиджа компании. Вместе с тем, как показывают научные исследования, огромное значение при формировании лояльности имеют такие факторы, как уровень заработной платы, справедливая и понятная система оплаты труда, удобный график работы, оснащенность рабочего места. При отборе персонала на вакантные должности важно учитывать удаленность работы от места жительства потенциального работника, то, сколько времени он будет тратить на проезд к месту работы и обратно, удобен ли ему маршрут. Как показывает практика, работник, которому неудобно добираться до работы, будет потенциально склонен поменять место работы, при про-

чих равных условиях, по сравнению с работником, который доволен удаленностью рабочего места от места проживания.

Очень важно проводить в компании периодические опросы работников, анализировать степень их удовлетворенности работой и положением дел в организации, узнавать их ожидания в этих областях. В противном случае, инновации будут носить спонтанный характер и трудно будет спрогнозировать реакцию персонала: в случае, если ожидания работников оправдаются — они будут демонстрировать лояльное отношение к организации, в противоположном случае, если ожидания не оправдаются, сотрудники будут проявлять недовольство, что отрицательно скажется на их лояльности.

Особо отметим, что существует необходимость в разработке целенаправленных мероприятий, по повышению уровня развития корпоративной культуры. При формировании корпоративной культуры организации необходимо учитывать личные и профессиональные цели и ценности сотрудников. Для этого необходимо проводить периодические тестирования с помощью методик, выявляющих долгосрочные и краткосрочные планы, основные ценности и установки. Важным представляется и периодический мониторинг социально-психологического климата в подразделениях, который может оказать влияние на формирование лояльности персонала.

Особенности восприятия составляющих корпоративной культуры в государственных и частных предприятиях определены различиями в структуре *мотивационно-смысловой сферы* их работников.

Работники государственных предприятий выделяют миссию в качестве базовой ценности или составляющей корпоративной культуры. Миссия организации оказывает наибольшее, в сравнении с другими составляющими корпоративной культуры, влияние на самореализацию, самовыражение работника. Она влияет на целенаправленную последовательность поступков для достижения высших социальных потребностей личности работника государственной организации в саморазвитии, самовыражении, реализации ее направленности.

Базовой ценностью для сотрудников частного предприятия является система обучения, повышения квалификации и возможности карьерного роста.

Руководителям государственных и частных предприятий необходимо учитывать социально-психологические *функции* отдельных составляющих корпоративной культуры — интеграционную, адаптационную и дифференцирующую.

При этом руководству государственных предприятий следует обратить особое внимание на развитие интеграционных процессов.

Существенным вкладом в это может стать формирование фирменного стиля предприятия, включающего его атрибутику, символику, особенности труда. Фирменный стиль должен быть отражен в стиле одежды работников данных предприятий. Не менее значимы здесь являются корпоративные праздники, участие коллектива в спортивных и творческих состязаниях, общественной деятельности.

При этом базой для таких нововведений в работе должна стать миссия организация, которая воспринимается большинством работников как главный фактор их самореализации.

Руководству частных предприятий, в свою очередь, необходимо сосредоточиться на определении миссии организации, более подробно изучить ее понимание различными членами коллектива, выделить общее. Система обучения и повышения квалификации, выделенная в исследовании как главный фактор самореализации работников говорит о том, что трудовая деятельность на данном предприятии воспринимается как хорошая школа, в то время как возможности карьерного роста на данном предприятии в восприятии его работников достаточно призрачны. Эта тенденция неблагоприятна для формирования устойчивой команды, настоящего коллектива. Руководству предприятий необходимо обращать внимание на информирование работников об общественной значимости предприятия, его стратегических целях и задачах. В качестве конкретных мероприятий могут быть использованы расширенные встречи руководства с коллективом, издание корпоративного бюллетеня или информационного листка, участие коллектива в общественной и благотворительной деятельности.

## Литература

- Абдурахманов Р. А.* Социальная психология личности, общения, группы и межгрупповых отношений. Саратов: Ай пи Эр Медиа, 2018.
- Базаров Т. Ю.* Управление персоналом развивающейся организации. М.: ИПК Госслужбы, 2003.
- Буслаева Е. Л.* Социально-психологические особенности корпоративной культуры государственных и частных организаций // Человеческий капитал. 2017. № 3 (99). С. 43–44.
- Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: Учебник. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр–Инфра-М, 2017.
- Дикая Л. Г., Занковский А. Н., Журавлев А. Л.* Современное состояние и перспективы исследований адаптации и реализации профессионала в условиях непрерывных социально-экономических изменений // Институт психологии Российской академии на-

- ук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1. № 1. С. 7–48.
- Журавлев А. Л.* Стиль руководства для управления социально-экономическим климатом производственного коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С. 134–145.
- Журавлева Н. А., Журавлев А. Л.* Экономические представления работников предприятия с разными формами собственности // Современная психология: состояние и перспективы исследований: Юбилейная научная конференция. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. Ч. 2. С. 317–331.
- Занковский А. Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2002.
- Круглова Э. Р.* Корпоративная культура // Управление персоналом. 2003. № 3. С. 24–35.
- Культура и поведение в организации: российский опыт. М., 2008.
- Личность профессионала в современном мире. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.
- Мильнер Б. З.* Теория организаций: Учебник. 2-е изд. М.: Инфра-М, 2002.
- Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива. Л., 1981.
- Психология, управление, бизнес: проблемы взаимодействия. Тверь: Изд-во ТвГУ, 2016.
- Русалинова А. А.* Изучение социально-психологического климата в первичных производственных коллективах // Социально-психологический климат коллектива. М.: Наука, 1979. С. 117–134.
- Служба социального развития предприятия: Практическое пособие. М.: Наука, 1989.
- Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2010.
- Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Пер. с англ.; под ред. В. А. Спивака. СПб.: Питер, 2002.
- Harris P. R., Moran R. T.* Managing Cultural Differences. Houston, TX, 1996.

### **Differences in corporate culture of organizations with different forms of ownership**

*E. L. Buslaeva (Moscow)*

Moscow State Linguistic University

The article presents a study of the differences and the main problems of corporate culture in organizations with different forms of ownership. It is shown

that the peculiarities of perception of the components of corporate culture in public and private enterprises are determined by differences in the structure of the motivational and semantic sphere of their employees. Employees of state-owned enterprises distinguish mission as a basic value or a component of corporate culture. The mission of the organization has the greatest, in comparison with other components of corporate culture, impact on self-realization, self-expression of the employee. The basic value for employees of a private enterprise is the system of training, professional development and career opportunities. Recommendations for the effective formation of corporate culture in organizations with different forms of ownership.

*Keywords:* corporate culture, organizations with different forms of ownership, values, motivational and semantic sphere.

## **Связь профессиональной идентичности сотрудников с их приверженностью организации и типом организационной структуры**

*Н. В. Азарёнок (Минск)*

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь*

В статье рассматриваются основные подходы к понятиям «профессиональная идентичность» и «организационная приверженность», проводится теоретический анализ основных источников формирования указанных феноменов. В практической части описываются результаты исследования связи между профессиональной идентичностью и компонентами приверженности организации, а также характер этой связи в зависимости от типа организационной структуры.

*Ключевые слова:* идентичность, профессиональная идентичность, организационная приверженность, компоненты организационной приверженности, тип организационной структуры.

Большая часть жизни человека в значительной степени связана с определенной профессией. Поэтому можно отчасти утверждать, что в контексте профессиональной деятельности и под ее влиянием во многом развивается личность. Неоценимый вклад внесен российскими психологами в определение роли индивидуально-личностных особенностей, способностей, интересов, мотивов формирования профессионала (Е. А. Климов, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, Н. С. Пряжников, В. А. Бодров, Е. М. Иванова и др.). Изучены факторы, влияющие на успешность в профессиональном развитии и становлении профессионала (В. А. Бодров, В. Я. Орлов, Л. Г. Дикая, О. Н. Родина, А. Л. Свенцицкий, Ю. К. Стрелков и др.). Наряду с этим изучались вопросы профессиональной адаптации, саморегуляции в процессе профессионализации, влияние профессиональной деформации на личность (В. Г. Зазыкин, В. А. Бодров, Л. Г. Дикая, В. А. Пономаренко, Э. Ф. Зеер, М. В. Клищевская и др.). Отдельным аспектом рас-

смачивается вопрос профессиональной идентичности, являющейся одним из типов социальной идентичности личности.

Идентичность и развитие в ходе профессионализации тесно и сложно переплетены. Профессиональная идентичность, с одной стороны, формируется в процессе профессионального развития, с другой, выступает одним из важных показателей становления личности профессионала. В практическом плане это значит, что для того, чтобы выжить в новых динамичных социально-экономических условиях, выдержать конкуренцию, обеспечить благополучие и стабильность на будущее, современный профессионал должен быть способен к постоянному развитию и анализу своего места в социальной и профессиональной среде. Развитие профессиональной идентичности предполагает постоянную направленность на профессиональный рост, гибкость в целеполагании и принятии решений.

В психологии понятие профессиональной идентичности используется для отождествления индивида с профессиональной группой и как процесс интериоризации профессиональных ролей, стандартов поведения, основанных на их воспроизведении. В этом смысле профессиональная идентичность – идеальное отождествление индивидом себя с профессиональной общностью, сопровождающееся интериоризацией идентифицирующего поведения. Такой тип идентичности отражает, как индивид воспринимает, характеризует и переживает самого себя в качестве своеобразного объекта-носителя профессиональных отношений. Профессиональная идентичность рациональна и рефлексивна по своей природе, она проявляется опосредованно и служит источником мотивации.

Л. Б. Шнейдер определяет профессиональную идентичность как категорию, «которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу» (Шнейдер, 2001, с. 67). Профессиональная идентичность является категорией профессионального самосознания, отражает единство профессионального менталитета и мастерства, порождается профессиональным опытом и общением и выступает как самостоятельное и осознанное владение смыслами выполняемой работы. Если профессиональное самоопределение – это проектирование и строительство трудового и, в целом, жизненного пути, то профидентичность – это освоение завершенного строительства (Шнейдер, 2007).

Наиболее общее определение профессиональной идентичности приводит Е. П. Ермолаева, рассматривая этот термин в контексте системы «человек–профессия–общество» и обозначая ее сущностную психосоциальную структуру. Такая позиция позволяет авто-

ру заявить о профессиональной идентичности как о системной характеристике субъектно-социально-деятельностного соответствия, т. е. трактовать ее не просто как характеристику принятия профессиональных ценностей, но и как гармоничную идентификацию с деятельностью (инструментальная идентичность), социумом (внешняя идентичность) и самим собой (внутренняя идентичность) (Ермолаева, 2005).

Профессиональная идентичность также может быть определена как устойчивое согласование индивидуальных признаков, условий и содержания профессии, обеспечивающее достижение на конкретном этапе определенного (и осознаваемого) уровня профессионализма, возможность дальнейшего профессионального роста, а также переноса сформированных навыков в измененные условия деятельности. Так, Ю. П. Поваренков рассматривает профессиональную идентичность, как принятие индивидом на всех уровнях (социальном и психологическом) профессиональных ценностных позиций, санкционированных в данном профессиональном пространстве (Поваренков, 1999).

По мнению Н. Л. Ивановой, развитие профессиональной идентичности предполагает постоянную направленность на профессиональный рост, гибкость в целеполагании и принятии решений. Поэтому растущий интерес к проблеме профессиональной идентичности является реакцией на изменение социально-экономических условий и новые требования к подготовке профессионалов (Иванова, 2003).

Л. Б. Шнейдер выделяет конкретные *стадии формирования профессиональной идентичности*: идентичность невыраженная; идентичность выраженная, но пассивная; идентичность активная; идентичность устойчивая.

В число источников формирования профессиональной идентичности автор включает: объективно существующий образовательно-профессиональный компонент; эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной информации о своей профессии; положительное восприятие себя как субъекта профессиональной деятельности; эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу; успешное освоение правил и норм профессиональной деятельности; уровень личностного развития; мотивационную готовность к самореализации на избранном профессиональном поприще (Шнейдер, 2001).

В последнее время в исследованиях прослеживается вывод, что идентичность работников со своей профессиональной ролью предполагает обеспечение высокой степени приверженности своей организации (Липатов, 2004).

Практика управления персоналом лучших компаний показывает, что высоких рабочих результатов достигают сотрудники, заинтересованные в успехе организации, стремящиеся внести свой вклад в достижение организационных целей. Позитивное отношение работника к своей организации, в которой он трудится, и соответствующее этому отношению поведение в научных изданиях определяется терминами: лояльность (Л. Г. Почебут, В. А. Чикер, В. И. Доминяк и др.), приверженность (М. И. Магура, М. Б. Курбатов и др.) преданность (Л. Джуэлл), патриотизм (М. И. Магура).

Понятие «приверженность», по мнению ряда авторов (Р. Маудей, Л. Портер, Н. Аллен, Дж. Мейер и др.), является более глобальным по отношению к понятию «лояльность», так как последнее означает эмоциональную привязанность, идентификацию с объектом лояльности, в то время как приверженность проявляется не только на уровне эмоций, но и включает когнитивный и поведенческий компоненты.

За рубежом сложились взаимодополняющие подходы к рассмотрению приверженности: установочный и поведенческий. В 1993 г. Дж. Мейер и Н. Аллен определили понятие приверженности в рамках установочного подхода как желание оставаться членом организации, прилагать максимальные усилия в интересах организации, принятие ценностей организации и ее целей. Авторы разработали методику для ее определения и выделили три компонента (аффективный, продолженный и нормативный) приверженности, позволяющие объяснить природу связи между работником и организацией.

В российской науке, объединив основные наиболее авторитетные современные подходы к этому термину, М. И. Магура отмечает, что «приверженность персонала – это социально-психологическая установка, характеризующаяся доброжелательным, корректным, искренним, уважительным отношением к руководству, сотрудникам, иным лицам, их действиям, к компании в целом; осознанным выполнением сотрудником своей работы в соответствии с целями и задачами компании и в интересах компании, а также соблюдением норм, правил и обязательств, включая неформальные, в отношении компании, руководства, сотрудников и иных субъектов взаимодействия. Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию» (Магура, 2001, с. 58). Автор, как и большинство исследователей, рассматривают данный феномен как многомерный конструкт и выделяет три основных компонента приверженности:

- идентификация – сильная вера и принятие организационных целей и ценностей;
- вовлеченность – желание прилагать значительные усилия в интересах данной организации;
- лояльность – сильное желание остаться членом данной организации.

Уровень приверженности работников зависит от того, с какой интенсивностью у них проявляется каждый из трех компонентов. Он, как и стоящие за этим установки и трудовые ценности, определяет степень восприимчивости персонала как к внешним (заработная плата, льготы, рабочие условия), так и к внутренним (содержание выполняемой работы, возможности профессионального роста, признание и оценка достижений) стимулам. Приверженные работники в большей степени склонны к проявлению творчества и инициативы, что часто имеет решающее значение для сохранения конкурентоспособности организации в условиях быстро меняющейся внешней среды.

Данные положения послужили основанием для проведения исследования взаимосвязи между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью сотрудников. В исследовании приняли участие сотрудники двух организаций, ведущих активную коммерческую деятельность. В указанных организациях определены два типа структур: линейный (все полномочия прямые, идут от высшего звена управления к низшему) и функциональный (по отдельным функциям управления формируются специальные подразделения, работники которых обладают знаниями и навыками работы в данной области управления). Общее количество респондентов составило 60 чел. (35 мужчин и 25 женщин).

В работе использовалась методика изучения профессиональной идентичности (МИПИ) Л. Б. Шнейдер. В ходе исследования испытуемым необходимо было выделить среди слов ассоциативного ряда слова, имеющие непосредственное отношение к своей профессии. Далее подсчитывается число совпадений по ключу. Количество набранных баллов соответствует определенному статусу профессиональной идентичности: преждевременная идентичность, диффузная идентичность, мораторий идентичности, достигнутая позитивная идентичность, псевдоидентичность.

*Преждевременная идентичность* характерна для случаев, когда человек вообще не делает сознательных жизненных выборов. Идентичность не осознается, это, скорее всего, вариант навязанной идентичности. Также для данного статуса характерны высокие показатели по авторитарности и самые низкие по самостоятельности.

*Диффузная идентичность* — это статус идентичности, при котором не имеется прочных целей, ценностей, убеждений, а также попыток их сформировать. Человек с диффузной идентичностью может вступить в стадию моратория, а затем перейти к зрелой идентичности. Но он также может навсегда оказаться на уровне преждевременной идентичности, отказавшись от осознанного выбора, или остаться на пути диффузии.

*Мораторий* — это статус идентичности, при котором человек находится в состоянии кризиса идентичности и активно пытается разрешить его, пробуя различные варианты.

Под *достигнутой позитивной идентичностью* понимается статус идентичности, которым обладает человек, сформировавший определенную совокупность личностно значимых целей, ценностей и убеждений. Репрезентацией достигнутой идентичности является позитивное самоотношение при положительном оценивании собственных качеств и стабильной связи с социумом, а также полной координации механизмов идентификации обособления.

*Псевдоидентичность* — это стабильное отрицание своей уникальности, или, напротив, ее амбициозное подчеркивание, с переходом в стереотипию, а также нарушение механизмов идентификации и обособления в сторону гипертрофированности, нарушения Я-концепции.

Для диагностики организационной приверженности использовалась 16-вопросная шкала Дж. Мейера и Н. Аллена, адаптированная В. И. Доминьяком. Опросник рассматривает три компонента приверженности: эмоциональную, нормативную и продолженную. Эмоциональный компонент измеряет степень идентификации и эмоциональной привязанности сотрудника к организации. Продолженный измеряет степень осознания работником того, как затраты, ассоциирующиеся с уходом из организации, связывают его с организацией, а нормативный, в свою очередь, показывает степень ощущения работником обязательств перед организацией. При этом утверждается, что аффективная, продолженная и нормативная приверженности являются именно компонентами организационной приверженности, а не отдельными ее типами, и могут рассматриваться в терминах профиля приверженности. Соответственно, измерения каждого компонента являются независимыми и относительно не связаны друг с другом.

Статистическая достоверность полученных результатов проверялась с помощью двухфакторного дисперсионного анализа, коэффициента корреляции Спирмена и критерия  $\chi^2$  Пирсона.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что наличие определенных статусов профессиональной идентичности сотрудников

в нашей выборке различается в зависимости от типа организационной структуры предприятия ( $\chi^2=20,35556$ ;  $p=0,00043$ ).

Анализ данных показал, что в компании с линейным типом организационной структуры процентное соотношение сотрудников с достигнутой профессиональной идентичностью составляет 30% от количества всех выявленных сотрудников с таким состоянием профессиональной идентичности, в то время как в компании с функциональной структурой – 70%. Внутриорганизационный анализ показал, что в компании с линейным типом оргструктуры, количество сотрудников с достигнутой идентичностью составляет 20%, а в функциональной – 47% (таблица 1).

**Таблица 1**

Процентная выраженность статусов профессиональной идентичности внутри организаций

Тип организационной структуры	Мораторий	Достигнутая	Псевдопозитивная	Диффузная	Преждевременная
Линейная	23	20	20	27	10
Функциональная	10	47	43	0%	0

В ходе обработки данных определилось, что в организациях с линейной структурой процентное соотношение сотрудников с мораторием идентичности, свидетельствующем о неокончателном выборе своей профессии, составляет 70%, а в функциональных только 30% от общего количества выявленных с таким статусом участников исследования. Соотношение сотрудников с мораторием идентичности внутри компании с линейным типом оргструктуры составило 23%, а внутри компании с функциональным типом только 10%. Мораторий идентичности можно характеризовать как состояние постоянного поиска. Человек с мораторием идентичности меняет множество профессий, но ни на чем не может остановиться. Возникает парадоксальная ситуация: работа интересует такого человека только до тех пор, пока он не достигнет в ней мастерства; как только мастерство достигнуто, ему становится неинтересно и скучно, и он меняет профессию или место работы, начинает осваивать что-то новое.

Сотрудники с диффузной идентичностью имеются только в организациях с линейной структурой. Процентное соотношение таких сотрудников 27%. Таким образом, в организации с линейным типом структуры диффузная идентичность является доминирующим статусом профессиональной идентичности. Диффузная иден-

тичность может означать, что сотрудники с данными показателями еще не сделали выбор своего жизненного пути и не имеют четких представлений о своей карьере. Предположительно, наличие сотрудников с диффузной идентичностью может быть связано с четким разграничением полномочий и профессиональных обязанностей, что блокирует проявление инициативы и затрудняет получение разнообразных представлений о профессии. По мнению А. Н. Мардас, для организаций с линейным типом структуры характерна тенденция к формализации оценки эффективности и качества работы подразделений (Мардас, 2003). Это может приводить к возникновению непониманию критериев оценки деятельности, разобщенности и препятствовать достижению профессиональной идентичности сотрудников.

В результате анализа процентной выраженности уровней профессиональной идентичности внутри организаций были выявлены следующие закономерности:

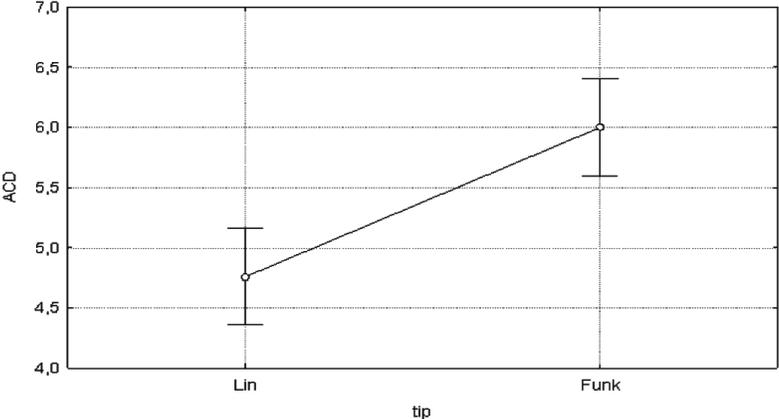
В линейной организации все возможные статусы профессиональной идентичности представлены в относительно одинаковом процентном соотношении. В то же время в организации функционального типа доминирующее число работников обладает достигнутым (47%) и псевдопозитивным (43%) статусами профессиональной идентичности. Сотрудники с диффузной и преждевременной идентичностью в таких организациях не выявлено. Данные результаты позволяют предположить, что в организациях с функциональным типом организационной структуры, являющимся более прогрессивным, одним из прямых или косвенных критериев отбора персонала является наличие определенной зрелости профессиональной идентичности, что и приводит к такому соотношению выявленных показателей.

Различий в статусах профессиональной идентичности в зависимости от пола выявлено не было. Тип организационной структуры имеет значение при оценке сформированности статуса (состояния) профессиональной идентичности у сотрудников.

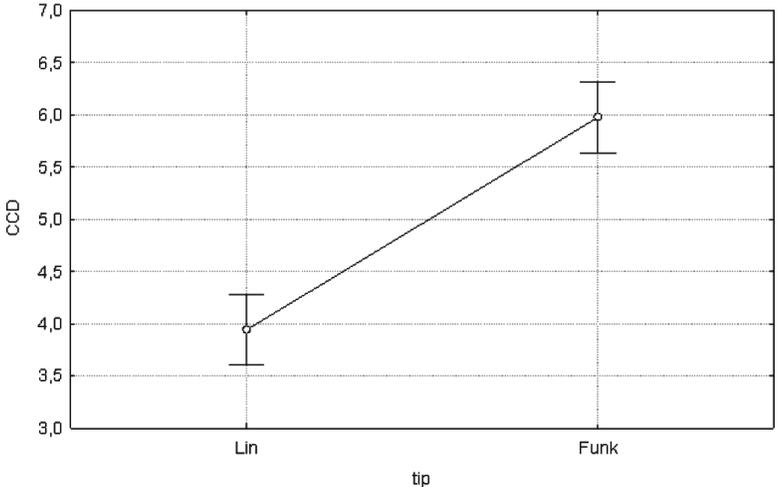
С целью определить статистически значимые различия в организационной приверженности в зависимости от факторов «пол» и «тип организационной структуры», проведен двухфакторный дисперсионный анализ. В нашем исследовании независимыми факторами были: пол и тип организационной структуры, зависимым фактором — эмоциональный, нормативный и продолженный компоненты приверженности организации.

В результате обработки данных выявлено, что уровень выраженности каждого из компонентов приверженности организации имеет

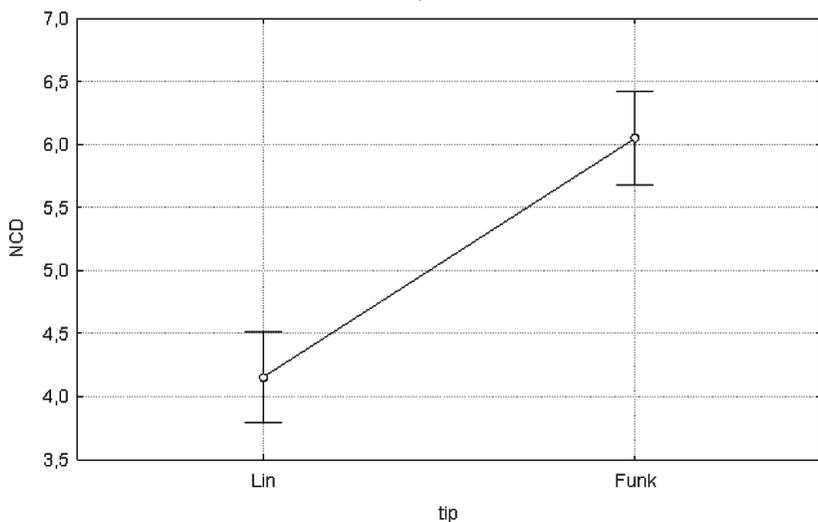
значимые различия только в зависимости от типа организационной структуры ( $F(1,56)=18,894$ ;  $p=0,00006$ ). В частности, с помощью критерия множественных сравнений Дункана было установлено, что в компаниях с функциональной организационной структурой показатели по всем компонентам организационной приверженности выше ( $p<0,05$ ), чем в организациях с линейной структурой (рисунки 1–3).



**Рис. 1.** Различия в выраженности эмоциональной приверженности в зависимости от типа организационной структуры



**Рис. 2.** Различия в выраженности продолженной приверженности в зависимости от типа организационной структуры



**Рис. 3.** Различия в выраженности нормативной приверженности в зависимости от типа организационной структуры

Таким образом, можно сделать вывод, что эмоциональный, нормативный и продолженный компоненты приверженности организации у сотрудников нашей выборки имеют различия в зависимости от типа организационной структуры. Организационная приверженность по всем трем компонентам у сотрудников функциональной организации выше, чем в линейной.

С целью установления характера связи между профессиональной идентичностью и организационной приверженностью у сотрудников в организациях и с линейным, и с функциональным типом организационной структуры был проведен корреляционный анализ (коэффициента корреляции Спирмена ( $r_s$ )).

Полученные данные позволяют сделать вывод об имеющейся значимой положительной умеренной связи профессиональной идентичности с эмоциональным компонентом организационной приверженности у сотрудников линейного типа организационной структуры (таблица 2).

Следовательно, можно говорить о связи статуса профессиональной идентичности и желания оставаться в своей компании, стремлении претворить в жизнь ее миссию (эмоциональный компонент приверженности). К. В. Харский отмечает, что аффективный компонент приверженности тесно связан с поддержкой со стороны организации (Харский, 2003). Для формирования данного компонента при-

**Таблица 2**

Результаты корреляционного анализа данных  
в организации линейного типа

Показатели	Spearman	t(N-2)	p-level
Эмоциональный компонент приверженности & Профидентичность	<b>0,388</b>	<b>2,225</b>	<b>0,034</b>
Продолженный компонент приверженности & Профидентичность	0,235	1,280	0,211
Нормативный компонент приверженности & Профидентичность	0,309	1,725	0,096

верженности большое значение имеет благоприятный психологический климат на предприятии и стиль управленческой деятельности менеджеров. В организациях линейного типа все полномочия идут от высшего звена управления к низшему, при этом во главе каждого структурного подразделения находится руководитель-единоначальник, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками. Поэтому можно предположить, что наличие данной связи сопряжено не столько с типом организационной структуры, сколько с определенной симпатией сотрудников к своему руководителю-единоначальнику.

В функциональном типе организационной структуры связи между профессиональной идентичностью и компонентами организационной приверженности не обнаружилось. Однако были выявлены обратно пропорциональные связи между профессиональной идентичностью и эмоциональным и продолженным компонентами приверженности, хоть и не значимые статистически. По мнению Л. Б. Шнейдер, сотрудник с достигнутой позитивной идентичностью характеризуется полной координацией механизмов идентификации – обособления, что предусматривает гармоничное взаимодействие идентификации и обособления в соответствии с внутренними потребностями личности и социальной необходимостью. В связи с этим можно предположить, что чем выше уровень профессиональной идентичности, тем более склонен человек рационально, а не эмоционально подходить к вопросам отстаивания своих интересов. Эмоциональная приверженность подразумевает сильную веру в организацию и принятие организационных целей и ценностей, стремление прилагать усилия в интересах организации, сильное желание сохранить членство в компании. То есть сотрудник с высоким уровнем эмоциональной приверженности в большей степени заинтересован в успешности организации в целом, нежели в достижении своих личных целей.

Продолженный компонент приверженности показывает осознание сотрудником затрат, связанных с его уходом из организации. Но репрезентацией достигнутой позитивной идентичности является позитивное самоотношение, что, на наш взгляд, и объясняет полученный результат. То есть, если сотрудник с достигнутой профессиональной идентичностью уверен в себе как в профессионале, он не осознает трудностей, связанных с уходом из организации.

С целью конкретизации данных был проведен корреляционный анализ компонентов приверженности и профидентичности отдельно для мужской и женской выборки в линейной организации. В женской выборке связей не обнаружено. Показатели мужской выборки представлены в таблице 3.

**Таблица 3**  
Показатели корреляционного анализа приверженности  
и профессиональной идентичности у мужчин  
в линейной организации

Показатели	Spearman	t(N-2)	p-level
Эмоциональный компонент приверженности & Профидентичность	<b>0,476</b>	<b>2,097</b>	<b>0,05</b>
Продолженный компонент приверженности & Профидентичность	0,132	0,516	0,61
Нормативный компонент приверженности & Профидентичность	0,391	1,643	0,12

По мнению Дж. Коэна,  $p=0,05$  ( $r=0,476$ ) является показателем значительной корреляции (Халафян, 2007). Исходя из этого можно говорить о том, что мужчины в организациях с линейным типом структуры испытывают более выраженную связь статуса профессиональной идентичности и желания оставаться в своей компании. Аффективный компонент приверженности тесно связан с поддержкой со стороны организации, со стилем управленческой деятельности руководителя. Как отмечалось ранее, предполагается, что наличие данной связи сопряжено не только с типом организационной структуры, сколько с определенной симпатией сотрудников к своему руководителю-единоначальнику, который соответствует статусу профессиональной идентичности, сформированному на данный момент.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии связи между профессиональной идентичностью и приверженностью организации.

## Литература

- Ермолаева Е. П.* Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «Человек—Профессия—Общество» // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 4. С. 30–40.
- Иванова Н. Л.* Психологическая структура социальной идентичности: Дис. ... докт. психол. наук. Ярославль, 2003.
- Липатов С. А.* Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии // Мир психологии. 2004. № 2. С. 142–148.
- Магура М. И.* Современные персонал технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. М.: ЗАО «Бизнес-школа „Интел Синтез“», 2001. С. 254–261.
- Мардас А. Н.* Организационный менеджмент / А. Н. Мардас, О. А. Мардас. СПб.: Питер, 2003. С. 122–128.
- Поваренков Ю. П.* Формирование профессиональной идентичности (на материале деятельности учителя) // Ярославский педагогический вестник. 999. № 1–2. С. 79–85.
- Халафян А. А.* Statistica 6. Статистический анализ данных: Учебник. 3-е изд. М.: ООО «Бином-пресс», 2007. С. 76–82.
- Харский К. В.* Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003. С. 367–372.
- Шнейдер Л. Б.* Профессиональная идентичность: Монография. М.: МОСУ, 2001. С. 57–65.
- Шнейдер Л. Б.* Личностная, гендерная и профессиональная идентичность. Теория и методы диагностики. М.: МПСИ, 2007. С. 86–91.

### **The relationship of professional identity of staff with their commitment to the organization and the type of organizational structure**

*N. V. Azaryonak (Minsk)*

Academy of Management under the President of the Republic of Belarus

The article deals with the main approaches to the concepts of “professional identity” and “organizational commitment”, a theoretical analysis of the main sources of these phenomena. The practical part describes the results of the study of the relationship between professional identity and the components of the organization’s commitment, as well as the nature of this relationship, depending on the type of organizational structure.

*Keywords:* identity, professional identity, organizational commitment, components of organizational commitment, type of organizational structure.

## **Организационная идентичность, приверженность и лояльность как психологические маркеры рабочей группы**

*Б. А. Ясько (Краснодар)*

*Кубанский государственный университет*

Рассмотрен конструкт организационной идентичности в виде функциональной модели, включающей три динамичных компонента: когнитивный, эмоциональный и оценочный. Обосновывается, что когнитивный компонент формируется сочетанием индивидуальной профессиональной идентичности и сложившегося в организации управленческого стиля руководителя; эмоциональный компонент определяется степенью выраженности вовлеченности сотрудников в совместную деятельность и групповой сплоченностью; оценочный компонент отражается в преданности (приверженности) работников организации и в сложившемся типе межличностного доверия. На основе анализа эмпирических данных описаны три типа организационной идентичности: «Эмоционально-когнитивный», «Когнитивно-оценочный» и «Эмоционально-оценочный».

*Ключевые слова:* организационная идентичность; лояльность, приверженность, доверие; управленческий стиль.

Организационная идентичность, лояльность, приверженность являются важными организационно-психологическими характеристиками рабочей группы. Групповая идентичность увеличивает сплоченность группы и делает внутригрупповое сотрудничество более тесным и продуктивным; приверженность, являясь важной индивидуально-психологической характеристикой отдельных сотрудников, отражает степень принятия субъектами совместной деятельности основных компонентов организационной культуры и их влияния на мотивационно-смысловые регуляторы деятельности; лояльность же, по мнению большинства авторов, отражает готовность со-

трудника прилагать большие усилия в интересах организации, желание оставаться в данной компании, принятие основных ее целей и ценностей.

### **Некоторые аспекты теоретического обоснования конструкта «организационная идентичность»**

Существенным объяснительным ресурсом для интерпретации понятия «организационная идентичность» обладают концепции групповой идентичности, сложившиеся в социальной психологии. Так, эпистемологический признак объективности – субъективности, выделяемый в структуре идентичности Б. Шефер и Б. Шледер (1993), не только объясняет источник конфликта, определяющего развитие и динамику идентичности, но и позволяет предположить, что применительно к организационной идентичности 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* организационной идентичности. Он обеспечивает динамичность организации, ее конкурентоспособность – чувство «Мы–Они».

В социальной психологии методологический статус приобрело определение Х. Тэджела, согласно которому 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 (Tajfel, 1981). А. Л. Журавлев и Т. А. Нестик отмечают, что сохранение положительной групповой идентичности влияет на рост групповой сплоченности и повышает результативность внутригруппового сотрудничества (Журавлев, Нестик, 2010, с. 144). Х. Тэджел предлагает трехкомпо-

нентную структуру социальной идентичности, которая включает когнитивный, оценочный и эмоциональный компоненты.

Сторонники теории самокатегоризации считают центральным именно когнитивный компонент, являющийся результатом групповой категоризации и сравнения (Базаров, Кузьмин, 2005). 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.

Учитывая вышесказанное, мы предлагаем рассматривать организационную идентичность как системную психологическую характеристику организации (производственной группы), которая обеспечивает: осознание, принятие субъектами целей совместной деятельности; единение в их достижении; взаимную групповую тождественность, целостность (рисунок 1).



**Рис. 1.** Функциональная структура организационной идентичности

Осознание, принятие субъектами целей совместной деятельности составляет *когнитивный компонент* организационной идентичности. Он соотносится с индивидуальными проявлениями профессиональной идентичности сотрудников, управленческим стилем, каким его понимают и воспринимают сотрудники.

Единение в достижении целей совместной деятельности — *эмоциональный компонент* организационной идентичности. Его образуют вовлеченность работников в совместную деятельность, групповая сплоченность.

Взаимная групповая тождественность, целостность – это *оценочный компонент* организационной идентичности, который образуется привязанностью к организации, преданностью ей, сложившимся типом межличностного доверия.

В эмпирическом обосновании, проведенном на выборках медицинских работников и банковских служащих, нами были изучены отдельные компоненты функциональной структуры организационной идентичности (Ясько, 2015). Анализ показал, что в группе медицинского персонала преобладают два типа профессиональной идентичности: достигнутая и гиперидентичность. У работников банковской сферы высоко выражены кризисные статусы ПИ (мораторий, диффузия, предрешенная идентичность). Для этой профессиональной среды не типична гиперидентичность, однако достаточно выражен статус достигнутой идентичности.

В межличностном доверии у медицинских работников преобладает ориентация на компоненты единства и надежности, а банковские служащие более предпочитают опираться на эмоциональные составляющие (приязнь и расчет).

Групповая сплоченность в среде медсестринского персонала отражена показателем, соответствующим высокому уровню; у работников банка она имеет средние и низкие значения. Компонент «вовлеченность» в средних показателях по данным сравниваемых групп достоверно не различается, но установлено, что высокий уровень этого качества более выражен в среде медицинских работников, причем он находится в положительной корреляции с гиперидентичностью, а средне-низкие диагностические значения более свойственны работникам банка.

В группе медсестринского персонала выделены три преобладающих типа межличностного доверия: *«Максималист»*; *«Доверяющий по тождеству и расчету»*; *«Понимающий людей»*.

Результаты вскрыли прямую зависимость локализации образа «Значимый другой» для персонала от преобладающего типа межличностного доверия и управленческого стиля.

В группах с преобладанием межличностного доверия по типу *«Максималист»* преимущественная ориентация сотрудников направлена на авторитарного руководителя. В подразделениях, где преобладают тип доверия *«Понимающий людей»* и управленческий стиль руководителей, ориентированный на демократические методы, наиболее значимы как профессиональные образцы – члены группы.

Доверие по *«тождеству и расчету»* преобладает в группах, где руководители слабо направлены на производственную задачу, но много внимания уделяют межличностным отношениям (стиль *«country»*

club»). Для большинства работников этих отделений не характерна ориентация на другого как объекта идентификации; профессиональным образцом они называют себя («я сам»).

Обобщение эмпирического материала позволило выделить три модели организационной идентичности. Первая – наиболее выраженная. Образующую роль в этой модели ОИ играют средне-высокие показатели вовлеченности и достигнутой профессиональной идентичности, сочетающиеся с преимущественно директивным стилем управления и средним уровнем групповой сплоченности. В показателях доверия преобладает компонент «надежности» партнера по взаимодействию (тип «Максималист»). По структуре образующих компонентов можно обозначить данную модель как «Эмоционально-когнитивный» тип ОИ (рисунок 2).



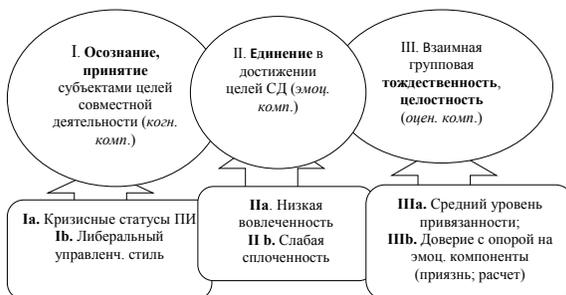
**Рис. 2.** «Эмоционально-когнитивный» тип организационной идентичности

Вторая модель может быть названа «Когнитивно-оценочный» тип. В этой модели организационной идентичности коллегиальный стиль управления и профессиональная гиперидентичность сочетаются с привязанностью к организации. В межличностном доверии преобладает опора на единство и предсказуемость партнеров по совместной деятельности. Высокая вовлеченность и групповая сплоченность дополняют характеристику данной модели ОИ. В ней, так же как и в первой, наиболее представлены данные по группе медицинских работников (рисунок 3).

Третью модель, в соответствии с ведущей ролью составляющих ее компонентов, можно определить как «Эмоционально-оценочный» тип (рисунок 4). Отметим, что основную часть данных составили результаты тестирования работников банка. Эта модель организационной идентичности образована средним уровнем привязанности к организации; с опорой в межличностном доверии на эмоциональ-



**Рис. 3.** «Когнитивно-оценочный» тип организационной идентичности



**Рис. 4.** «Эмоционально-оценочный» тип организационной идентичности

ную составляющую (приязнь и расчет). Обладатели этих маркеров группового поведения характеризуются выраженностью кризисных статусов профессиональной идентичности, низкой вовлеченностью, слабой групповой сплоченностью. При такой модели организационной идентичности наиболее выраженным оказывается либеральный управленческий стиль руководителей групп.

В последние годы отмечается растущий интерес исследователей и практиков к такому явлению, как организационная *лояльность*. Лояльность работников все чаще рассматривается сегодня как необходимое условие деятельности организации, планирующей продолжительное эффективное существование на рынке.

Включение в научный аппарат психологии понятия, имеющего специфическую содержательную суть применительно к иным сферам, требует выделения дефиниций, принимаемых нами в качестве оснований интерпретация данного термина в предметном поле организационной психологии. Изначально «лояльность» (от *фр.* *loyal* – «верный») означала сохранение верности монарху или правительству.

Дальнейшее расширение семантического пространства этого термина позволило применять его для обозначения благожелательно-го отношения субъекта к кому-либо или чему-либо (Большой словарь иностранных слов, 2008, с. 308). «Лояльный» стало синонимом понятий «верноподданный»; «благожелательно относящийся к кому-либо или чему-либо» (там же).

Различные аспекты проблемы лояльности анализируются, в частности, в публикациях В. И. Доминяк (2006), О. С. Дейнека (2000), М. И. Магуры и М. Г. Курбатовой (2008), Л. Г. Почебут и В. А. Чикер (2000), Е. В. Сидоренко, Т. О. Соломанидиной (2007), К. В. Харского (2003). Среди зарубежных исследований по данной проблематике следует назвать работы N. Allen и J. Meyer (2000), R. Kanter и N. Klein (1996), L. Porter и группы соавторов (1974). Анализ этих и ряда других публикаций обнаруживает многообразие точек зрения на проблему лояльности. Один из подходов выделяет в качестве важнейшей составляющей данного конструкта разделение и принятие сотрудником ценностей, целей, норм, правил, процедур, решений организации. Так, L. Porter и его коллеги считают, что лояльность отражает готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, желание оставаться в данной компании, принятие основных ее целей и ценностей (Porter, 1974).

В классификации уровней лояльности, предложенной К. Харским, каждый последующий уровень обеспечивает более высокую степень вовлеченности и преданности сотрудника, а высшие уровни лояльности предполагают соответствие структуры ценностей сотрудника глобальным ценностям компании. Автор обозначает эти уровни следующим образом: лояльность на уровне внешних атрибутов; лояльность на уровне поступков, поведения; лояльность на уровне способностей; лояльность на уровне убеждений; лояльность на уровне идентичности (Харский, 2003).

По данным разнообразных исследований делается вывод, что лояльность сотрудника к организации может быть двух видов: реальная и демонстрируемая. Такой подход обуславливает и различия в аппарате психологической диагностики лояльности (Психология менеджмента, 2010, с. 82–91).

В исследовании, проведенном Е. Р. Мироновой и Л. А. Сизовой (2013), выделены некоторые специфические феномены демонстрируемой лояльности в организациях здравоохранения и коммерческого бизнеса. Авторами установлена взаимосвязь уровня демонстрируемой лояльности работника и системы его актуальных профессиональных ценностей. Показано: чем больше у сотрудника организации возмож-

ностей для реализации актуальных ценностей в реальной профессиональной деятельности, тем более высок уровень его лояльности к данной организации. Характер взаимосвязи уровня демонстрируемой лояльности и системы актуальных профессиональных ценностей обуславливается должностным статусом работника. Результаты диагностики позволили авторам отметить следующую общую тенденцию: доля респондентов с высоким уровнем лояльности выше среди руководителей, чем среди рядовых сотрудников. Причем чем выше категория руководителей, тем более высок уровень лояльности. Доля респондентов с низким уровнем лояльности, наоборот, выше среди рядовых сотрудников. Отмечена важная особенность: чем ниже профессиональный статус и уровень профессиональной квалификации сотрудников, тем ниже и уровень их демонстрируемой лояльности. Сравнение данных по двум разным организациям показало более высокий уровень демонстрируемой лояльности в среде медсестринского персонала, чем в группе работников коммерческой организации.

Интерес представляют данные о взаимосвязи профессиональной идентичности и организационной лояльности в среде сестринского персонала крупного многопрофильного лечебного учреждения. Установлена определенная тенденция: медицинские работники, обладающие сформированной профессиональной идентичностью, менее склонны демонстрировать высокую лояльность (Сизова, 2015). В целом можно констатировать, что групповая идентичность и демонстрируемая лояльность в медсестринской среде характеризуются высоким уровнем. Вместе с тем нельзя не считаться с феноменом индивидуации, который связан с формированием в самосознании человека исключительного, целостного, личностно значимого взгляда на профессиональные и организационные ценности, лежащие в основе его жизненной и профессиональной позиции. Такая степень личностной и профессиональной зрелости может обуславливать критический настрой специалистов на систему кадровой политики, методов достижения миссии организации, что отражается в сниженных показателях демонстрируемой лояльности. Но профессионалы такого уровня (уровня мастера, по классификации Е. А. Климова (2003)), являются «золотым» фондом лечебного учреждения. Задача формальных лидеров — создавать условия для полноценной включенности профессионала-мастера в производственные, технологические процессы, во благо успешной реализации миссии организации.

Д. Геберг и Л. Розенштиль организационную идентичность видят через призму преданности, приверженности сотрудников организа-

ции. Привязанность к организации они рассматривают как «стремление человека оставаться «связанным» с организацией продолжительное время и иметь перед ней обязательства» (Геберт, Розенштиль, 2006, с. 539). По данным, приводимым Д. Гебертом и Л. Розенштилем, сохранение и рост привязанности к организации обуславливают идентификацию работников с организацией (там же, с. 542), т. е. организационную идентичность.

Авторы учебника по организационной психологии (Организационная психология, 2013), интерпретируя 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 (там же, 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 (там же, 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.

Применение предлагаемого подхода к оценке организационно-психологической эффективности рабочей группы можно рассматривать как перспективное направление дальнейших исследований и их применения в практике управления персоналом организаций.

## Литература

- Базаров Т. Ю., Кузьмин М. Ю.* Процессы социальной идентичности в организациях // Российский психологический журнал. 2005. Т. 3. № 1.
- Большой словарь иностранных слов. 7-е изд., испр. и доп. / Сост. А. Ю. Москвин. М.: ЗАО «Центрополиграф», 2008.
- Геберт Д., Розентиль Л.* Организационная психология. Человек и организация. Пер. с нем. Х.: Гуманитарный центр О. А. Шипилова, 2006.
- Дейнека О. С.* Экономическая психология: учеб. пособие. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000.
- Доминяк В. И.* Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2006.
- Журавлев А. Л., Нестик Т. А.* Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
- Климов Е. А.* Пути в профессионализм. М.—Воронеж, 2003.
- Магура М. И., Курбатова М. Г.* Секреты мотивации. М.: Управление персоналом, 2008.
- Миронова Е. Р., Сизова Л. А.* Взаимосвязь системы ценностных ориентаций и уровня демонстрируемой лояльности персонала // Российский научный журнал. 2013. № 2 (33).
- Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А. Б. Леоновой. М.: Инфра-М, 2013.
- Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология: Учеб. пособие. СПб.: Речь, 2000.
- Психология менеджмента: Практикум / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010.
- Сидоренко Е. В.* Приверженность организации // Школа менеджеров «Арсенал». URL: <http://www/arsenal-hr.ru>.
- Сизова Л. А.* Психологические детерминанты профессионально-личностной самореализации медицинской сестры многопрофильного лечебного учреждения: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2015.
- Соломанидина Т. О.* Организационная культура компании: Учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2007.
- Харский К. В.* Благонадежность и лояльность персонала. СПб.: Питер, 2003.
- Шефер Б., Шледер Б.* Социальная идентичность и групповое сознание как медиаторы группового поведения // Иностранная психология. 1993. Т. 1. № 1.

- Ясько Б. А.* Психологические маркеры организационной идентичности (поиск эмпирического обоснования) // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 7 / Под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 72–85.
- Allen N. J., Meyer J. P.* Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment // Problems and Solutions in human assessment. Norwell, MA: Kluwer Academic Publishers, 2000.
- Kanter R. M., Klein N.* Wainwright Industries (A): Beyond the Baldrige // Harvard Business School Cases. 1996. V. 1.
- Porter L. W., Steers R. M., Mowday R. T., Boulian P. V.* Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians // Journal of Applied Psychology. 1974. V. 59.
- Tajfel H.* Human groups and social categories. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1981.

### **Organizational identity, commitment and loyalty as a psychological markers of the working group**

*B. A. Yasko (Krasnodar)*

Kuban State University

The author considers the construct of organizational identity in the form of a functional model that includes three dynamic components: cognitive, emotional and evaluative. It is proved that the cognitive component is formed by a combination of individual professional identity and the management style of the head in the organization; the emotional component is determined by the degree of employee involvement in joint activities and group cohesion; the evaluation component is reflected in the loyalty (commitment) of employees of the organization and in the existing type of interpersonal trust. Based on the analysis of empirical material, three types of organizational identity are described: “Emotional-cognitive”; “Cognitive-evaluative” and “Emotional-evaluative”.

*Keywords:* organizational identity; loyalty, commitment; trust; management style.

## Представления персонала о собственности организации

*О. И. Дубровина, М. В. Богданова (Тюмень)*

*Тюменский государственный университет*

В работе было изучено содержание представлений персонала об имуществе организации: кому оно принадлежит и как можно с ним обращаться. Авторы предполагают возможность воздействия на персонал через формирование представлений об имуществе организации с целью профилактики мелких краж, недостач на рабочих местах. Для оценки представлений персонала были использованы: «метод семантического дифференциала», проведены факторный и кластерный анализ выявленных представлений.

*Ключевые слова:* представления персонала об имуществе организации, диагностика рисков хищений, воровство в организации, профилактика воровства.

В процессе хозяйственной деятельности многие организации сталкиваются с недостатками и потерями от порчи материальных ценностей. Под материальными ценностями мы понимаем такое имущество организации, как: основные средства, материалы и запасы, готовая продукция, товары, денежные средства и прочие материальные активы. Согласно результатам исследований Price Waterhouse Coopers (PWC) в 2009 г., от экономических преступлений прямо или косвенно пострадали 71% российских компаний, при этом самым распространенным видом преступлений (64%) является незаконное присвоение: от банальной кражи наличности до создания схем мошеннических выплат. Исследователями отмечается, что доля преступлений, совершаемых сотрудниками организаций, в последние годы составляет 34–38% (Краткая характеристика состояния преступности..., 2016). По мере ухудшения экономической ситуации в стране возрастает вероятность риска расхищения имущества организации в массовых размерах на местах. Решение проблем с по-

мощью юридического сопровождения организации путем введения санкций и наказаний не дает ощутимых результатов. Предпринимаются попытки выстраивания такой системы вознаграждения сотрудников, чтобы воровство им стало невыгодным (Жукова, 2012) или через развитие личной преданности организации (Захаров, 2001), имеющие в ряде случаев положительные эффекты.

Частым запросом от корпоративных служб безопасности по отношению к психологам бывает запрос диагностических инструментов, которые при приеме на работу позволяли бы контролировать намерения кандидата в дальнейшем красть имущество компании. Очевидно, это связано с тем, что традиционные применяемые инструменты типа полиграфа, проверки рекомендаций, коммерческого профайлинга не дают нужных эффектов. Существенным ограничением полиграфа в профилактике хищений в организации являются: трудоемкость и высокая стоимость процедуры, зависимость качества оценки на полиграфе от уровня профессионализма эксперта, юридические сложности. В частности Борис Чижов, заместитель начальника отдела делопроизводства Управления делами Федеральной службы по труду и занятости, отмечает, что «Вопрос применения полиграфа, как при возможности установления трудовых отношений с претендентом на вакантную должность, так и в процессе трудовых отношений между работником и работодателем, остается достаточно спорным и не отрегулированным законодательным образом. Трудовой кодекс Российской Федерации никак не регламентирует применение полиграфа» (Кузьмина, 2011).

Также существенной проблемой является и то, что технически с помощью полиграфа невозможно измерить эмоции, связанные с намерением, он эффективен лишь в тех случаях, когда кража уже совершена и человек испытывает сильные эмоции (удовольствия от удачи или страха, от ожидания быть пойманным и наказанным). Кандидат может испытывать изначально негативные чувства к процедуре полиграфического исследования, ассоциируя это с временами, когда метод использовался КГБ, а потому будет проецировать негативное отношение и на компанию, есть риск, что кандидат откажется от предложенной работы.

В последние годы широко развито направление коммерческого профайлинга, применяемого для оценки истинных намерений в переговорах, оценки благонадежности кандидатов и сотрудников, скрининга пассажиров аэропортов с целью выявления риска террористов, при работе с заемщиками в банках и пр. (Марцева, 2014). Для обнаружения тех же террористов отслеживаются специальные индикаторы для отнесения его к группе риска (демонстрируемая агрессия,

скрытая агрессия, возбужденность, отрешенность, ореол смерти, алкогольное и наркотическое опьянение). В. И. Русович и И. Л. Сечко отмечают, что «эмоциональное состояние человека, которое оценивается по признакам тревоги, страха, волнения и др., рассматривается в профайлинге как дополнительный фактор при анализе выявленных доминирующих признаков.» (Русович, Сечко, 2013). Однако, несмотря на множество предложений данного вида услуг и обучения этому методу остается открытым вопрос о надежности данного инструмента столь сильно зависящего от эксперта и типа задачи (одно дело – увидеть ложь и неконгруэнтность прямо сейчас, другое – предсказать намерение совершить хищение в отдаленном будущем). Сомнительность проявляется и в том, какой методический материал на курсах по профайлингу предоставляют обучающимся некоторые образовательные центры, в частности, обучают на примере ненаучных типологий личности из области популярной психологии, на примере сериалов (например, сериал «Солги мне», снятый по мотивам теории Пола Экмана о распознавании эмоций). Проверка рекомендаций кандидатов также является трудоемкой и не всегда надежной процедурой, далеко не каждая организация имеет возможность прибегнуть к ней.

Обращаясь же к чисто психологическим диагностическим инструментам типа тестов, мы обнаруживаем, что существуют методики, которые только косвенно могут измерить вероятную возможность, что сотрудник будет воровать. Можно выделить методики, изучающие:

1. Ценности – Ценностный опросник Ш. Шварца, тест ценностных ориентаций М. Рокича, Морфологический тест жизненных ценностей МТЖЦ В. Ф. Сопова и Л. В. Карпушиной, проективная методика «Я-метафоры» М. В. Богдановой (2016); Ограничением этих методик для выявления риска хищений является то, что испытуемый в опросниках может контролировать и давать социально желательные ответы, исключением в данном случае будет проективная методика «Я-метафоры», однако, прогностичность ее для выявления риска присвоения собственности ранее специально не изучалась.
2. Коррупционную составляющую – например, Компьютеризированная система антикоррупционной диагностики «АКорД». О. В. Ванновская (содержит шкалы «Самодостаточность», «Саморегуляция», «Субъективная семантика»);
3. Черты личности, связанные с нормативностью, ответственностью и социализацией, например, выявляемые с помощью Ка-

лифорнийского Личностного опросника. Представляет интерес исследование В. Е. Петрова и А. Ф. Караваева, где Калифорнийский личностный опросник применялся в прогнозе склонности сотрудников ГИБДД к коррупционно опасному поведению. Исследователями было выявлено, что «с точки зрения диагностики вероятность проявления склонности к коррупции возрастает с увеличением соответствующих значений по шкалам V1 (векторная шкала 1 интернальность—экстернальность) и Fx (Гибкость), а также с уменьшением значений по шкалам So (Социализация), V2 (векторная шкала 2 нормативность—делинквентность), Re (Ответственность), Leo («Ориентация на соблюдение законов/правил – Law Enforcement Orientation» – качества полицейского) и Do (Доминирование). Семикомпонентная модель может быть представлена в следующем виде (алгоритм 2):  $Index = 2,918 \times V1 \times 2,630 \times Fx - (5,629 \times So + 4,952 \times V2 + 2,219 \times Re + 0,701 \times Leo + 0,415 \times Do)$ » (Петров, 2016). Таким образом, человек, склонный к наживе, имеет следующие черты личности: он не ориентирован на соблюдение норм и правил, не любит быть лидером, брать на себя ответственность за других людей, у него снижены властные притязания, он склонен приспосабливаться, «прогибаться», быть зависимым, не склонен приходить на помощь, открывать информацию о себе, имеет асоциальные установки, социально незрелый. В исследовании В. Е. Петрова и А. Ф. Караваева экспериментально доказана надежность модели относительно коррупционного поведения, однако, нам неизвестны исследования, где была бы выстроена подобная модель для прогноза хищений в условиях российских коммерческих предприятий. Калифорнийский личностный опросник достаточно трудоемкий (содержит 434 или 462 вопроса в зависимости от версий) и, как и другие, перечисленные выше методы, требует квалифицированного специалиста для работы с ним.

Таким образом, по причине того, что в той или иной форме феномен воровства в организациях является распространенной проблемой в нашей стране, от которой страдает большинство работодателей, представляется актуальным поиск возможностей для создания надежных диагностических и профилактических инструментов, чтобы защищать организации от хищений.

Цель нашего исследования – выявление представлений об организационном имуществе и факторов, определяющих отношение персонала к имуществу организации. В нашей работе феномен склонности присвоения организационного имущества был включен

в число психологических феноменов, получил определение и описание. Были рассмотрены его когнитивные аспекты, в частности представления персонала об имуществе организации.

## **Методы**

Эмпирическую базу исследования составили несколько процедур, в которых приняли участие в общей сложности 103 чел. Выборка была выровнена по возрасту, по стажу работы в организации. Это были офисные работники, выполняющие функции менеджеров, секретарей, а также разнорабочие, все они имели доступ к имуществу организации.

### *Методы сбора эмпирических данных*

1. *Фокус-группы* для сбора дескрипторов семантического дифференциала.

В процессе проведения фокус-групп были выделены следующие дескрипторы, описывающие представление испытуемых об отношении к разного рода категориям имущества: «В целости и сохранности; Заботиться о нем; Использовать в своих целях; Халатно; Ответственность за использование; С любовью; Улучшать; Трепетно; Ресурс для решения личных проблем; Ресурс для решения рабочих проблем; Манит меня; Сделает меня счастливее; Можно «стащить»; Грош цена; Бесценно; Стыдно испортить; Надо вернуть; Несет позитивную энергетику; Беречь как зеницу ока; Не жалко потерять; Неисчерпаемо; Грех не взять; Принадлежит мне по праву; Компенсирует несправедливость; Использовать по назначению; Ценить; Привлекательное; Как попало; Как получается; Не имеет значения; Вещи – это просто вещи».

2. *Семантический дифференциал* для выявления представлений сотрудников об отношении к собственности организации и понимания сути феномена.

Применительно к нашему исследованию метод семантического дифференциала обладает рядом важных достоинств. Прежде всего, он позволяет выявить бессознательные ассоциативные связи между объектами. Благодаря этому снимается вопрос о сознательном контроле и установке испытуемых давать социально желательные ответы. Интерпретация факторов, полученных в результате обработки семантического дифференциала, осуществляется в терминах именно той содержательной области, к которой принадлежат оцениваем-

мые объекты. Кроме того, семантический дифференциал позволяет нам выявить как количественные изменения (исходя из удельного веса факторов и входящих в них характеристик), так и качественные. В качестве объектов оценивания семантического дифференциала были выбраны категории принадлежности имущества: «Мое имущество, Ничье, Общее, Имущество организации, Трофей, Чужое, Друга, Родственников, Значимого человека».

### *Метод статистического анализа данных*

Частотный анализ дескрипторов семантического дифференциала для понимания преобладающих представлений по отношению к имуществу в целом в семантическом поле испытуемых. Кластерный анализ для понимания структуры представлений персонала об имуществе. Данный вид анализа дает возможность отследить и структурные, и содержательные изменения в содержании самосознания испытуемых. Статистическая обработка проводилась в программе Statistica 10.

## **Результаты**

### *Результаты фокус-групп*

Методом фокус-групп были собраны дескрипторы семантического дифференциала, описывающие представления об отношении к имуществу разных категорий. Выбор описательных характеристик уже представляет интерес для понимания представлений, так как демонстрирует, какое наиболее значимое/частое представление об отношении к имуществу имеют испытуемые. Характеристики, предложенные на фокус-группах, условно можно разделить на шесть групп: *Нейтральные по отношению к имуществу, Привлекательные, «Разрешающие» присвоение, Побуждающие к небрежному использованию, «Запрещающие» присвоение, Побуждающие к заботе об имуществе* (таблица 1). Простым частотным анализом определено количество характеристик в каждой из групп.

### *Результаты кластерного анализа*

Мерой различия для кластерного анализа было выбрано Евклидово расстояние, так как оно наиболее подходит для метрических данных (в шкале интервалов или отношений). В качестве метода классификации (алгоритма кластеризации и построения кластерного дере-

**Таблица 1**

Дескрипторы семантического дифференциала по типу представления об отношениях к объектам

Типы представлений		Дескрипторы	Частота
1	нейтральные	Использовать по назначению Ресурс для решения рабочих проблем	2
2	привлекательные	Сделает меня счастливее Несет позитивную энергетику Привлекательное	3
3	«разрешающие» присвоение	Использовать в своих целях Ресурс для решения личных проблем Можно «стащить» Грех не взять Компенсирует несправедливость Принадлежит мне по праву Манит меня	7
4	побуждающее к небрежному использованию	Как попало Как получается Грош цена Халатно Неисчерпаемо Не жалко потерять Вещи – это просто вещи Не имеет значения	8
5	«запрещающие» присвоение	Надо вернуть	1
6	побуждающие к заботе об имуществе	В целостности и сохранности Заботиться о нем Улучшать Трепетно Стыдно испортить Ценить Бесценно Беречь как зеницу ока Ответственность за использование С любовью	10

ва) – метод Варда, так как данный метод показал наиболее визуальные удобные результаты.

По результатам кластерного анализа, можно увидеть три больших кластера. В первый входят такие объекты, как «общее имущество», «имущество организации», «трофей» и «чужое имущество». Второй кластер составляют такие объекты, как «имущество друга», «имущество родственников», «имущество значимого человека». Отдельно находится один объект – «мое имущество».

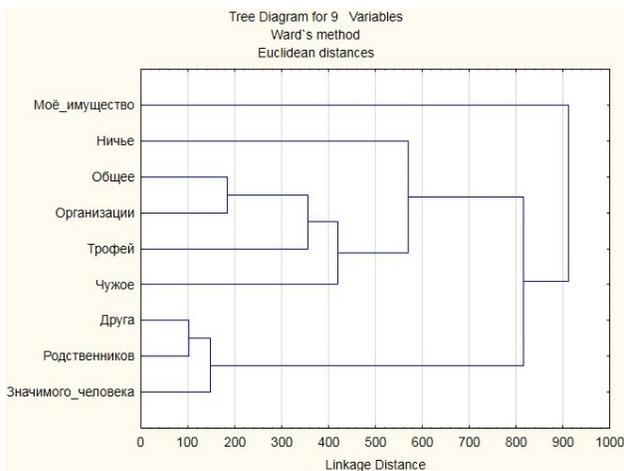


Рис. 1. Результаты кластерного анализа

## Обсуждение

В результатах частотного анализа обращает на себя внимание то, что наибольшее число характеристик, отражающих представления об отношении к имуществу, набралось в группах: «Разрешающие» присвоение, Побуждающие к небрежному использованию, Побуждающие к заботе об имуществе. И всего одна характеристика в группе «Запрещающие» присвоение. Таким образом, мы можем предположить, что в семантическом пространстве испытуемых преобладают характеристики, которые можно оценить как «побуждающие» к присвоению, нежели «Запрещающие».

Исходя из результатов кластерного анализа, можно выделить два кластера и один объект, который расположен отдельно от кластеров и не имеет с ними значимой связи.

Первый кластер содержит такие объекты, как «общее имущество», «имущество организации», «трофей» и «чужое имущество», следовательно, представления об отношении к данным объектам является сходным. Имущество организации оценивается как ничье и общее, т. е. оно не имеет владельца, не принадлежит кому-то, а следовательно, факт присвоения организационного имущества не интерпретируется как воровство или хищение. Также объект «имущество организации» попал в один кластер с таким объектом, как «чужое имущество».

Можно предположить, что испытуемые оценивают имущество организации как чужое, т. е. как то, о чем не следует заботиться, беречь его. В данном кластере также находится такой объект, как «трофей».

Трофей ассоциируется в то же время с чем-то ценным, привлекательным. Возможно, имущество организации кажется чем-то ценным, чем хочется завладеть. Охотничий трофей, военный трофей – семантика этих привычных словосочетаний указывает на мотивацию присвоения себе того, что было ранее чужим.

Следующий кластер составляют такие объекты, как «имущество друга», «имущество родственников», «имущество значимого человека». Можно предположить, что в противовес предыдущему кластеру здесь собраны те виды имущества, к которым испытуемые относятся с ответственностью, берегут, сохраняют. Отличительной особенностью этих категорий имущества является то, что они принадлежат конкретным людям, личностям, к которым испытуемый имеет эмоционально окрашенное отношение.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что представления испытуемых об отношении к организационному имуществу имеет свою специфику и отличается от представлений об отношении к другим видам имущества, что в свою очередь, значит, что и поведение строится исходя из разных исходных представлений. И, при выведении способов предотвращения поведения персонала, приводящего к недостаткам, стоит учитывать данные результаты.

Так, Ж. В. Пятирикова предлагает такие способы борьбы с поведением, приводящим к недостаткам, которое она называет «внутренним воровством», как создание черных списков, организация службы внутренней безопасности, использование автоматических охранных систем, создание учета на всех участках работы, постоянное совершенствование систем учета и контроля, формирование корпоративной культуры, воспитание собственного кадрового резерва, разработка мощной мотивации для сотрудников, внедрение документа о коммерческой тайне, защита клиентской базы.

Е. В. Жукова считает, что лучший способ уйти от воровства, это сделать его невыгодным работнику (снижение заработка в результате обмана) (Жукова, 2012). Она приводит формулы расчета, как можно вычислить коэффициенты выгоды и вероятности обмана, с учетом долгосрочности отношений сотрудника с работодателем. Но остается проблема плохо поддающихся учету ресурсов компании – времени, «расходников», оборудования. Для контроля случаев хищений необходимо строить системы контроля, что само по себе является дорогостоящим.

Учитывая полученные результаты, данные способы будут слабоэффективны, так как они не затрагивают сферу отношения к имуществу организации. Усиление контроля и недоверия со стороны руководства ведет к разобщению коллектива, а не к устранению фе-

номена. В свою очередь, давление организации способствует восприятию ее как «вражеской», чуждой, и соответственно, может иметь обратный эффект – имущество организации может восприниматься сотрудниками как «трофейное», которое хочется присвоить, захватить.

А. И. Шипилов и О. А. Шипилова в своей статье предлагают два способа борьбы с поведением, приводящим к недостаткам, которые, по мнению авторов, работают комплексно. Ключевую роль играют следующие условия регуляции поведения:

- 1) нормы морали, нравственности, этики, религии, неформальные (неписанные) нормы, которые для каждой корпорации неодинаковы и формируются постепенно, зачастую стихийно, и др.);
- 2) единые правовые нормы, а также правила, установленные в организации. Высоконравственный человек, например, никогда не совершит кражу, потому что он руководствуется другими мотивами, его поведение морально, нравственно, потому что этого требует его сущность.

Учитывая предлагаемые авторами способы борьбы с поведением, приводящим к недостаткам, можно предположить, что внесение в корпоративную культуру организации пунктов, касающихся отношения персонала к собственности организации, а также демонстрация, трансляция данных пунктов, как ценностей организации со стороны руководства, позволит снизить факты проявления данного феномена.

Таким образом, учитывая полученные результаты, можно предположить, что есть несколько путей преобразования представлений об отношении персонала к имуществу организации для предотвращения проявления феномена склонности к присвоению организационного имущества:

1. Позиционирование организационного имущества, как собственного. Для этого нужны процедуры, позволяющие «освоить» это имущество, проецировать собственные, субъективные особенности на взаимодействие с этим имуществом.
2. Позиционирование организационного имущества, как имущества референтной группы. Для этого также необходимы процедуры, позволяющие причислить, как саму организацию, так и ее имущество в собственную референтную группу.
3. Создание на основе семантического дифференциала диагностического инструмента, позволяющего выявлять кандидатов с правильными ценностными представлениями об отношении к имуществу организации, отсекая кандидатов, несоответствующих корпоративной политике компании. Проверить эмпирическим методом прогностическую надежность данного диагностичес-

кого инструмента в краткосрочной и долгосрочной перспективе в разных типах организаций (коммерческих, государственных).

В контексте изучаемой проблемы, данные результаты можно проинтерпретировать следующим образом. С одной стороны, вслед за А. И. Шипиловым и О. А. Шипиловой, которые предлагают способы борьбы с поведением, приводящим к недостаткам, которые основаны на корпоративной культуре, нормах морали, нравственности и этики, отношение к имуществу организации опосредовано общественными нормами. С другой стороны, это не нивелирует фактов присвоения имущества организации. Следовательно, важно учитывать и иные факторы, определяющие отношение к имуществу организации.

## **Выводы**

По результатам исследования были получены следующие выводы.

1. Выявлены различия в представлениях об имуществе организации и иных видах имущества.
2. Имущество организации в представлениях персонала выглядит обезличенным, не имеющим владельца, что вероятно, провоцирует к незаконному присвоению. Имущество организации на уровне имплицитных представлений связано с понятием трофея.
3. Имущество референтной группы, значимых людей противопоставляется обезличенному имуществу организации.
4. Возможно, одним методов профилактики воровства является внесение в корпоративную культуру организации пунктов, касающихся представлений персонала по отношению к собственности организации, а также демонстрация, трансляция данных пунктов, как ценностей организации со стороны руководства, позволит снизить факты проявления данного феномена, прием новых сотрудников в компанию с учетом совпадения их личных ценностей с ценностями компании.
5. Семантический дифференциал позволяет диагностировать представления по отношению к имуществу организации и на основе оценивать риски присвоения имущества.

## **Ограничения исследования**

Результаты данного исследования отражают общие представления об имуществе организации у взрослых работающих людей вне за-

висимости от характера труда, уровня образования, стажа трудовой деятельности.

В задачи настоящего исследования не входило изучение связей представлений об отношении к имуществу организации с личностными особенностями, полом испытуемых, стажем их работы и спецификой организации.

Данное исследование требует продолжения в направлении уточнения индивидуальных особенностей представлений об отношении к имуществу организации: влияния пола, возраста, личностных особенностей, должности, занимаемой в компании.

Дальнейшим направлением исследования может послужить разработка мер профилактики деструктивного и безответственного отношения персонала к имуществу организации и оценка их эффективности.

На основе полученных результатов возможно создание эффективного диагностического инструментария, позволяющего прогнозировать поведение работника по отношению к имуществу компании, через изучение его представлений и ценностей.

## Литература

- Богданова М. В.* Системная экспресс-диагностика личности: профайлинг и проективная методика «Я-метафоры» в кадровом отборе / М. В. Богданова, Е. Ю. Зарубко // Профайлинг и медиация: сферы, ценности, технологии, обучение Коллективная монография. Сер. «Актуальные проблемы практической психологии: кризис, развитие, поддержка» / Отв. ред. М. Р. Арпентьева. Калуга, 2016. С. 51–60.
- Жукова Е. В.* Воровство сотрудников – проблема работодателя // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. № 9.
- Захаров Н. Л.* Воровство и льготы в структуре трудового поведения // Социс. 2001. № 6. С. 67–72.
- Краткая характеристика состояния преступности в Российской Федерации за январь 2016 года. URL: <https://mvd.ru/folder/101762/item/7207988>.
- Кузьмина М.* Роль полиграфа в обеспечении кадровой безопасности компании // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2011. № 9. URL: <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=8750>.
- Мартынов Д.* Ворьё моё! (управление попустительством). URL: [http://kiborg.net/stat\\_12\\_2.htm](http://kiborg.net/stat_12_2.htm).
- Марцева Т. Г.* Коммерческий профайлинг как технология управления // Общество и право. 2014. № 2. С. 292–294.

*Русович В. И., Сечко И. Л.* Профайлинг и безопасность // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история: Сборник статей по материалам XXIV Международной научно-практической конференции. Новосибирск: СибАК, 2013.

*Петров В. Е.* Психологическая диагностика склонности сотрудников госавтоинспекции к коррупционно опасному поведению / В. Е. Петров, А. Ф. Караваев // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2016. № 4. С. 94–102.

*Пятирикова Ж. В.* Как бороться с воровством среди сотрудников. URL: [http://dlearning.ru/articles/?ELEMENT\\_ID=380](http://dlearning.ru/articles/?ELEMENT_ID=380).

*Шипилов А. И.* Можно ли предотвратить воровство? / А. И. Шипилов, О. А. Шипилова. URL: <http://www.kapn.ru/articles/2002/7/386.html>.

## **Representations of the staff on the property of the organization**

*O. I. Dubrovina, M. V. Bogdanova (Tyumen)*

Tyumen State University

In the work, the content of the staff's representations about the organization's property was studied: to whom does it belong and how can it be handled. The authors assume the possibility to impact on the staff through the formation the staff's representations about the organization's property in order to prevent thefts, shortages at the workplaces. To evaluate the staff's views, we used: "the method of the semantic differential", factorial and cluster analysis of the identified representations.

*Keywords:* personnel representations on organization's property, diagnostics of the risks of thefts, thefts in organization, prevention of theft.

## **Социально-психологический возраст персонала предприятий с организационной культурой разного типа**

*Л. Н. Захарова, И. С. Леонова (Нижний Новгород)*

*Национальный исследовательский нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского*

Представлены результаты теоретико-эмпирического исследования регуляционной функции организационной культуры в отношении гендерных и возрастных особенностей поведения персонала российских предприятий с разным уровнем вовлеченности в инновационные процессы. Обосновано введение понятия социально-психологического возраста, даны его показатели применительно к трудовой деятельности. Выявлено, что при наличии некоторых специфических различий устойчиво преобладает общность характеристик гендерных проявлений в трудовом поведении мужского и женского персонала внутри одной организационной культуры. Социально-психологический возраст персонала инновационных предприятий характеризуется особенностями более молодых хронологических возрастов, проявляющимися в готовности к инновационным организационным изменениям, свободе от стереотипов и стресса, в специфике конфликтов и стратегиях их преодоления, открытости и ответственности при принятии решений.

*Ключевые слова:* персонал, организационная культура, социально-психологический возраст, ценности, скрытые характеристики.

В последние уже не годы, а десятилетия все более остро встает проблема перехода российских предприятий в инновационный формат развития. Задача такого перехода поставлена на самых высоких уровнях государственного управления, однако процесс идет медленно и противоречиво. Эксперты The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) прогнозируют весьма умеренный рост экономики России на уровне 1,5–2% в ближайшие два года. В чис-

ле наиболее существенных факторов сдерживания экономического роста названы низкая производительность труда и сокращение рабочей силы (Developments in individual OECD..., 2017). Если низкая производительность труда определяется инновационной отсталостью многих российских предприятий, то сокращение рабочей силы связано со старением населения. На государственном уровне и в обществе активно обсуждается изменение возраста выхода на пенсию.

В России есть своя специфика вхождения в мир старения. Это — ранний выход на пенсию. Для женщин — 55 лет, для мужчин — 60 лет. Как следствие, возникает социально принятый период жизни: предпенсионный возраст — еще не старость, но уже и не просто средняя взрослость, как этот период обозначается в классической психологии развития (Burnside, 1979). Уже начиная с 40–45 лет человеку очень трудно устроиться на работу, если он ее лишился по тем или иным причинам. Женщинам — труднее, чем мужчинам. Они должны выдерживать конкуренцию на рынке труда не только с женщинами более молодого возраста, но с ровесниками и более старшими мужчинами. Согласно докладу Всемирного экономического форума, Россия находится на 75-й позиции из 130 в рейтинге гендерного равенства (The Global Gender Gap Report, 2016). 81% российских работодателей признают, что в кадровой практике присутствует возрастная дискриминация. Статистика свидетельствует о том, что если 80% россиян в возрасте от 50 до 54 лет все же имеют работу, то в 55–59 лет работа есть только у каждого второго (58%), а у тех, кто старше 60 лет, работу имеют только 18% (). Если человек по собственному желанию не оставил работу, появляется нарастающая боязнь потери рабочего места или его реальная потеря. С течением времени формируется социальное восприятие его руководством, коллегами, членами семьи как пенсионера в соответствии со стереотипами старости, т. е. как не вполне интеллектуально, компетентно и физически полноценного или чем-то обязанного человека. Все это переживается многими людьми как личная драма и сопровождается продолжительным стрессом, снижением самочувствия и настроения на фоне благоприятной оценки собственной активности (Стрижицкая, 2012; Aldwin, Yancura, 2010; Bowen, Staudinger, 2013). Особенно это касается женщин (Aureli, Baldazzi, 2001; Moore, Sailor, 2017), а среди женщин — наиболее женственных из них — представительниц феминного типа гендерной идентичности (Кузнецова, 2015, с. 176).

Принятие решений работодателями определяется действием целого комплекса факторов. В него входит не только норма закона. Объяснения дискриминации по возрасту и полу базируются на устойчивых социальных негативных стереотипах старости и набирающей

силу в общественном сознании ценности молодости. Исследования стереотипов старости показывают, что, хотя есть несколько положительных характеристик поздних возрастов, таких, как готовность к согласию, надежность и лояльность, а также опыт, все же отрицательные ассоциации преобладают. Если обобщить негативные характеристики старения применительно к предубеждениям работодателей в отношении сотрудников старших возрастов, то к ним, прежде всего, относятся невосприимчивость нового вследствие отсутствия гибкости, потеря способности к обучению как результат снижения уровня интеллекта, приверженность стереотипам в мышлении и поведении, потеря автономности, и, следовательно, нежелание брать на себя персональную ответственность, подверженность стрессу, болезни (Кузнецова, 2015; Aldwin, Yancura, 2010; Gordon, Arvey, 2004; Nelson, 2004).

Более того, стереотипы, существующие в обществе, имеют тенденцию распространяться на самовосприятие самого человека, и он становится готовым найти у себя черты, содержащиеся в стереотипе, в том числе и в восприятии себя как работника, недооценивая свой опыт, навыки и производительность (Staudinger, Finkelstein, Calvo, Sivaramakrishnan, 2016). И это при том, что исследования не подтверждают тотального снижения психических функций и изменения установок у большинства пожилых людей (Staudinger, 2015, с. 199).

Исследования, проведенные в экономически развитых странах, показывают, насколько значимой для поддержания здоровья и позитивного психологического самочувствия является для пожилого человека участие в трудовой деятельности (Mandal B., Roe, 2008; Staudinger, Finkelstein, Calvo, Sivaramakrishnan, 2016; *The Handbook of Social Studies...*, 2003). Не случайно в последние годы исследователи поздних возрастов сходятся на том, что хронологический возраст не имеет объяснительной силы и обладает небольшой информационной ценностью, особенно при рассмотрении поздних возрастов. Многофакторные и многолетние исследования раскрывают связи между участием пожилых людей в трудовой деятельности, размерами ВВП страны и продолжительностью жизни после 65 лет. Так, данные, собранные и проанализированные Дж. Джонсон, Н. Саркисян и Дж. Вильямсоном за период 1980–2010 гг., показали, что страны с более высокой долей людей старших возрастов в рабочей силе имеют более высокую продолжительность жизни населения. Заслуживает внимания вывод о том, что участие людей старшего возраста в трудовой деятельности служит супрессором для государственных расходов: если прямое влияние государственных расходов на ожи-

даемую продолжительность жизни является положительным, то государственные расходы косвенно снижают продолжительность жизни в силу снижения участия рабочей силы в трудовой деятельности (Johnson, Sarkisian, Williamson, 2015, с. 195).

Сейчас все более становится понятным, что нужно оценивать многомерность человеческого развития и старения, совокупность внешних и внутренних факторов разной природы, действующих в отношении конкретного человека, поскольку его развитие и старение – это не только биологический, но интерактивный процесс, который характеризуется впечатляющей пластичностью. Множество культурных, экономических, психологических факторов, уровень образования, усвоенные социальные роли определяют то, что может проявляться как психологический возраст конкретного человека (Staudinger, Finkelstein, Calvo, Sivaramakrishnan, 2016). Представляется, что еще более конструктивным понятием в отношении старших возрастов будет являться понятие социально-психологического возраста.

Социально-психологический возраст – это одновременно субъективный и социальный феномен. В нем, с одной стороны, фиксируется самочувствие человека, сформированное на основе самовосприятия комплекса физических, интеллектуальных и социальных компетенций, соотносимых с типичными характеристиками какого-либо более молодого или более позднего хронологического возраста. С другой стороны, этот феномен включает комплекс характеристик восприятия человека представителями социума, в том числе работодателями и коллегами. Человек не может требовать, чтобы его воспринимали мотивированным, компетентным и эффективным, он может только быть таким, убеждая остальных всем своим обликом и моделями поведения.

Но всегда ли и везде действуют негативные стереотипы возраста и оправданы ли они? Для ответа на этот вопрос необходимо обратиться к внешним контекстным факторам, способствующим действию стереотипов в мышлении и поведении, или препятствующим их проявлениям. В трудовой деятельности определяющим условием, внешним по отношению к конкретному человеку, является организационная культура (ОК) предприятия, решающая задачи внешней адаптации и внутренней интеграции. Ее основой являются ценности большей части персонала, а проявлением – поведенческие модели, формирующиеся на основе этих ценностей.

Особенностью экономической ситуации в России является вариативность организационных культур, зависящая, в основном, не от специфики бизнеса, а от уровня инновационности в развитии

предприятий. Для предприятий, сохранивших дореформенный менеджмент и как следствие испытывающих существенные трудности модернизации, характерна обычно ОК иерархическо-кланового типа, а на предприятиях, преодолевших трудности перехода к новой модели экономического развития преобладает инновационно-рыночная организационная культура (Захарова, Коробейникова, Леонова, 2017). На инновационных предприятиях персонал способен переживать постоянно идущие изменения без деструктивных проявлений стресса. На архаичных предприятиях персонал сопротивляется изменениям, находясь в ценностном конфликте с менеджментом, пытающимся вывести предприятие на новый уровень развития. Готовность к изменениям является классической характеристикой людей, более психологически молодых. Действительно, на инновационных предприятиях работает большее количество молодых сотрудников, чем на технологически отсталых предприятиях. До сих пор не проводился сравнительный анализ характеристик социально-психологического возраста персонала с разным хронологическим возрастом. Результаты такого исследования могут пролить свет на возможности и/или ограничения участия персонала старших возрастов в трудовой деятельности там, где более всего наблюдается востребованность персонала с перспективными характеристиками.

*Цель исследования:* выявить особенности социально-психологического возраста персонала предприятий с организационной культурой разного типа.

## **Испытуемые**

В качестве испытуемых в исследовании приняли участие 113 женщин и 120 мужчин, сотрудников ординарных и инновационных производственных предприятий и учреждений здравоохранения, все с высшим образованием. Статистическая значимость различий между показателями, характеризующих социально-психологический возраст, определялась с помощью критерия Манна–Уитни с выделением подгрупп испытуемых по полу и возрасту в интервалах 35–50 лет и 55–65 лет для женщин и 35–55 и 60–70 лет для мужчин. В эмпирическую базу исследования вошли только те ординарные предприятия, менеджмент которых поставил задачу перехода в инновационный формат развития.

В качестве характеристик социально-психологического возраста, значимых для трудовой деятельности в современных условиях, изучены ценностные приоритеты организационного развития, мотивация в виде вовлеченности в трудовую деятельность, подвер-

женность стереотипам «простого человека», «приоритета солидарности над конкурентоспособностью», «приоритета семейной роли» и «административной доминанты», характер конфликтов и стратегии их преодоления, подверженность организационному стрессу и стратегии преодоления стресса, особенности открытости и ответственности при принятии решений.

## **Методы**

Существующий на предприятии тип организационной культуры и ценностные приоритеты организационного развития изучены с помощью метода диагностики организационной культуры Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) К. Камерона и Р. Куинна (2001). Для оценки трудовой мотивации использован метод личностных самоидентификаций М. Куна и Т. Макпартленда (Kuhn, McPartland, 1954), особенности принятия решений и подверженность стереотипам выявлены с помощью метода конкретных ситуаций, разработанных Л. Н. Захаровой (Захарова, Колосова, 2002). Для оценки преобладающих типов конфликтов использованы результаты интерпретации данных OCAI. Стратегии поведения в конфликтной ситуации выявлены с помощью метода Р. Томаса—Р. Килманна (в адаптации Н. В. Гришиной) (2002), сопряженного с ним метода экспертной оценки, беседы и наблюдения. Подверженность организационному стрессу и стратегии его преодоления изучены на основе анализа конфликтогенности организационных условий и выбора респондентами стратегий их преодоления.

## **Результаты**

Анализ данных исследования показал специфику организационно-культурных предпочтений персонала, которые указывают на желательный вектор развития предприятий. На ординарных предприятиях персонал, независимо от пола и возраста, разделяет кланово-иерархические ценности, что подтверждает общие характеристики ОК предприятий с проблемами модернизации.

Определенные нюансы есть, но они не меняют целостность картины. Так женщины, независимо от возраста, желают усиления ценности отношений в организационных условиях. Более молодые мужчины ценят баланс кланового и иерархического компонента, а старшие мужчины предпочли бы больше порядка на предприятии.

На инновационных предприятиях наблюдаются другие ценностные приоритеты: инновационность и рыночный характер ор-

ганизационных условий является типичны для таких предприятий. И здесь есть некоторые нюансы: и мужчины, и женщины более молодой возрастной группы тяготеют к наращиванию инновационного компонента ОК, а старшие мужчины и женщины дорожат сохранением баланса рыночного и инновационного компонентов. Они более осторожны и сдержаны в отношении идущих изменений, но, в целом, одобряют их и не проявляют желаний перейти к более консервативным организационным условиям. И это главное: мужчины и женщины, независимо от возраста, оказываются вполне способными взять «инновационный барьер».

В рамках одной статьи нет возможности дать детальный анализ управленческих подходов, обеспечивших те или иные эффекты в характеристиках персонала. Дадим лишь некоторые принципиальные моменты управления в разных типах ОК. Необходимо отметить, что менеджеры тех и других предприятий сами обнаруживают свою высокую управленческую мотивированность, проявляющуюся в приоритете трудовой мотивации над общежитейской. Но на ординарных предприятиях эта позитивная особенность остается характеристикой только менеджеров, а на инновационных предприятиях менеджеры смогли создать условия для того, чтобы критическая масса персонала обладала высокой трудовой мотивацией. И только у женщин старшего возраста выявлен баланс трудовой и общежитейской мотивации. Заслуживает внимания факт сбалансированности мотивации в группе более молодых мужчин, но с возрастом они этот баланс утрачивают.

Обращение к анализу характеристик принятия решений менеджерами ординарных и инновационных предприятий позволяет сформулировать некоторые вполне обоснованные объяснения поведению исполнителей. Для иерархических культур характерно то, что менеджеры не склонны принимать на себя полноту ответственности, поскольку они скованы распоряжениями и контролем с верхних этажей служебной иерархии. Часто, не имея убедительных аргументов для принятия того или иного решения и понимая невозможность его изменить, не веря мало мотивированным подчиненным, менеджеры ставят их перед фактом тех или иных решений, в том числе и в отношении организационных изменений, прямо или косвенно затрагивающих интересы персонала. Реакцией персонала исполнительского звена становится их собственная низкая ответственность и недоверие менеджменту. Высокий уровень ответственности, проявляющийся в поведении менеджеров инновационных предприятий, их открытая позиция не только мотивируют подчиненных, но и способствуют повышению их уровня ответственности, открытости и доверия

менеджменту. Такое поведение подчиненных способствует качеству управления, поскольку менеджеры оказываются существенно более информированными о ситуации в структурных подразделениях, проектных группах, на предприятии в целом.

Вместе с тем есть определенная специфика в уровне открытости принятия решений исполнительским персоналом разных возрастных групп. На инновационных предприятиях персонал старших групп не в такой высокой степени доверяет менеджерам, как более молодой персонал, что свидетельствует о их неполной уверенности в прочности своей позиции на предприятии. Однако менеджмент демонстрирует равное доверие всем возрастным и гендерным группам.

На ординарных предприятиях менеджеры не доверяют молодому персоналу и доверяют персоналу старших групп: и женщинам, и мужчинам. Возможно, основания для такого доверия разные. Старшие мужчины демонстрируют более высокую, чем молодые мужчины и все женщины, ответственность. Но старшие женщины более подвержены организационному стрессу и поэтому готовы выполнить распоряжения менеджера уже потому, что это снимает напряженность в их отношениях.

Поскольку в исследовании приняли участие те ординарные предприятия, чей менеджмент пытается перевести их в инновационный формат развития, организационная жизнь имеет специфический конфликтный характер. Персонал не желает изменений тех организационных условий, к которым привык, и оказывает скрытое сопротивление менеджменту. Скрытый характер конфликта обусловлен двумя факторами: стрессом изменений и неосознаваемостью причин стресса. Новые ценности инновационного развития, которые не вполне умело пытается привнести менеджмент, сам, в массе своей не принявший их, вступают в противоречие с ценностями относительно комфортного бытия и ясности требований, приверженцем которых является персонал, а ценности относятся к явлениям актуально неосознаваемого. Изменения необходимы, и с этим трудно не согласиться, поэтому персонал, независимо от пола и возраста, реализует пассивные формы конфликтного поведения — приспособление к требованиям менеджеров, избегание открытого сопротивления. Более того, женщины обеих возрастных групп и мужчины старшего возраста демонстрируют готовность к сотрудничеству с менеджментом. Более молодые мужчины обнаруживают чуть большую готовность, они готовы к компромиссам с менеджментом, не выходя за рамки пассивности.

Эта пассивность персонала ординарных предприятий вполне объяснима действием целого комплекса стереотипных форм мышле-

ния и действия, тоже актуально неосознаваемых и поэтому особенно живучих. Так, например, стереотип «маленького» или «простого» человека обеспечивает позицию выжидания, активного непротивления», поскольку от работника ничего все равно не зависит, и «они», т. е. менеджмент, пусть сами решают свои проблемы. Стереотип административной доминанты заставляет менеджеров действовать приказами и распоряжениями, не задумываясь о тех психологических издержках внедрения инноваций, с которыми сталкивается персонал (изменение динамических стереотипов, необходимость повышения квалификации и страх не справиться с новыми требованиями, новые подходы к оценке персонала и его труда и пр.). Люди оказываются перед лицом изменений, которые они воспринимают как угрозу, переживают стресс организационной природы и надеются, что все постепенно «вернется на круги своя». Стереотип приоритета солидарности над конкурентоспособностью побуждает эффективных и психологически готовых к изменениям сотрудников к сохранению сложившихся хороших отношений с неэффективными коллегами, чтобы только не потерять основу психологического благополучия на рабочем месте.

На инновационных предприятиях конфликтность есть, и она может иметь довольно острые проявления, но это, в основном, споры по поводу подходов к решению стоящих задач, выбору приоритетов и решению других рабочих и даже стратегических вопросов, которые персонал исполнительского звена без страха санкций может открыто обсуждать с менеджерами и коллегами. Эти конфликты-споры реализуются в поведении мужского и женского персонала практически независимо от возраста на основе баланса сотрудничества и соперничества, т. е. активных стратегий. Особенности состоят в том, молодые мужчины наиболее бескомпромиссны, старшие мужчины и более молодые женщины стараются не нарушать отношения в спорах, а старшие женщины более сговорчивы и готовы к компромиссам. Этот персонал значительно более свободен от стереотипов административно-командной системы управления, так как уже обладает положительным опытом их преодоления и новыми моделями организационного поведения.

Именно поэтому персонал инновационных предприятий отличается низкой подверженностью организационному стрессу. Изменения стали привычным элементом каждодневной организационной жизни и, вероятно, стресс появился бы в условиях неожиданной стагнации. Определенная подверженность организационному стрессу характерна только для группы старших женщин, это еще один индикатор их неполной уверенности в своем положении на предприя-

тии, в отличие от мужчин старшего возраста. Это ярко проявляется в стратегиях преодоления стресса. Мужчины, независимо от возраста, как, впрочем, и более молодые женщины, как только чувствуют стрессогенность ситуации, реализуют свое уже привычное право на коммуникации с менеджерами, стремясь прояснить новую, не вполне понятную ситуацию и достичь новый уровень организационной адаптации. А старшие женщины пытаются заранее узнать о грядущих изменениях, нововведениях, что свидетельствует, возможно, о более длительном времени, требующемся им для адаптации.

Персонал ординарных предприятий в условиях постановки цели инновационного развития испытывает, в целом, высокий уровень организационного стресса. Только более молодые мужчины не испытывают его, пытаются при росте напряженности вступать в коммуникацию с менеджментом и понять суть происходящего. Но женщины обеих возрастных групп и более опытные мужчины не пытаются идти этим путем. Они демотивированы, что еще раз подтверждается в стратегиях преодоления стресса: для них всех характерно преобладание основных самоидентификаций как субъектов семейной и частной жизни, а также доминанта межличностных отношений на рабочих местах. Они устраниаются от решения насущных проблем предприятия, считая их заботой менеджмента. Поскольку клановый компонент ОК вполне согласуется с такими умонастроениями, персонал ординарных предприятий, и в первую очередь старших возрастов, ориентирован на сохранение или даже усиление кланового компонента ОК, что является существенным барьером инновационного развития.

Привлекает внимание факт близости характеристик мужского и женского персонала внутри одной организационной культуры. Причем характеристики мужского персонала исполнительского звена в организационной культуре кланово-иерархического типа в значительной мере соответствуют характеристикам, традиционно воспринимаемому в обществе как, скорее, женские: ориентация на отношения, приоритет общежитийской мотивации, подверженность стереотипам, уход от ответственности, пассивные формы поведения в конфликте с участием более статусных участников. Женский персонал инновационных предприятий имеет социально-психологические характеристики, воспринимаемые традиционно как свойственные, скорее, мужчинам: готовность к изменениям, свобода от стереотипов, готовность в личной ответственности, активность. Безусловно, есть и гендерная специфика. Так, у более молодых мужчин в кланово-иерархической ОК наблюдается баланс общежитийской и трудовой мотивации, низкая подверженность стрессу

от организационных изменений у более старших мужчин – умеренно высокий уровень личностной ответственности. У старших женщин в рыночно-инновационной ОК выявлен баланс общежитической и трудовой мотивации, у них более высокая подверженность стрессу организационных изменений и своя специфика в стратегиях его преодоления. Но, в целом, внутри организационных культур наблюдается больше близости гендерных социально-психологических проявлений, чем различий.

Безусловно, необходимо выделить системообразующий фактор социально-психологического возраста. Без решения этой задачи могут возникнуть противоречивые интерпретации полученных результатов. Например, низкая ответственность может трактоваться как скорее признак более молодого возраста, как и преобладание общежитической мотивации над трудовой. Таким системообразующим фактором, по крайней мере, в трудовой деятельности, являются ценности. Для более молодого социально-психологического возраста – это ценности развития, а для более старшего – ценности стабильности и отношений. В этом случае низкий уровень ответственности при принятии решений является следствием привычной подчиненности распоряжениям, поступающим с верхних этажей бюрократической пирамиды, не предусматривающих понимание и принятие исполнителями. А приоритет общежитической мотивации проявляется не как свидетельство многообразных жизненных связей и отношений, среди которых может не сформироваться или утратить свое значение трудовая мотивация. Этот приоритет – следствие психологической защиты от иерархии с ее формальными требованиями и полным безразличием к человеку.

В заключение необходимо добавить, что особенности гендерных проявлений и характеристики социально-психологического возраста персонала относятся к актуально неосознаваемым, скрытым феноменам организационной жизни. Беседы с представителями разновозрастного персонала инновационных предприятий показали, что сами сотрудники не сравнивают свое возрастное самочувствие с возрастным самочувствием сотрудников других предприятий, а возрастное психологическое благополучие склонны объяснять волей случая, сложившимися обстоятельствами, хорошей наследственностью, любовью к своей профессии, занятиями спортом, но, как правило, не усилиями менеджмента. Молодые сотрудники отсталых предприятий объясняют характерное для них чувство усталости монотонной однообразной работой. Работники более старшего возраста – возрастом, большим объемом домашних дел. Кстати, именно работники отсталых предприятий наиболее ценят ранний

выход на пенсию. Одним из объяснений этого феномена, скорее всего, является чувство хронической усталости, порождаемое специфической организационных условий.

Безусловно, здесь представлены только некоторые тенденции гендерно-возрастной феноменологии в трудовой деятельности. Они нуждаются в дальнейших исследованиях применительно к большей дифференциации периодов хронологического возраста и типов организационной культуры.

## **Выводы**

1. В условиях решения задач перехода экономики на инновационный путь развития и старения персонала становится актуальной разработка понятия социально-психологического возраста и его характеристик применительно к трудовой деятельности.
2. Организационная культура предприятий существенным образом влияет на процесс психологического старения сотрудников. Удалось показать, что не столько возраст, сколько тип организационной культуры во многом определяет проявление качеств, которые ассоциируются со старением: неготовность к изменениям, стереотипы мышления и действия, отсутствие автономности, подверженность стрессу.
3. Персонал предприятий с рыночно-инновационной культурой обладает характеристиками более молодого социально-психологического возраста, чем персонал предприятий с организационной культурой кланово-иерархического типа. Внутри одной организационной культуры персонал, независимо от гендерной принадлежности и хронологического возраста, имеет значительно более близкие характеристики социально-психологического возраста, чем их сверстники и даже более молодые коллеги в другой культуре.
4. Гендерные характеристики персонала имеют свои специфические проявления. Так, более молодые мужчины в условиях кланово-иерархической модели организационной культуры менее подвержены стрессу, чем женщины и старшие мужчины, они ищут возможности конструктивных коммуникаций с менеджментом. В условиях рыночно-адхократической культуры молодые мужчины, имея баланс сотрудничества и соперничества, не слишком внимательны к контролю отношений, как это типично для женщин и более старших мужчин. Женский персонал старшего возраста на инновационных предприятиях имеет определенные специфические характеристики: с возрастом баланс

трудо­вой и обще­житейской мотива­ции имеет тенденцию нару­шаться в пользу обще­житейской, снижается уровень откры­тости и до­верия менед­жерам, возра­стает подвер­жен­ность орга­ни­за­цион­ному стрессу и появ­ляется стрем­ле­ние к пси­хо­ло­гической за­щите от стресса в форме за­бла­говре­мен­ной под­го­товки к из­ме­не­ниям.

5. Осо­бую актуаль­ность при­об­ре­та­ют ис­сле­до­ва­ния и раз­ра­ботки про­грамм кор­по­ра­тив­ного обу­че­ния, на­прав­лен­ные на фор­ми­ро­ва­ние лич­ност­ных ком­пе­тен­ций, обес­пе­чи­ва­ю­щих эф­фек­тив­ный труд пер­со­на­ла в усло­виях пе­ре­хода пред­при­ятий к ин­но­ва­цион­ному раз­ви­тию и од­но­вре­мен­но сдер­жи­ва­ю­щие со­ци­аль­но-пси­хо­ло­гическое ста­ре­ние пер­со­на­ла.

## Литература

*Гришина Н. В.* Психология конфликта. СПб.: Питер, 2002.

*Захарова Л. Н., Колосова В. В.* Стереотипы в принятии решений молодыми менеджерами-производственниками // Проблемы практики и теории управления. 2002. № 2. С. 107–112.

*Захарова Л. Н., Коробейникова Е. В., Леонова И. С.* Ценностный конфликт и психологическая жизнеспособность персонала российских предприятий. Н. Новгород: ННГУ, 2017.

*Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.

*Кузнецова Л. Б.* Психологические особенности переживания процесса старения // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Сер. «Гуманитарные науки». 2015. Т. 28. № 24 (221). С. 173–181.

Нерабочий возраст. ОТР. ОТРажение. 29 марта 2018. URL: <https://otr-online.ru/programmi/segodnya-v-rossii/nerabochii-vozrast-suschestvuet-80847.html>.

*Стрижицкая О. Ю.* Субъективное благополучие пожилых женщин с разным профессиональным прошлым // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 16. «Психология. Педагогика». 2012. № 4. С. 53–60.

*Aldwin C. M., Yancura L. A.* Effects of stress on health and aging: two paradoxes // California Agriculture. 2010. V. 64. № 4. P. 183–188.

*Aureli E., Baldazzi B.* Gender differences in the elderly population: different satisfaction levels in selected spheres of life // Genus. 2001. V. 57. № 2 (April–June). P. 103–122.

*Bowen C. E., Staudinger U. M.* Relationship between age and promotion orientation depends on perceived older worker stereotypes // The Journals

- of Gerontology. Series B. "Psychological Sciences and Social Sciences". 2013. № 68. P. 59–63.
- Burnside I. M.* The later decades of life: Research and reflections // Psychological caring through the life span / I. M. Burnside, P. Ebersole (Eds). N. Y.: McGraw-Hill. 1979.
- Developments in individual OECD and selected non-member economies. Russian Federation – Economic forecast summary (November 2017). P. 216–219. URL: <http://www.oecd.org/eco/outlook/economic-forecast-summary-russia-oecd-economic-outlook.pdf>.
- The Global Gender Gap Report 2016. Insight Report 10<sup>th</sup> Anniversary Edition. 387 r. URL: [http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/?doing\\_wp\\_cron=1522409441.9023139476776123046875](http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/?doing_wp_cron=1522409441.9023139476776123046875).
- Gordon R. A., Arvey R. D.* Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation // Journal of Applied Social Psychology. 2004. V. 34. P. 468–492.
- Johnson J. K., Sarkisian N., Williamson J. B.* Using a micro-level model to generate a macro-level model of productive successful aging // The Gerontologist. 2015. V. 55. № 1. P. 107–198.
- Kuhn M. H., McParland T. S.* An Empirical Investigation of Self-Attitudes // American Sociological Review. 1954. V. 19. № 1. P. 68–76.
- Mandal B., Roe B.* Job loss, retirement and the mental health of older Americans // The Journal of Mental Health Policy and Economics. 2008. Dec. № 11 (4). P. 167–176.
- Moore T. J., Sailor J. L.* A Phenomenological Study of Romantic Love for Women in Late Life // Journal of Women & Aging. 2017. 03 Mar. P. 1–16.
- Nelson T. D.* Ageism. Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MA: MIT Press. 2004.
- Staudinger U. M.* Images of aging: Outside and inside perspectives // Annual Review of Gerontology and Geriatrics. 2015. V. 35. P. 187–210.
- Staudinger U. M., Finkelstein R., Calvo E., Sivaramakrishnan K. A.* Global View on the Effects of Work on Health in Later Life // The Gerontologist. 2016. Apr. V. 56. Iss. suppl. 2. P. 281–292.
- The Handbook of Social Studies in Health and Medicine / G. L Albrecht, R. Fitzpatrick, S. C. Scrimshaw (Eds). Thousand Oaks, CA: Sage, 2003.

## **Socio-psychological age of the personnel in companies with organizational culture of different types**

*L. N. Zakharova, I. S. Leonova (Nizhny Novgorod)*

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod

The results of theoretical and empirical studies of regulatory functions of organizational structure in relation to gender and age peculiarities of the behavior of the staff of Russian companies with different levels of involvement in innovative processes are presented. The introduction of the concept of socio-psychological age is justified and its performance in relation to work is given. It is revealed that in the presence of some specific differences, common characteristics of gender manifestations in the labor behavior of male and female staff within the same organizational culture are dominated. Socio-psychological age of the personnel of innovative companies is characterized by the peculiarities of younger chronological ages. This is manifested in readiness for innovative organizational changes, freedom from stereotypes and stress, specificity of conflicts and coping strategies, openness and accountability when making decisions.

*Keywords:* personnel, organizational culture, socio-psychological age, gender peculiarities, values, latent characteristics.

## **Исследование содержания психологических контрактов в зарубежной и отечественной литературе**

*Т. В. Зорина (Москва)*

*Институт психологии РАН*

В статье предпринята попытка теоретического анализа основных зарубежных и отечественных исследований, рассматривающих содержание психологического контракта. Отмечается значение различных индивидуально-психологических, организационных и внеорганизационных факторов в формировании содержания психологического контракта. Выделяются перспективы изучения содержания психологических контрактов, факторов его формирования и последствий нарушения.

*Ключевые слова:* психологический контракт, содержание психологического контракта, типы психологических контрактов, нарушение психологического контракта.

В настоящее время особое место в теории и практике управления занимают вопросы взаимодействия человека и организации. Именно работник и трудовой коллектив составляют главную ценность организации. Стратегически значимым моментом деятельности организации является обеспечение эффективного формирования и управления персоналом.

Изучение психологического контракта представляет собой возможность найти ключ к достижению взаимовыгодного сотрудничества между работником и работодателем в организации. Психологический контракт позволяет изучать содержание трудовых отношений (Jafrı, 2014). В существующих исследованиях отмечается значимость, придаваемая работниками различным аспектам психологического контракта, а также степени их выполнения компанией.

Содержание психологического контракта было определено как некоторые ожидания работника, которые он считает, что получит

или должен получить взамен на свою работу в организации (Rousseau, 1990). Содержание психологического контракта составляют как обещания индивида, данные им организации, так и ожидания касательно того, что, индивид полагает, организация пообещала ему в ответ (Conway, Briner, 2005). Содержание психологического контракта может включать все, что работник ожидает и что, в свою очередь, обещает компания. Например, контракт работника может включать лояльность, скорое повышение, высокую заработную плату, обучение, карьерное развитие, стабильность и т. п. Контракт работодателя может содержать готовность к сверхурочной работе, лояльность по отношению к руководству и компании в целом и т. д. Таким образом, содержание контракта подразумевает не только обещания, данные компанией, но и ожидания работника от трудовой занятости в организации, его предположения относительно действий компании по отношению к нему (Conway, Briner, 2005; Rousseau, 1995). Так, в определениях, данных зарубежными авторами научных исследований, понятие содержания относится не к тому, что фактически обменивается, а к тому, что включает воспринятые работником явные и неявные обещания, связанные с обменом, которые работник предоставляет организации в ответ на то, что ему возвращается.

По содержанию выделяются два типа психологических контрактов. Первый тип касается обмена того, что входит в список составляющих психологического контракта, который каждая сторона привносит в договор. Второй тип является более сложным и касается связей между компонентами, которые работник и работодатель вкладывают в договор. Эта информация считается важнее, поскольку она обеспечивает более четкую основу для понимания взаимности и прогноза трудовых отношений (Conway, Briner, 2009). К сожалению, большинство исследований содержания касается первого типа контракта.

Ранние исследования в области изучения содержания психологического контракта стремились установить его типичные компоненты, а также делали попытку их классифицировать. Самой популярной типологией является разделение контрактов на трансакционные и отношенческие. Д. Руссо предлагает одно из первых и наиболее важных исследований в этой области, обозначая основной набор компонентов содержания контракта. Также Д. Руссо выделяет трансакционный и отношенческий типы, которые продолжают доминировать в последующих исследованиях (Rousseau, 1990).

Трансакционные психологические контракты определяются как обещания обмена, где составляющие контракта являются кон-

кретными, явными, материальными, осуществляются в короткие сроки. Их содержание относится к экономическим и материальным аспектам, например уровень заработной платы для определенного рода работ (Conway, Briner, 2005). Д. Руссо определила транзакционными такие компоненты контракта, как заработная плата, обучение и развитие, охрана труда и т. п. (Rousseau, 1990).

Отношенческие психологические контракты являются аморфными, неявными и очень субъективными, происходят без четких временных рамок и влекут за собой обмен нематериальными ресурсами. При таком контракте работники обещают работать сверхурочно, участвовать в добровольной дополнительной деятельности. Содержание контракта связано с обещаниями работодателя обеспечить высокие, ориентированные на результат выплаты обучение и обещаниями работника, например, касательно лояльности по отношению к организации. Такие контракты могут включать, к примеру, производительность в обмен на карьерный рост в компании (Conway, Briner, 2005).

Однако отмечается, что эмпирически такое разделение контента контрактов не всегда очевидно (Arnold, 1997). К примеру, обучение может относиться как к одному, так и к другому виду контракта, создавая особую группу так называемых гибридных, или сбалансированных, контрактов (Coyle-Shapiro, Kessler, 2000; Rousseau, 1995). Такие контракты могут включать карьерное развитие, компенсации и бонусы, а также ожидания результатов высокой производительности.

Различие между транзакционными и отношенческими контрактами использовалось многими исследователями, изучающими содержание психологических контрактов (Coyle-Shapiro, Kessler, 2000; Grimmer, Oddy, 2007; Hui, Lee, Rousseau, 2004; Millward, Hopkins, 1998; Raja, Johns, Ntalianis, 2006; Robinson, Kraatz, Rousseau, 1994; Robinson, Rousseau, 1994; Rousseau, 1990; Rousseau, 1995). В настоящее время существует две основные методики изучения содержания контракта: «Опросник Руссо» (PCI) (обновленная версия) [31] и «Шкала психологического контракта» (PCS) (Millward, Hopkins, 1998).

Следует отметить, что существуют и другие разработки в данной области. Примером является исследование, где выводы указали на существенные различия между ожиданиями работников и работодателей. Так, работники с большей вероятностью сообщали о таких ожиданиях, связанных с традиционными составляющими трудовых отношений, как справедливая оплата труда и благоприятная рабочая среда, а работодатели, в свою очередь, с большей вероятностью выделяли уважение и признание за особый вклад (Herriot, Manning, Kidd, 1998).

Если сосредоточиться на ранних ключевых исследованиях (Herriot, Manning, Kidd, 1998; Millward, Hopkins, 1998; Rousseau, 1990), то можно отметить отсутствие согласия относительно составляющих содержания психологических контрактов. Приведенные выше методики изучают содержание психологического контракта с различных перспектив, в зависимости от того, как в этих исследованиях определяется психологический контракт.

В разных исследованиях компоненты содержания психологического контракта мало согласуются. Списки существенно различаются по количеству компонентов и формулировке позиций (например, вознаграждение, высокая оплата, оплата за производительность, справедливая оплата, оплата, соответствующая рынку, и т. д.). Это замечание свидетельствует о том, что содержание психологических контрактов потенциально обширно (Kotter, 1973; Schein, 1980).

Опросники состоят из списков обещаний, обязательств работника и работодателя, где в большинстве отсутствует связь между вкладом обеих сторон. Компоненты контракта, включенные в списки опросников, являются относительно безусловными обещаниями или просто условиями занятости, незначимым или неличным содержанием.

Как логическая, так и эмпирическая поддержка различий транзакционного и отношенческого типов контракта ограничена. Определения транзакционных и отношенческих контрактов относятся к особенностям компонентов содержания этих контрактов, а именно явный и неявный, краткосрочный и долгосрочный и т. п. (Conway, Briner, 2009). В то же время эти особенности, как было упомянуто ранее, зачастую могут применяться к любой из составляющих контракта. Несмотря на поиск универсальных конструкций содержания психологического контракта многими исследователями, следует подчеркнуть зависимость содержания психологического контракта от целого ряда индивидуальных, организационных, культурных и других факторов.

Большинство исследований предполагают, что составляющие содержания психологического контракта являются сознательно доступными для сторон контракта и, следовательно, относительно явными. Это четко продемонстрировано в типичных исследованиях, в которых используются списки составляющих контракта (например, оплата, безопасность, обучение и т. д.). Такой подход противоречит определениям психологического контракта, которые подчеркивают его неявность. Ожидания не всегда являются сознательно доступными, работники осознают их, когда они испытывают, например, неудовлетворенность, размышляют над происходящим на работе. Учитывая этот аргумент, отмечается, что списки опросников не всегда

являются действительными показателями содержания психологического контракта (Conway, Briner, 2009).

Существует очень широкий круг внеорганизационных факторов, влияющих на содержание контракта, а именно опыт работы, связанный с занятостью до текущего места работы, опыт, полученный от принадлежности к другим учреждениям, в которых также имеют место психологические контракты, например школы. Было установлено, что нарушение контракта в период предшествующей занятости влияет на степень доверия новому работодателю (Conway, Briner, 2009).

Другой набор факторов связан с нерабочим опытом, когда такие события, как родительство, брак, а также проблемы во взаимоотношениях вне работы, могут влиять на способность сотрудника вносить свой вклад в трудовые отношения и изменять ожидания в зависимости от того, что он желает получить от работы. Исследование женщин во время отпуска по беременности и родам показывает, что переход к материнству оказывает значительное влияние на содержание психологического контракта. В данной области отмечается недостаточное количество исследований, несмотря на важность понимания того, как факторы вне работы формируют психологический контракт на работе (Conway, Briner, 2009).

К основным представителям организации, формирующим психологические контракты, относятся специалисты и менеджеры по управлению персоналом, которые в большинстве случаев непосредственно сообщают работникам информацию об условиях работы. Некоторые исследования показывают, что менеджеры и руководители являются особенно важным каналом коммуникации. В некоторых случаях, например, менеджеры могут помочь прояснить содержание контракта со стороны организации (Guest, Conway, 2000), тогда как они могут и преувеличивать то, что может предложить организация, что, в свою очередь, приводит к последующему нарушению психологического контракта (Conway, Briner, 2009).

Организации также транслируют содержание психологических контрактов через внутренние кадровые документы, через кадровую политику (Rousseau, 1995). Ценности компании, отраженные в организационной культуре, влияют на восприятие контракта (Ребрилова, 2009). Следует отметить, что есть необходимость в более подробном изучении этой области для выяснения, как и в какой степени различные практики, применяемые в управлении персоналом, влияют на восприятие психологического контракта.

В научной литературе отмечается растущий интерес к тому, в какой степени нестандартные контракты, такие как временная работа,

удаленная работа, частичная занятость, гибкий график работы, влияют на психологические контракты (Claes, 2005; Conway, Briner, 2002; Guest, 2004; Guest, Conway, 2000). В большинстве исследований сравниваются психологические контракты работников с нестандартным трудовым договором и постоянных штатных работников. Общим в исследованиях является положение о том, что нестандартный договор приводит к более транзакционным и менее отношенческим психологическим контрактам. Ряд исследований показывают, что сотрудники с временным контрактом предпочитают и действительно выбирают транзакционные психологические контракты (Guest, 2004). Исследования в данной области в целом показывают, что психологический контракт является объясняющей переменной для понимания опыта работников с нестандартными трудовыми договорами (Conway, Briner, 2009).

В некотором числе исследований изучалось влияние индивидуальных различий на содержание психологических контрактов. Исследования включали такие факторы, как личная и социальная идентификация (Hallier, Forbes, 2004), ценности (De Vos, Buyens, Schalk, 2005; Ребрилова, 2009) и личность (Raja, Johns, Ntalianis, 2004). Предполагается, что индивидуальные различия формируют психологические контракты, влияя на содержание контракта, на то, как работники объясняют и воспринимают условия контракта (Raja, Johns, Ntalianis, 2004).

Социальное взаимодействие между коллегами рассматривается как оказывающее большое влияние на психологический контракт (Ho, Rousseau, Levesque, 2006), однако в этой области отмечается небольшое количество эмпирических исследований (Conway, Briner, 2009). Формирование психологического контракта также изучалось путем исследований процессов социализации (De Vos, Buyens, Schalk, 2005). В исследовании было обнаружено, что работники ищут информацию, связанную с условиями контракта, которая имеет для них значение. Эти исследования иллюстрируют, что работники формируют психологические контракты посредством поиска информации в соответствии с личными ценностями (Conway, Briner, 2009).

Еще одним фактором, влияющим на содержание психологического контракта, является нарушение психологического контракта. Научные исследования свидетельствуют о том, что нарушение психологического контракта приводит к тому, что работники восстанавливают трудовые отношения, уменьшая свои обязательства перед работодателем (Robinson, Kraatz, Rousseau, 1994). Аналогично установлено, что работодатели снижают свои обязательства перед

работниками, которые не выполнили свои обязанности (Coyle-Shapiro, Kessler, 2002). В исследованиях также описывается, что последствия нарушения имеют различное значение в трудовых отношениях с транзакционным и отношенческим контрактом. Последствия нарушения контракта являются более отрицательными для отношенческих контрактов, так как могут привести к тому, что сотрудники перейдут к транзакционному психологическому контракту (Conway, Briner, 2009; Grimmer, Oddy, 2007).

Большинство эмпирических исследований, изучающих содержание психологических контрактов, рассматривали, что оно может включать, а не последствия влияния того или иного содержания психологического контракта на трудовые отношения. В различных научных исследованиях в данной области подчеркивается, что нарушение психологического контракта имеет значимую связь с результатами труда.

В эмпирических исследованиях используются два основных подхода к изучению последствий соблюдения содержания психологического контракта. В первом отмечается, что содержание психологического контракта, в основе которого заложена теория социального обмена, влияет на трудовые отношения, а именно работодатель что-то делает для сотрудника, и работник чувствует себя обязанным что-то сделать взамен. Второй подход утверждает, что степень, в которой сбалансированы обязательства работника и работодателя, имеет значение для объяснения положительных или негативных результатов трудовых отношений (Conway, Briner, 2009).

В целом в сравнительно немногих исследованиях были рассмотрены факторы, которые формируют содержание психологических контрактов. При этом такие факторы, как деятельность и опыт вне работы, и факторы, которые предшествуют текущей занятости сотрудника, были почти полностью проигнорированы. Существующие методы обычно собирают информацию об обещаниях в общем и обычно не требуют от участников опроса разграничения между явными и неявными обещаниями. Также опросники в значительной степени обращаются к сознательно доступным обещаниям. Социальный обмен и взаимность зачастую смешаны с нарушением психологического контракта. Ожидается, что работники будут отвечать взаимностью, если работодатели выполняют свои обязательства, поэтому в изучении содержания психологических контрактов важны исследования их соблюдения или нарушения (Conway, Briner, 2009).

В области исследования психологического контракта и его содержания отдельно отмечаются научные разработки отечественных

авторов. Наиболее подробно в отечественной литературе психологический контракт рассматривается в научном труде Е. С. Ребриловой «Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды», где была выявлена общая структура и изучены свойства психологического контракта. Психологический контракт в указанной работе определяется как феномен личностного, индивидуального уровня, который базируется на ожиданиях и обязательствах работника, его представлениях относительно условий трудового договора, о взаимности обмена обещаниями (с организацией, руководством, коллегами) (Ребрилова, 2009).

Е. С. Ребриловой психологический контракт рассматривается как целостная интегральная характеристика работника. Эмпирически подтверждается детерминация психологического контракта индивидуально-психологическими особенностями работников и организационной культурой, а именно ценностными ориентациями работников и организационными ценностями (Ребрилова, 2009).

В работе была адаптирована ранее упоминаемая методика «Шкала психологического контракта» (PCS) Милварда и Хопкинса (1998), а также предложена авторская методика «Структура и свойства психологического контракта», где под свойствами подразумеваются состояние и направленность психологического контракта, представляющие собой субъективную оценку переживания работником его взаимодействия с работодателем. Данная методика предоставляет возможность оценить степень соблюдения или нарушения психологического контракта. Были выделены такие типы психологического контракта, как позитивный, близкий к позитивному, пограничный, негативный. Осуществляется попытка спрогнозировать состояние психологического контракта с учетом таких факторов, как субъективная интерпретация сторонами договора выполнения условий психологического контракта, мотивация работников, мотиваторы, применяемые в организации, стаж и период предполагаемой занятости работников в организации (Ребрилова, 2009, 2015). В основе выявления структуры контракта заложены теоретические и эмпирические исследования, предложенные зарубежными исследователями. Так, на основе ценностей выделяются отношенческий, деловой, карьерный, недифференцированный виды психологических контрактов (Ребрилова, 2009). Однако данная типология содержит обязательства и ожидания одной стороны.

Е. С. Ребриловой также теоретически описывается и эмпирически подтверждается исследование психологического контракта ра-

ботников как индикатора качества трудовой жизни в условиях отечественных организаций (Ребрилова, 2016).

В. Б. Рябов рассматривает концепцию психологического контракта как неформальную основу управленческого взаимодействия. Приводит к сведению, что основой психологического контракта является стремление взаимодействующих субъектов трудовых отношений обеспечить взаимность. Рябов предлагает построить интегрированную модель на основе субъективных моделей качества жизни работника и работодателя, позволяющую решить задачи управления психологическим контрактом в компании. Инструментом в создании такой интегрированной модели могут явиться когнитивные карты (Рябов, 2017а).

Следует отметить оригинальную типологию психологического контракта, предложенную В. Б. Рябовым, которая была разработана на основе модели субъективного качества жизни. Типология включает такие типы взаимодействия субъектов, как командное взаимодействие, взаимодействие рационального обмена, стрессогенное взаимодействие и отвергаемое взаимодействие (Рябов, 2017б).

В статье Л. В. Винокурова и А. С. Лойкканена на основе смысловой теории мышления, разработанной О. К. Тихомировым, предложено описывать психологический контракт в организации с использованием концептуального аппарата семантической теории мышления, что, по мнению авторов, позволит осуществить адекватное теоретическое обоснование и продуктивный анализ феномена как эмоционально-семантической системы для регулирования взаимоотношений сотрудника и работодателя на предприятии (Винокуров, Лойкканен, 2013).

Данный обзор показывает, что существуют различные факторы, влияющие на убеждения сотрудников относительно их психологического контракта. Однако не много известно о значении тех или иных факторов или о том, как эти факторы взаимодействуют между собой.

Некоторые факторы, такие как корпоративная политика, культура, явным или неявным образом передают информацию работникам о желаемом поведении в компании (например, правилах, обязательствах, ценностях). Однако степень, в которой эти факторы действуют на работников, недостаточно понятна.

Несмотря на то что в существующих научных исследованиях зарубежных и отечественных авторов осуществляется попытка рассмотреть содержание психологического контракта, факторы, его формирующие, а также последствия соблюдения и нарушения его содержания, вопросы остаются. Различные подходы исследований проливают свет на содержание психологического контракта, одна-

ко ни одно из них не синтезировало полную картину для изучения того, как различные факторы влияют на формирование психологического контракта.

## Литература

- Винокуров Л. В., Лойкканен А. С.* Смысловая теория мышления в описании психологического контракта в организации // Идеи О. К. Тихомирова и А. В. Брушлинского и фундаментальные проблемы психологии (к 80-летию со дня рождения): материалы Всероссийской научной конференции (с иностранным участием). М.: Изд-во МГУ, 2013. С. 48–50.
- Ребрилова Е. С.* Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тверь, 2009.
- Ребрилова Е. С.* Психометрия авторской методики «Структура и свойства психологического контракта» // Вестник Тверского государственного университета. Сер. Педагогика и психология. 2015. № 1. С. 18–32.
- Ребрилова Е. С.* Психологический контракт как показатель качества трудовой жизни субъектов труда в организации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 2. С. 30–40.
- Рябов В. Б.* Когнитивная карта как инструмент управления психологическим контрактом // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2017а. № 4 (85). С. 14–22.
- Рябов В. Б.* Психологический контракт как характеристика субъективного качества управленческого взаимодействия // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2017б. Т. 2. № 3. С. 166–192.
- Arnold J.* The psychological contract: a concept in need of closer scrutiny? // European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. V. 5. P. 511–520.
- Claes R.* Organization promises in the triangular psychological contract as perceived by temporary agency workers, agencies and client organizations // Employee Responsibilities and Rights Journal. 2005. V. 17 (3). P. 131–42.
- Conway N., Briner R. B.* Full-time versus part-time employees: understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes // Journal of Vocational Behavior. 2002. V. 61. P. 279–301.
- Conway N., Briner R.* Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research. Oxford: Oxford University Press, 2005.

- Conway N., Briner R. B.* Fifty years of psychological contract research: what do we know and what are the main challenges? / G. P. Hodgkinson, J. K. Ford // *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 2009. V. 24. Chichester, U. K.: Wiley-Blackwell. P. 71–130.
- Coyle-Shapiro J., Kessler I.* Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large-scale survey // *Journal of Management Studies*. 2000. V. 37. P. 903–30.
- Coyle-Shapiro J., Kessler I.* Exploring reciprocity through the lens of the psychological contract: employee and employer perspectives // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2002. V. 11. P. 69–86.
- De Vos A., Buyens D., Schalk R.* Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control // *International Journal of Selection and Assessment*. 2005. V. 13 (1). P. 41–52.
- Grimmer M., Oddy M.* Violation of the psychological contract: the mediating effect of relational versus transactional beliefs // *Australian Journal of Management*. 2007. V. 32 (1). P. 153–74.
- Guest D.* Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence // *International Journal of Management Reviews*. 2004. V. 5/6. P. 1–19.
- Guest D., Conway N.* *The Public Sector and the Psychological Contract* // IPD Research Report. London: IPD, 2000.
- Hallier J., Forbes T.* In search of theory development in grounded investigations: doctors' experiences of managing as an example of fitted and prospective theorizing // *Journal of Management Studies*. 2004. V. 41 (8). P. 1379–1410.
- Herriot P., Manning W. E. G., Kidd J. M.* The content of the psychological contract // *British Journal of Management*. 1997. V. 8. P. 151–162.
- Ho V. T., Rousseau D. M., Levesque L. L.* Social networks and the psychological contract: structural holes, cohesive ties, and beliefs regarding employer obligations // *Human Relations*. 2006. V. 59 (4). P. 459–481.
- Hui C., Lee C., Rousseau D. M.* Psychological contract and organizational citizenship behavior in China: investigating generalizability and instrumentality // *Journal of Applied Psychology*. 2004. V. 89. P. 311–21.
- Jafri H.* Influence of Personality on Perception of Psychological Contract Breach // *Psychological Thought*. 2014. V. 7 (2). P. 168–178.
- Kotter J. P.* The psychological contract: managing the joining up process // *California Management Review*. 1973. V. 15. P. 91–99.
- Lester S. W., Kickul J. R., Bergmann T. J.* Managing employee perceptions of the psychological contract over time: the role of employer social accounts and contract fulfillment // *Journal of Organizational Behavior*. 2007. V. 28 (2). P. 191–208.

- Millward L. J., Hopkins L. J.* Organizational commitment and the psychological contract // *Journal of Social and Applied Psychology*. 1998. V. 28. P. 16–31.
- Raja U., Johns G., Ntalianis F.* The impact of personality on psychological contracts // *Academy of Management Journal*. 2004. V. 47. P. 350–67.
- Robinson S. L., Rousseau D. M.* Violating the psychological contract: not the exception but the norm // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. V. 15. P. 245–259.
- Robinson S. L., Kraatz M. S., Rousseau D. M.* Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study // *Academy of Management Journal*. 1994. V. 37. P. 137–152.
- Rousseau D. M.* New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts // *Journal of Organizational Behavior*. 1990. V. 11. P. 389–400.
- Rousseau D. M.* *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1995.
- Rousseau D. M.* *Psychological contract inventory: Technical report (Technical Report № 2)*. Pittsburgh, PA: Carnegie Mellon University, 2000.
- Schein E. H.* *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1980.

## **Research of the content of psychological contracts in foreign and national literature**

*T. V. Zorina (Moscow)*

Institute of Psychology of RAS

The article attempts to theoretically analyze the main foreign and domestic researches that examine the content of psychological contract. It admits the importance of various individual psychological, organizational and non-organizational factors in the formation of the content of psychological contract. It highlights prospects for studying the content of psychological contracts, its forming factors and the consequences of its violation.

*Keywords:* psychological contract, content of psychological contract, psychological contract types, violation of psychological contract.

## **Доверие как компонент социально-психологического климата коллектива**

*Е. А. Евтифеева, Е. В. Балакшина, С. И. Филиппченкова (Тверь)*

*Тверской государственный технический университет*

Доверие выступает одним из компонентов социально-психологического климата трудового коллектива. Доверие в организации представляет собой ключевой показатель социального капитала, способствующего повышению конкурентного преимущества организации путем утверждения успешного делового партнерства и постоянного внутреннего саморазвития. Результаты исследования социально-психологического климата коллектива преподавателей и сотрудников вуза демонстрируют наличие благоприятной психологической атмосферы, доверительности в межличностных отношениях, удовлетворенности трудом и отсутствие признаков организационного стресса.

*Ключевые слова:* доверие, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом, организационный стресс.

В современном социогуманитарном и политико-экономическом дискурсах тема доверия остается актуальной и проблематичной. Средствами философского анализа феномена «доверия» обосновывается представление о доверии как расширяющемся понятии, открытом для интерпретации концепте. Вера, уверенность, убеждение, знание, сомнение составляют ряд релевантных доверию значений. В социологических дисциплинах с доверием связываются постоянно меняющиеся рациональные и иррациональные компоненты социальных интеракций, коммуникаций. Оно видится как предпосылка социального порядка, объясняется как символический кредит, способ накопления социального капитала.

Рефлексия над современным психологическим дискурсом показывает отсутствие общепринятого, конвенционального дефинирования «доверия». Доверие проблематизируется на уровне ин-

дивидуального психологического состояния, что влияет на такие конституирующие человека, личность параметры как идентичность, самосознание, рефлексия ответственность. Определенная степень доверительности как личностное качество и «бытие» складывается из совокупности интересов конкретного индивидуума, корзины установок личности, эмоциональной выраженности, жизненного опыта (личного и старшего поколения), адаптационного потенциала, уровня интеллектуального развития и т. д.

Среди влияющих на генезис доверия факторов: соотношение ценностных и гносеологических установок человека о правильности (верности) и адекватности процессов и явлений, степень зависимости в социальной иерархической структуре, «высота» социального положения в обществе. Вслед за рефлексиями других авторов можно полагать, что высокий социальный статус создает благоприятную почву для самореализации человека и формированию высокой степени доверия к происходящему. Доверительность как психологическое состояние человека отражается и преломляется в поведенческих реалиях. Каждый положительный опыт в любых действиях вызывает доверие в сознании человека и при повторном воздействии закрепляется в поведении индивидуума. При отрицательном воздействии нового явления на человека в ходе метода проб или ошибок, оно закрепляется в сознании как реакция недоверия или отрицания, даже если действие было случайным.

В оптике социального поведения доверию приписывается роль исходного условия и эффективности общения социальных субъектов (институционального, коллективного, индивидуального). Вышесказанное о существенных характеристиках доверия позволяет транслировать их на более узкий психологический предмет исследований, на организационную психологию, на психологию управления. Здесь реально и потенциально актуальными становятся вопросы роли доверия субъектов, т. е. сотрудников организации в профессиональной ситуации управления коллективом (Фукуяма, 2004).

Востребованность изучения условий становления доверия в организации в контексте проблемных вопросов психологии управления связана с привлечением внимания к корпоративной культуре, как необходимого условия для поддержания общей стратегии предприятия, командной работы, приемлемых моделей поведения, сохранения социального и интеллектуального капиталов, создания психологического комфорта. В условиях современной финансово-спекулятивной модели экономики укрепление доверия среди сотрудников организации является важным принципом для установления эффективных деловых отношений между ее структурами. Высокая

«производительность» фактора доверия в получении организационного эффекта также объясняется необходимостью активизации инновационной формы организации трудовой деятельности – работой коллектива с ориентацией на общую систему принципов, обычаев и ценностей, позволяющих двигаться к общей цели (командная работа) (Купрейченко, 2008; Сафина, 2005).

Достижения современной организации коренятся как в объективных факторах – в стабильности экономических отношений, состоянии наличного рынка и т. д., так и в субъективных условиях – действиях солидарного, сплоченного, нацеленного на успех коллектива. Поэтому возможность управленческого аппарата организации оптимально использовать трудовые ресурсы становится ключевой задачей менеджмента. Реализация поставленной задачи возможна только при наличии благоприятной доверительной атмосферы внутри организации.

Следует отметить, что доверие детерминировано системой мотивации персонала и уровнем сплоченности коллектива как показателя корпоративной культуры, а формирование оптимального уровня доверия нивелирует риски и способствует эффективному управлению. Доверие в организации представляет собой ключевой показатель социального капитала, способствующего повышению конкурентного преимущества организации путем утверждения успешного делового партнерства и постоянного внутреннего саморазвития.

В широком смысле позитивным коннотациям доверия как реалии институциональных, коллективных отношений противостоят недоверие и подозрение. Недоверие как установка и ориентация в коммуникации не дает возможность выстроить позитивные, конструктивные, открытые, «кредитные» отношения с Другим. Если доверительное отношение к Другому несет в себе интегральную силу, объединяет и сближает с Другим, то недоверию имплицитно негативное, закрытое к нему отношению. Недоверие препятствует прогнозной оценке его желаний и ожиданий, усмотрению логики его действий.

Важно рефлексировать, что недоверие к Другому уродует или искажает его образ, что отражается на персональном и социальном представлении о нем. Как следствие этого процесса – возможность трансформации самоидентичности и социальных идентификаций. «Метафизическая» негативная значимость недоверия как личностной установки и ориентированного поведения личности состоит в том, что оно репродуцирует эффекты социального отчуждения.

Недоверие препятствует в социальных реалиях, в любой социальной ситуации осуществлять функции социальной саморегуля-

ции и управления, блокирует путь к синергии социального «бытия». На личностном уровне недоверие к Другому инициируется недоверием к себе, что «экзистировать» или переживается как недовольство собой в проекции своей физической, социальной, духовной личности, а также предстает как чувство бессилия изменить свою жизненную ситуацию. Как симптом дезадаптации, конфликтности, как акт самоотрицания можно полагать отсутствие доверия к самому себе и к Иному.

Если проецировать социальные ближайшие и отдаленные последствия акта «недоверия» в целом на социальную жизнь, то актуализируется такой феномен как подозрение, которое становится конститутивным фактом наличной социальной реальности. Г.Л. Тульчинский справедливо полагает, что подозрение инициирует, активизирует запрос на доверие. Речь идет о том, что расширение коммуникационного пространства, социального общения «по определению», включенность и вовлеченность человека в социальную жизнь влечет недоверие и подозрение к традиционному «форматированию» со стороны социума. В качестве выхода видится путь «доверия» с установлением такой экосреды, где обеспечивается диалектика социального и личного контроля.

В качестве дополнительного аргумента сошлемся на философские размышления: «Благодаря возросшей степени рефлексивности люди больше не воспринимают традиции как „естественный порядок вещей“, а значит, они теряют свою безусловность. Детрадиционализация выражается в радикальных изменениях социальной структуры, роли и значения социальных институтов, ролей, норм и ценностей, причем это касается глубинных структур, оказывающих непосредственное влияние на формирование идентичности человека. Место традиций занимает индивидуализация, которая затрагивает как объективные аспекты жизнедеятельности (жизненные ситуации), так и субъективные (сознание и идентичность)» (Сергодеева, 2013, с. 43).

О положительных и негативных коннотациях «подозрения», о его миссии как онтологической безопасности человека, как необходимого «фрагмента» его социологизации персонолог Г.Л. Тульчинский пишет: «Подозрение коренится в человеческой природе, будучи обусловлено страхом перед любой неопределенностью и опасностью. Тем самым оно активно участвует в социогенезе, выступая мотивационным импульсом стремления к безопасности — базовой ценности социогенеза. Более того, оно теснейшим образом взаимосвязано с завистью и рессентиментом, подпитывая стремление к реализации справедливости — второй базовой ценности социогенеза. По-

этому можно утверждать, что подозрение активно участвует в запросе на социальное нормирование, на выработку правил, чтобы „было по-честному“, на социальный контроль, а значит, и нельзя отрицать активную, побуждающую роль подозрения в общем процессе социализации» (Тульчинский, 2013, с. 31–34).

В личностной проекции позиция «подозрения» коррелирует с опытом самосознания, самоидентичностью, ценностно-смысловым вектором принятия реальности, ракурса видения этой реальности. Здесь приведем такой аргумент Г.Л. Тульчинского: «Человек – существо конечное. Ему не дана возможность полноты знания всего бесконечного разнообразия мира. Поэтому он, сознательно или бессознательно, занимает такую позицию. Более того, будучи существом социальным, он эту позицию находит среди других позиций, ориентируясь на них, разделяя чьи-то мнения, суждения, убеждения. Без этого он не может стать личностью – носителем сознания и самосознания» (Сергодеева, 2013, с. 31–37).

По сути, подозрение – это акт принятия без достаточного, объективного и субъективного обоснования или вера в возможный обман и манипулирование со стороны Другого. Обман – это побуждение и «искус» исказить информацию, преподносимую как правду. Для человека обман маскирует самоидентичность, подлинность, самость, аутентичность. В социальных коммуникациях и взаимоотношениях, в межличностном общении обман сопровождается такими «грехами» как ложь, лицемерие, ханжество, мошенничество и др. Восхождение к обману, в том числе и к самообману – суть современная эпоха «вовлеченности», когда происходит потеря самоидентичности в множественных социальных идентификациях, а поведение, ориентированное на обман ликвидирует доверие. Последствия техники обмана и технологии манипулирования, провоцирующих подозрительность, состоят в том, что субъект манипуляций или манипулятор, не доверяющий ни себе, ни другим, безответственный или социально невменяемый человек, имеет замыслом контролировать, управлять, властвовать Другими.

В итоге, скрепы «доверие–недоверие–подозрение–обман» инициируют смену эпохи «доверия» на эпоху «недоверия». Такие современные вызовы, как глобальный коммуникативный процесс, финансово-спекулятивный рынок, тотальный поиск безопасности, всеобщий обман и новые виды самообмана, порождают эпоху подозрения как социально-ориентированный способ бытия.

Трансляция наших философско-психологических суждений о доверии на проблему социально-психологического климата в организации позволяет сделать вывод о том, что создание положительного

социально-психологического климата, как системы межличностных отношений между членами профессионального коллектива, напрямую связаны с доверием в организации. Доверие, таким образом, выступает одной из важнейших компонент социально-психологического климата коллектива. Разработка социально-психологических программ, направленных на гармонизацию психологической атмосферы климата в организации, а также проведение специальных мероприятий, направленных на гармонизацию отношений внутри коллектива являются первостепенными задачами аппарата управления, кадровой и психологической служб, особенно учитывая факт прямого влияния социально-психологического климата (СПК) коллектива на эффективность организации.

Следует отметить, что большинство исследований социально-психологического климата коллектива в трудах зарубежных ученых проводятся в русле организационной психологии и считаются синонимом организационной культуры. Есть также и иная точка зрения на СПК – это форма проявления организационной культуры. Основу развития указанных подходов вызвала необходимость принятия мер для определения значимости, способов оптимизации, а также оценки СПК с позиций решения целого ряда организационных задач, главными из которых являются снижение текучести кадров, мотивация персонала, создание сплоченных команд, повышение производительности труда и эффективности системы управления (Мансуров, 2007; Почебут, 2004; Шакуров, 1982; Шейн, 2013).

С. С. Котова, Э. Ф. Зеер приводят следующее понятие: «социально-психологический климат (СПК) – это преобладающий в группе устойчивый эмоциональный настрой, их отношение друг к другу, к работе, к учебе, к повседневным событиям» (Котова, 2000, с. 31).

Среди отечественных психологов впервые понятие СПК было предложено Н. С. Мансуровым при изучении трудовых коллективов (Грошев, 2015; Котова, 2000; Мансуров, 2007).

Раскрытие содержания понятия СПК как эмоциональной окраски структуры психологических отношений сотрудников организации основным базисом, которой выступают, возникающая симпатия, близость, совпадение характеров, интересов и склонностей было предпринято В. М. Шепелем (Шепель, 2008).

Автором также было предложено понятие «климатическая зона» (три ее уровня):

1-й уровень представлен степенью осознанностью целей и задач общества, а также гарантией соблюдения прав и обязанностей каждого работника как гражданина.

- 2-й уровень климатической зоны представлен моральным климатом (совокупность моральных ценностей принятых коллективом).
- 3-й уровень климатической зоны составляют свободные взаимоотношения, сложившиеся между работниками в коллективе (Шепель, 2008).

Важно отметить, что социально-психологический климат коллектива представляет собой многофункциональное явление, через которое опосредуется разнообразная деятельность как отдельного члена, так и коллектива (группы) в целом. Специфической особенностью социально-психологического климата коллектива выступает его интегральная и динамическая сущность, отражающая психологическое состояние, самочувствие и настроение всех членов трудового коллектива. Сложившиеся в коллективе отношения, выступая в качестве объективных условий трудового взаимодействия и общения, вызывают к проявлению вполне определенного стиля поведения каждого его члена. Психоэмоциональное состояние и мотивационная направленность одного члена группы определенным образом корректирует поведение коллег, направляя их не только на осуществление целей деятельности, но и на устранение фрустрирующих воздействий.

Структура социально-психологического климата определяется системой сложившихся в коллективе межличностных отношений и характеризуется элементами, представляющими собой синтез делового и личного взаимодействия. Через деловые взаимоотношения раскрывается социальное содержание личных отношений людей в коллективе. Это производственные, политические, правовые, этические, эстетические отношения. Межличностные отношения — это организационно-технологические взаимодействия, статусно-ролевая взаимосвязь, административно-психологическое взаимовлияние, эмоционально-логическое взаимопознание. Они возникают на основе предметно-практической деятельности коллектива, задаются материально-техническими, организационно-управленческими и другими условиями его жизнедеятельности. Единство содержания общественных и межличностных отношений предстает в виде взаимоотношений людей (доверия, сотрудничества, соревнования, сплоченности, совместимости, дружбы, согласия), а также в виде качеств личности, от которых зависят психологические особенности общения людей в коллективе.

Актуальность проблемы заключается и в непрерывно изменяющихся социально-экономических условиях, оказывающих разрушительное влияние на организацию, которые поднимают вопрос

о необходимости создания стабилизирующего фактора, снижающего действие в условиях неопределенности. В качестве такого фактора и выступает доверие, так как индекс доверия становится показателем степени надежности институциональной среды.

Так, среди доминирующих предпосылок «акта» доверия персонала к руководящему составу являются:

1. Авторитет управленца, проявляющийся в осведомленности, профессиональных знаниях, информированности; уровня подготовленности, высококомпетентности, грамотности, способность по достоинству оценить работников.
2. Оперативное принятие эффективных решений в нестандартных и неопределенных условиях.
3. Честность и добросовестность как главные черты характера необходимые для установления доверительных отношений с работниками и партнерами.

Важно осознавать, что доверие в организации можно рассматривать в нескольких аспектах: 1) доверие как показатель предопределяющий уровень взаимоотношений коллектива и управленческого аппарата; 2) доверие как необходимая детерминанта для успешного достижения поставленных целей организации; 3) доверие как фактор способствующий созданию благоприятных условий для реализации стратегических задач, слаженности работы, сплоченности коллектива, усилению конкурентоспособности компании.

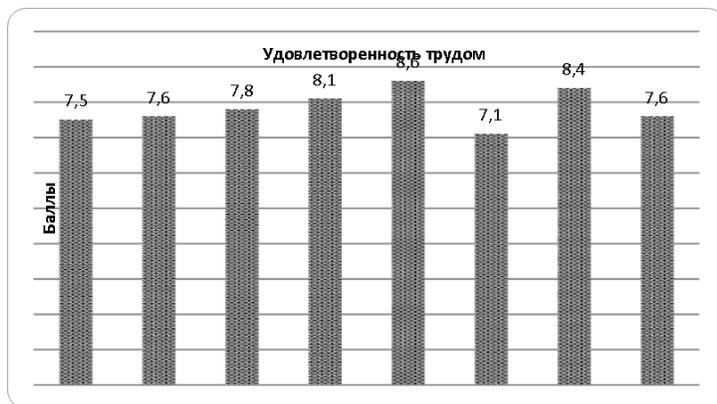
В итоге, проблематика доверия в организации расширяет содержательные аспекты интерпретации этого многоаспектного и многомерного социального и личностного феномена, демонстрирует его заточенную на социальные и межличностные отношения «утонченную «явленность»». Доверие в организационных отношениях является одним из важных компонентов, составляющих социально-психологический климат трудового коллектива.

База исследования: в исследовании приняло участие 438 чел. (педагогический состав и сотрудники структурных подразделений), осуществляющих профессиональную деятельность на базе всех факультетов ФГБОУ ВО «Тверской государственной технической университет»: факультет информационных технологий (ФИТ), инженерно-строительный факультет (ИСФ), институт заочного и дополнительного профессионального образования (ИДПО), факультет управления и социальных коммуникаций (ФУСК), факультет природопользования и экологии (ПИЭ), химико-технологический факультет (ХТФ), факультет международного сотрудничества (ФМАС) и машиностроительный факультет (МСФ).

Психодиагностический инструментарий: методика исследования уровня сформированности стресса (шкала организационного стресса Мак-Лина); методика диагностики удовлетворенности трудом (семиуровневая шкала Лайкерта); методика экспресс-опросник по изучению социально-психологического климата в трудовом коллективе (О. Михалюк, А. Шалыто) (Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002).

Результаты исследования удовлетворенности трудом показали, что все рассматриваемые нами факторы удовлетворенности трудом в коллективе имеют средний и выше среднего (ближе к высокому) уровень выраженности. Следует отметить, выраженность показателей по внешним и трудовым условиям также соответствуют значениям выше среднего и высокого уровня.

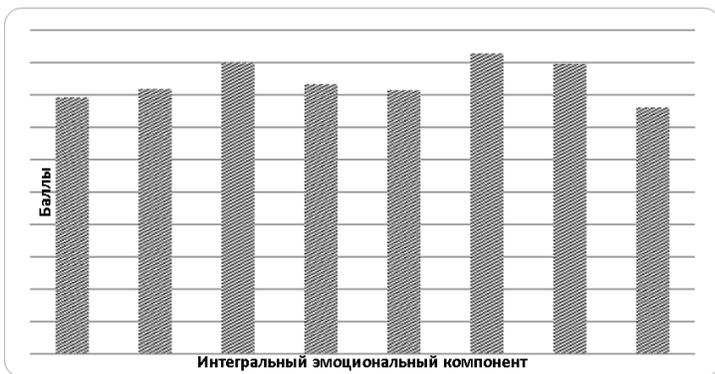
Указанные критерии объединяют следующие параметры: размер заработной платы, занимаемая должность, возможность карьерного роста, график работы, рабочие нагрузки (объем работы, которую необходимо выполнять). Соответственно и общая удовлетворенность условиями труда имеет первое значение среднего показателя, близкого к показателю значения к высокому (см. рисунок 1).



**Рис. 1.** Результаты исследования общей удовлетворенности трудом

Очевидно, что большую часть сотрудников организации устраивают взаимоотношения в коллективе и их эмоциональная нагрузка. Для коллектива не характерно проявление межличностных конфликтов и напряженных отношений с руководящим составом.

Согласно результатам исследования уровня сформированности организационного стресса, представляющего собой многомерный феномен, детерминированный внутриорганизационными факто-



**Рис. 2.** Результаты исследования социально-психологического климата в организации

рами (внешние и внутренние) нами было установлено, что большинство членов организации вполне довольны выполняемой работой, которая для них привлекательна. Однако обнаруженный нами небольшой уровень напряженности в ряде отделов и структур свидетельствует о наличии застойности и необходимости стимулировать сотрудников к профессиональному развитию и личностному росту (рисунок 3).



**Рис. 3.** Результаты исследования уровня сформированности организационного стресса

В итоге, доверие в организационных отношениях выступает одной из компонент социально-психологического климата трудового коллектива, на формирование которого оказывает влияние стиль руководства и психоэмоциональное состояние членов коллектива.

При благоприятном социально-психологическом климате для членов коллектива характерно проявлять честность, заботливость, доверие к коллегам, а также способность выстраивать конструктивные отношения с членами организации. Внедрение специальных программ, направленных на гармонизацию психологической атмосферы в организации, а также проведение специальных мероприятий, направленных на стабилизацию отношений внутри коллектива, являются первостепенными задачами аппарата управления, кадровой и психологической служб.

## Литература

- Грошев И. В.* Организационная культура. М.: Юнити, 2015.
- Волкова Н. В., Чикер В. А.* Адаптация персонала в российских организациях: различия профессиональной мотивации и уровня самомониторинга представителей трех поколений (на материале компании г. Санкт-Петербурга) // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2015. № 4. С. 21–38.
- Котова С. С.* Психологическая атмосфера в группе и способы ее коррекции / С. С. Котова, Э. Ф. Зеер // Инновационные технологии в педагогике и на производстве: тезисы докладов VI Научно-практической конференции молодых ученых и специалистов. 25–26 апреля 2000 г., г. Екатеринбург. Урал. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург: Изд-во УГППУ, 2000. С. 31–33.
- Купрейченко А. Б.* Психология доверия и недоверия. М., 2008.
- Мансуров Н. С.* Морально-психологический климат и его изучение. М.: Приора, 2007.
- Почебут Л. Г.* Социальная психология толпы. СПб.: Речь, 2004.
- Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002.
- Сафина Д. М.* Доверие в организации // Ученые записки Казанского государственного университета. 2005. Т. 147. Кн. 3.
- Сергодеева Е. А.* Подозрение как феномен современной культуры // Философские науки. 2013. № 6. С. 45.
- Тулъчинский Г. Л.* Недоверие и притворство как источники подозрения: цивилизационные факторы // Философские науки. 2013. № 6. С. 39.
- Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002.
- Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. М., 2004.

- Шакуров Р. Х.* Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. М.: Педагогика, 1982.
- Шепель В. М.* Профессия имиджмейкер. Ростов-н/Д.: Феникс, 2008.
- Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2013.

### **Trust as a component of socio-psychological climate of the team**

*E. A. Evstifeeva, E. V. Balakshina, S. I. Filippchenkova (Tver)*

Tver State Technical University

Trust is one of the components of the social and psychological climate of the workforce. Trust in the organization is a key indicator of social capital, contributing to the competitive advantage of the organization through the approval of a successful business partnership and continuous internal self-development. The results of the study of the socio-psychological climate of the teaching staff and University staff demonstrate the presence of a favorable psychological atmosphere, confidence in interpersonal relationships, job satisfaction and the absence of signs of organizational stress.

*Keywords:* trust, socio-psychological climate, job satisfaction, organizational stress.

**Научное издание**

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА  
И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Редактор — *Л. В. Бармина*

Оригинал-макет, верстка и обложка — *С. С. Фёдоров*

Лицензия ЛР № 03726 от 12.01.01

Издательство «Институт психологии РАН»

129366, Москва, ул. Ярославская, д. 13

Тел.: +7 (495) 540-57-27

E-mail: [vbelop@ipras.ru](mailto:vbelop@ipras.ru); [www.ipras.ru](http://www.ipras.ru)

Сдано в набор 29.09.18. Подписано в печать 16.10.18  
Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная  
Гарнитура NewtonC. Усл. печ. л. 61. Уч.-изд. л. 50,2  
Тираж 300 экз.

Отпечатано в ПАО «Т8 Издательские Технологии»  
109316, г. Москва, Волгоградский проспект, д. 42, корп. 5, ком. 6