

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК  
ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ

# **ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

Ответственные редакторы

Л. Г. Дикая

А. Л. Журавлев



Издательство  
«Институт психологии РАН»  
Москва – 2014

УДК 159.9  
ББК 88  
Л 66

*Все права защищены.*

*Любое использование материалов данной книги полностью  
или частично без разрешения правообладателя запрещается*

**Л 66 Личность профессионала в современном мире / Отв. ред.  
Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии  
РАН», 2014. – 942 с. (Труды Института психологии РАН)**

ISBN 978-5-9270-0272-6

УДК 159.9

ББК 88

В коллективной монографии представлен широкий спектр методологических и методических подходов к исследованию личности профессионала, но их объединяет рассмотрение профессионала как субъекта метасистемы «профессиональная среда–личность–социум».

В каждой статье проанализированы результаты исследования характеристик и качеств личности субъектов разных видов деятельности, как способствующих самореализации и профессиональной успешности, так и вызывающие деформацию личности и состояния профессионала. Большое внимание авторов привлекли проблемы субъекта в коммерческих организациях с разной корпоративной культурой.

В работах, представленных в монографии, подняты вопросы отбора и подготовки молодых специалистов к новым условиям деятельности в современных организациях..

Впервые рассматривается жизненный мир профессионала, влияние специфики и опыта профессиональной деятельности на восприятие реальности.

© ФГБУН Институт психологии РАН, 2014

ISBN 978-5-9270-0272-6

# СОДЕРЖАНИЕ

*Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев*

Предисловие. Личность профессионала  
как объект психологического исследования. . . . . 11

## Раздел I СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

*К. В. Карпинский*

Профессиональная деятельность и развитие личности  
как субъекта жизни. . . . . 25

*Е. В. Харитонова*

Субъект в триаде «социум–профессиональная деятельность–  
личность»: метасистемный подход . . . . . 59

*А. А. Обознов*

Направленность личности профессионала:  
нормативный подход . . . . . 71

*А. Н. Бражникова*

Нравственность профессионала:  
постановка проблемы и возможность исследования. . . . . 81

*А. В. Махнач*

Мораль и нравственность человека  
как основа жизнеспособности общества . . . . . 95

*А. И. Лактионова*

Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека:  
метасистемный подход. . . . . 109

*Ю. П. Поварёнков*

Системогенетический подход к проблеме профессионального развития личности. . . . . 127

*А. А. Криулина, Г. Я. Высоцкий, В. Б. Челпанов*

Профессиональная деятельность практического психолога образования как междисциплинарная проблема . . . . . 146

## Раздел II

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*С. Л. Ленков, Н. Е. Рубцова*

Личность профессионала и психологическая типология современной профессиональной деятельности . . . . . 165

*В. Л. Бозаджиев*

Психолог как личность и как субъект профессиональной деятельности. . . . . 188

*М. И. Воловикова*

Трудолюбие как системообразующее качество личности . . . . . 207

*Д. А. Циринг*

Личностные предпосылки успешности научно-педагогической деятельности . . . . . 215

*К. И. Воробьева, Е. А. Зиброва*

Влияние профессиональных установок трудовых династий на профессиональную успешность молодых специалистов. . . . . 231

*Г. С. Прыгин*

Особенности оценки своей профессиональной деятельности педагогами с разным уровнем эффективности самостоятельности . . 243

*И. В. Кротова*

Психологические аспекты инновационного поведения субъекта профессиональной деятельности . . . . . 256

*Ю. И. Зайнулина*

Жизненный мир современного педагога . . . . . 273

*Е. О. Лазебная, Ю. В. Бессонова*

Функциональная надежность и успешность профессиональной деятельности лиц опасных профессий: субъектный подход . . . . . 283

<i>В. П. Серкин</i>	
Профессиональная специфика образа мира: влияние опыта деятельности на восприятие реальности . . . . .	303
<i>И. А. Юров</i>	
Психология личности спортсмена-профессионала . . . . .	313
<i>Г. В. Ложкин</i>	
Концептуальные представления о профессиональном самочувствии субъекта спортивно-педагогической деятельности . . . . .	330
<i>Д. В. Малеев, В. И. Барко</i>	
Использование психотренинговых технологий в психологическом обеспечении профессиональной надежности персонала ОВД. . . . .	340
<i>Т. В. Дробышева, М. А. Романовская</i>	
Представления в семье о статусе и деятельности современной няни как предмет социально-психологического исследования . . . . .	357
<i>О. И. Маховская, Ф. О. Марченко</i>	
Роль психолога-эксперта в производстве образовательных телепрограмм для детей: история и перспективы. . .	374

### Раздел III ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ И ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛА

<i>Я. В. Примаченко, Л. Г. Дикая</i>	
Метасистемный подход к отбору студентов в резерв перспективных руководителей. . . . .	393
<i>С. А. Гапонова, О. И. Суховеева</i>	
Профессионально-личностное развитие государственных и муниципальных служащих в условиях дополнительного профессионального образования. . . . .	416
<i>И. П. Краснощеченко</i>	
Профессиональная субъектность студентов-психологов регионального вуза: стадии, траектории, условия и тенденции становления и развития. . . . .	430
<i>Е. В. Леонова</i>	
Социально-психологические аспекты подготовки персонала для атомной энергетики и промышленности в исследовательском университете. . . . .	448

<i>И. Р. Абитов, Г. И. Кашапова</i>	
Особенности картины мира и готовности студентов медицинского вуза к гражданскому поведению . . . . .	465
<i>Н. Ю. Стоюхина</i>	
Ценностные аспекты педагогической деятельности как фактор профессиональной подготовки будущих психологов . . . .	475
<i>Е. И. Рогов</i>	
Роль профессиональных представлений в становлении личности профессионала . . . . .	486
<i>Л. И. Селиванова</i>	
Психология первичной адаптации молодых специалистов на рынке труда . . . . .	498
<i>Е. А. Семёнова</i>	
Проблема формирования профессиональных представлений будущих специалистов по рекламе . . . . .	515

**Раздел IV**  
**ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА**  
**В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

<i>Е. В. Коробейникова</i>	
Психологические детерминанты эффективности обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений . . .	531
<i>А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова</i>	
Ценностно-смысловое отношение личности к деятельности в ситуации конкурсного отбора кандидатов (на примере банковской сферы) . . . . .	544
<i>Е. П. Ермолаева</i>	
Предпринимательство как личностный выбор . . . . .	560
<i>Б. А. Ясько, Л. А. Сизова</i>	
Стили лидерства и организационная идентичность в системе маркеров социального капитала организации. . . . .	575
<i>Т. А. Терехова, М. А. Белан</i>	
Личностные смыслы в структуре инновационного потенциала. . . . .	593
<i>Ю. В. Постылякова</i>	
Роль ценностных ориентаций руководителя при выборе способа действий в сложной профессиональной ситуации . . . . .	610

<i>Ю. И. Мельник</i>	
Профессионализм руководителя в структуре управленческого потенциала . . . . .	621
<i>И. А. Новикова, Г. Н. Замалдинова</i>	
Личностная уверенность и самоактуализация как факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций . . . . .	636
<i>В. А. Толочек</i>	
Управленческие функции и профессионально важные качества личности руководителя: «эксплицитные теории» и эмпирические данные . . . . .	654
<i>Н. В. Чаленко</i>	
Роль социально-психологической компетентности сотрудников службы профайлинга . . . . .	673
<i>Л. Г. Кузьменко</i>	
Акмеологические факторы развития организационной культуры в системе пенсионного фонда России . . . . .	689
<i>А. Н. Занковский</i>	
Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде. . . . .	706
<i>Н. В. Антонова</i>	
Гендерные особенности профессионального самоопределения субъектов бизнеса . . . . .	722
<i>Н. А. Дубинко</i>	
Психодиагностический мониторинг в профессиональном образовании управленческих кадров . . . . .	741

**Раздел V**  
**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ**  
**ЛИЧНОСТНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СУБЪЕКТА**  
**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ**

<i>Е. П. Ермолаева</i>	
Современные тенденции маргинализации личности профессионала в общественном сознании . . . . .	761
<i>Н. Ю. Волянюк</i>	
Внешние и внутренние предпосылки формирования циничности в педагогической профессии . . . . .	776

<i>О. А. Пикулёва</i>	
Самопрезентация личности через призму профессиональной деятельности менеджеров . . . . .	786
<i>В. Л. Бозаджиев</i>	
Профессиональная некомпетентность и профессиональная беспомощность психолога . . . . .	810
<i>Л. Н. Захарова, И. С. Леонова</i>	
Ценностный конфликт как барьер и ресурс инновационного развития предприятия . . . . .	817
<i>И. Н. Свириденко</i>	
Оценка рисков увольнений на основе анализа удовлетворенности работой, организационной лояльности и профессионального выгорания персонала. . . . .	834
<i>В. А. Толочек, В. Г. Денисова</i>	
Личностные деструкции и профессиональные деформации субъектов малоквалифицированного труда: ресурсный подход . . . . .	849
<i>М. Е. Зеленова</i>	
Психическая саморегуляция стресса у специалистов технического профиля . . . . .	866
<i>А. А. Хван</i>	
Профессиональные и мотивационные факторы утомления учителя . . . . .	879
Аннотации к содержанию . . . . .	889
Сведения об авторах . . . . .	939



Посвящается памяти выдающихся психологов труда

*Вячеслава Алексеевича Бодрова*

*Татьяны Сергеевны Кабаченко*

*Юрия Константиновича Стрелкова*



## ПРЕДИСЛОВИЕ

### ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА КАК ОБЪЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

**В** настоящей книге представлены психологические работы по проблемам личности профессионала в настоящий период, когда социально-экономические и глобализационные процессы, происходящие в нашей стране и в мире в целом, вызывают объективные процессы глубокой трансформации сферы профессионального труда, возникновение проблемных ситуаций и возрастание роли профессионализма во всех областях деятельности человека. Для современного человека, живущего в «обществе изобилия», или «массового потребления», профессиональная деятельность иногда является не столько средством удовлетворения базовых потребностей, сколько способом формирования, воспроизводства и реализации личностных ценностей.

В представлениях отечественных и зарубежных психологов профессиональный труд является ведущей деятельностью психического и фактором личностного развития человека на протяжении всей его жизни, что, по-видимому, можно рассматривать в качестве общей, универсальной, обязательной функции труда. Именно труд наполняет индивидуальную жизнь смыслом в силу того, что, внося определенный вклад в жизнь других людей, он открывает человеку широкие возможности самотрансценденции.

В зарубежной организационной и индустриальной психологии в течение последних десятилетий оформилась самостоятельная область теоретико-эмпирических исследований, именуемая «смысл работы» (*meaning of work*). Ее консолидации в значительной мере способствовали международные исследовательские проекты «Meaning of Work» и «Work Importance Study».

Начало данному исследовательскому направлению было положено в работах экзистенциальных психологов, утверждающих *смыслогенный потенциал* профессионального труда в человечес-

кой жизни. В данном аспекте наиболее показательна позиция В. Франкла, который считает созидательные ценности или ценности творчества приоритетной категорией смыслопорождающих ценностей.

В этой связи некоторые исследователи предлагают разграничивать понятия «смысл работы» (meaning of work), «осмысленность работы» (meaningfulness of work) и «осмысленная работа» (meaningful work). В отличие от междисциплинарного конструкта «смысл работы» два последних понятия являются сугубо психологическими, поскольку характеризуют субъективное переживание личностью высокой положительной значимости собственной профессиональной деятельности.

В отечественной психологии место и роль профессиональной деятельности в развитии человека как субъекта жизни обсуждается в контексте решения задач поиска, сохранения и реализации смысла жизни. В ряде статей рассматривается жизненный мир профессионала, влияние труда на восприятие мира, на смысл жизни (К. В. Карпинский, В. П. Серкин, Ю. А. Зайнулина и др.). Так, в работе К. В. Карпинского теоретически обосновывается, что профессиональная деятельность способна выполнять смыслообразующую, смылосберегающую и смыслореализующую функции, способствующие своевременному и продуктивному решению смысловых задач.

Вместе с тем, как справедливо отмечал Е. А. Климов, наряду с социальной фиксацией целей должны существовать и формы социального одобрения этих целей. Поэтому адекватная социальным потребностям общества и соответствующая личностным устремлениям и способностям человека профессиональная деятельность, с одной стороны, является необходимым условием личностной гармонии, субъективного благополучия, общей удовлетворенности жизнью, а нередко источником переживания состояния счастья.

С другой стороны, реальная социально-экономическая среда, профессиональная среда и содержание профессиональной деятельности могут приводить к неравномерному развитию (и/или даже к деградации) некоторых личностных свойств. В итоге совместного влияния этих причин формируются существенные различия в личностных свойствах работников, в их отношении к жизни, в восприятии мира.

Поэтому актуальной задачей психологической науки является выделение и анализ роли профессиональной деятельности в становлении и самореализации личности как субъекта не только труда, но и познания, общения, жизни в целом.

*В психологии проблема взаимной детерминации личности и выполняемой профессиональной деятельности является общепризнанной и изучается в течение длительного исторического времени, начиная с периода зарождения научной психологии (в 1849 г. во Франции было опубликовано «Руководство по выбору профессий» Ф. Гальтона).*

В отечественной психологии проблема соотношения этих двух сфер рассматривалась не одним поколением психологов и ее решение отражено в сформировавшихся комплексном, системном, системно-деятельностном, субъектном, субъектно-деятельностном, личностном и других подходах (В. М. Бехтерев, С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, К. К. Платонов, К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский), утверждающих детерминирующую роль внутренней среды в поведении человека, в становлении характера и формы проявления активности личности в деятельности.

Исходя из сложившихся представлений, профессиональная деятельность субъекта реализуется в пространстве, образованном тремя векторами: особенности субъекта деятельности, объекта деятельности и самой профессиональной деятельности. И в процессе становления субъекта как профессионала его личность также может изменяться в этих направлениях, но с разной скоростью.

На современном этапе развития *социальной психологии труда* признанными становятся исследования взаимной детерминации в системе «личность–деятельность–социум», т. е. в реализации субъектом профессиональной деятельности появляется еще один вектор – *особенности социальной и организационной среды*. Это обусловило актуальность научного поиска новых путей и концептуальных оснований изучения личности профессионала, которые в той или иной степени направлены на исследование межсистемного взаимодействия.

При обсуждении замысла данной книги нас интересовало, *какие методологические подходы к исследованию этих проблем предлагаются теоретиками, какие новые концепции разрабатываются, какие реализуются практиками.*

*Как показал анализ представленных работ, методологические и теоретические основания фундаментальных и прикладных исследований индивидуального и группового субъектов профессиональной деятельности достаточно многообразны. Это признанный в психологии системный подход в понимании Б. Ф. Ломова и Г. П. Щедровицкого и др., субъектный и субъектно-деятельностный подходы в представлениях С. Л. Рубинштейна, К. А. Абульхановой, А. В. Бруш-*

линского. В результате анализа современного состояния системного подхода А. В. Карповым, В. А. Барабанщиковым, Ю. Я. Голиковым, Д. Н. Завалишиной, Е. А. Сергиенко и др. было обосновано, что в настоящее время системный подход находится в процессе своего развития и порождения разных вариантов.

Как следствие, это многообразие проявляется в том, что авторы статей данной книги опираются на интегративный подход, например, при изучении взаимоотношения составляющих социума, личности и профессии в исследовании социально-профессиональной востребованности (Е. В. Харитонова) и инновационного потенциала (Т. А. Терехова), на интегративно-типологический подход при разработке психологической классификации профессиональной деятельности (С. Л. Рубцова, Н. Е. Леньков), на экологический подход в исследовании жизнеспособности (А. В. Махнач). Это и полифункциональный подход, предлагаемый А. В. Карпинским для анализа роли профессиональной деятельности в развитии личности как субъекта жизни, и междисциплинарный подход в исследовании группового субъекта, предлагаемый А. А. Криулиной. В рамках ресурсного подхода психофизиологические особенности организма и социально-экономические факторы среды рассматриваются как важные составляющие сложной системы, противостоящей формированию дезадаптивных психических состояний (Л. Г. Дикая, Ю. В. Постылякова) и др.

В исследованиях, включенных в данную книгу, просматривается необходимость психосоциального подхода (А. Л. Журавлев), позволяющего при анализе субъекта профессиональной деятельности более глубоко учитывать особенности взаимосвязей составляющих триады «социум – профессия – личность». Мы разделяем точку зрения А. В. Карпова относительно обоснованности и конструктивности применения метасистемного подхода в рамках психологических исследований, поскольку данный подход позволяет раскрывать сложность и многомерность, полиструктурность и многокачественность психического, а также выявлять закономерности и механизмы ее самоорганизации в выделенной триаде.

Этот подход позволяет деятельность и иную активность индивидуального субъекта труда рассматривать как метасубъектную активность, а профессиональную деятельность, объединяющую множество индивидуальных и групповых субъектов, как профессиональную метадеятельность (исследования Т. А. Тереховой, Е. В. Харитоновой, Л. Г. Дикой, А. И. Лактионовой).

Мы также полагаем, что в настоящее время именно психосоциальный и метасистемный подходы по отношению к психологичес-

кой проблематике позволяют дать наиболее полную картину закономерностей функционирования и развития ряда важных объектов психологического познания.

*В книге ставятся вопросы о том, какие профессии вновь интересуют психологов-исследователей, в какой степени традиционные и новые профессии определяются обществом, социально-экономической ситуацией в стране.*

И, как показали представленные работы, в условиях трансформации российского общества и модернизации экономики происходит изменение социально-профессиональной структуры спроса и предложения на рынке труда. Так, потребности в профессиях, обслуживающих дорыночную экономику, снижаются, наблюдается депрофессионализация определенных социальных групп и слоев населения. В то же время на современном рынке труда растет спрос на представителей новых профессий: менеджеров разного профиля, маркетологов, рекламистов, PR-специалистов, логистов, мерчендайзеров, байеров, рекрутеров, налоговиков, IT-специалистов и др. Определилась новая иерархия престижных профессий в сознании молодежи, а также сформировалось новое представление о месте и роли профессии в жизни.

Исследование Н. Е. Рубцовой и С. Л. Ленкова в определенной мере обобщает и развивает результаты, полученные авторами ранее и относящиеся, с одной стороны, к построению новой, интегративно-типологической психологической классификации профессиональной деятельности, а с другой – к изучению российской специфики феноменов организационной культуры и профессионального маргинализма.

В обществе вновь стали уделять внимание традиционным профессиям психолога и педагога, которые в полной мере становятся полифункциональными. Так, функциями практического психолога являются психопрофилактика, психодиагностика, психологическое консультирование, психокоррекция, психологическая помощь и поддержка, обеспечение социально-психологической безопасности личности и др. В одной из статей автор (Ю. И. Зайнулина) ставит задачу описать субъективные аспекты социализации личности учителей в контексте системы значимых социально-ролевых отношений личности, характеризующих их жизненный мир.

В современных условиях возрастающего уровня жесткости конкурентной борьбы хозяйствующих субъектов, который обусловлен высокой степенью информационной, правовой и организационной неопределенности, эффективность бизнеса все больше зависит от неэкономических факторов: информационной обеспеченности,

креативного потенциала персонала, его профессиональной компетентности и способности к обучению и развитию, инновационному потенциалу человека. Это определяет, по мнению Т. А. Тереховой, необходимость глубокой психологической проработки представлений об инновационном потенциале человека, выступающего и объектом изменений, и важнейшей характеристикой субъекта инновационной активности, обуславливающего в этом качестве эффективность изменений. Потенциал личности в целом является более широким понятием, чем ее способности (Б. Ф. Ломов), поэтому инновационный потенциал характеризует не только инновационные способности, но и возможности их реализации вне зависимости от требований культуры и социума.

Совершенно логичен переход к исследованию социального капитала организации. По мнению Б. А. Ясько, современная организационная психология расширяет предметное поле в научном поиске регуляторов организационного поведения, повышения устойчивости бизнеса, психологических факторов, определяющих симбиоз стилевых предпочтений организационного лидерства и социального капитала организаций. Автор отмечает, что, несмотря на множество определений социального капитала, все они сводятся к пониманию его как ресурса, который формируется системной взаимосвязью компонентов доверия, социальной сплоченности, групповой идентичности и взаимной толерантности.

В работе А. Н. Занковского социальный капитал организации рассматривается в контексте нравственного капитала, который предполагает социальную ответственность организации перед обществом, современниками и будущими поколениями профессионалов. Автор показал, какие проявления интолерантного отношения и дискриминации наблюдаются в организационно-профессиональной среде. Это, прежде всего, относится к социально незащищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам и молодым специалистам без опыта работы. Изучение толерантности в организационно-профессиональной среде – новая область психологических исследований, и полученные результаты во многом являются первыми шагами в этой важной работе.

При рассмотрении содержательных аспектов развития организационной профессиональной сферы и профессионального становления ее субъектов в представленных работах выделен ряд *общих тенденций* в кадровой политике и корпоративной культуре, захватывающих большую часть организаций и их персонала, которые могут *вызывать* негативные изменения личности и профессиональных отношений субъектов. Невыполнение социальной функции про-



фессии при наличии профессиональных знаний, умений и навыков Е. П. Ермолаева определяет как действующий профессиональный маргинализм. При условии, если социальные функции изменяют ролевую функцию профессии в индивидуальном или массовом сознании, либо сдвигают мировоззренческие координаты общества в целом, неадекватные действия профессионала становятся социально опасными. В контексте профессиогенеза профессиональный маргинализм – это массовидное психологическое явление, порожденное крушением старой профессионально-социальной структуры и недостаточной сформированностью новой, в которой профессионал, оказавшийся на обочине профессии, выступает не как причина своих проблем, а как жертва неадекватных реформ.

Объяснения этих *тенденций* авторы находят в «универсальных» и тотальных тенденциях *глобализации*.

Личность профессионала лежит в основе его субъектности и в силу этого в значительной степени определяет не только эффективность труда в различных областях, но и психологическое содержание выполняемой деятельности. Деформации (либо изначальные недостатки) в личности субъекта труда приводят к искажению такого содержания, а при массовом характере – к негативным трансформациям нормативной структуры психологического содержания сферы труда в целом, ряд которых был выявлен в ходе исследования.

Установлен ряд факторов, вызывающих «недопрофессионализм», профессиональные деформации личности и профессиональный маргинализм в процессе профессионального становления. Данные факторы влияют не только на содержание и результативность профессиональной деятельности, но и имеют существенные последствия для личностного развития соответствующих субъектов труда и социально-психологического состояния профессиональных групп и общества в целом. Поэтому важно знать, что именно профессиональное обучение дает человеку: квалификацию, т. е. закрепленную совокупность готовых знаний, специально отобранных кем-то и якобы пригодных на разные случаи жизни, или метаквалификацию – систему знаний, облегчающую поиск и усвоение новых знаний. Узкопрофессионально ориентированный человек становится «пленником» своей профессии и шаблонных решений. Метаквалификация позволяет расширить пределы личностного опыта и принимать нестандартные решения.

Особую актуальность, по мнению авторов статей, представляют исследования *факторов, определяющих выбор профессии, программы подготовки молодых людей к выбору профессии и к профессиональной деятельности в рыночных условиях.*

Модернизация российского общества объективно основывается на человеческих ресурсах, призванных обеспечить глубокие и многоплановые преобразования во всех сферах. Данные преобразования предъявляют высокие требования к индивидуально-психологическим особенностям инициаторов и участников изменений, предполагают самоотдачу, постоянное интеллектуальное, личностно-профессиональное развитие, раскрытие и реализацию творческого потенциала, устойчивость к ситуациям конкуренции, психоэмоциональных перегрузок, эмоционального выгорания и т. д.

В этих условиях для молодых специалистов, получивших образование и вышедших впервые на рынок труда, существует проблема поиска и выбора места работы, а также прохождения отборочных процедур и трудоустройства. Особенно трудно приходится активной и перспективной профессиональной группе молодых специалистов, которые, несмотря на то, что они более адаптивны к постоянно меняющимся условиям современной рыночной экономики, более целеустремленны и мобильны, легко обучаются, прогрессивней мыслят, оказываются недостаточно востребованными на рынке труда. Рассматривая перспективы занятия предпринимательством с позиции личности, Е. П. Ермолаева в своей статье показывает, что малый и корпоративный бизнес предъявляют к личности диаметрально противоположные социально-экономические, психологические и организационные требования. И для того, чтобы потенциальный предприниматель мог стать «актуальным», обществу нужны, образно говоря, не «переполненные», а развитые умы, пишет Е. П. Ермолаева. При этом установлено, что молодые люди, обладающие определенным складом личности, стремятся выбрать виды труда, способствующие их самореализации и развитию в плане профессионализма и в личностном плане. У молодых специалистов субъектная активность и личностные качества проявляются в интерпретации возможностей, открывающихся для него на рынке труда, сознательном выборе своего профессионального пути и образа жизни.

В этом отношении интересны статьи Я. В. Примаченко, в которой предлагается модель перспективного руководителя, в соответствии с которой необходимо отбирать и готовить молодых специалистов, и статья А. А. Алдашевой, в которой профессиональная направленность рассматривается как отношения претендента к деятельности, представленные в нравственной позиции человека и выступающие критериями его профессиональной зрелости.

Сегодня на рынке труда представлено три поколения людей. Коммерческий интерес для компаний представляют сотрудники возрастных групп X (1963–1982 г. рождения) и Y (1983–1991 г. рож-

дения). Разные социально-экономические и политические условия взросления представителей этих поколений по-разному отразились на их ценностно-смысловых предпочтениях. Если представителей поколения X характеризует индивидуализм и прагматизм, то поколение Y стремится к самовыражению и свободе, деньги для них – способ достижения удовольствия, а не показатель успешности. И те, и другие работники есть в каждой компании, но в различном процентном соотношении.

Естественно, это требует особого подхода к подбору и обучению. Необходимо учитывать их ценностные предпочтения и смысловые ориентиры в процессе руководства, для них нужны разные программы мотивации и контроля. Для эффективного управления любой компанией необходимо учитывать принадлежность сотрудников к тому или иному поколению и создавать новые технологии мотивации подчиненных, поэтому в настоящее время создаются программы, направленные на практическое освоение инструментов мотивирования и поддержания мотивации сотрудников разных поколений.

В этой связи социально-профессиональная востребованность, пишет Е. В. Харитонова, должна рассматриваться в неразрывном единстве социума, личности и профессии. В ее работе представлены концептуальные основания социально-профессиональной востребованности личности как целостного, интегрального и многомерного психического явления, т. е. как метасистемы.

Активизация исследований в области психологии профессионального становления и реализации субъекта труда, которая наметилась в последние годы, требует уточнения содержания, а в ряде случаев и нового определения широкого круга понятий, сложившихся на ранних этапах развития психологии труда и смежных с ней научных дисциплин. Сказанное в полной мере относится к таким понятиям, как «профессиональное самоопределение» и «профессиональная пригодность», «профессионально важные» и «профессионально значимые качества», «субъект труда» и «субъект профессионализации», «профессиональное поведение» и «профессиональная деятельность», и др.

Однако особую актуальность, по мнению авторов, приобретает необходимость определения и уточнения содержания понятия «профессиональное развитие», которое является базовым в структуре концептуального аппарата психологической теории профессионального становления и реализации личности. Надо признать, что понятие «профессиональное развитие» широко использовалось в психологической литературе ранее и используется в настоя-

щее время (В. А. Бодров, Д. Н. Завалишина, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, А. К. Маркова, Л. М. Митина, В. Е. Орёл, К. К. Платонов, В. Ф. Рубахин, В. Д. Шадриков и др.), и это указывает на его концептуальную ценность. Вместе с тем в отмеченных работах, в психологических словарях, в том числе и в «Большом психологическом словаре», определение данного понятия отсутствует.

Несмотря на то, что в ряде исследований предлагаются теоретические психологические подходы и практические решения для подготовки и развития личности профессионалов XXI в., *готовность молодых специалистов к адаптации на рынке труда* остается актуальной социально-психологической проблемой, а ее изучение имеет большое научное и практическое значение.

Конечно, в отечественной и зарубежной психологии достаточно подробно исследованы различные аспекты личности профессионала (В. А. Бодров, Е. А. Климов, А. К. Маркова, Ф. Паркинсон, В. А. Пономаренко, В. Д. Шадриков, Э. Шпрангер и др.).

Но, как показали работы, исследователей все больше интересуют не только, какие личностные качества становятся значимыми в деятельности профессионала, но и *в каком отношении находятся мораль общества, кодексы организации и нравственность субъекта труда*.

Вместе с тем следует признать, что как в отечественной, так и зарубежной психологии нравственность, к сожалению, не выступает в качестве одной из центральных образований личности профессионала, а «нравственность профессионала» пока еще не является широко употребляемым понятием. Однако для большинства профессий моральные требования имеют особый смысл, профессионализм их представителей должен быть связан с высоким нравственным уровнем специалиста.

Поэтому наряду с традиционными исследованиями личностных детерминант субъектной активности профессионала в ряде исследований поднимаются проблемы нравственности как основы жизнеспособности и жизнестойкости человека в различных трудных, стрессогенных и экстремальных условиях деятельности. Это особенно актуально для современного российского общества, развитие которого постепенно замедляется за счет снижения значимости морали и потери духовных ориентиров в обществе. Глобальные преобразования в политической, экономической и социальной сферах жизни российского общества, сопровождающиеся социально-экономическими и политическими кризисами, ростом теневого сектора экономики, привели к явному снижению роли нравственной составляющей сущности человека, ее деформации. Нравственный

кризис современного общества не может не вызывать беспокойства. На такое неудовлетворительное состояние морали и нравственности в обществе, пишет А. В. Махнач, обращают внимание авторы и последователи разных концепций, например концепции духовной безопасности общества, концепции формирования жизнеспособной личности в сельском социуме, концепции развития поликультурного образования в РФ, концепции гибнущего общества, концепции качества жизни ВОЗ. В этих общих и частных по масштабу системах научных представлений постулируется и доказывается взаимосвязь жизнеспособности человека, государства, общества и духовного, нравственного их состояния, показывается значимость морали для их успешного существования и перспектив развития. И показано, что, снижение нравственности может приводить к разного рода отклонениям в поведении и состоянии профессионала, вследствие которых происходит снижение надежности техники, возникают ошибки и аварии в его деятельности. Одной из важных проблем психологического обеспечения деятельности на сегодняшний день является проблема формирования у молодых специалистов готовности к соблюдению моральных, нравственных и этических норм, принятых в обществе в целом и в выбранных ими конкретной организации и профессиональном сообществе.

Повышенное внимание к нравственной стороне выполняемых функций необходимо, прежде всего, во врачебной, психологической, педагогической, юридической и управленческой деятельности, социальной работе, т. е. в тех сферах, где от качества труда зависят состояние психического и физического здоровья, душевный мир и положение человека в обществе. Это означает, что личность современного профессионала следует рассматривать в единстве с его нравственными характеристиками. Выступая как сущность человека, как его качественная характеристика, нравственность профессионала является ключевым компонентом профессионализма, целью и результатом становления его личности.

Все эти вопросы нашли то или иное отражение и в разной степени получили ответы в данной коллективной монографии. В ней представлено широкое поле исследований по проблемам психологии профессионала через призму личностного подхода как метасистемы характеристик личности, определяющих активность субъекта профессиональной деятельности в различных ее видах и условиях.

Коллективный труд содержит 5 разделов. В первом разделе представлены статьи обзорно-аналитического и теоретического характера, современные подходы к исследованию личности профессионала, методологические подходы к исследованию проблем профессиональ-

ного развития личности, морали и нравственности профессионала в современном российском обществе, взаимоотношения систем в метасистеме «социум–профессиональная деятельность–личность».

Второй раздел посвящен конкретным характеристикам личности профессионала, отдельным конструктам и феноменам, которые определяют успешность его деятельности в разных профессиях и условиях ее выполнения.

В третьем разделе рассматриваются проблемы формирования личности профессионала и профессиональной подготовки, а также теоретические подходы к исследованию этих проблем и практические методы их решения.

В четвертом разделе впервые с достаточной полнотой анализируются роль личности в современной организации, ценностно-смысловое отношение личности к организации, управленческие функции, профессионально важные качества и структура инновационного потенциала личности и др.

В пятом разделе нашли отражение работы, в которых исследуются социально-психологические факторы личностной и профессиональной деформации субъекта деятельности и организации в целом.

Рассмотрение категории личности в аспекте профессиональной деятельности позволило выявить новые *перспективные направления исследований в психологии труда*. Прежде всего, это междисциплинарные исследования личности профессионала как субъекта общественного развития, как субъекта жизни–бытия–мира, продолжение исследований категории труда как деятельности созидающей, творческой, как основы сохранения ментального и психического здоровья человека.

*Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев*

## **Раздел 1**

# **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА**





# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК СУБЪЕКТА ЖИЗНИ

*К. В. Карпинский*

## **Функции профессиональной деятельности в контексте развития личности**

В жизни современного человека профессиональная деятельность выполняет важные, а порой – незаменимые функции. Обычно скрытые и незаметные в потоке трудовых будней, эти функции становятся явными и очевидными в особых ситуациях профессионального неблагополучия. К их числу относятся: во-первых, *ситуации профессиональной депривации*, когда добровольно или вынужденно человек ограничивает или прекращает профессиональную деятельность; во-вторых, *ситуации деформации профессиональной деятельности*, когда под воздействием всевозможных негативных условий она вырождается в квазипрофессиональную и приобретает дисфункциональный характер; в-третьих, *ситуации профессионального неуспеха*, когда профессиональная деятельность не обеспечивает продуктивной реализации значимых ценностей, мотивов и целей человека. Порождая широкий спектр психологических проблем (от преходящего стресса до затяжных профессионально-личностных кризисов), подобные ситуации наглядно демонстрируют *полифункциональность профессиональной деятельности*, отчетливо «демаскируют» отдельные ее функции. Зачастую за фасадом таких проблем скрывается именно дефицит, недоиспользование, нарушение, полное или частичное выпадение полезных функций, которые профессиональная деятельность привносит в развитие и функционирование личности.

Актуальной задачей психологической науки является выделение, анализ и классификация функций профессиональной деятельности в контексте становления и осуществления личности как субъекта не только труда, но и познания, общения, жизни в целом. Эти функции зависят от рода, вида и конкретных условий профессиональной

деятельности, могут быть общими и специальными, облигаторными и факультативными, универсальными и уникальными, а также существенно различаться своим влиянием на разные уровни, стороны, сферы человеческой психики. Так, например, многие отечественные и зарубежные психологи полагают профессиональный труд ведущей деятельностью психического развития человека на протяжении взрослости, что, по-видимому, можно рассматривать в качестве его общей, универсальной, обязательной функции. Ярким образцом специальной, факультативной, уникальной функции может служить сенсibiliзирующая функция профессиональной деятельности, выделенная при изучении сенсорно-перцептивной организации человека и ее возрастной изменчивости [2]. Богатейший материал для выявления значимых функций профессиональной деятельности дают психологические наблюдения за безработными. В этом отношении весьма показательны исследования М. Яходы: опираясь на опыт изучения людей в ситуации трудовой безработности, она выделила пять латентных функций профессиональной деятельности (структурирование времени, вовлечение в коммуникацию, приобщение к коллективным целям, формирование социального статуса, активизация физических и психических ресурсов) [44].

В настоящей статье на теоретическом и эмпирическом уровнях будет освещена еще одна функция профессиональной деятельности, которая отражает ее причастность к поиску, сохранению и практической реализации индивидуального смысла жизни. На протяжении истории значение данной функции непрерывно возрастает в связи с тем, что, по мере совершенствования технологий и повышения производительности, человеческий труд прогрессивно высвобождается из-под диктата биологических потребностей и все больше подчиняется социокультурным ценностям. Для современного человека, живущего в «обществе изобилия», или «массового потребления», профессиональная деятельность является не столько средством удовлетворения базовых потребностей, сколько способом формирования, воспроизводства и воплощения личностных ценностей. Однако, несмотря на то, что большинство людей трудится ради чего-то большего, чем каждодневное пропитание или ежемесячная зарплата, в современной психологии данная функция остается малоизученной.

На наш взгляд, научно-психологическое изучение *смыслообразующей, смылосберегающей и смылореализующей функций* сдерживают некоторые концептуальные установки, сложившиеся в психологии профессиональной деятельности. Крупнейшим методологическим достижением в данной исследовательской обла-

ти явилось обоснование и внедрение субъектного подхода, в свете которого работающий человек предстал не только носителем исторически выработанных технологий труда, исполнителем социально предписанной профессиональной роли, рядовым членом производственного коллектива, но и автономным, творческим, ответственным профессионалом, способным к саморегуляции, самодетерминации и саморазвитию. За этим методологическим сдвигом последовало множество исследований, направленных на психические структуры, процессы и механизмы, которые конституируют и специфицируют личность как субъекта профессиональной деятельности, делового общения и карьеры. Однако вместе с аналитическим выделением субъекта профессии произошло его отделение от всех остальных субъектных ипостасей личности, прежде всего отрыв от самой общей, высшей, интегративной формы субъектности – субъекта жизни. В результате психология профессиональной деятельности замкнулась в рамках системы отношений «личность–профессия», а предмет ее интересов свелся к специализированному психологическому содержанию трудовой деятельности и профессионального развития личности. В работе Д. Н. Завалишиной эта редукционная установка, явно сужающая и обедняющая психологию профессиональной деятельности, очень метко обозначена как «постулат специализации» [10]. Под действием этого постулата может недооцениваться то очевидное обстоятельство, что профессиональная деятельность – это неотъемлемая часть целостной жизнедеятельности, профессиональные мотивы и ценности – составляющие индивидуального смысла жизни, профессиональное развитие – одна из магистральных линий в становлении субъекта жизни. Как следствие, из поля зрения исследователей выпадает целый пласт психической феноменологии, механизмов и закономерностей, связанных с опосредованием профессиональной деятельностью процессов развития и реализации личности в качестве субъекта жизни, а в частности процессов обретения, сохранения и осуществления смысла в жизни. Справедливости ради следует отметить, что подобная тенденция характерна не только для психологии профессиональной деятельности, но и для других психологических отраслей и направлений, занимающихся изучением частных разновидностей субъектности. Например, современные исследования личности как субъекта совладания сфокусированы на ситуационных и личностных детерминантах, способах, стилях и стратегиях, этапах онтогенетического развития и возрастно-психологических особенностях совладающего поведения как такового. При этом зачастую упускается тот факт, что совладающее поведение включено в структуру целостной жиз-

недеятельности и его конечное назначение даже не в том, чтобы защитить личность от вредоносных воздействий среды, а в том, чтобы провести смысл жизни через всевозможные барьеры и препятствия, довести жизненный замысел личности до успешной реализации вопреки неблагоприятным обстоятельствам. Преодолевая жизненные трудности, личность реально проявляется не только как субъект со-владающего поведения, но и как субъект жизни.

Таким образом, «постулат специализации» – это установка на аналитическое раздробление, расчленение личности на отдельные формы и виды субъектности с целью их изолированного изучения. На начальных этапах становления субъектного подхода в психологии данный постулат сыграл свою позитивную роль, так как позволил дифференцировать и абстрагировать разные грани субъектности для углубленного отраслевого анализа. Однако на сегодняшний день он ограничивает возможности и перспективы применения субъектного подхода во многих отраслях психологии, поскольку мешает уяснению того, что любая частная форма субъектности выступает производной функцией личности как субъекта жизни. «Постулат специализации» прямо или косвенно ведет к расщеплению субъектного развития личности на дискретные линии, тогда как на самом деле личность всегда фигурирует как единый и неделимый субъект жизни, а ее субъектное развитие – субъекто-генез – имеет недизъюнктивный характер. Это значит, что формирование и функционирование субъекта жизни происходит неотрывно от процессов становления и осуществления личности как субъекта познания, общения, профессии, досуга, гражданственности и т. д. Субъект жизни «прорастает» и утверждается во множестве частных форм субъектности, а потому с точки зрения психологической организации он сам является особой формой интеграции, координации, соподчинения этих частных «измерений» и «граней» субъектности. Единственный способ реального существования личности как субъекта жизни – это *интегрированная полисубъектность*.

### **Психологическая сущность развития личности как субъекта жизни**

В качестве субъекта жизни личность призвана решать особые *смысложизненные задачи*, а именно поиска, обретения, сохранения и реализации индивидуального смысла жизни. Несмотря на разнохарактерность, все эти задачи однородны и взаимосвязаны, а процесс их решения в высшей мере сукцессивен. Это значит, что успех решения каждой последующей задачи подготавливается успешным ре-

шением всех предшествующих задач. Как правило, вслед за смыслопоисковой встает смылосберегающая задача, которая предваряет задачу реализации смысла в повседневной жизни. Качественное решение смылопоисковой задачи предпосылает успех смылосберегающей задачи, так как возможность сохранения найденного смысла в значительной мере зависит от его адекватности жизненным обстоятельствам и индивидуальным особенностям личности. А наличие и сохранность смысла, в свою очередь, создают условия для его продуктивного воплощения в жизни.

По ходу решения смысложизненных задач личность не только проявляется, но и формируется в качестве субъекта жизни, и поэтому они представляют собой частную разновидность *задач развития*. Обычно под задачами развития понимаются объективные требования, которые вытекают из социальной ситуации развития личности на определенном возрастном этапе. В каждом возрасте личность сталкивается со специфическими проблемами, совладание с которыми предполагает наличие в готовом виде или возможность развития определенных психических новообразований, форм поведения и видов деятельности. С подросткового и юношеского возраста и вплоть до самых поздних стадий онтогенеза смысложизненные задачи остаются важнейшими и сквозными задачами личностного развития. Как отмечает В. В. Знаков, «вопросы о смысле жизни возникают у каждого человека еще в подростковом возрасте, а отвечает он на них в течение всей жизни, вплоть до глубокой старости» [11, с. 465] Это продиктовано кардинальным изменением социальной ситуации развития личности на границе юности и взрослости – ослаблением внешней детерминации и необходимостью самостоятельного регулирования индивидуальной жизни. Данное изменение объективно требует от личности выработки особых внутренних средств для овладения и управления собственной жизнью. Смысл жизни служит тем внутриличностным «органом», который конституирует способность к саморегуляции жизни в долгосрочной перспективе и самодетерминации индивидуального развития в биографическом масштабе. Именно поэтому смысложизненные задачи – это ключевые задачи развития на всем протяжении взрослой жизни, от решения которых напрямую зависит психологическая судьба личности как субъекта жизни.

Смысложизненные задачи – это адресованные личности объективные требования взрослой жизни. Подобно другим задачам развития они носят *нормативный характер* и с определенного момента актуализируются в личностном развитии каждого человека независимо от его воли. Они не выдумываются личностью по субъективно-

му произволу, а предъявляются ей в виде объективного требования, исходящего от самой жизни. С этого момента очень многое в развитии predetermined позицией, занятой личностью в отношении этих задач. Если она примет их и вовлекается в их решение, ее развитие может подняться до высших рубежей субъектности; если же она их избегает и уклоняется от их решения, ее развитие с большой вероятностью обречено на кризисы и стагнацию. «Не человек ставит вопрос о смысле своей жизни – жизнь ставит этот вопрос перед ним, и человеку приходится ежедневно и ежечасно отвечать на него – не словами, а действиями» [21, с. 11].

Обычно в социальной ситуации возраста заданы не только задачи развития, но и заложены средства, с помощью которых они могут быть эффективно разрешены. В качестве этих средств выступают общественно выработанные виды деятельности, в процессе усвоения и воспроизводства которых формируются психические новообразования, отвечающие характеру задач развития. Деятельность, обеспечивающая возможность решения возрастнo-специфических задач развития, как известно, называется ведущим видом деятельности. В ходе ее выполнения как раз и происходит зарождение и становление основных психических новообразований возраста. Эти новообразования рассматриваются, с одной стороны, как психические по своей природе «продукты» и «приобретения» ведущей деятельности, а с другой – как «свидетельства» решенности задач развития. Закономерно, что социальная ситуация с лежащими внутри нее задачами, ведущей деятельностью и психическими новообразованиями образуют систему взаимосвязанных критериев для возрастных периодизаций развития личности. Как правило, для каждого типа задач личность «оснащена» определенным видом деятельности, который, способствуя их своевременному продуктивному решению, движет и ведет за собой ее развитие. Однако смысложизненные задачи и линия развития личности в качестве субъекта собственной жизни составляют исключение из этого общего правила. Парадокс заключается в том, что не существует особой «смысложизненной деятельности», которая была бы узко специализирована на решении этих сложнейших познавательнo-практических задач. В распорядке личности имеется лишь тот репертуар деятельностей, которым довелось овладеть по ходу индивидуального развития. Поэтому личностная активность, направленная на решение смысложизненных задач, пронизывает все частные виды деятельности, практикуемые в повседневной жизни, и образует особый уровень их психической организации и регуляции. В силу наличия данного уровня каждая отдельная деятельность подчиняется не только вну-

тренним мотивам, целям и задачам, но и направляется на решение смысложизненных задач. Если на уровне собственных задач, целей и мотивов частные виды деятельности замкнуты в себе и обособлены друг от друга, то на смысложизненном уровне они интегрированы в единое целое – *индивидуальную жизнедеятельность личности*.

Индивидуальная жизнедеятельность личности не может рассматриваться ни как унитарный (внутренне неделимый, неразложимый) процесс, ни как самостоятельный вид деятельности, рядоположенный с другим деятельностью. В ее структуре соединено, как правило, некоторое множество частных видов деятельности, а потому она должна рассматриваться как *полидеятельностное образование*. По своему пространственному размаху и временному диапазону индивидуальная жизнедеятельность является *макродеятельностью*, а по соотношению с отдельными видами деятельности – *метадеятельностью*. В структуре жизнедеятельности частные деятельности выступают в качестве своеобразных «жизнедействий» и «операций», т. е. *операциональных способов и инструментальных средств для нахождения, удержания и утверждения личностью смысла собственной жизни*. В этой связи жизнедеятельность следует рассматривать как форму активности, соразмерную субъекту жизни и пропорциональную масштабу стоящих перед ним смысложизненных задач. В реальности она представляет собой неповторимую композицию деятельностей, которые задействованы личностью в решении смысложизненных задач. Надстраиваясь и вбирая в свой состав множество самостоятельных видов деятельности, жизнедеятельность выступает как *метасистемный уровень* их организации. Если в роли субъекта жизни личность существует как *интегрированная полисубъектность*, то релевантной формой ее активности является жизнедеятельность как *интегрированная полидеятельность* [13, 19].

Будучи субъектом жизни, личность тщательно и пристрастно подходит к выбору операциональных средств для поиска, сохранения и реализации смысла жизни, а потому состав ее жизнедеятельности весьма индивидуализирован. Межиндивидуальные различия затрагивают количество и качественный состав видов деятельности, с помощью которых личность находит, берегает и воплощает смысл своей жизни, а также параметров их структурной организации внутри целостной жизнедеятельности. Результативность решения смысложизненных задач обычно возрастает вместе с увеличением мотивационно-смыслового и операционально-технического потенциала жизнедеятельности. Однако рост данного потенциала достигается не только экстенсивным путем, когда

жизнедеятельность расширяется и обогащается за счет новых видов деятельности, но и интенсивным путем, при котором на фоне относительно неизменного репертуара деятельностей за счет их системного переструктурирования личность получает синергический эффект в поиске, сохранении и практической реализации смысла жизни.

Жизнедеятельность не поглощает и не замещает частные виды деятельности, а вбирает их в свою структуру, где они психологически трансформируются, приобретают новые измерения и обогащаются новыми свойствами. К собственным свойствам каждой деятельности как относительно самостоятельной и замкнутой системы присоединяются *метасистемные свойства*, производные от ее уникального места, роли и функций в целостной жизнедеятельности личности. Одним из них является *жизненный смысл* – системное свойство деятельности, характеризующее ее объективное отношение к процессу поиска, сохранения и практической реализации индивидуального смысла жизни. В наших предшествующих работах предложена системная классификация жизненных смыслов, которыми частные виды деятельности могут наделяться в рамках целостной жизнедеятельности. По своим логическим основаниям эта классификация является функциональной, поскольку учитывает, в первую очередь, *назначение частной деятельности в контексте решения личностью смысловых задач*. Подробно не вдаваясь в изложение классификации, отметим, что любая частная деятельность может приобретать в структуре жизнедеятельности терминальный или (и) инструментальный жизненный смысл. В первом случае деятельность выступает собственно как смысл жизни, т. е. конечная и самодостаточная ценность, выполняющая *функцию смыслообразования* по отношению к целостной жизнедеятельности. Деятельность, приобретающая такой смысл, предстает не как рядовое занятие, а как *жизненная миссия, призвание, дело жизни*, превосходящее по своей значимости многие другие виды деятельности. Во втором случае деятельность выступает в качестве операционального средства жизнедеятельности и выполняет *функцию смыслореализации*, т. е. выступает удобным способом практического осуществления смысла жизни.

Таким образом, *различным видам жизненного смысла соответствуют разные функции деятельности внутри целостной жизнедеятельности*. Далек не все освоенные личностью деятельности в равной степени участвуют и несут одинаковую функциональную нагрузку в решении ее смысловых задач. По этой причине *функции смыслообразования, смысловосбережения и смыслореализации*



*следует оценивать как специальные, факультативные функции профессиональной деятельности.* Это значит, что она не всегда и не обязательно способствует отысканию, поддержанию и осуществлению индивидуального смысла жизни. В некоторых случаях профессиональная деятельность может оказаться бесполезной, нейтральной применительно к смысловым задачам личности или вообще препятствовать их решению, приводя к смыслоутрате и обесмысливанию жизни.

Прогресс в развитии личности как субъекта жизни обусловлен успешностью решения смысловых задач. Субъективными критериями, отражающими актуальное состояние развития и текущий статус личности как субъекта жизни, выступают: 1) общий уровень осмысленности жизни; 2) степень удовлетворенности жизнью в целом; 3) отсутствие – наличие и интенсивность переживания смысловых кризисов [18]. Принципиальная общность данных феноменов заключается в том, что все они производны от взаимодействия личности с собственной жизнью как особого рода целостностью. Будучи по своей природе психическими явлениями, они отражают наличное состояние этого взаимодействия и актуальный статус личности как субъекта жизни, определяемый качеством решения задач поиска, поддержания и реализации смысла жизни. Тем не менее, каждый из этих феноменов высвечивает разные грани развития и функционирования субъекта жизни, что обусловлено его преимущественной связанностью с какой-то конкретной смысловой задачей. Ощущение осмысленности жизни сигнализирует, прежде всего, о качестве решения задач нахождения и сохранения смысла, т. е. о присутствии и сохранности смысла, тогда как чувство удовлетворенности жизнью – о прогрессе его практической реализации, т. е. о реализованности или принципиальной реализуемости смысла. Переживание смысловых кризисов комплексно отражает нерешенность смысловых задач или непродуктивность найденных решений. Отдельные разновидности кризиса – кризис бессмысленности, смыслоутраты и нереализованности смысла жизни – манифестируют о невозможности или неспособности личности решить строго определенную задачу [17]. Таким образом, осмысленность и удовлетворенность жизнью являются показателями нормального развития и полноценного функционирования личности как субъекта жизни, в то время как кризисы смысловой этиологии выступают индикаторами ее дисфункций и проблемного развития, отягченного неразрешенными или неразрешимыми противоречиями.

## Смысложизненные функции профессиональной деятельности: обзор современного состояния проблемы

Из всех функций, выполняемых профессиональной деятельностью в отношении смысла жизни, предметом теоретико-эмпирического изучения в настоящее время является лишь *смыслообразующая функция*. Она выражается в том, что в контексте целостной жизнедеятельности профессиональный труд выступает как смыслопорождающая и смыслонесущая деятельность, которая «опредмечивает» личностную потребность в смысле жизни. Личность находит и обретает смысл своей жизни в профессии и в том, что с ней непосредственно связано; работа наделяется смысложизненной значимостью, становится самоценной и занимает центральное место в структуре индивидуальной жизнедеятельности. При активной смыслообразующей функции профессиональная деятельность оказывает несоизмеримо большее влияние на развитие личности и как субъекта профессии, и как субъекта жизни. Не только смысл жизни, но и очень многие психические структуры, процессы и механизмы, присущие личности как субъекту жизни, подвержены прогрессирующей профессионализации (например, жизненные цели и планы, жизненная перспектива, субъективная картина жизненного пути и т. д.). Смыслообразующая функция профессии накладывает заметный отпечаток на весь психологический облик и склад личности, поскольку ее ядерные, стержневые образования оказываются насыщенными, окрашенными профессиональным содержанием. В силу наличия этой исключительной функции профессиональный труд перерастает рамки частной, парциальной деятельности и превращается в дело всей жизни. Как справедливо отмечает В. В. Знаков, «деятельность, направленная на достижение конкретной цели в определенный момент времени, имеет для психологического анализа более частное значение, чем дело, которому человек служит и считает смыслом своей жизни. Дело становится ценностно-целевым фактором, не только устремляющим жизнь субъекта в будущее, но и формирующее способ видения мира, понимания окружающей действительности» [11, с. 377].

В современной психологии анализ смыслообразующей функции профессиональной деятельности ведется в двух встречных, но пока еще разрозненных направлениях. Исследования первого направления относятся к психологии смысла жизни и преследуют цель выявления источников осмысленности человеческой жизни. Обычно под *источниками смысла жизни* (*sources of meaning in life*) понимаются культурные и личностные ценности, которые способны служить надситуативными, долговременными ориентирами челове-

ческой жизнедеятельности. Начало данному исследовательскому направлению было положено в работах экзистенциальных психологов, утверждающих *смыслогенный потенциал* профессионального труда в человеческой жизни [24, 30, 32]. В данном аспекте наиболее показательна позиция В. Франкла, который приоритетной категорией смыслопорождающих ценностей считает созидательные ценности, или ценности творчества. Основным способом их актуализации и реализации является трудовая деятельность и, прежде всего, ее важнейшая форма – профессиональный труд. Труд наполняет индивидуальную жизнь смыслом уже лишь в силу того, что, внося определенный вклад в жизнь других людей, он открывает трудящемуся человеку широкие возможности самотрансценденции [30, с. 232]. Эмпирические исследования ценностей-источников смысла жизни свидетельствуют о том, что сама по себе профессиональная деятельность, даже безотносительно к вытекающим из нее вторичным выгодам (карьера, служебное положение, материальное благосостояние, социальный статус и т. п.), идентифицируется людьми в качестве одной из главнейших смысложизненных ценностей [23, 36, 39, 51, 56, 65]. Если учесть, что подобные исследования проводятся с 1980-х годов в разных странах (США, Канада, Германия, Англия, Голландия, Россия, Япония и др.) и охватывают испытуемых на разных этапах взрослости, то можно на полном основании констатировать историческую, кросскультурную и возрастную универсальность смыслообразующей функции профессионального труда.

Другое направление исследований принадлежит к области психологии профессиональной деятельности. Для этой научной отрасли отношение личности к своей профессии традиционно представляет огромный интерес, поскольку действует как фактор надежности и производительности труда, существенно влияет на процесс профессионализации личности, детерминирует ее поведение по отношению к коллегам, руководству и организации в целом. По мере накопления и обобщения научных данных, были выделены такие формы отношения к профессиональной деятельности, которые отражают ее ценностное или даже смысложизненное значение для личности. В отечественной психологии содержательное обоснование возможности и необходимости отношения личности к своей профессии как к смыслу жизни дано в работах Л. И. Анцыферовой [3], Е. М. Борисовой [5], Д. Н. Завалишиной [8, 9], Л. М. Митиной [26, 28], А. Р. Фонарева [29], В. Э. Чудновского [28, 31]. К работам данного научного направления примыкают исследования в области профессиональной акмеологии, в которых смысложизненное отношение к профессии рассматривается как фактор продвижения личности

к профессиональному акме [4, 6]. К сожалению, эмпирические исследования психологических эффектов, механизмов и закономерностей смыслообразующей функции профессионального труда еще значительно отстают от теоретической мысли.

В зарубежной организационной и индустриальной психологии дела обстоят иначе: здесь в течение последних десятилетий оформилась самостоятельная область теоретико-эмпирических исследований, именуемая «смысл работы» (*meaning of work*). Ее консолидации в значительной мере поспособствовали международные исследовательские проекты «Meaning of Work» [49] и «Work Importance Study» [63]. Проблемное поле данной научной области составляют вопросы о психологических признаках и критериях, предпосылках и последствиях осмысленного труда, а также об условиях и механизмах, благодаря которым профессиональная деятельность становится значимой частью (сферой, доменом) индивидуальной жизни. Эти вопросы пользуются заслуженным вниманием, поскольку имеющиеся на сегодняшний день результаты не оставляют сомнений в том, что смысл работы крайне *действенный фактор психической регуляции* рабочего поведения, трудовой деятельности, делового общения и профессиональной карьеры личности. Данный фактор обуславливает такие психические и поведенческие феномены, как трудовая мотивация [42, 53], производительность труда [42, 67] абсентеизм [68], увлеченность работой [48], удовлетворенность работой [68], профессиональный стресс [40, 47], профессиональная и корпоративная идентичность [52], карьерный рост [38], профессиональная самореализация [45] и т. д.

Острой проблемой является концептуальная расплывчатость и многозначность понятия «смысл работы», из-за чего данная научная область остается еще достаточно фрагментированной. В настоящее время «смысл работы» – это собирательный конструкт, в который вкладывается различное психологическое содержание: от общих убеждений и аттитюдов по поводу работы [50, 53] до профессиональных ценностей [54] и личностной значимости профессии [49, 67]. Положение осложняется еще и тем, что смысл работы в действительности предстает как многомерный феномен, который определяется соотношением профессионального труда не только с потребностями, мотивами и ценностями конкретной личности, но также с целями и нормами организации или всего общества. В этой связи некоторые исследователи предлагают разграничивать понятия «смысл работы» (*meaning of work*), «осмысленность работы» (*meaningfulness of work*) и «осмысленная работа» (*meaningful work*). В отличие от междисциплинарного конструкта «смысл работы», два

последних понятия являются сугубо психологическими, поскольку характеризуют *субъективное переживание личностью высокой положительной значимости собственной профессиональной деятельности* [52, 55].

В зарубежной психологии сформировался сложный конгломерат понятий, претендующих на объяснение истоков и механизмов осмысленности работы. К их числу можно отнести «профессиональные ценности» (*work values*), «интринсивная мотивация труда» (*intrinsic work motivation*), «центральность работы» (*work centrality*) и «профессиональное призвание» (*vocational calling*). Все эти понятия сближает представление о том, что работа становится по-настоящему осмысленной при условии ее возведения в ранг доминирующей жизненной ценности. Каждое из них подчеркивает смыслообразующую функцию профессиональной деятельности, которая в полную мощь срабатывает именно тогда, когда работа превращается в наиболее значимую, центральную, основополагающую сферу индивидуальной жизни.

С наибольшей отчетливостью смыслообразующая функция профессионального труда эксплицирована в понятии «профессиональные ценности». В узкой трактовке профессиональные ценности – это материальные и нематериальные условия продуктивного, безопасного, экономически эффективного, дисциплинированного труда, имеющие локальную значимость в пределах производственной сферы. В более широком понимании, профессиональные ценности – это такие аспекты профессиональной деятельности, которые могут иметь чрезвычайную значимость в масштабе целой жизни, в том числе приобретать смысложизненное значение для личности. С этой точки зрения, профессиональные ценности определяют, например, как «конечные желаемые состояния бытия, которые люди стремятся достичь в профессии» [50, р. 21] или «профессиональные (карьерные) цели, которым подчинена жизнь индивида» [54, р. 50]. В рамках данной статьи нет необходимости перечислять все существующие дефиниции, гораздо важнее уловить саму суть понятия «профессиональные ценности». Она сводится к наделению работы смыслообразующей функцией – способностью «производить» ценности и смыслы, причем не только в контексте профессиональной жизни, но и в масштабе целостной жизнедеятельности. Сквозь призму данного понятия профессиональная деятельность раскрывается как особое жизненное пространство, в котором открыты потенциальные источники осмысленности, локализуются богатые возможности для нахождения и обретения индивидуального смысла жизни. В этой связи интересно отметить, что классифика-

ции профессиональных ценностей, построенные на эмпирическом материале, устойчиво воспроизводят категорию «работа как цель в жизни» (*purpose in life*) [41, 47].

Другим понятием, акцентирующим смыслообразующую функцию профессионального труда, является «интернальная мотивация» (*internal motivation*) [42], или «интринсивная мотивация» (*intrinsic motivation*) [58]. Она охватывает побуждения, связанные с искренним интересом, удовольствием, радостью и другими положительными переживаниями от самого процесса совершения работы. В случае интринсивной мотивации работа фигурирует как *безусловная ценность*, значимость которой не зависит от каких-либо дополнительных обстоятельств. Профессиональную деятельность, которая сама по себе стимулирует, увлекает и порождает ощущение глубокой осмысленности, с полным основанием можно считать смыслообразующей ценностью. К аналогичному выводу приходят некоторые зарубежные исследователи: «Интринсивность мотивации означает, что работа трансформировалась в одну из жизненных целей личности» [57, р. 425]; «В случае интернальной мотивации можно с уверенностью сказать, что в процессе работы человек проживает ведущие ценности собственной жизни» [42, р. 87].

«Центральность работы» (*work centrality*) – следующий теоретический конструкт, призванный подчеркнуть смыслообразующую функцию профессионального труда. Он обозначает «систему убеждений личности по поводу важности работы в индивидуальной жизни» [64, р. 46]. Вместе с тем центральность работы не является чисто когнитивным феноменом: убеждения личности, как правило, сопряжены с аффективными и поведенческими проявлениями жизненной значимости профессионального труда. В качестве аффективного компонента принято рассматривать *увлеченность работой* (*work engagement*), которая обнаруживается в трудовом энтузиазме и приливе положительных эмоций, а в качестве поведенческого компонента – *вовлеченность в работу* (*job involvement*), которая выражается в поглощенности личности профессиональной деятельностью и ее приоритетностью среди всех прочих дел и занятий. В целях эмпирического изучения центральности работы испытуемого обычно просят ранжировать по значимости свой ролевой репертуар, включая роль работника, либо предъявляют специализированные личностные опросники. При ознакомлении с их содержанием бросается в глаза то, что многие пункты представлены «лововыми» вопросами о смысложизненной значимости работы. Например, широко применяемый тест «*Work Involvement Questionnaire*», включает следующие утверждения: «Наиболее значимые события моей жизни

связаны с работой», «По-моему, смысл человеческой жизни состоит в работе», «Достойная жизнь – это жизнь, посвященная работе» [46]. Таким образом, высокая степень центральности свидетельствует о том, что в жизнедеятельности личности профессия является смыслообразующим «центром», вокруг которого группируются все «периферические» занятия и виды деятельности.

Наконец, самым непосредственным образом смыслообразующую функцию профессиональной деятельности фиксирует понятие «призвание» (*calling*). Профессиональное призвание концептуализуется по-разному: во-первых, в объективных терминах как «работа, которая принимается личностью в качестве смысла и цели собственной жизни» [43, р. 160]; во-вторых, в терминах субъективного восприятия работы как «источника осмысленности и пути самореализации в жизни» [38, р. 426]; в-третьих, в поведенческих терминах как «способ выполнения профессиональной роли, предполагающий полную самоотдачу и самопосвящение» [59, р. 85]. В этих определениях очень точно обрисовано понимание, переживание и осуществление личностью своей работы как смысложизненной ценности.

Таким образом, в современной психологии сформирован ряд понятий, проясняющих феноменологию, механизмы и закономерности осмысления личностью собственной работы. Но даже в условиях избытка теоретических конструктов и обилия эмпирических данных, концептуальное понимание осмысленной работы остается односторонним. Осмысленная работа отождествляется исключительно с такой профессиональной деятельностью, которая представляет для личности смысложизненное значение. Приведем несколько цитат, отражающих это общепринятое мнение: «Осмысленная работа несет в себе ценности и цели, которые превосходят прямые и косвенные результаты профессиональной занятости» [33, р. 195]; или «осмысленная работа – это работа, придающая смысл всей жизни» [34, р. 136]. Осмысленная работа приравнивается к профессиональной деятельности, которая обладает строго определенной значимостью для личности: высочайшей по интенсивности и позитивной по модальности. Лучшей иллюстрацией являются выводы недавнего обширного обзора по данной проблеме: «Понятие „осмысленность“ носит яркую положительную окраску, и работа является тем более осмысленной, чем позитивнее она воспринимается личностью. Осмысленной следует считать лишь ту работу, которой присуща особенная значимость и позитивная валентность» [55, р. 95].

Бесспорно, такой подход упрощает истинную суть вещей, так как отношение к профессии как предельной смысложизненной ценности является далеко не единственным вариантом ее осмысления

личностью. Он неправомерно сужает реальное многообразие способов осмысления работы, безосновательно обедняет набор функций, которые профессиональная деятельность способна выполнять по отношению к смыслу жизни. Конечно, слияние профессиональной деятельности со смыслом жизни – часто встречающийся вариант их соотношения, но не менее распространена ситуация, когда «субъект выполняет определенные профессиональные действия для собственных личных целей, для реализации жизненных ценностей и смыслов, а не ради самой профессиональной деятельности» [20, с. 372]. Значит, феномен осмысленной работы необходимо рассматривать объемнее, предусматривая множественность смысложизненных функций профессиональной деятельности и вариативность способов ее соотношения со смыслом жизни.

В этом плане от приведенных выше конструктов выгодно отличается понятие профессиональных ориентаций (*work orientation*), которое подразумевает широкое разнообразие смыслов, приписываемых людьми своей работе. На сегодняшний день в зарубежной литературе предложено несколько типологий, которые лишь частично пересекаются между собой и, похоже, даже вместе взятые не исчерпывают всех потенциально возможных смыслов профессиональной деятельности. Весьма эвристичной представляется типология профессиональных ориентаций, разработанная Б. Шварцем с коллегами и отражающая типичные инварианты смыслового отношения личности к собственной профессии, а именно: «профессия как работа» (*job*), «профессия как карьера» (*career*) и «профессия как призвание» (*calling*). Первые две ориентации выражают инструментальный смысл профессии как способа заработка и повышения социального статуса, в то время как смысл жизни личность находит и осуществляет за ее пределами. И только последняя ориентация является подлинно смысложизненной, так как смысл жизни неотделим от профессии [68]. В отечественной психологии также предпринимаются попытки классификации и типологизации смыслового отношения личности к своей профессиональной деятельности. Так, Л. Г. Перетятько подразделяет четыре типа значимого отношения к профессии: профессиональное призвание, увлечение профессией, разочарование в профессии, отчуждение от профессии [27, с. 17–18]. Т. В. Максимова различает три формы соотношения профессии со смыслом жизни: 1) педагогический труд составляет главный смысл жизни учителя, является ведущим компонентом структурной иерархии смысла жизни; 2) значимость педагогической профессии не достигает уровня главного смысла жизни, являясь подчиненным, но достаточно «весомым» компонентом структурной иерархии смысла



жизни; 3) значимость педагогической профессии является периферическим компонентом структурной иерархии смысла жизни [25, с. 117–118]. Е. П. Ермолаева разграничивает следующие формы социальной реализации профессионала: «положительную, предполагающую полное принятие профессии как смысла бытия и сферы самореализации; нейтральную, предполагающую лишь частичную самореализацию в профессиональной сфере; и, наконец, отрицательную, выстраивающую отношения с профессией по «периферийному принципу» и отдающую предпочтение самореализации в иных сферах активности» [7, с. 11]. Основные разновидности жизненного смысла профессии систематически проанализированы в одном из исследований автора статьи. Жизненный смысл был определен как объективная характеристика места и функций профессиональной деятельности в контексте решения личностью смысложизненных задач. На большом теоретическом и эмпирическом материале показано, что в рамках целостной жизнедеятельности профессия может совпадать со смыслом жизни, а, кроме того, приобретать различный инструментальный (положительный, отрицательный или конфликтный) смысл в зависимости от способа ее включения в цепь практической реализации смысла жизни [15, 16]. Итак, *разным видам жизненного смысла соответствуют разные функции профессиональной деятельности*: когда речь идет о профессии как смысле жизни, подразумевается смыслообразующая функция, если же речь идет о разных модальностях инструментального смысла профессии, то имеется в виду ее смыслоореализующая функция.

В целом проведенный обзор демонстрирует, что:

- 1) профессиональная деятельность изучается преимущественно со стороны своей смыслообразующей функции, на фоне которой остальным смысложизненным функциям уделяется незаслуженно мало внимания. Это несомненный пробел в психологических знаниях, поскольку найти и обрести смысл в профессии – это только полдела, не менее важно его удержать и претворить в изменчивых обстоятельствах профессиональной жизни;
- 2) смыслообразующая функция анализируется в основном как детерминанта развития и функционирования личности в качестве субъекта труда, но не жизни в целом. Подавляющее большинство исследований сосредоточено на специфических профессионально-психологических последствиях осмысленной работы, и лишь считанные исследования затрагивают вопрос о том, как осмысленность работы сказывается на развитии и благополучии личности как субъекта жизни [см., например: 60, 61, 62].

Однако, чтобы понять истоки и наметить пути решения психологических проблем, с которыми личность сталкивается в профессии и в жизни, необходимо учитывать *полифункциональный характер профессиональной деятельности*. Центральная идея настоящего исследования заключается как раз в том, что *в контексте целостной жизнедеятельности работа может наделяться не только смыслом терминальной, конечной, предельной ценности, что соответствует ее смыслообразующей функции, но и инструментальным, операциональным смыслом, что отвечает ее смыслореализующей функции*. Причем каждая из этих функций по-своему важна и нужна для прогрессивного развития и полноценного функционирования личности не только как субъекта профессии, но и субъекта жизни в целом. Эта идея послужит общей теоретической гипотезой для дальнейшего эмпирического исследования.

### **Выборка и методика эмпирического исследования**

К эмпирическому исследованию было привлечено 210 испытуемых в возрасте от 26 до 53 лет, в том числе 117 мужчин и 83 женщины. Выборка была гетерогенной по социально-демографическим признакам (уровень оконченного образования, семейное положение, родительский статус), профессиональной принадлежности и сфере трудовой занятости испытуемых. Она комплектовалась из работников государственного учреждения образования (62 чел.), крупного производственного предприятия (113 чел.) и коммерческой организации с торгово-сервисным профилем деятельности (35 чел.), среди которых были представлены как рядовые сотрудники (167 чел.), так и руководители среднего и высшего звена (43 чел.). Испытуемые принимали участие в исследовании на добровольной безвозмездной основе. Обследование проводилось в заочной индивидуальной форме: пакет диагностических методик заполнялся, как правило, на рабочем месте во время обеденного перерыва либо в домашней обстановке во вне рабочее время. Из 210 розданных было возвращено 202 диагностических пакета. В процессе первичной обработки данных по причине ненадлежащего заполнения опросных бланков были отбракованы материалы еще 4 испытуемых. Окончательная численность выборки составила 198 чел.

Сбор эмпирических данных производился с помощью следующих методик (в порядке предъявления):

1. *Источники смысла жизни* – методика смешанного номотетико-идеографического типа, нацеленная на изучение содержательных и структурно-функциональных особенностей инди-

видуального смысла жизни [12]. В настоящем исследовании применялась модифицированная версия, позволяющая количественно измерить терминальный и инструментальный смысл (смыслообразующую и смыслореализующую функцию) профессиональной деятельности испытуемого. Данная методика в какой-то степени моделирует реальный процесс решения смысложизненных задач. В качестве стимульного материала выступает стандартный репрезентативный перечень из 46 ценностей, которые потенциально могут служить источниками смысла человеческой жизни. Помимо названия каждая ценность снабжена подробным содержательным описанием, например, «общественная активность» расшифровывается как «личный вклад в решение социальных проблем, активное участие в работе общественных организаций и гражданских объединений, занятие общественно полезной деятельностью». Следует заострить внимание, что в стандартный перечень включена смысложизненная ценность «работа», содержание которой разъясняется следующим образом: «активная трудовая деятельность, профессиональные успехи и достижения, строительство карьеры».

На первом этапе выполнения методики задача испытуемого заключалась в том, чтобы идентифицировать собственное понимание смысла жизни с предьявленными ценностями и выбрать из списка те, которые наиболее полно и точно соответствуют этому пониманию. Так как инструкция количественно не ограничивала выбор, испытуемые в среднем указывали 6–7 ценностей-источников смысла жизни (при размахе от 3 до 19). На втором этапе работы с методикой по отношению к каждой отобранной ценности испытуемый должен был задаться вопросом: «В какой степени профессиональная деятельность помогает реализовывать в жизни каждую из выбранных ценностей?». Для кодирования ответов использовалась семиразрядная вербально-числовая шкала: от «1 – не помогает вообще или помогает в очень малой степени» до «7 – помогает в очень большой степени».

На основе полученных оценок рассчитывались два диагностических показателя – *индекс терминальности* и *индекс инструментальности профессиональной деятельности*. Сами наименования индексов заимствованы из концепции М. Рокича, ведь, по сути, когда речь идет о смыслообразующей функции профессиональная деятельность предстает в качестве «терминальной ценности», а когда о смыслореализующей функции – в качестве «инструментальной ценности». *Индекс терминальности*

(ИТ) – это показатель наличия – отсутствия в профессиональной деятельности испытуемого функции смыслообразования. Его значения записывались в двузначной интервальной шкале: «0» – профессиональная деятельность не выполняет функцию смыслообразования (ценность «работа» не выбрана в качестве источника смысла жизни); «1» – профессиональная деятельность выполняет смыслообразующую функцию в жизни испытуемого (ценность «работа» выбрана в качестве источника смысла жизни). *Индекс инструментальности (ИИ)* – количественный показатель выраженности смыслореализующей функции профессиональной деятельности испытуемого. Он вычислялся как среднее арифметическое оценок инструментальной значимости профессиональной деятельности, т. е. как отношение суммы таких оценок к количеству смысложизненных ценностей, отобранных и проанализированных испытуемым.

2. *Тест смысложизненных ориентаций* – многошкальный стандартизированный опросник, предназначенный для выявления уровня осмысленности прошлого, настоящего и будущего, а также меры субъективного контроля жизни и самоконтроля [22]. В настоящем исследовании вычислялся только показатель общего уровня осмысленности жизни испытуемого.
3. *Шкала удовлетворенности жизнью* – стандартизированный личностный опросник, диагностирующий субъективную удовлетворенность испытуемого собственной жизнью в целом [37]. Применялась русскоязычная версия методики в адаптации И. А. Джидарьян.
4. *Опросник смысложизненного кризиса* – стандартизированный личностный тест, измеряющий интенсивность проявления у испытуемого психических и поведенческих признаков смысложизненного кризиса [12].

### **Анализ и интерпретация результатов эмпирического исследования**

На первом этапе обработки данных проверялась гипотеза о *полифункциональном характере профессиональной деятельности в контексте решения личностью смысложизненных задач*. Для ее подтверждения необходимо и достаточно показать, что профессиональная деятельность может выполнять функцию и источника смысла жизни (смыслообразующая функция), и инструмента его практической реализации (смыслореализующая функция), а кроме того, может совмещать обе функции. Помимо основной гипотезы, на дан-

ном этапе исследования верифицировалось предположение о том, что смыслоореализующая функция профессиональной деятельности в наибольшей степени проявляется в отношении смысла жизни, содержание которого составляют ценности профессионального характера, т. е. соответствующие предпосылкам, условиям, процессу, прямым результатам и косвенным следствиям профессионального труда. В структуре целостной жизнедеятельности именно профессиональная деятельность выступает наиболее релевантным средством для осуществления таких смысложизненных ценностей, ввиду чего оценки ее инструментальности, вероятно, будут наиболее высокими. Применительно к смыслу жизни, содержание которого задано ценностями внепрофессионального характера, профессиональная деятельность также может выполнять смыслоореализующую функцию. Однако в данном случае она является не самым лучшим или адекватным или смыслообразующим средством практической реализации смысла жизни, в связи с чем оценки ее инструментальности, скорее всего, будут ниже.

В целях проверки этих гипотез был проведен анализ частоты встречаемости ценностей – источников смысла жизни, а также подсчитаны средние арифметические значения оценок инструментальности профессиональной деятельности в отношении каждой смысложизненной ценности (таблица 1).

Самыми предпочитаемыми ценностями – источниками смысла жизни для испытуемых выступают «семья», «здоровье», «дети», «любовь» и «дружба», каждая из которых была выбрана более чем в 50% случаев. «Работа» в качестве смысложизненной ценности упоминается 44,8% испытуемых, что свидетельствует о широкой распространенности смыслообразующей функции профессионального труда. В целом наши наблюдения корреспондируют с данными зарубежных и отечественных исследований, согласно которым большинство людей находит смысл жизни в семье, детях, близких отношениях и профессиональных делах [39, 56]. В свете сформулированных гипотез наибольший интерес представляют оценки инструментальности профессиональной деятельности, которые отражают меру выраженности ее смыслоореализующей функции. Судя по самоотчетам испытуемых, профессиональная деятельность связана отношениями инструментальности практически со всеми смысложизненными ценностями, даже с теми, которые, казалось бы, совершенно ей чужды и инородны по своему содержанию. В первую очередь, это характеризует сложную логику и многовариантность самих инструментальных отношений, которыми профессиональная деятельность связана со смыслом жизни в повседневной жизнедеятельности лич-

**Таблица 1**

Результаты анализа частоты встречаемости ценностей – источников смысла жизни, средние арифметические значения оценок инструментальности профессиональной деятельности в отношении смысловых ценностей

<b>Ценности – источники смысла жизни</b>	<b>Абсолютная и относительная частота встречаемости (N/%)</b>	<b>Среднее значение инструментальности профессиональной деятельности</b>	<b>Стандартное отклонение</b>
Работа	89/44,8	6,16	1,03
Компетентность	65/32,8	6,07	0,99
Образование	55/27,6	5,98	1,04
Общение	61/30,6	5,97	0,92
Нравственность	53/26,6	5,95	1,01
Социальный статус	61/30,6	5,88	1,13
Саморазвитие	49/24,9	5,87	0,86
Самоуважение	84/42,6	5,73	1,24
Самореализация	68/34,3	5,72	1,12
Справедливость	68/34,3	5,69	1,25
Познание	64/32,1	5,63	1,22
Индивидуальность	74/37,3	5,62	1,39
Правда	28/14,2	5,57	0,94
Дружба	114/57,5	5,51	1,36
Гуманизм	47/23,9	5,5	1,06
Альтруизм	27/13,4	5,5	1,43
Долг	25/12,5	5,48	1,01
Власть	13/6,7	5,44	1,08
Признание	15/7,5	5,4	1,22
Процесс жизни	31/15,7	5,31	0,95
Богатство	74/37,3	5,26	1,37
Мир	53/26,9	5,25	1,44
Гедонизм	10/5,2	5,14	1,85
Свобода	47/23,8	5,06	1,0
Творчество	49/24,6	4,97	1,63
Здоровье	158/79,8	4,94	1,61

Ценности – источники смысла жизни	Абсолютная и относительная частота встречаемости (N/%)	Среднее значение инструментальности профессиональной деятельности	Стандартное отклонение
Счастье	93/47,0	4,93	1,42
Контроль	17/8,8	4,9	1,41
Патриотизм	12/5,9	4,87	2,45
Безопасность	40/20,1	4,81	1,13
Персонализация	12/5,9	4,75	0,84
Духовность	56/28,3	4,68	1,38
Красота	16/8,3	4,61	1,24
Дети	148/74,6	4,5	1,74
Семья	168/85,1	4,47	1,66
Общественная активность	7/3,7	4,4	0,51
Аскетизм	4/2,2	4,33	0,5
Судьба	37/18,6	4,16	1,57
Развлечения	25/12,7	4,0	1,2
Искусство	11/5,8	4,0	0,88
Религиозность	29/14,7	3,65	1,47
Выживание	3/1,5	3,5	1,64
Хобби	24/11,9	3,5	1,67
Любовь	120/60,4	3,38	1,98
Природа	15/7,4	3,1	1,9
Секс	26/13,3	2,16	1,84

*Примечание:* Представленные в таблице смысложизненные ценности ранжированы по среднему значению оценок инструментальности профессиональной деятельности.

ности. Пусть не напрямую, но косвенным и опосредованным образом она может способствовать реализации самых разнообразных по содержанию смысложизненных ценностей. Если привязаться к градациям шкалы, по которой испытуемые оценивали инструментальный смысл профессиональной деятельности, то можно сказать, что данная функция в *малой степени* выражена лишь по отношению к ценностям «секс», «природа», «любовь», «хобби», «выживание» и «религиозность» ( $M=2,16\sim 3,65$ ). В *умеренной степени* инструментальная функция проявляется в контексте реализации смысла

жизни, ассоциированного с ценностными категориями «судьба», «аскетизм», «общественная активность», «семья, «дети», «красота», «духовность», «персонализация», «безопасность», «патриотизм», «контроль», «счастье», «здоровье», «творчество» ( $M=4,0\sim 4,97$ ). В достаточно большой степени профессиональная деятельность опосредствует практическую реализацию ценностей «свобода», «гедонизм», «мир», «богатство», «процесс жизни», «признание», «власть», «долг», «альтруизм», «гуманизм», «дружба», «правда», «индивидуальность», «познание», «справедливость», «самореализация», «самоуважение», «саморазвитие», «социальный статус», «нравственность», «общение», «образование» ( $M=5,06\sim 5,98$ ). В наибольшей степени инструментальная значимость профессиональной деятельности раскрывается в контексте реализации смысложизненных ценностей «компетентность» и «работа» ( $M=6,07$  и  $6,16$ ).

Таким образом, прослеживается общая закономерность: чем больше содержательное сходство индивидуального смысла жизни с производственно-трудовой сферой, тем выше инструментальная значимость и смыслоореализующая функция профессиональной деятельности. Она является наиболее релевантным средством реализации смысла жизни, содержание которого в значительной степени «профессионализировано», т. е. насыщено ценностями профессионального характера. В их число входит не только непосредственно «работа», но также «образование», «социальный статус», «компетентность», «самореализация», «саморазвитие», «богатство», «власть», «признание» и другие ценности, отражающие прямые и косвенные, ближайшие и отдаленные, материальные и нематериальные предпосылки, условия, последствия трудовой занятости. Вместе с тем инструментальная функция профессиональной деятельности обнаруживается и по отношению к «околопрофессиональным» и «внепрофессиональным» ценностям, что говорит о высокой гибкости, эластичности, универсальности данной функции. В целом результаты первого этапа обработки данных доказывают, что профессиональная деятельность в структуре целостной жизнедеятельности может быть полиосмысленной, т. е. приобретать смысл и конечной жизненной ценности, и инструмента практической реализации смысла жизни. Множественное опосредование процесса решения смысложизненных задач дает основания констатировать полифункциональность профессиональной деятельности в контексте развития личности как субъекта жизни.

В реальной жизни функции смыслообразования и смыслоореализации имеют разную степень выраженности и встречаются в разных сочетаниях (и по отдельности, и в дуэте друг с другом). Отсюда



напрашивается гипотеза о том, что они являются независимо и раздельно действующими функциями профессиональной деятельности, и, соответственно, каждая из них должна вносить уникальный вклад и по-особенному влиять на развитие личности как субъекта жизни. Для эмпирической проверки данной гипотезы необходимо вычленить психические феномены, которые адекватно и целостно отражают актуальный статус, текущее состояние развития личности в качестве субъекта жизни. Такими феноменами, как уже ранее отмечалось, являются переживания осмысленности жизни, удовлетворенности жизнью и смысложизненного кризиса. Переводя гипотезу из теоретической в эмпирическую плоскость анализа, следует допустить, что смыслообразующая и смыслореализующая функции профессиональной деятельности не только значимо обуславливают уровень осмысленности жизни, удовлетворенности жизнью и смысложизненного кризиса, но, более того, вносят аддитивные (раздельные) вклады в дисперсию этих переменных. Обе изучаемые функции помогают личности в конструктивном решении смысложизненных задач и, следовательно, должны в целом благоприятствовать ее становлению и осуществлению в качестве субъекта жизни. В этой связи можно ожидать, что связь смысложизненных функций профессиональной деятельности с показателями нормального развития субъекта жизни – осмысленностью и удовлетворенностью жизнью – будет прямой, а с показателем проблемного, затрудненного развития – смысложизненным кризисом – обратной. Кроме того, следует учитывать, что функции профессиональной деятельности ориентированы на обеспечение решения разных смысложизненных задач: смыслообразующая функция релевантна задаче поиска и обретения смысла, а смыслореализующая функция – задаче его практической реализации в повседневной жизни. В то же время для каждой смысложизненной задачи существует специфический субъективный индикатор ее решенности или нерешенности: осмысленность сигнализирует о присутствии и сохранности смысла в жизни, удовлетворенность – о его продуктивном осуществлении, а смысложизненный кризис – о его отсутствии, утрате или нереализованности. В этой связи логично предположить, что связи функций профессиональной деятельности с осмысленностью, удовлетворенностью и кризисом носят дифференцированный, избирательный характер. Вероятно, что смыслообразующая функция связана преимущественно с осмысленностью жизни и смысложизненным кризисом, а смыслореализующая функция является наиболее близким коррелятом удовлетворенности жизнью и смысложизненного кризиса. Наконец, следует принять во внимание, что процесс решения

смысложизненных задач представляет собой сукцессию, в которой успешное решение одной задачи предпосылает успех в решении других. Ввиду столь тесной преемственности самих задач, можно предположить, что *функции профессиональной деятельности, направленные на их решение, также являются содействующими, синергичными одна по отношению к другой.*

Статистическая проверка этой многоуровневой гипотезы осуществлялась при помощи метода иерархической множественной регрессии. Общий алгоритм состоял в ступенчатом введении в регрессионную модель независимых переменных и оценке прироста объяснимой дисперсии зависимой переменной (инкремента), полученного на каждом шаге анализа. В роли независимых переменных (предикторов) фигурировали показатели смыслообразующей и смыслореализующей функции профессиональной деятельности (индексы терминальности и инструментальности), а зависимой переменной поочередно назначались осмысленность жизни, удовлетворенность жизнью и смысложизненный кризис. Последовательность включения предикторов в регрессионную модель была следующей: шаг 1 – индекс терминальности; шаг 2 – индекс инструментальности; шаг 3 – интеракция индексов терминальности и инструментальности, соответствующая взаимодействию функций смыслообразования и смыслореализации. Статистическая значимость прибавки дисперсии, достигнутой на каждом шаге, тестировалась инкрементным F-критерием Фишера. В целях элиминации влияния статусных переменных все расчеты производились не на «сырых» баллах, а на нестандартизированных остатках, предварительно полученных путем регрессии статусных переменных (пола, возраста, уровня образования, сферы занятости, семейного, родительского и должностного положения) на каждую психологическую переменную. Во избежание эффекта коллинеарности значения независимых переменных были подвергнуты процедуре центрирования [35]. Результаты иерархического регрессионного анализа представлены в таблице 2.

Из табличных данных видно, что все итоговые регрессионные модели оказались статистически достоверными, хотя и неравными по своим объяснительным и прогностическим возможностям ( $R^2=0,068-0,235$ ,  $p \leq 0,01-0,001$ ). Отсюда напрашивается вывод о том, что *смыслообразующая и смыслореализующая функции профессиональной деятельности существенно детерминируют развитие и «самочувствие» личности как субъекта жизни.* И это закономерно, поскольку за счет этих функций профессиональная деятельность облегчает решение кардинальных задач личностного развития,

**Таблица 2**

Результаты иерархического регрессионного анализа

Предикторы	Зависимые переменные								
	Осмысленность жизни			Удовлетворенность жизнью			Смысложизненный кризис		
	Шаг 1	Шаг 2	Шаг 3	Шаг 1	Шаг 2	Шаг 3	Шаг 1	Шаг 2	Шаг 3
ИТ	0,22**	0,20**	0,21**	0,10	0,05	0,05	-0,12 <sup>ψ</sup>	-0,17*	-0,17**
ИИ		0,14*	0,13 <sup>ψ</sup>		0,46***	0,45***		-0,31***	-0,34***
ИТ×ИИ			0,05			-0,01			-0,15*
R <sup>2</sup>	0,049**	0,066***	0,068**	0,01	0,225***	0,235***	0,014 <sup>ψ</sup>	0,108***	0,129***
ΔR <sup>2</sup>		0,017*	0,003		0,215***	0,01		0,093***	0,021*

*Примечание:* <sup>ψ</sup> –  $p \leq 0,10$ , \* –  $p \leq 0,05$ , \*\* –  $p \leq 0,01$ , \*\*\* –  $p \leq 0,001$ ; ИТ– индекс терминальности; ИИ– индекс инструментальности; в качестве показателей связи предикторов с зависимой переменной в таблице приведены стандартизированные коэффициенты регрессии ( $\beta$ ).

а именно: обретение, сохранение и осуществление смысла в жизни. Во всех регрессионных моделях на втором шаге анализа – после включения в набор предикторов показателя смыслореализующей функции – произошло значимое повышение доли объяснимой дисперсии осмысленности жизни ( $\Delta R^2=0,017$ ,  $p \leq 0,05$ ), удовлетворенности жизнью ( $\Delta R^2=0,215$ ,  $p \leq 0,001$ ) и смысложизненного кризиса ( $\Delta R^2=0,093$ ,  $p \leq 0,001$ ). Поскольку каждый показатель вносит свой уникальный (аддитивный) вклад, можно констатировать *раздельность и относительную независимость смыслообразующей и смыслореализующей функций профессиональной деятельности.*

Об автономном и избирательном воздействии данных функций на развитие личности как субъекта жизни также свидетельствует дифференцированная картина их связей с зависимыми переменными. Внутренняя логика этих связей становится понятной и доступной для интерпретации, если учитывать психологическую природу и механизмы формирования осмысленности жизни, удовлетворенности жизнью и смысложизненного кризиса. Так, если осмысленность репрезентирует сам факт наличия и сохранности смысла в жизни, то ее первоочередным условием должно быть личностное принятие профессии, работы, карьеры как жизненной ценности, т. е. смыслообразующая функция профессиональной деятельности. Это подтверждается результатами иерархической регрессии: вышеупомянутая функция ( $\beta=0,21$ ,  $t=2,99$ ,  $p=0,003$ ) лучше предсказывает общий уровень осмысленности жизни по сравнению со смыслореа-

лизующей функцией ( $\beta=0,13$ ,  $t=1,79$ ,  $p=0,06$ ). Иными словами, росту осмысленности в большей мере способствует принятие профессионального труда как предельной ценности и конечной цели в жизни, а не вспомогательного средства или операционального способа жизнедеятельности. Однако и в качестве инструмента реализации смысла профессия вносит довольно весомый вклад в поддержание приемлемого уровня осмысленности жизни. Это объясняется тем, что позитивные эмоции, сопровождающие успешную реализацию смысла, по принципу обратной связи подпитывают, подкрепляют чувство осмысленности, т. е. способствуют решению задачи сохранения, поддержания смысла жизни. Как пишет К. А. Абульханова, «достигая конкретных целей в жизни, мы не утрачиваем ее смысла, а, напротив, усиливаем его, убеждаемся в нем, переживаем его» [1, с. 73]. Поэтому, подчеркивая основополагающее значение смыслообразующей функции для обеспечения высокой и стойкой осмысленности жизни, нельзя также не отметить значимую роль смыслореализующей функции профессионального труда.

Удовлетворенность жизнью значимо обусловлена смыслореализующей функцией ( $\beta=0,45$ ,  $t=7,03$ ,  $p=0,000$ ), в то время как смыслообразующая функция профессиональной деятельности не оказывает на нее существенного влияния ( $\beta=0,05$ ,  $t=0,84$ ,  $p=0,39$ ). Дело в том, что удовлетворенность жизнью – своего рода субъективный «эквивалент» реализованности жизненно значимых целей, мотивов и ценностей личности. К. А. Абульханова отмечает, что удовлетворенность или неудовлетворенность – «сложное, но всегда обобщенное чувство состоявшейся или несостоявшейся, удачной или неудачной жизни» [1, с. 12], которое выступает «важным показателем личностных достижений» [1, с. 231]. Содержание смысложизненных ценностей не так важно для достижения удовлетворенности, как продуктивность и своевременность самого процесса практической реализации. Вполне естественно, что с точки зрения удовлетворенности жизнью профессиональная деятельность ценна не столько функцией смыслообразования (как содержательно определенный смысл жизни), сколько функцией смыслореализации (как надежный способ или эффективное средство реализации смысла жизни).

Особое внимание привлекает регрессионная модель, в которой зависимой переменной избран смысложизненный кризис в развитии личности. Как отмечалось в начале статьи, функции профессиональной деятельности с наибольшей отчетливостью высвечиваются в ситуации, когда она оказывается заблокированной, деформированной или неуспешной. Психологические проблемы, возникающие вследствие функциональной ограниченности или недостаточности

профессиональной деятельности, часто являются *индикативными* (показательными) для отдельных функций, т. е. отражающими их качественную специфику. Иными словами, каждая отдельная функция, будучи парализованной или искаженной, влечет за собой особые проблемы в существовании, развитии и функционировании личности, а специфика психологических проблем, которые испытывает личность, указывает на особенности «расстроенных» или «выпавших» функций. Поэтому, когда исследование касается столь специфической функции профессиональной деятельности, как *опосредование процессов обретения, сохранения и осуществления смысла в жизни*, требуется анализ особой категории психологических проблем. Это проблемы, составляющие сущность смыслового кризиса в развитии личности и спровоцированные отсутствием, потерей или нереализованностью индивидуального смысла жизни. В этой связи кризис представляется крайне информативной зависимой переменной, в отношении с которой смысловые функции профессиональной деятельности должны проступить с максимальной рельефностью. Действительно, как показывают результаты иерархической регрессии, и функция смыслообразования ( $\beta = -0,17$ ,  $t = -2,55$ ,  $p = 0,012$ ), и функция смыслореализации ( $\beta = -0,34$ ,  $t = -4,93$ ,  $p = 0,000$ ) находятся в значимой обратной связи с вероятностью возникновения и остротой переживания смыслового кризиса. Как обретение, так и осуществление смысла в профессии является действенным способом предотвращения или сопротивления экзистенциальному кризису.

В рамках настоящего исследования интересны не только «главные эффекты», отражающие раздельное влияние функций профессиональной деятельности, но и «эффекты интеракции», выявляющие вклад *межфункционального взаимодействия* в детерминацию развития личности как субъекта жизни. Единственным показателем субъектного развития, существенно зависящим от этого взаимодействия, оказался смысловой кризис ( $\beta = -0,15$ ,  $t = -2,17$ ,  $p = 0,031$ ). Это в очередной раз подтверждает, что именно кризис является «лакмусовой» проблемой, которая обнажает смысловые функции профессиональной деятельности. По общему правилу, если интеракция имеет отрицательный регрессионный коэффициент, то связь одного предиктора с зависимой переменной сильнее при высоких значениях другого предиктора, участвующего в интеракции [35]. Следовательно, смыслореализующая функция профессиональной деятельности оказывает более сильное антикризисное воздействие на развитие личности при условии, что работа является смыслом жизни. Точно так же, когда работа является способом осу-

щественности смысла в жизни, смыслообразующая функция профессионального труда более активно защищает личность от наступления и эскалации кризиса. В общем, *в контексте противодействия кризису межфункциональное взаимодействие носит синергический характер: смысложизненные функции профессиональной деятельности оказываются не просто комплементарными (параллельно действующими и не исключают одна другую), но, более того, синергичными (содействующими и усиливающими друг друга).*

Таким образом, проведенное исследование приближает к пониманию сложных взаимосвязей и переплетений «профессионального» и «жизненного». Основываясь на полученных результатах, можно утверждать, что при условии выполнения профессиональной деятельностью функций смыслообразования и смыслореализации, прогресс профессионального развития придает импульс развитию личности в качестве субъекта жизни, а успешность в профессии выступает залогом жизненного успеха.

#### Литература

1. *Абульханова-Славская К. А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. *Ананьев Б. Г.* Возрастная психология взрослых. Л.: Изд-во ЛГУ, 1971.
3. *Анцыферова Л. И.* Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. М., 1991. С. 27–42.
4. *Бодалев А. А.* Вершина в развитии взрослого человека, характеристики и условия достижения. М.: Флинта – Наука, 1998.
5. *Борисова Е. М.* О роли профессиональной деятельности в развитии личности // Психология формирования и развития личности / Под ред. Л. И. Анцыферовой. М.: Наука, 1981. С. 159–177.
6. *Деркач А. А.* Развитие ценностной сферы профессионала. М.: Изд-во РАГС, 2001.
7. *Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
8. *Завалишина Д. Н.* Методологический аспект смысложизненной ценности профессионального труда // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска: материалы VIII–X симпозиумов. В 2 ч. М.: Смысл, 2004. Ч. 1. С. 168–172.
9. *Завалишина Д. Н.* Профессиональная деятельность как смысл жизни // Психолого-педагогические и философские аспекты проблемы смысла жизни: Материалы I–II симпозиумов. М.: ПИ РАО, 1997. С. 72–81.

10. *Завалишина Д. Н.* Субъектно-динамический аспект профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2003. Т. 24. № 6. С. 5–15.
11. *Знаков В. В.* Понимание в мышлении, общении, человеческом бытии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
12. *Карпинский К. В.* Опросник смысложизненного кризиса. Гродно: ГрГУ, 2008.
13. *Карпинский К. В.* Жизнедеятельность как форма активности субъекта жизни // Методология и история психологии. 2010. Т. 5. № 1. С. 184–203.
14. *Карпинский К. В.* Жизнедеятельность личности как проблема комплексного человекознания // Психология в системе комплексного человекознания: история, современное состояние и перспективы развития: Сборник научных статей. В 2 ч. / Под ред. А. Л. Журавлева, В. А. Кольцовой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. Ч. 2. С. 36–42.
15. *Карпинский К. В.* Жизненный смысл профессионала как детерминанта деятельности и становления личности // Социальная психология труда: Теория и практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. Т. 1. С. 161–186.
16. *Карпинский К. В.* Смысл жизни и жизненный смысл профессии // Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки. 2010. № 6 (86). С. 147–155.
17. *Карпинский К. В.* Смысложизненный кризис в развитии личности как субъекта жизни // Субъектный подход в психологии / Под ред. А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, З. И. Рябикиной, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 186–199.
18. *Карпинский К. В.* Стратегия жизни как структурная организация индивидуальной жизнедеятельности // Психология жизненного пути личности: методологические, теоретические, методические и прикладные проблемы / Под ред. Н. А. Логиновой, К. В. Карпинского. Гродно: ИЦ ГрГУ, 2012. С. 248–271.
19. *Карпинский К. В.* Человек как субъект жизни. Гродно: ГрГУ, 2002.
20. *Лазебная Е. О.* Ценностно-мотивационные предпосылки неблагоприятных функциональных состояний субъекта труда // Стресс, выгорание, совладание в современном контексте / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. С. 371–385.
21. *Леонтьев Д. А.* Виктор Франкл в борьбе за смысл. Вступительная статья // Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. С. 5–22.

22. *Леонтьев Д. А.* Тест смысложизненных ориентаций. М.: Смысл, 1992.
23. *Леонтьев Д. А.* Эмпирическая типология смыслов жизни в США и России / Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин // Смысл жизни и акме: 10 лет поиска: материалы VIII–X симпозиумов. В 2 ч. М.: Смысл, 2004. Ч. 1. С. 72–81.
24. *Лэнгле А.* Жизнь, наполненная смыслом. Прикладная логотерапия. М.: Генезис, 2009.
25. *Максимова Т. В.* Смысл жизни и индивидуальный стиль педагогической деятельности // Мир психологии. 2001. № 2. С. 114–118.
26. *Митина Л. М.* Психология труда и профессионального развития учителя. М., Академия, 2004.
27. *Перетяцько Л. Г.* Профессиональное призвание личности (психолого-биографический аспект): Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1991.
28. Смысл жизни, акме и профессиональное становление педагога / Под ред. В. Э. Чудновского. М.: ИГ-СОЦИН, 2008.
29. *Фонарев А. Р.* Профессиональная деятельность как смысл жизни и акме профессионала // Мир психологии. 2001. № 2. С. 104–109.
30. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.
31. *Чудновский В. Э.* Становление личности и проблема смысла жизни: Избранные труды. М.: МПСИ; Воронеж: Модэк, 2006.
32. *Ялом И.* Экзистенциальная психотерапия. М.: Класс, 1998.
33. *Arnold K. A.* Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work // Journal of Occupational Health Psychology. 2007. № 12. P. 193–203.
34. *Ashmos D. P.* Spirituality at work: A conceptualization and measure // Journal of Management Inquiry. 2000. № 9. P. 134–145.
35. *Cohen J.* Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences. Mahwah, NJ: Erlbaum, 2003.
36. *Debats D. L.* Sources of meaning: An investigation of significant commitments in life // Journal of Humanistic Psychology. 1999. V. 39. № 4. P. 28–58.
37. *Diener E.* The Satisfaction with Life Scale // Journal of Personality Assessment. 1985. № 47. P. 1105–1117.
38. *Dik B. J.* Calling and vocation at work // The Counseling Psychologist. 2009. № 37 (3). P. 424–450.
39. *Ebersole P.* Types and depth of written life meaning // The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications / P. T. P. Wong, P. S. Fry (Eds). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1998. P. 179–192.



40. *Elangovan A. R.* Callings and organizational behavior // *Journal of Vocational Behavior*. 2010. № 76 (3). P. 428–440.
41. *Gandal N.* Personal value priorities of economists // *Human Relations*. 2005. № 58 (10). P. 1227–1252.
42. *Hackman J. R.* *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.
43. *Hall D. T.* Psychological success: When the career is a calling / D. T. Hall, D. E. Chandler // *Journal of Organizational Behavior*. 2005. № 26. P. 155–176.
44. *Jahoda M.* Work, employment, and unemployment: values, theories, and approaches in social research // *American Psychologist*. 1981. № 36 (2). P. 184–191.
45. *Kahn W. A.* Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work // *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* / J. E. Dutton, B. R. Ragins (Eds). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007. P. 189–206.
46. *Kanungo R. N.* Measurement of job and work involvement // *Journal of Applied Psychology*. 1982. № 67 (3). P. 341–349.
47. *Locke E. A.* Stress, coping, and the meaning of work // *Meanings of occupational work* / A. P. Brief, W. R. Nord (Eds). Lexington: Lexington Books, 1990. P. 135–170.
48. *May D. R.* The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 11–37.
49. MOW International Research Team. *The meaning of working*. New York: Academic Press, 1987.
50. *Nord W. R.* Studying meanings of work: The case of work values // *Meanings of occupational work* / A. P. Brief, W. R. Nord (Eds). Lexington: Lexington Books, 1990. P. 21–64.
51. *Prager E.* The development of a culturally sensitive measure of sources of life meaning / E. Prager, R. Savaya, L. Bar-Tur // *Exploring existential meaning: Optimizing human development across life span* / G. T. Reker, K. Chamberlain (Eds). Thousands Oaks: Sage, 2000. P. 123–136.
52. *Pratt M. G.* Fostering meaningfulness in working and at work // *Positive organizational scholarship* / K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003. P. 309–327.
53. *Roberson L.* Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation // *Meanings of occupational work* / A. P. Brief, W. R. Nord (Eds). Lexington: Lexington Books, 1990. P. 107–134.

54. *Ros M.* Basic individual values, work values, and the meaning of work // *Applied Psychology: An International Review*. 1999. №48 (1). P. 49–71.
55. *Rosso B. D.* On the meaning of work: A theoretical integration and review // *Research in Organizational Behavior*. 2010. №30. P. 91–127.
56. *Schnell T.* Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity // *Personality and Individual Differences*. 2011. №51. P. 667–673.
57. *Seo M.* The role of affective experience in work motivation // *Academy of Management Review*. 2004. №29. P. 423–439.
58. *Sheldon K. M.* Applying self-determination theory to organizational research // *Research in Personnel and Human Resources Management*. 2003. №22. P. 357–393.
59. *Steger M. F.* Calling in work: Secular or sacred? // *Journal of Career Assessment*. 2010. №18 (1). P. 82–96.
60. *Steger M. F.* If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? // *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 2009. №1. P. 303–320.
61. *Steger M. F.* Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI) // *Journal of Career Assessment*. 2012. №20. P. 322–337.
62. *Steger M. F.* Work as meaning // *Oxford handbook of positive psychology and work* / P. A. Linley, S. Harrington, N. Page (Eds). Oxford, UK: Oxford University Press, 2010. P. 131–142.
63. *Sverko B.* Studies on the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings // *Life roles, values, and careers* / D. E. Super, B. Sverko (Eds). San Francisco: Jossey-Bass, 1995. P. 3–21.
64. *Walsh K.* Creating an individual work identity // *Human Resource Management Review*. 2008. №18. P. 46–61.
65. *Wong P. T. P.* Implicit theories of meaningful life and the development of the personal meaning profile // *The human quest for meaning* / P. T. P. Wong, P. S. Fry (Eds). Mahwah, NJ: Erlbaum, 1998. P. 111–140.
66. *Wrzesniewski A.* Calling // *The encyclopedia of positive psychology* / S. J. Lopez, A. Beauchamp (Eds). Blackwell Publishing, 2009. P. 115–118.
67. *Wrzesniewski A.* Finding positive meaning in work // *Positive organizational scholarship* / K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2003. P. 286–308.
68. *Wrzesniewski A.* Jobs, careers, and callings: People's relations to their work / A. Wrzesniewski, A. C. McCauley, P. Rozin, B. Schwartz // *Journal of Research in Personality*. 1997. №31. P. 21–33.

## **СУБЪЕКТ В ТРИАДЕ «СОЦИУМ– ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ– ЛИЧНОСТЬ»: МЕТАСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД**

*Е. В. Харитонова*

Социально-экономические глобализационные процессы, исходящие в нашей стране и в мире в целом, обусловили выраженный интерес со стороны многих исследователей к феномену востребованности/невостребованности личности. На фоне постулирования безработицы и недоиспользования трудового потенциала личности как основных характеристик современного рынка труда [5, 6, 11, 12 и др.] в исследованиях отмечается характерная для современной России невостребованность наиболее образованной и высококвалифицированной части общества. Ряд ученых подчеркивают, что невостребованные кадры, годами не работающие, теряют свою квалификацию, становятся неспособными к труду и деградируют как личности [5]. Положение дел отягощается еще тем, что в современных социокультурных и экономических условиях востребованность профессионала уже не регулируется обществом, государством и человек может положиться в основном только на себя. Выключение из сферы материального и социокультурного производства значительной части человеческого потенциала сопровождается ростом социального неравенства и маргинализацией целых социальных групп [9]. Таким образом, общество стоит перед необходимостью создания научно обоснованных механизмов эффективной реализации социального и профессионального ресурсов личности молодежи – носителя потенциала будущего, а также людей зрелого и пожилого возраста – обладателей накопленного потенциала прошлого и настоящего. Поэтому актуальность системного анализа социально-профессиональной востребованности личности (СПВЛ) имеет важное не только научное, но и выраженное практическое значение. Своевременное решение задачи активизации личностных ресурсов востребованности будет способствовать не только эффективному использованию трудового потенциала

страны, но и обеспечению социальной, экономической и психологической безопасности личности и общества в целом.

Целью данной статьи было представление концептуальных оснований социально-профессиональной востребованности личности с раскрытием ее структурных и функциональных характеристик, возрастных, гендерных и стилевых особенностей.

Анализ теоретических источников позволил выявить выраженную ширину феноменологической сущности понятия «востребованность» – от востребованности профессии как соотношения емкости спроса и емкости предложения на рынке труда, востребованности специалиста как «степени соответствия совокупности экономических, профессиональных, личностных и социальных характеристик специалиста, сформированных в процессе освоения специализированной образовательной программы, сложившемуся спросу для данной специальности (образовательной программы) на рынке труда» [2], востребованности как вторичной функции организации по формированию и реализации ее социального потенциала [3] до чувства собственной востребованности как показателя состоятельности самотрансценденции, состоящем в осознании человеком того, что ему не придется искать возможность быть полезным другому; когда надо – его позовут [10]. Каждое из определений востребованности основано не только на выделении разных феноменологических признаков и структурных элементов, но и подразумевает разные обуславливающие их факторы, что осложняет понимание сущности самого явления, особенностей его развития и способов диагностики.

С одной стороны, значительное количество работ по данной проблеме свидетельствует о важности исследований востребованности личности. С другой стороны, даже в рамках каждого из существующих подходов отсутствует не только единое концептуальное объяснение факторов, структуры и механизмов формирования востребованности, но и определение самого термина «востребованность личности». Отсутствие единого взгляда на данный феномен препятствует осуществлению как объяснительных, так и прогностических функций существующих моделей востребованности личности. В качестве путей преодоления трудностей в исследовании востребованности личности можно назвать уход от методологических подходов, ограничивающих рассмотрение только профессиональной востребованности как показателя эффективности трудоустройства граждан или использования профессионального ресурса человека, через раскрытие междисциплинарного статуса данного феномена, предполагающего многоуровневый анализ факторов и условий ре-

ализации профессионального потенциала личности в личностно и социально значимой деятельности.

Анализ востребованности специалистов в социологических исследованиях проводится в плоскости «социум–профессия», при этом ряд авторов считают перспективным анализ проблем отдельного человека или группы людей, а не рассмотрение общих вопросов глобализации культуры и общества. Анализ востребованности в большинстве психологических и экономических работ проводится с учетом таких демографических характеристик личности, как пол и возраст, в лучшем случае с привлечением данных об образовательном статусе профессионала, что значительно ограничивает прогностический характер результатов таких исследований, поскольку анализ ведется в системе отношений «личность–профессия». Расширение анализа субъекта профессиональной деятельности и его развития возможно при переходе к анализу в системе отношений «человек–мир» [1, 4, 7 и др.]. Во многих исследованиях подчеркивается важность социальной составляющей при достижении человеком своей востребованности, но при этом анализ данной составляющей сводится лишь к выявлению роли социальных сетей в построении карьеры и поиске работы, что значительно ограничивает роль социума в построении СПВЛ.

В связи с неоднозначностью трактовки термина «востребованность», методологическим фундаментом изучения социально-профессиональной востребованности личности обозначен интегративный подход. Под социально-профессиональной востребованностью личностью мы понимаем метасистему взаимоотношений трех составляющих: социума, личности и профессии. Оценка востребованности личности только со стороны общества является односторонней, так как важно не только какова система отношений между рассматриваемыми составляющими, а формирующаяся метасистема СПВЛ на основе осознания субъектом своей собственной востребованности на уровне личности, профессии, социума. Социально-профессиональная востребованность личности порождается ее способностью к своевременному проявлению активности в личностно и социально значимой деятельности при одновременном учете требований к ней со стороны социума и профессии, а точнее конкретной социально-профессиональной среды, в рамках которой личность осуществляет свою деятельность.

С учетом взаимоотношений трех составляющих основные научные подходы к изучению востребованности можно представить в виде следующей иерархической схемы (рисунок 1).



Рис. 1. Иерархическая схема анализа СПВЛ

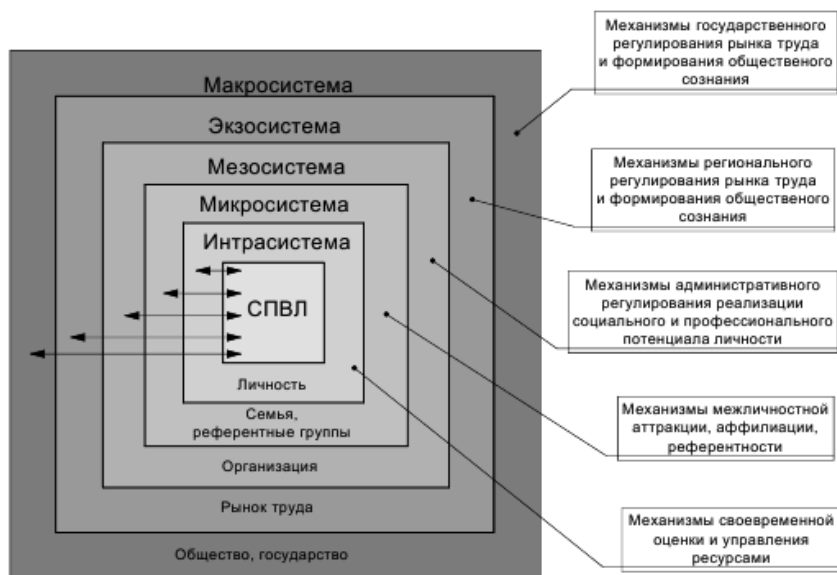


Рис. 2. Детерминационная модель социально-профессиональной востребованности личности (СПВЛ)

Исходя из иерархической схемы анализа, можно предложить детерминационную модель социально-профессиональной востребованности личности, состоящую из пяти уровней влияния на востребованность личности (рисунок 2).

Каждый уровень имеет свои факторы, условия и механизмы формирования и функционирования и представлен в идеальной и реальной формах:

- макросоциальный уровень детерминации востребованности – характеристики макросоциальной ситуации с точки зрения глобальных процессов, происходящих в мировой экономике, препятствующих или способствующих реализации ресурсов человека как субъекта профессиональной деятельности; государственная политика по эффективности использования трудовых ресурсов и регулированию рынка труда, наличие действенных правовых механизмов защиты прав субъекта труда; общество: ценность труда и общественно-полезной деятельности, представление о востребованной личности, востребованной профессии (модели соответствия «общество, государство–профессия») – механизмы государственного регулирования рынка труда и формирования общественного сознания;
- экзосоциальный уровень детерминации востребованности – особенности федеральной и региональной политики по управлению рынком труда и учет востребованности профессий при регулировании работы учреждений профессионального образования (НПО, СПО и ВПО); провозглашаемая и реальная востребованность профессии на рынке труда, представления о труде и профессиях в этнических и региональных сообществах (модели соответствия «рынок труда–личность») – механизмы регионального регулирования рынка труда и формирования общественного сознания;
- мезосоциальный уровень детерминации востребованности – объективные и субъективные возможности трудового поста в реализации профессионального потенциала субъекта труда; представление администрации о профессионале в условиях конкретной организации: профессионал не только должен соответствовать требованиям работодателя по уровню выраженности у него требуемых профессиональных качеств, но принимать организационную культуру, коллектив (модели соответствия «организация–личность») – механизмы административного регулирования реализации социального и профессионального потенциала личности;
- микросоциальный уровень детерминации востребованности – отношение ближайшего социального окружения к личности как субъекту профессиональной деятельности (модели соответствия «семья, референтные группы–личность») – механизмы межличностной аттракции, аффилиации, референтности;

– личностный уровень детерминации востребованности – качественное своеобразие социально, лично и профессионально ориентированных характеристик, обуславливающих уровень притязания и потребности личности в самореализации в деятельности полезной и значимой для себя/других (модели активизации личностных ресурсов востребованности) – механизмы своевременной самооценки и управления личностью своими ресурсами.

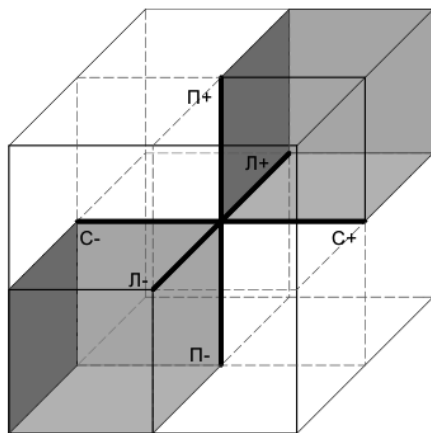
Первые четыре уровня детерминации отражают внешние факторы и лишь личностный уровень – внутренние факторы.

*Метасистемный анализ СПВЛ.* Внешняя – объективная реальность, т. е. система отношений сначала между личностью и социумом, а затем – между личностью, социумом и профессией получает в психике «удвоенное» существование в форме системы субъективных отношений личности к себе как к значимой для себя и других. Субъективная реальность, с одной стороны, представлена как субъективная модель объективных отношений, а с другой стороны, отражает объективную реальность, в которую личность реально включена. Несовпадение этих двух модусов субъективной реальности может служить источником большинства психологических проблем личности, преодоление которых выступает мощным фактором ее развития [8]. Анализ социально-профессиональной востребованности личности следует проводить только при одновременном учете реальных взаимоотношений между личностью, социумом и профессией и их субъективной внутренней картины.

*Структурный анализ СПВЛ.* Общим для всех метасистем является метасистемный принцип их организации – включение в себя пяти основных уровней: метасистемный – метасистема субъективных отношений к себе как к значимому для других; системный – системы отношений «личность–социум», «социум–профессия», «профессия–личность»; субсистемный – микросистемные отношения личности с социальными (семья, референтные группы) и профессиональными группами (администрация, коллеги), внутриличностные отношения; компонентный – функциональные и структурные компоненты; элементный – восприятие отношения других и самоотношение как к значимому для других. В рамках трех выделяемых основных систем отношений можно предложить трехмерную модель востребованности личности (рисунок 3).

Кризис социально-профессиональной востребованности является следствием конфликтных отношений между составляющими «личность», «социум» и «профессия» вследствие влияния как внутренних так и внешних факторов (на рисунке 3 секторы с С–, Л– и П–).





**Рис. 3.** Трехмерная модель социально-профессиональной востребованности личности

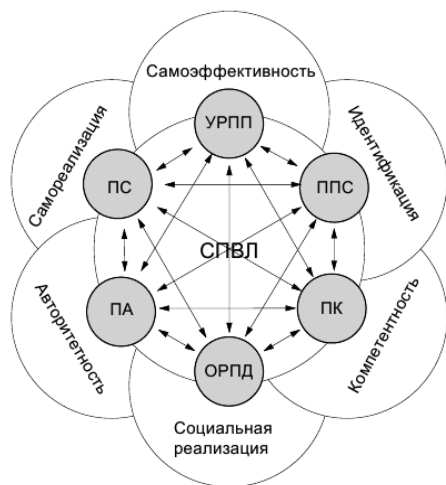
С+ и С-, Л+ и Л-, П+ и П- – выраженность социально, лично и профессионально ориентированных векторов; серым фоном выделены два крайних варианта выраженности характеристик (С-Л-П- и С+Л+П+).

Максимальные конфликтные отношения между составляющими СПВЛ наблюдаются у типа С-Л-П-, в качестве эталонной модели выступает тип С+Л+П+, предполагающем максимальную реализованность человека как профессионала и личности в деятельности значимой и полезной для себя и других.

*Компонентный анализ СПВЛ.* Компоненты СПВЛ можно выделить по «морфологическому» и функциональному принципам. Структурные компоненты: самоэффективный, идентификационный, самореализационный, компетентностный, авторитетностный, социально реализационный (рисунок 4).

Функциональные компоненты: социально, лично и профессионально ориентированные психологические характеристики личности, определяющие ее направленность на самореализацию в определенной сфере.

*Функциональный анализ СПВЛ.* СПВЛ как система со «встроенным» метасистемным уровнем активно использует в качестве механизмов и средств своей функциональной, процессуальной организации структурную и временную системность, обладая при этом средствами саморегулирования. Использование структурной системности происходит при сочетанном изменении социального, личного и профессионального компонентов СПВЛ. В соответствии со структурными компонентами востребованности можно система-



**Рис. 4.** Структурные компоненты социально-профессиональной востребованности личности (СПВЛ)

УРПП – удовлетворенность степенью реализации профессионального потенциала, ПС – профессиональная самореализация, ППС – принадлежность к профессиональному сообществу, ПА – профессиональная авторитетность, ПК – профессиональная компетентность, ОРПД – оценка результатов профессиональной деятельности.

тизировать механизмы ее становления: «Я смог...» (механизмы своевременной оценки и управления ресурсами); «Я принадлежу к...» (механизмы идентификации, присоединения к группе); «Я самореализовался...» (механизмы самореализации в профессиональной деятельности); «Я способен...» (механизмы мобилизации профессиональных знаний, умений и опыта); «Меня уважают...» (механизмы межличностной аттракции и референтности); «Я полезен для других...» (механизмы оценки результатов своей деятельности). В соответствии с выделенными механизмами в качестве барьеров социально-профессиональной востребованности могут выступать выученная беспомощность; маргинализм, отчуждение от профессиональной группы; болезненное переживание невозможности профессиональной самореализации; некомпетентность, отчуждение, нереперентность для других; убежденность в ненужности, бесполезности своего труда.

Благодаря временн ы системности личность способна распределять свой функциональный ресурс «вдоль оси времени» – как предвосхищающая (еще не вступив в отношения, человек может предвосхищать их, моделируя, прогнозируя, оценивая возможные последствия,

характерен в основном для юношеского возраста), так и продлевая уже не существующие в реальном времени отношения в субъективной реальности за счет воспоминаний, характерен в основном для пожилого возраста). Используя оба механизма, личность оказывается в состоянии управлять процессами объективной реальности, причем не только меняя отношения к ним, но и реально изменяя их за счет регуляции своего поведения.

*Генетический анализ СПВЛ (динамика СПВЛ в процессе персонификации и профессиогенеза личности).* Функционирование динамической метасистемы СПВЛ обусловлено осознанием личностью своей востребованности в социуме (социальной значимости, т. е. значимости для другого), зависит от конкретных условий протекания социализации и профессионализации человека и предполагает взаимодействие, взаимообусловленность социума, личности и профессии. Системообразующим фактором метасистемы СПВЛ выступает личность как субъект социально-профессиональных отношений.

На разных этапах жизненного и профессионального пути социум, личность и профессия вступают в разные взаимоотношения, обеспечивая разный вклад со стороны каждой составляющей в становление метасистемы СПВЛ. В зависимости от доминирующего влияния на становление метасистемы СПВЛ отношений между отдельными составляющими можно выделить периоды и этапы формирования и соответствующие им стили социально-профессиональной востребованности личности. Допроефессиональный период СПВЛ длится от рождения до подросткового возраста включительно. Профессияльный период СПВЛ включает в себя юношеский, средний и пожилой возрастные периоды (в случае продолжения профессиональной деятельности после наступления пенсионного возраста) и делится на два этапа – начальный (юношеский и первый период среднего возраста) и основной (второй период среднего и пожилой возраст) этапы профессиогенеза СПВЛ. Постпрофессиональный период СПВЛ присущ людям пожилого возраста, нормативно вышедших на пенсию. В рамках каждого из доминирующих стилей отношений человек вынужден разрешать возникающие противоречия в системах отношений «социум–личность», «профессия–личность», «социум–профессия».

Включение в персонификацию человека в метасистему востребованности третьей составляющей сопровождается дифференциацией стилей взаимоотношений между составляющими и увеличением круга других в стремлении личности к социальной значимости: начиная с младенческого возраста, круг значимых отношений личности растет от системы «ребенок–мама» (ребенок для мамы) до системы

«профессионал–общество» (профессионал для общества). Максимальное возможное количество стилей – восемь (согласно трехмерной модели СПВЛ), наблюдается в профессиональный период СПВЛ.

Существует выраженная возрастная динамика параметров социально-профессиональной востребованности личности, а также усиление с возрастом их дифференциации за счет проявления различных факторов (пола, семейного, профессионального и образовательного статусов).

На основании трехфакторной модели выделены 8 стилей СПВЛ, дифференцированных по уровню сформированности социально, личностно и профессионально ориентированных характеристик, обуславливающих разный уровень выраженности у личности социального интереса, самоотношения и эффективных способов взаимодействия с окружающей ее действительностью: стиль Н3 – незрелая зависимая личность, не доверяющая миру и себе, высоко подвластная средовым воздействиям; стиль Н2 – незрелая депрессивная личность с выраженным комплексом неполноценности; стиль Н1 – созерцатель, не готовый к изменениям, ожидающий поддержки от других; стиль С3 – гедонист; стиль С1 – созерцатель, стремящийся к самореализации; стиль С2 – средневостребованная личность, избегающая неудачи; стиль В2 – максималист, стремящийся к успеху и склонный к риску; стиль В1 – зрелая личность с выраженным социальным интересом, способная своевременно объективировать свою активность в неадаптивной активности.

Выделенные стили СПВЛ 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 в неадаптивной активности), предполагающего максимальную реализацию человека в социальной, личностной и профессиональной сферах и способного эффективно актуализировать как внутриличностные, так и средовые ресурсы.

Имеются различия в стратегиях достижения социально-профессиональной востребованности на первом и втором этапах профессиогенеза СПВЛ: молодежь достигает востребованности за счет стремления к максимальной самореализации в личностно значимой деятельности при сниженном оценивании результатов, не критичности к своим действиям и высоком уровне принятия риска; старшее поколение – за счет серьезного вдумчивого отношения к выполняемой работе, приверженности социальным интересам и социальной уступчивости.

Таким образом, полный анализ субъекта профессиональной деятельности возможен лишь при учете особенностей взаимоотношений составляющих триады «социум–профессия–среда». Одним из основополагающих подходов при анализе субъекта в выделяемой триаде является метасистемный, показывающий удвоенное существование объективно существующих отношений между составляющими СПВЛ в виде субъективной реальности. Достижение субъектом своей социально-профессиональной востребованности возможно лишь при своевременном проявлении им активности в личностно и социально значимой деятельности при одновременном учете требований к нему со стороны социума и профессии, а точнее конкретной социально-профессиональной среды, в рамках которой он осуществляет свою деятельность.

### Литература

1. Бодров В. А., Дикая Л. Г., Журавлев А. Л. Основные направления и результаты инженерно-психологических исследований в Институте психологии РАН // 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.
2. Бурлюкина Е. В. Маркетинговое управление востребованностью специалистов в системе высшего профессионального образования: Дис. ... канд. экон. наук. Пенза, 2006.
3. Воронкова Н. В. Социальный потенциал организации (социологический анализ): Автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2007.
4. Дикая Л. Г. Социальное и природное в детерминации психического состояния в профессиональной деятельности субъекта // 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. 611–620.
5. Дрегало А. А., Ульяновский В. И. Социальное пространство и потенциал региона. URL: [http://www.pomorsu.ru/\\_doc/mba/nr/4ch.pdf](http://www.pomorsu.ru/_doc/mba/nr/4ch.pdf).
6. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Некоторые тенденции развития современной социальной психологии труда // Социальная психология труда: теория и практика / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. Т. 2. С. 13–35.
7. Завалишина Д. Н. Модели профессионального развития человека // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельност-

ный подход / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 55–78.

8. *Карнов А. В.* Метасистемная организация уровневых систем психики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
9. *Кривошеев В. Т.* Управление занятостью трудовых ресурсов в системе социального партнерства (теоретико-социологический анализ): Дис. ... докт. социол. наук. Саратов, 2004.
10. *Петровский В. А.* Человек над ситуацией. М.: Смысл, 2010.
11. *Соболева И. В.* Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М.: Наука, 2007.
12. *Царева Е. В.* Трансформация структуры занятости в России: Дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2003.

# НАПРАВЛЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА: НОРМАТИВНЫЙ ПОДХОД

А. А. Обознов

Нормативность, или соответствие определенным нормам<sup>1</sup>, исходно присуща профессиональной деятельности. Ожидаемые результаты, средства и способы профессиональной деятельности, правила взаимодействия и поведения персонала в организации выступают в качестве норм, обязательных для включенного в эту деятельность человека. Нормативность результатов, средств и других перечисленных компонентов профессиональной деятельности достаточно очевидна и не требует специального обоснования.

Менее очевидно, что профессиональная деятельность содержит указания на мотивы, которыми должен руководствоваться человек. Они связаны не с его личными устремлениями, а с предназначением и содержанием деятельности. Данные мотивы задаются человеку точно так же, как результаты, средства и способы деятельности, а значит, могут рассматриваться как *нормативные*. С помощью термина «нормативные» подчеркивается, что в профессиональной деятельности человек, при всем многообразии своих личных устремлений, должен руководствоваться этими мотивами как доминирующими. Поскольку предназначение и содержание профессиональной деятельности определяются обществом, постольку нормативные мотивы являются общественно одобряемыми и социально желательными.

Нормативный подход направлен на обоснование и создание представлений о том, какими *должны быть* состав, содержание и организация доминирующих мотивов, определяющих направленность личности профессионала.

Цель данного исследования состоит в теоретико-эмпирическом обосновании нормативного подхода к изучению направленности личности профессионала.

1 Норма (от лат. norma) – руководящее начало, правило, образец.

## Нормативные мотивы профессиональной деятельности

Нормативный подход к изучению направленности личности профессионала в теоретическом плане основывается на принятом в отечественной психологии положении о решающем значении общественных отношений и условий для развития личности человека, его мотивационной сферы. Так, согласно С. Л. Рубинштейну, мотивы человека определяются теми задачами, которые перед ним ставит общество, во всяком случае не в меньшей мере, чем эти задачи – мотивами человека [10].

Наиболее четко тезис о том, что общественные отношения и условия несут в себе мотивы деятельности, был сформулирован А. Н. Леонтьевым. Он отмечал, что первопричины деятельности человека связаны с его жизнью в обществе, его включенностью в общественные отношения. Поэтому мотивацию человека нельзя понять, рассматривая индивидуальные потребности человека как первичные и основные и упуская из виду, «что в обществе человек находит не просто внешние условия, к которым он должен приноравливать свою деятельность... что сами эти общественные условия несут в себе *мотивы* и цели его деятельности, ее средства и способы; словом, что общество производит деятельность образующих его индивидов» [10, с. 83; курсив мой. – А. О.].

Данный тезис справедлив, прежде всего, по отношению к профессиональной деятельности. Как отмечалось выше, всякая профессиональная деятельность содержит указания на нормативные мотивы, которые должны стать доминирующими для включенного в нее человека.

Рассмотрим некоторые из нормативных мотивов. Один из них – мотив общественной значимости и востребованности результатов профессиональной деятельности. Любой ее вид нацелен, в конечном счете, на получение результатов, которые предназначены для использования другими людьми и востребованы ими. С этим мотивом содержательно связан другой нормативный мотив – это мотив обязательности получения именно тех результатов, которые заданы профессиональными задачами, с помощью нормативных средств деятельности и нормативным способом. Получение результатов, не соответствующих заданным, и/или применение ненормативных средств и способов деятельности означает срыв профессиональной деятельности или отказ от нее.

Еще один нормативный мотив – это мотив материального вознаграждения за результаты деятельности. Получаемое вознаграждение должно обеспечивать необходимые финансовые предпосылки благополучия и развития человека.



По мере эволюции общества, представления о предназначении профессиональной деятельности расширяются. Это значит, что расширяется и круг нормативных мотивов, которые человек находит в профессиональной деятельности.

Так, в настоящее время все большее распространение получает представление о том, что предназначение профессиональной деятельности не сводится к обязательному производству общественно полезных результатов и вознаграждению за них. Профессия рассматривается еще и как основная сфера личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения человека [2]. В зарубежных исследованиях по позитивной психологии все более настойчиво утверждается тезис о том, что сам процесс профессиональной деятельности должен приносить ее участникам положительные переживания, вызывать у них состояния увлеченности работой [11]. Таким образом, развитие личности профессионала и обеспечение увлеченности работой начинают рассматриваться не только как исходящий от профессионала запрос, но и как задаваемое обществом *предназначение профессии*.

Иными словами, в профессию «закладываются» в качестве нормативных мотивы личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения, а также мотивы получения положительных переживаний в процессе деятельности. Соответственно, цели, содержание, организационная структура и условия профессиональной деятельности должны быть преобразованы так, чтобы предоставить человеку возможности для личностного роста и положительных переживаний в процессе деятельности.

Можно выделить универсальные, т. е. присущие всем видам профессиональной деятельности во всех обществах и эпохах, и вновь возникающие, т. е. вводимые на определенных этапах развития в некоторых обществах, нормативные мотивы. К универсальным относятся мотивы общественной значимости и востребованности результатов профессиональной деятельности, мотив обязательности получения требуемых результатов деятельности и мотив материального вознаграждения. Ко вновь вводимым относятся мотивы личностного развития, самореализации, самосовершенствования и самоутверждения, а также мотивы получения положительных переживаний в процессе деятельности.

### **Представление о нормативной направленности личности профессионала**

Выделение нормативных мотивов позволяет перейти к обоснованию представления о *нормативной направленности личности* про-

фессионала. В этом представлении показывается, как *должны быть* организованы нормативные мотивы профессионала, чтобы он мог сохранять устремленность своих мыслей, чувств, психологических отношений и поступков к выполнению деятельности в соответствии с ее общественным предназначением<sup>1</sup>.

По своему содержанию нормативные мотивы подразделяются на две группы. В одну группу входят мотивы, выражающие общественное предназначение *результатов* профессиональной деятельности, – мотивы их значимости, востребованности и обязательности, в другую группу – мотивы вознаграждения, *саморазвития личности* в профессии, получения положительных переживаний от профессии.

Возникает вопрос, в каком соподчинении должны быть эти группы нормативных мотивов. В случае приоритетности мотивов саморазвития личности у профессионала может формироваться отношение к профессии как средству достижения собственных целей в ущерб гарантированному достижению ожидаемых, общественно ценных результатов. Негативные последствия такого отношения особенно очевидны в социономических профессиях, в которых «объектами» деятельности являются люди – пациенты, ученики, клиенты и т. п.

Гармонизация двух групп нормативных мотивов достигается в случае приоритетности мотивов общественного предназначения результатов профессиональной деятельности. Эти мотивы задают границы, включая этические и морально-нравственные, в пределах которых допускается реализация устремлений, порождаемых мотивами саморазвития личности профессионала. Например, применение изобретенных профессионалом усовершенствований возможно лишь в рамках установленных требований безопасности; внедрение инициативно разработанных педагогом приемов обучения может происходить только при соблюдении допустимых физических и психических нагрузок обучаемых и т. п. Менее приоритетными следует считать мотивы вознаграждения, мотивы личностного развития, самореализации, самоусовершенствования и самоутвержде-

---

1 В отечественной психологии направленность личности рассматривается в качестве ее ведущей характеристики и раскрывается как устойчивая устремленность мыслей, чувств, желаний, фантазий, психологических отношений и поступков, которая является следствием доминирования ведущих мотивов [3]. То, как именно участвует личность в социальных процессах – содействует, противодействует или уклоняется от них, – зависит от ее направленности, формирующейся в процессе развития личности [6].

ния в профессии, а также мотивы получения положительных, радостных переживаний от профессии.

Сформулированное представление раскрывает общий принцип организации мотивов, определяющих нормативную направленность личности профессионала. Такая организация может приобретать особенности, порождаемые спецификой содержания и целей разных типов профессиональной деятельности. Рассмотрим представление о нормативной направленности личности у представителей социономических профессий.

В итоге многолетних психологических исследований профессиональной деятельности учителей средних школ Л. М. Митина сформулировала следующее представление об иерархической структуре социально желательной педагогической направленности:

- направленность на ребенка (и других людей), связанная с заботой, интересом, любовью, содействием развитию его личности и максимальной самоактуализацией индивидуальности;
- направленность на себя, обусловленная потребностью в самосовершенствовании и самореализации в сфере педагогического труда;
- направленность на предметную сторону профессии учителя, т. е. на содержание учебного предмета [7].

В этом представлении доминирующими являются нормативные мотивы, выражающие понимание современного общества о главном предназначении профессии школьного учителя – содействовать развитию личности и индивидуальности учеников, заботиться о них, интересоваться их жизнью. Причем традиционное предназначение профессиональной деятельности учителя – обеспечить овладение учениками содержания учебных предметов – оказалось менее приоритетным, по сравнению не только с развитием личности учеников, но и с самосовершенствованием и самореализацией учителей в профессии. По-видимому, такое представление о нормативной (социально желательной) педагогической направленности школьного учителя объясняется тем, что содействовать развитию личности и индивидуальности учеников учитель сможет лишь в том случае, если сам стремится к самосовершенствованию и самореализации в профессии. Подчиненность мотивов саморазвития личности учителя мотивам развития личности и индивидуальности учеников означает, что стремления учителей к самосовершенствованию и самореализации в профессии должны реализовываться опосредствованно, через развитие личности и индивидуальности учеников.

Можно считать, что зафиксированный в представлении о нормативной педагогической направленности учителей приоритет мотивов заботы и интереса к жизни учеников должен быть отнесен ко всем представителям «помогающих» профессий – медицинским и социальным работникам, воспитателям, практическим психологам и т. п. Пользователи их услуг – пациенты, люди с ограниченными возможностями, воспитанники, клиенты – ожидают от представителей «помогающих» профессий искренних проявлений заботы и заинтересованного отношения к своим проблемам. Например, пациенты придают подобным проявлениям со стороны врачей не меньшую важность, чем их профессиональной квалификации [9].

К сожалению, вопрос о специфике представлений о нормативной направленности личности представителей разных профессий разработан явно недостаточно. Между тем такое представление служит необходимым ориентиром для решения широкого круга задач по психологическому обеспечению профессиональной деятельности – отбора, обучения и переподготовки, развития персонала.

### **Формирование и поддержание нормативной направленности личности в процессе профессиональной деятельности**

Задача формирования у человека рассматриваемой нормативной направленности может быть осуществлена только в самой профессиональной деятельности, ибо нормативная направленность (как и вообще направленность личности, включая нежелательную) и формируется, и проявляется в деятельности. В этой связи, уместно привести тезис, сформулированный В. Г. Асеевым: «Чтобы сделать труд не внешней для человека необходимостью, а внутренней потребностью, надо изменить и человека, и сам труд» [1, с.143].

Чтобы профессионал смог проявить нормативную направленность своей личности, должно быть достигнуто соответствие такой направленности с профессиональной средой – содержанием деятельности, процедурами ее выполнения, условиями на рабочем месте, взаимоотношениями с сотрудниками, системой мотивирования, стилем руководства и т. д. Организация профессиональной среды должна быть такой, чтобы поддерживать нормативную направленность личности профессионала, способствовать осознанию профессионалом общественной значимости и востребованности результатов своей работы, личной ответственности за их достижение, создавать условия для развития личности в профессии. Рассматриваемое соответствие особенно важно в условиях разделения труда в современных больших организациях. Сотруднику, выполняюще-

му конкретное задание, зачастую трудно оценить связь результата своей работы с общественно значимыми и востребованными итоговыми результатами работы организации в целом.

Достижение рассматриваемого соответствия предполагает желательные изменения профессиональной среды одновременно на уровне организации в целом, уровне рабочей группы (бригады, отдела, подразделения) и уровне индивидуального трудового задания. Вопрос заключается в разработке концепций проектного типа по обоснованию профессиональной среды, соответствующей представлению о нормативной направленности личности профессионала.

Применительно к уровню индивидуального трудового задания известным примером может служить концепция «ядерных» характеристик трудового задания, разработанная американскими психологами Дж. Р. Хэкманом и Г. Р. Олдхэмом [12]. Они исходили из представления (которое может быть названо нормативным), что работники в своем большинстве трудолюбивы и изобретательны, не боятся ответственности за результаты своего труда, относятся к работе как к источнику самореализации, внутренней удовлетворенности и позитивных переживаний. Мотивационная сфера таких работников отличается доминированием мотивов достижения, ответственности и саморазвития, признания профессиональных достижений окружающими. Этим работникам присущ интерес к содержанию труда, увлеченность трудовым процессом.

Для того чтобы поддерживать желательные проявления личности работников, их трудовые задания должны включать следующие характеристики, названные авторами «ядерными»:

- *разнообразие профессиональных умений* – показатель задания, характеризующий возможности применения и раскрытия сотрудником своих способностей, профессиональных знаний, умений и навыков в процессе выполнения трудового задания. Задания должны носить нестандартный характер и не сводиться к выполнению одних и тех же операций. Создаются предпосылки для формирования и поддержания интереса работников к выполняемому трудовому заданию и получению положительных переживаний от работы;
- *значимость задания* – показатель общественной важности результатов трудового задания для жизни и работы других людей и общества в целом. Создаются условия для актуализации у работников осознания социальной значимости и востребованности результатов выполнения трудового задания;
- *завершенность задания* – показатель целостности задания, т. е. возможности его осуществления работником от начала

до завершения с ясно воспринимаемым результатом выполнения. По возможности, работники должны создавать не отдельные детали, а законченные агрегаты или узлы. У них формируется понимание связи результатов своего труда с конечным продуктом организации в целом;

- *автономия* – показатель степени свободы и независимости при выборе работником режима работы и способов выполнения трудового задания. Выполнение задания должно избавлять работника от излишнего контроля со стороны менеджмента. На работника возлагается ответственность за результаты своего труда, повышается его авторитет;
- *обратная связь от работы* – возможность оперативного получения работником понятной информации о качестве выполнении трудового задания. Работник получает возможность самостоятельно, без внешнего контроля оценивать текущие результаты своего труда.

В своей совокупности перечисленные характеристики образуют мотивационный потенциал трудовой деятельности. Предполагалось, что при выполнении трудовых заданий с высокими значениями мотивационного потенциала у работников должны возникать психические состояния, которые, в свою очередь, обуславливали актуализацию и поддержание мотивов достижения требуемых результатов, ответственности, саморазвития, признания профессиональных достижений, а также интереса работников к выполняемому трудовому заданию. При этом должны возрастать показатели удовлетворенности трудом.

Результаты последующих полевых исследований подтвердили жизнеспособность рассматриваемой концепции. За счет придания «ядерным» характеристикам трудового задания большей выраженности – например, большей сложности и завершенности, возложения на работников большей ответственности – можно усилить у них стремление трудиться более интенсивно, поднять удовлетворенность трудом, снизить текучесть кадров.

## **Заключение**

Положение о том, что направленность личности и формируется, и проявляется в деятельности, вовсе не означает, что формирование нормативной направленности может быть достигнуто за счет «подстройки» профессиональной среды под представление о такой направленности. Иначе говоря, формирование нормативной направленности не строится по схеме «стимул–реакция», где стимулами

являются, например, введенные в индивидуальное трудовое задание «ядерные» характеристики. Показано, что объективно одинаковые значения «ядерных» характеристик оценивались сотрудниками по-разному, через «фильтр» их когнитивных оценок. Высокие оценки «ядерных» характеристик своей трудовой деятельности отмечались у сотрудников с творческой направленностью, смелостью в социальных контактах, доминантностью, стремлением к новизне, высоким волевым самоконтролем, подлинностью, высокой эмоциональной чувствительностью. У этих сотрудников выявлены высокие показатели удовлетворенности трудом и высокое качество выполнения трудового задания [4].

На ограниченные возможности внешнего влияния на психику человека указывал еще Г. Мюнстерберг: «Сочеловек является для нас не только психическим объектом, в качестве которого он всецело принадлежит цепи причинных связей, но помимо этого он может интересовать нас как субъект, как „я“. В качестве объекта он есть содержание сознания, в качестве субъекта – это занимающий то или иное положение волящий дух. В качестве объекта он требует описывания и объяснения, в качестве субъекта он нуждается только в понимании, сопереживании, оценке. При таком подходе к ближнему – к ученику, к преступнику, к другу и врачу – нет ничего, что явилось бы причиной и следствием, потому что все здесь относится к системе намерений, стремлений и целей, которые нужно уловить в переживании и принять или отвергнуть» [8, с. 47].

Поскольку мы рассматриваем профессионала как субъекта деятельности, а не в качестве средства решения задач общества, то формирование нормативной направленности личности возможно лишь в той мере, в какой это сочтет необходимым профессионал.

### Литература

1. *Асеев В. Г.* Проблема мотивации и личность // Теоретические проблемы психологии личности. М.: Наука, 1974. С. 122–144.
2. *Бодров В. А.* Методологические и теоретические вопросы изучения проблемы профессиональной пригодности субъекта труда // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 10–27.
3. *Божович Л. И.* Личность и ее формирование в детском возрасте. М., 1968.
4. *Бондаренко И. Н.* Личностные детерминанты процессуальной мотивации трудовой деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.

5. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.
6. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
7. *Митина Л. М.* Психология труда и профессионального развития учителя. М.: ИЦ «Академия», 2004.
8. *Мюнстерберг Г.* Основы психотехники. СПб.: ИД «ПЭТ»–Алетейн, 1996. Т. 1.
9. *Обознов А. А., Доценко О. Н.* Эмоциональная направленность как детерминанта выгорания врачей // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 384–396.
10. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. СПб.: Питер, 1998.
11. *Селигман М. Э. П.* Новая позитивная психология: Научный взгляд на смысл жизни. М.: София, 2006.
12. *Hackman R. J., Oldham G. R.* Work Redesign. N. Y., 1980.



# НРАВСТВЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

*А. Н. Бражникова*

**Г**лобальные преобразования в политической, экономической и социальной сферах жизни российского общества, сопровождающиеся социально-экономическими, политическими кризисами, ростом теневого сектора, привели к «атрофии» нравственной сущности человека, ее деформации. Нравственный кризис современного общества не может не вызвать беспокойства.

Современная социальная действительность требует огромной работы государства, общества и каждого человека по восстановлению социально-правовой справедливости, повышению благополучия российского общества, его нравственной реабилитации. В этой связи существует высокая потребность общества в профессионалах, не только как высококвалифицированных специалистах, обладающих ключевыми квалификациями, но и высоконравственными характеристиками. Ибо, профессионал – это, прежде всего, субъект социальной среды, деятельность которого является основой благосостояния общества, его существования и развития.

Понимание высокой значимости нравственных факторов для жизни и деятельности человека заложены в работах Л. С. Выготского, М. Вебера, И. А. Ильина, А. Н. Леонтьева, Л. С. Рубинштейна, Э. Фромма и др. Современными психологами (Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко, В. М. Пряжников, Н. С. Пряжникова, Е. Ю. Пустовалов, Н. А. Коваль, А. Ю. Трубецкой, А. В. Юрвичи др.) также доказывается, что нравственные факторы нельзя рассматривать как рядоположенные экономическим, политическим и т. д. Многие экономико-психологические феномены (мотивы, притязания, принципы, стратегии, и т. д.) имеют нравственную природу, поскольку определяются базовыми отношениями субъекта к окружающему миру, людям, самому себе [13, с. 3].

Нравственность как психологический феномен, представляет собой не что иное, как преломление норм и принципов морали через себя, через свои психологические особенности и своеобразие жизненного пути, внутреннее принятие их как своих собственных, в результате чего личность начинает действовать и поступать по мотиву «не могу иначе». Другими словами, психологический аспект нравственности состоит в выполнении личностью тех или иных моральных норм на основе внутренней потребности и способности следовать им в каждый данный момент своей жизни и деятельности. И здесь мы говорим о нравственности как особом проявлении индивидуальной психики, в пространстве социальных отношений.

Целью статьи является постановка проблемы и возможность исследования нравственности профессионала.

Специфичность нравственности как явления объективной и субъективной реальности часто порождает противоречие в толковании данного понятия. Под нравственностью понимают:

- общую тенденцию вести себя, таким образом, который соответствует моральному кодексу общества (Артур Ребер);
- естественное, природное состояние нравов человека (С.Л. Рубинштейн);
- совесть конкретного человека, основанная на принятии (или непринятии) существующих норм жизни, позволяющая человеку сохранить свое достоинство (Н. С. Пряжников);
- целостную систему воззрений на должную социальную жизнь, выражающую то или иное понимание сущности человека и его бытия (А. Б. Купрейченко) и т. д.

Безусловно, своеобразие и сложность феномена «нравственности» не могут дать бесспорного и единого представления о данном понятии.

Под *нравственностью* мы будем понимать качественную характеристику человеческой психики, основанную на индивидуальной совести, выступающую в качестве стержневого образования личности и являющуюся высшим уровнем психологической организации жизни и деятельности человека.

Взгляд на нравственность как на качественную характеристику человеческой души обосновал Аристотель в книге «Никомахова этика» [2].

Как социально-психологический феномен, оказывающий существенное влияние на сознание, чувства, жизнь, деятельность, систему отношений, поведение человека, нравственность определяет его личностное и профессиональное развитие, формируя лич-

ность профессионала как человека и как субъекта профессиональной деятельности.

В отечественной и зарубежной психологии достаточно подробно исследованы различные аспекты личности профессионала (Ш. Бюллер, Ф. Паркинсон, Э. Шпрангер, В. А. Бодров, Е. А. Климов, А. К. Маркова, В. А. Пономаренко, В. Д. Шадриков и др.). Вместе с тем следует признать, что как в отечественной, так и зарубежной психологии нравственность, к сожалению, не выступает в качестве центральной образующей личности профессионала, а нравственность профессионала пока еще не является употребляемым понятием. Однако для большинства профессий моральные требования имеют особый смысл, и профессионализм их представителей должен быть связан с высоким нравственным уровнем специалиста.

Повышенное внимание к нравственной стороне выполняемых функций необходимо, прежде всего, во врачебной, психологической, педагогической, юридической деятельности, т. е. в тех сферах, где от качества труда зависят состояние психического и физического здоровья, душевный мир и положение человека в обществе. Профессиональная деятельность профессий, служащих охране интересов человека, налагает особую меру нравственной ответственности на личность профессионала, поскольку от него ожидают не только высококвалифицированного исполнения своих обязанностей, но и понимания, помощи, сочувствия, т. е. человеческого отношения, и в структуре личности профессионала социэкономических профессий ключевой компонент должна составлять нравственность. В свою очередь, и для других профессий основополагающими также должны выступать нравственные характеристики личности, поскольку именно нравственность является условием полноты человеческой жизни, познания и преобразования себя, самосовершенствования, плодотворности и успешности профессиональной деятельности, устойчивости и ответственности за свою жизнь и благосостояние общества.

Таким образом, личность современного профессионала следует рассматривать в единстве с ее нравственными характеристиками. Выступая как сущность человека, как его качественная характеристика, нравственность профессионала является ключевым компонентом профессионализма целью и результатом становления его личности.

В профессиоведческой литературе, доказано, что личность профессионала развивается и совершенствуется на протяжении жизненного пути на основе индивидуальных качеств человека, вступившего в процесс 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 общности социальные профессиональные установки, складываются и определенные профессиональные и нравственные идеалы, которые касаются не только качеств личности, к которым стремится человек, но и представлений о стиле деятельности и жизни профессионала, о качественных и количественных характеристиках деятельности, о содержании профессиональной карьеры. В этом смысле, нравственные и профессиональные идеалы являются активными регуляторами процесса профессионализации в целом.

В целомном процессе профессионализации многие отечественные психологи (В. А. Бодров, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, Ю. П. Поваренков, А. К. Маркова, Э. Ф. Зеер и др.) выделяют основные стадии профессионального становления как раскрытие закономерностей перехода от низшего уровня развития к высшему. Традиционно выделяют такие стадии профессионального становления, как стадия аморфной оптации, период оптации, стадия профессиональной подготовки, стадия профессиональной адаптации, стадия первичной профессионализации, стадия второго уровня профессионализации, стадия – профессионального мастерства [10, с. 93–95]. Переход от одной стадии профессионального становления к другой означает смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение либо присвоение новой социальной роли, профессионального поведения и, конечно перестройку личности [там же, с. 96]. Сенситивным периодом в развитии личности профессионала, по мнению вышеназванных авторов, является стадия профессиональной подготовки.

В ходе профессионального обучения как особой формы социального регулирования и сопровождения профессионализации личности происходит качественный скачок в развитии человека – он становится профессионалом, у него формируется системное качество «готовность к профессиональной деятельности» [18]. За время обучения в учебном заведении *при наличии благоприятных условий* у студентов (учащихся) происходит развитие всех уровней психики. Они определяют направленность ума человека, т. е. формируют склад мышления, который характеризует профессиональную направленность личности. В этот период наиболее активно развиваются нравственные качества и чувства человека, формируется система ценностных ориентаций и т. д. Поэтому исследование

нравственных характеристик личности профессионала на стадии профессиональной подготовки не вызывает сомнения.

Нравственность человека обладает сложным, многогранным содержанием. Мы отдаем себе отчет в том, что нравственность личности, в частности профессионала, в полном объеме исследовать невозможно. Не претендуя на «истину в последней инстанции», мы предлагаем обоснование как один из вариантов модели социально-психологического исследования нравственности [5].

Основанная на принципе системности и целостности личности как «ансамбля» отношений (В. М. Мясищев), авторская модель социально-психологического исследования нравственности представляет собой систему нравственно-психологических отношений личности, состоящую из основных структурных компонентов: отношение к себе, другим людям, обществу, религии, а также нравственных ценности как стержневых, интегрирующих все составляющие компонентов. В данной статье мы остановимся на исследовании ценностного компонента системы нравственно-психологических отношений личности.

В работах отечественных психологов Б. Г. Ананьева, А. Ф. Лазурского, К. К. Платонова, В. А. Ядова и др. указывается на то, что система ценностных ориентаций составляет внутренний механизм, влияющий на отношение человека к окружающему миру и его деятельности. Ценности – это некоторое единое синтетическое образование, в котором как бы сплавлено собственное-личностное и внешнее объективное [17]. В свою очередь, А. Бодалев подчеркивал, что отношения в целом являются своеобразной психологической проекцией ценностно-потребностной сферы человека и различия в отношениях обнаруживаются в том, насколько их содержание и форма выражения соответствуют общечеловеческим ценностям, какие из, отношений оказываются доминирующими [3, с. 162].

Нравственные ценности, отражающие содержание морали общества, получая в личности свое индивидуальное бытие, формируют у нее позицию носителя этих ценностей, которые являются некой духовной характеристикой самосознания человека на всех этапах онтогенеза. Нравственные ценности выражают человеческое измерение как самого человека, так и общественных отношений, их качество. Приобщение к нравственным ценностям, мера их освоения и интериоризация есть важнейшие критерии и показатели нравственности человека [14].

На зависимость нравственной ориентации личности от той или иной системы ценностей (идеалов норм и т. д.) указывали такие авторы, как Л. М. Архангельский, О. Г. Дробницкий, Р. С. Петро-

павловский, Н. И. Крутов, Ф. Н. Щербак, А. Л. Журавлев, Н. А. Журавлева, Н. А. Коваль, А. С. Чернышов, А. А. Хвостов и др. В этой связи представление нравственных ценностей как стержневых, интегрирующих все составляющие компонентов системы нравственно-психологических отношений личности, вполне оправдано.

В отечественной психологии существует значительное количество методик, направленных на измерение ценностных ориентаций личности, которые имеют значительные различия в измеряемых параметрах в зависимости от области применения, возраста, социальной категории испытуемых и т. д. Из зарубежных методик наиболее популярным является адаптированный вариант теста Рокича, модифицированный авторами в зависимости от целей и задач исследования (А. А. Семеновым, В. В. Ядовым, И. Г. Сениным и др.).

Нами был использован опросник ценностей, разработанный Шаломом Шварцем. В качестве исходного пункта им также была взята методика Рокича, но затем концептуально усовершенствована, существенно модифицирована и расширена.

Опросник Шварца по изучению ценностей личности впервые в систематизированном виде был опубликован в 1992 г. С тех пор методика многократно и широко используется в исследованиях во многих странах мира. Работа по адаптации опросника на русскоязычной выборке проводилась в течение 2000–2002 гг. Н. В. Карандашевым и С. В. Реттгесом [12].

Опросник Шварца, направленный на изучение ценностей личности, представляет собой теоретически обоснованную методику, охватывающую более широкий спектр ценностей, среди которых, на наш взгляд, можно выделить и нравственные ценности.

Ш. Шварц исходил из того, что наиболее существенный содержательный аспект, лежащий в основе различий между ценностями, – это тип мотивационных целей, которые они выражают. Поэтому он сгруппировал отдельные ценности в типы ценностей в соответствии с общностью их целей. Ш. Шварц обосновывал это тем, что базовые человеческие ценности, с высокой вероятностью обнаруживаемые во всех культурах, – это те, которые представляют универсальные потребности человеческого существования (биологические потребности, необходимость координации социального взаимодействия и требования функционирования группы), и отобрал ценности, выявленные предшествующими исследователями, а также найденные им самим в религиозных и философских трудах, посвященных ценностям разных культур. Затем сгруппировал их в десять мотивационно отличающихся типов, которые, с его точки зрения, охватывают базовые типы. К ним относятся: власть (Power) – социальный ста-

тус, доминирование над людьми и ресурсами; достижение (Achievement) – личный успех в соответствии с социальными стандартами; гедонизм (Hedonism) – наслаждение или чувственное удовольствие; стимуляция (Stimulation) – волнение и новизна; самостоятельность (Self-Direction) самостоятельность мысли и действия; универсализм (Universalism) понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы; доброта (Benevolence) – сохранение и повышение благополучия близких людей; традиция (Tradition) – уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи; конформность (Conformity) – сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям; безопасность (Security) – безопасность и стабильность общества, отношений и самого себя [23].

Не ставя своей целью *вступать в дискуссию по классификации нравственных ценностей*, ибо, как справедливо заметил М. С. Каган, вряд ли нужно доказывать, что ни одна из систем ценностей не является абсолютной даже в одной исторической общности [11, с. 32], среди базовых ценностей, выделенных Шварцем соответственно их *центральной функции*, мы условно называем нравственными следующие типы ценностей: *универсализм, доброта, безопасность, конформность*.

Шварц дает следующие характеристики данным типам ценностей.

*Универсализм (Universalism)*. Мотивационная цель данного типа ценностей – понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы. Мотивационные цели *универсализма* производны от тех потребностей выживания групп и индивидов, которые становятся явно необходимыми при вступлении людей в контакт с кем-либо вне своей среды или при расширении первичной группы.

*Доброта (Benevolence)*. Это более узкий «просоциальный» тип ценностей, по сравнению с *универсализмом*. Лежащая в ее основе доброжелательность сфокусирована на благополучии в повседневном взаимодействии с близкими людьми. 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).

*Безопасность (Security)*. Мотивационная цель этого типа – безопасность для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений. Она производна от базовых инди-

видуальных и групповых потребностей. По мнению Ш. Шварца, существует один обобщенный 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).

*Конформность* (Conformity). 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) [23].

Методика Шварца дает количественное выражение значимости каждого из десяти мотивационных типов ценностей двух уровнях:

- на уровне нормативных идеалов;
- на уровне индивидуальных приоритетов.

Первый уровень более стабилен и отражает представления человека о том, как нужно поступать, определяя тем самым его жизненные принципы поведения. Второй уровень более зависим от внешней среды, например, от группового давления и соотносится с конкретными поступками человека.

В исследовании приняли участие юноши и девушки в возрасте 17–20 лет, а именно: 324 студента вузов, 312 студентов колледжей и 386 учащихся профессионально-технических училищ г. Брянска и области. Общий объем выборки составил 1004 респондента.

Обработка проводилась отдельно для каждого из 10 типов ценностных ориентаций. Использовались компьютерная программа «Excel». При первичной обработке данных по каждой части опросника высчитывался средний балл. Средние показатели позволяют судить о соотношении значимости ценностей в разных группах испытуемых на уровне нормативных идеалов и на уровне индивидуальных приоритетов. В соответствии со средним баллом по каждому типу ценностей устанавливалось их ранговое соотношение. Каждому типу ценностей присваивался ранг от 1 до 10. Первый ранг присваивался типу ценностей, имеющему наиболее высокий средний балл, десятый – имеющему самый низкий средний балл. Ранги от 1 до 3, присвоенные соответствующим ценностям, характеризуют высокую значимость ценности для испытуемых. Ранги от 7 до 10



свидетельствует об их низкой значимости для каждой выборки испытуемых.

Результаты исследования показали, что наиболее значимыми, на уровне нормативных идеалов ценностями по всей выборке, являются такие типы ценностей, как *гедонизм* – 1 ранг, *безопасность* – 2 ранг, *самостоятельность* – 3 ранг, низкую значимость получили *универсализм* – 9 ранг, *традиции* – 10 ранг. На уровне индивидуальных приоритетов высокий уровень значимости по всей выборке имеют следующие типы ценностей: *самостоятельность* – 1 ранг, *достижения* – 2 ранг, *гедонизм* – 3 ранг. Низкие показатели: *конформность* – 8 ранг, *власть* – 9 ранг, *традиции* – 10 ранг.

Выделение в качестве приоритетных у обследуемой выборки испытуемых таких типов ценностей, как *гедонизм* и *самостоятельность*, связано, на наш взгляд, с активно насаждаемыми средствами массовой информации иллюзиями «красивой жизни», материального благополучия и наслаждения, а также особенностями молодежного возраста, а именно стремлением как можно скорее стать самостоятельными и независимыми. В свою очередь, самый низкий уровень значимости по всей выборке испытуемых, как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне индивидуальных приоритетов, занимают *традиции* – 10 ранг. Это свидетельствует о том, что, к сожалению, в нашей стране традиции, утратили свою значимость, в связи с этим мы теряем свою самобытность и уникальность.

Из выделенных нами нравственных ценностей на уровне нормативных идеалов, (т. е. на уровне убеждений) высокую значимость представляет такой тип ценности, как *безопасность*, – 2 ранг, причем у студентов колледжей данный тип ценностей занимает третий ранг по значимости. *Конформность* и *доброта* имеют средний уровень значимости для всей выборки испытуемых – 5 и 6 ранги. Причем для студентов Брянских вузов *конформность* по значимости занимает 6 ранг, а для выборки из учащихся профессиональных училищ – 4 ранг. И наименьшей значимостью на уровне нормативных идеалов по всей выборке обладают такие ценности, как *универсализм*, – 9 ранг (таблица 1).

На уровне индивидуальных приоритетов (т. е. в конкретных поступках) ни одна из выделенных нами нравственных ценностей не имеет высокий уровень значимости по всей обследуемой выборке (таблица 2).

Таким образом, результаты исследования показали, что на уровне *нормативных идеалов* из нравственных ценностей высокую значимость среди испытуемых имеет *безопасность* – 2 ранг. Низкую значимость представляет *универсализм* – 9 ранг. На уровне *инди-*

**Таблица 1**

Показатели значимости нравственных ценностей  
на уровне нормативных идеалов

Ценности	Показатели значимости типов ценностей							
	П. У.		Колл.		Вузы		По всей выборке	
	Ср. зн.	Ранг	Ср. зн.	Ранг	Ср. зн.	Ранг	Ср. зн.	Ранг
Конформность	4,68	4	4,43	5	4,45	6	4,45	5
Доброта	4,52	6	4,29	6	4,33	9	4,33	6
Универсализм	4,04	9	4,24	9	4,16	7	4,16	9
Безопасность	5,36	2	4,83	2	4,83	2	4,83	2

**Таблица 2**

Показатели нравственных ценностей  
на уровне индивидуальных приоритетов

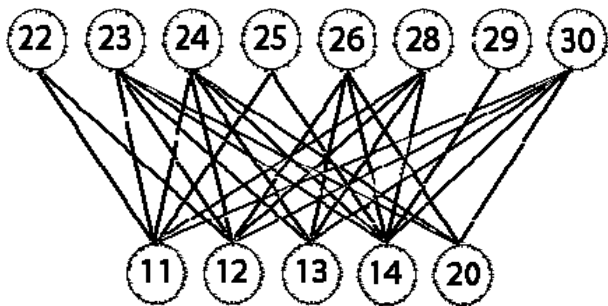
Ценности	Показатели значимости типов ценностей							
	П. У.		Колл.		Вузы		По всей выборке	
	Ср. зн.	Ранг	Ср. зн.	Ранг	Ср. зн.	Ранг	Ср. зн.	Ранг
Конформность	1,87	8	2,21	8	1,63	9	1,99	8
Доброта	2,3	7	2,43	6	2,11	6	2,5	4
Универсализм	2,44	6	2,35	7	2,09	7	2,4	7
Безопасность	2,61	4	2,46	5	2,12	5	2,45	6

видуальных приоритетов ни одна из выделенных нами нравственных ценностей не обладает высокой значимостью по всей обследуемой выборке.

Следует обратить внимание на то, что некоторые типы ценностей варьируют от лидирующих к отвергаемым не только среди учебных заведений, но и в пределах одной учебной группы, независимо от пола. Полагаем, что это является отражением семейного воспитания, индивидуально психологическими особенностями личности, особого (молодежного) этапа развития, а также общей ценностно-нормативной неопределенности современного общества, трансформацией религиозных и культурных традиций нашего народа. Об этом свидетельствуют также представленные ниже корреляционные связи традиций с другими типами ценностей.

Статистически значимая корреляция наблюдается у всех типов ценностей в пределах одной системы на уровне нормативных идеалов (от  $r=0,22$  до  $r=0,70$ ).

Корреляционные связи между выделенными нами нравственными ценностями, в том числе и традициями на уровне нормативных идеалов, с другими типами ценностей на уровне индивидуальных приоритетов представлены на рисунке 1.



**Рис. 1.** Корреляционные связи показателей нравственных ценностей на уровне нормативных идеалов с другими типами ценностей на уровне индивидуальных приоритетов.  $\alpha=5\%$  ( $p<0,05$ )

На рисунке 1 видно, что наибольшее количество связей в этой плеяде наблюдается у такого типа ценностей как универсализм (14). *Универсализм* как ценность на уровне нормативных идеалов положительно коррелирует с такими типами ценностей на уровне индивидуальных приоритетов, как доброта (23), универсализм (24), самостоятельность (25), стимуляция (26), достижения (28), власть (29) и безопасность (30). Следует отметить, что на уровне поведения, в пределах одной системы, универсализм имеет отрицательную связь с властью ( $r=-0,20$ ).

Конформность (11) и традиции (12) имеют по шесть положительных связей. *Конформность* (11) положительно коррелирует с такими типами ценностей, как традиции (22), доброта (23), универсализм (24), самостоятельность (25), достижения (28) и безопасность (30). В пределах одной системы на уровне поведения положительная связь наблюдается с *добротой* ( $r=0,28$ ), универсализмом ( $r=0,25$ ) и традиции со стимуляцией ( $r=-0,22$ ). *Традиции* (12) имеют положительную связь с такими типами ценностей, как доброта (23), универсализм (24), стимуляция (26), достижения (28), безопасность (30). На уровне индивидуальных приоритетов, в пределах одной системы традиции, положительно коррелируют с *универсализмом* ( $r=0,35$ )

и добротой ( $r=0,31$ ). Доброта (13) имеет положительные связи с такими типами ценностей на уровне индивидуальных приоритетов, как доброта (23), универсализм (24), стимуляция (26), достижения (28) и безопасность (30). В конкретных поступках наблюдается связь с показателями стимуляции ( $r=0,37$ ) и самостоятельности ( $r=0,27$ ).

И завершает корреляционную плеяду безопасность (20), имеющая положительную связь с добротой (23), универсализмом (24), стимуляцией (26) и безопасностью (30). В пределах одной системы на уровне поведения безопасность (30), положительно коррелирует со всеми выделенными нами нравственными ценностями: конформностью, добротой, универсализмом, а также традициями. В этой связи можно высказать предположение о том, что реализации нравственных ценностей в конкретных поступках способствуют традиции как выражение этнической идентичности, признание и почитание религиозных обрядов, выработанных в процессе культурно-исторического развития общества.

На основе анализа взаимосвязей можно констатировать, что действия, совершаемые в соответствии с нравственными (безнравственными) ценностями, имеют психологические и социальные последствия, которые могут вступать в конфликт или, наоборот, быть совместимыми с другими типами ценностей. Корреляционный анализ также приводит к выводу, что нравственные ценности, взаимообусловленные с другими типами ценностей, характеризуют ценностные ориентации личности, в частности будущего профессионала.

Анализ результатов исследований ценностных ориентаций современной молодежи Т. В. Андреевой, Н. Л. Москвичевой, Е. М. Доморацкой, Н. А. Коваль, С. В. Мерзляковой, С. А. Месникович, В. И. Пищик, С. С. Суровцевой, Н. А. Журавлевой и др. также свидетельствует о смещении акцентов в ценностных ориентациях от нравственных к прагматическим. Это говорит о необходимости возрастания роли нравственных приоритетов и расширении сферы действия морального фактора в профессиональной подготовке специалиста.

С учетом выше изложенного можно сделать следующие *выводы*.

Нравственность как стержневое образование личности является психологическим фактом, оказывающим существенное влияние на сознание, чувства, жизнь, деятельность, систему отношений, поведение человека, определяет его личностное и профессиональное развитие.

Личность профессионала развивается и совершенствуется на протяжении жизненного пути, в рамках конкретной социально-профессиональной ситуации развития, на основе индивидуаль-

ных качеств человека, вступившего в процесс профессионализации. В процессе профессионализации происходит также нравственное становление личности профессионала. Наиболее перспективной в нравственном становлении личности является стадия профессиональной подготовки.

Потеря нравственных приоритетов и общей ценностно-нормативной неопределенности, переживаемые обществом, сказываются на ценностных ориентациях будущих специалистов, которые складывается в основном стихийно, под влиянием самых различных факторов и приводят к нестабильности, противоречивости и ситуативной изменчивости нравственной сферы личности будущего профессионала.

Безусловно, исследование ценностных ориентаций личности с использованием методики Шварца, не дает полного представления как о нравственных ценностях, так и о нравственности будущего профессионала. Однако данные методики в совокупности с другими психодиагностическими методиками могут сыграть существенную роль в исследовании нравственных характеристик личности, в частности профессионала.

### Литература

1. *Андреева Т. В., Москвичева Н. Л.* Структура ценностных мотивов студенческой молодежи. Психология образования: региональный опыт. М., 2005.
2. *Аристотель.* Никомахова этика. Соч. в 4 т. М., 1984. Т. 4.
3. *Бодаев А. А.* Психология общения. М.: ИПП; Воронеж: Модэк, 1996.
4. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2006.
5. *Бражникова А. Н.* Нравственность в системе нравственно-психологических отношений личности. Брянск: Ладомир, 2012.
6. *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Модэк, 2004.
7. *Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 361.
8. *Журавлев А. Л., Юревич А. В.* Нравственность современного российского общества: психологический анализ. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
9. *Журавлева Н. А.* Динамика ценностных ориентаций молодежи в условиях социально-экономических изменений // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 1. С. 35–44.

10. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования. М.–Воронеж, 2003.
11. Каган М. С. Философская теория ценности. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1997.
12. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности. СПб.: Речь, 2004.
13. Купрейченко А. Б. Нравственно-психологическая детерминация экономического самоопределения личности и группы: Автореф. ... дис. докт. психол. наук. М., 2010.
14. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2004.
15. Мерзлякова С. В. Ценностные ориентации современной молодежи. Психология образования: проблемы и перспективы. М., 2004. С. 154–155.
16. Мясищев В. И. Психология отношений / Под ред. А. А. Бодалева. М.: Изд-во Института практической психологии, 1995.
17. Петропавловский Р. В. Значение и ценность морали для личности // Мораль, сознание и поведение. М.: Наука, 1986.
18. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. М., 2000.
19. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М., 2004.
20. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
21. Юревич А. В. Нравственное состояние современного российского общества // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 3. С. 107–117.
22. Bardi A., Schwartz S. H. Values and behavior: Strength and structure of relations // Personality and Social Psychology Bulletin. 2003. № 29. P. 1207–1220.
23. Schwartz S. H., Bardi A. Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective // Journal of Cross Cultural Psychology. 2001. № 32. P. 268–290.

# **МОРАЛЬ И ПРАВСТВЕННОСТЬ ЧЕЛОВЕКА КАК ОСНОВА ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ОБЩЕСТВА**

*А. В. Махнач*

**О**бращаясь к исследованию жизнеспособности в связи с духовностью человека, мы пытаемся обосновать значимость последней как основы жизнеспособности человека, что, в свою очередь, определяет также и общество как жизнеспособное. В последние десятилетия изучение феноменологии и методологии, например: формирования моральных ценностей общества, разработка новой морали, новых этических представлений, современных состоянию общества и требованиям к изменившемуся месту нравственности в обществе – стало предметом исследований [14]. Уже во многих исследованиях мораль и нравственность связывается с жизнеспособностью человека [15, 18, 34], что, в свою очередь, определяет его профессиональные ценности, профессиональный рост [5, 26, 31, 37]; жизнеспособность профессионала определяет психологический капитал личности, состоящий, наряду с жизнеспособностью, из позитивных психологических ресурсов эффективности профессионала, надеждой, оптимизмом [23].

## **Нравственность общества как социальный аспект его жизнеспособности**

В ряде исследований в общественных науках обращается внимание на тот факт, что безопасность общества, развитие его духовного начала соотносятся с его жизнеспособностью. Так, в концепции духовной безопасности общества [2, 7, 16, 21] тенденции развития общества, ценности и духовная культура связываются со способностью общества сохранять и воспроизводить параметры и уровень жизнеспособности этого общества. Духовная безопасность общества может рассматриваться как состояние жизнеспособности его базовых ценностей, наличие высокого интегративного потенциала по-

ставленных им целей, реального и привлекательного для всех слоев населения. Недооценка реального влияния духовных факторов на жизнедеятельность общества уступила место пониманию необходимости оздоровления духовности для эффективного функционирования институтов общества и власти [2]. Существует современная глобальная тенденция связывать жизнеспособность и различные аспекты национальной безопасности как основные критерия развития общества. В русле этих исследований предложена трактовка жизнеспособности общества как степени реализации потребностей населения в безопасности, образовании, здоровье, самореализации, демографическом и социальном воспроизводстве [21].

Жизнеспособность как основа политической системы государства часто является предметом исследования еще и потому, что ее взаимосвязь с духовностью лежит в основе политологических, культурологических прогнозов их развития. Связывание жизнеспособности с духовностью общества в таком ракурсе может объяснить многое и дать импульс научным исследованиям по ряду принципиальных характеристик развития общества. К ним относятся: взлеты и падения государственных систем, изменения в значимых для социума сферах (образование, здравоохранение, культура, профессиональная сфера), успехи политики, мобилизация для своих целей энергии общества, которые соотносятся с теми или иными потрясениями в обществе (войны, революции и, как следствие, смена ценностей общества). В исследовании содержания жизнеспособности и устойчивости политической и социальной системы (эти два понятия часто используются как синонимы) также уточняются ее ценностные и духовные составляющие. Интересно, что в ряде исследований в политологии принято прогнозы развития тех или иных политических событий соотносить с жизнеспособностью системы. Жизнеспособность в экономических и экологических исследованиях рассматривают как основание устойчивости функционирования локальных экономических или экосистем, от которых зависит стабильность всей экономической системы и биосферы в целом. Особенно важно понимать в этом контексте, что «жизнеспособность социальной системы определяется не столько принципами экономического детерминизма, сколько ростом целевой и прикладной значимости социальности во всех сферах и процессах» [9, с. 3].

Ресурсы жизнеспособности политической системы могут подразделяться по разным основаниям. Г. Биннендийк, директор Центра технологий и политики национальной безопасности в Университете национальной обороны США и известный эксперт в геополитике, назвал семь факторов, которые могут как привести к развитию сис-



темы и, соответственно, могут быть рассмотрены как факторы жизнеспособности, так и способствовать ее падению. К ним он отнес: 1) физическое здоровье и *духовный потенциал лидера* – как наиболее важный признак упадка или жизнеспособности системы; 2) изменения в политике правительств, происходящие вследствие неудачной реформы в армии или военных неудач; 3) экономические проблемы в государстве; 4) социальную напряженность между лидером и обществом, отделяющую лидера от последнего; 5) широко распространенное мнение о насилии со стороны государства; 6) социальные факторы, способствующие дестабилизации (коррупция во власти, изоляция оппозиционеров); 6) политическую коалицию, выдвигающую антиправительственные программы; 7) настроения в армии [25, с. 217–219]. Этим исследованиям уже более двадцати лет, и в них одной из изучаемых стран был СССР, но выводы, сделанные этим известным ученым, актуальны как никогда и сейчас для ряда стран, в том числе и для России. Особо стоит обратить внимание на первый фактор, отражающий суть известной пословицы про рыбу и ее голову.

Жизнеспособность социальной и политической системы, по мнению ряда авторов, определяется наличием развитой духовной культуры с духовной легитимацией ценностей; осознанной обществом парадигмой развития; историческим оптимизмом; высоким уровнем науки, культуры, медицины, производством и воспроизводством материальной культуры, развитием новых производственных отношений, появлением новых профессий, переоформлением содержания, функций и задач традиционных профессиональных отношений, других жизненно важных сфер цивилизованного общества. Все эти ресурсы – материальные, нематериальные, человеческие, существующие и вновь создаваемые – организуются вокруг идеологии как многоуровневой интегративной силы, формирующей политическое мировоззрение (систему ценностей), развитой системы образования; продуманной программы воспитания граждан, жизнеспособных альтернативами развития [3]. Очевидным является взаимная детерминация культуры, образования, идеологии и национальной безопасности взаимодействуют друг друга. Именно поэтому по этим признакам во всех жизнеспособных культурах и обществах витальные, к которым относятся в том числе и профессиональные ценности, нравственные ценности, правила неизбежно влияют друг на друга. В жизни развитого общества уже во многом мораль и нравственность не определяют поступки члена этого общества до тех пор, пока действия его не вступают в противоречие с моралью общества. И поэтому любой жизнеспособный социум должен

уметь согласовывать интересы и деятельность отдельных личностей и групп и приводить их в соответствие с общими интересами данного социума, равно как и осознавать эти общие интересы в более или менее рациональной форме [11]. Деятельность представителей ряда профессий, по нашему мнению, не совпадает с общей динамикой развития общества и его интересов. По этой причине часть профессионалов высокого уровня исключены из процесса создания материальных и духовных благ общества, становясь маргиналами только потому, что государство не включает в число приоритетных дальнейшее развитие и потенциал этих групп профессионалов в работу на общее для общества создание ресурсов. К такой профессиональной группе мы относим представителей гуманитарной науки, кластер профессий научно-технического профиля, профессионалов социальной сферы. Такое неудовлетворительное положение с достаточно обширным спектром профессий, в первую очередь, сказывается на прерывании передачи профессиональных ценностей, этических стандартов профессии и пр. от поколения к поколению, что приводит в конечном итоге к снижению жизнеспособности общества в целом.

В период смены ценностных ориентиров, вызванных изменением базовой морали общества, нарушается духовное единство общества, меняются жизненные и нравственные приоритеты молодежи, не происходит формирования ценностей этого поколения, в том числе ценностей труда и профессии; деформируются, а часто просто разрушаются традиционные для общества моральные нормы и нравственные установки. Это влияние, прежде всего, отчетливо наблюдается в аксиологии профессиональной жизни, традициях целого ряда профессии, снижении ценности труда как такого, изменении авторитета профессионала и т. д. И как следствие «долгого игнорирования» обществоведами понятий «жизнь», «жизнеспособность государства» привело к неразработанности и сопряженного с ними понятия «духовность» [18, с. 59], «нравственность», к потере смыслообразующей для любого поколения нравственной установки на ценность профессионального образования и связанного с ним профессионального роста, успеха. Как известно, основой развития общества, его будущего является жизнеспособность подрастающего поколения, а с этим напрямую связана безопасность страны. Большинство экспертов сходятся во мнении, что для формирования жизнеспособности молодого поколения необходимо создание условий для интеллектуального и духовного их развития. Образование и последующая профессионализация, которые всегда работают на будущее, закладывают основы для социальных изменений в обществе,

определяют его развитие. Образование закладывает основу человеческих ценностей и идеалов, индивидуального и общественного мировоззрения, поведенческих стереотипов и конкретных поступков. А фундамент духовной культуры личности составляют ее ценностные ориентации, которые образуют, своего рода, ось сознания, обеспечивающую устойчивость личности [19], ее жизнеспособность.

### **Мораль индивида как основа его жизнеспособности**

Во всех исторических периодах и любых условиях соответствующее состояние морали общества оказывает формирующее влияние на адекватную этому мораль индивида. Мораль пронизывает собой все без исключения сферы жизни общества и проявляется в действиях общества в адрес каждого члена общества. Мораль общества, как правило, подразумевает наличие внешнего оценивающего субъекта, и в этом случае каждый член общества является носителем как этим субъектом со своими критериями оценки морали общества, так и самим носителем этой морали. Высокая мораль общества ведет к повышению морали как в адрес общества, так и налагает повышенные требования к морали индивида. В связи с этим приобретают особую значимость институты социализации и формирования норм морали: семья и система воспитания, образования и профессионализации. Необходимо отметить, что основу жизнеспособности общества составляет жизнеспособность входящих в него индивидов, соответственно – их мораль и духовность. Главенствующая в обществе мораль всегда формируется ценностными и духовными ориентирами жизнеспособного общества, обеспечивая потребности общества и каждого его члена в безопасности, образовании, здоровье, самореализации, в том числе профессиональной. И это особенно важно для членов общества, занятых в той или иной профессиональной деятельности.

Являясь внутренней установкой человека, нравственность во многом определяется моралью общества, в котором он живет и развивается. Существующие законы морали, принятые в обществе, опосредованно сказываются положительно на нравственности человека и общества в целом только в том случае, если справедливость этих законов не оспаривается и не игнорируется не столько большинством, сколько и прежде всего элитой как носителнице этой морали. Общественная мораль, опирающаяся на мораль индивида, формирует нравственность в обществе. Непосредственными проявлениями нравственности являются, по Гегелю, семья, гражданское общество и государство [1]. Жизнеспособность относится к особо-

му классу человеческих способностей, которые В. Д. Шадриков называет духовными способностями личности. Он называет их духовными потому, что они формируют «добродетельность; следование нравственности, принципам веры, любви, альтруизма, смысла жизни; творчества, оптимизма и проч. Духовный взгляд на мир обуславливает духовную картину мира. Мир представляется как мир взаимосвязанных ценностей, соотнесенный с духовными ценностями индивида. Если для рационального мышления важна утилитарная, практическая, объективная значимость, то для духовного – важна этическая, нравственная значимость, определяемая в системе духовных координат личности» [20, с. 50].

М. Селигман и его коллеги, изучив многообразие религиозных и культурных памятников (в том числе с трехтысячелетней историей), обнаружили шесть общих для всех народов добродетелей: мудрость и знание, мужество, любовь и гуманизм, справедливость, умеренность, духовность, или трансцендентность. При этом М. Селигман *духовность* использует для обозначения той группы достоинств человека, которые традиционно именуются духовными и включают такие вполне светские качества, как энтузиазм и благодарность [17, с. 206]. Известный исследователь жизнеспособности человека G. Vaillant связал жизнеспособность с верой и надеждой, заявив, что «надежда и вера – простые слова, но они охватывают существенную грань жизнеспособности... надежда – психической бальзам, от которого зависит жизнеспособность» [39, с. 314]. В отечественной литературе Е. А. Рыльской вслед за В. Д. Шадриковым обосновывается подход к исследованию жизнеспособности человека как специфической духовной способности [15].

В XX в. был разработан универсальный критерий оценки жизнеспособности как состояния основных функций человека: физической, психологической, социальной и духовной, основанный на его субъективном восприятии, и названный «качеством жизни», и исследуемой, в частности, в психологии здоровья, являющейся динамично развивающимся направлением в психологии. Например, в здравоохранении качество жизни определяется жизнеспособностью человека, его психологическим и профессиональным самоутверждением. В связи с активным изучением жизнеспособности человека в социальных, политических науках, и в психологии в настоящее время происходит не только определение понятийного поля термина «жизнеспособность», но и уточнение переменных, входящих в содержательное поле этого нового для этих наук термина. В большинстве исследований этого направления про-

исходит понятное для данного уровня включение термина в понятийное поле и операционализация термина, что, как известно, представляет собой особую процедуру установления связей обсуждаемого в статье концепта с методическим инструментарием, позволяющим исследовать этот термин, уточнять его содержание.

Устремленность человека к духовному развитию и формированию духовно-творческого потенциала почти всегда несет в себе мощный психологический заряд и резерв жизнеспособности. В своих исследованиях S. R. Maddi указывает на значимость жизнестойкости в укреплении жизнеспособности человека в наше беспокойное время [35]. В переломные кризисные моменты можно наблюдать у многих людей поиск веры, духовных ценностей, дающих смысл и опору в жизни. Обретение смысла жизни, несомненно, пробуждает душевные силы, необходимые для того, чтобы противостоять конфликтам, хаосу, ломке социальных устоев, сложившихся традиций, с которыми так часто сталкивается человек. В этом подходе психологическая защита рассматривается как духовный феномен, согласно которому в христианской традиции содержится пласт представлений, идей, методов, способов и конкретных рекомендаций, помогающих человеку справиться с внешними стрессовыми ситуациями и внутренними состояниями, угрожающими целостности личности и ее психике [10]. Духовные ценности для человека как его психологическая защита все чаще рассматривается не только на философском уровне, но и в практическом аспекте. Так, K. I. Pargament, P. J. Sweeney при разработке учебных программ в армии США предлагали обращать внимание на присутствие компонента духовности в любой программе, предназначенной содействовать жизнеспособности, здоровью и благополучию человека в связи с тем, что усилия по интеграции в духовное измерение программ такого рода все еще находятся в начале развития. Был разработан трехуровневый модуль профессионального обучения, способствующий духовной жизнеспособности солдат. Целью первого уровня является повышение у военных самооценки их духовной целостности, включающей основные ценности и убеждения, цели и смысл жизни. Целью второго уровня является обеспечение доступа военнослужащих к духовным ресурсам, способствующим развитию их духовности и помогающим им предвидеть ситуации, связанных с борьбой духа и с которыми они могут столкнуться в своей военной службе. Третий уровень предназначен для оказания помощи солдатам в создании большей социальной уверенности, способствующей развитию чувства глубокой связанности с другими людьми и миром [37].

На этом уровне находим прямое отражение мысли Э. Дюркгейма, согласно которой единицей изучения общества является не отдельный человек, а взаимодействие между индивидами: общество – это совокупность взаимодействий индивидов. И соответственно, первые формы социального поведения – совместная регуляция поведения [6]. В изучении факторов, которые делают успешными студентов в их учебной деятельности, также прослеживается идея Э. Дюркгейма о совместной регуляции поведения на разных уровнях взаимодействия индивидов. А. Bowker провела исследование образованности американских женщин индейского происхождения, в котором были определены четыре основных аспекта жизнеспособности: а) заботящийся взрослый или наставник, который помогает развить чувство целеустремленности; б) влияние школы и учителей, особенно тех, которые воспитывают ребенка как целостный субъект; в) высокая духовность и цель в жизни; г) низкий стресс в семье [26]. В качестве составляющих жизнеспособной личности выступают: вера в собственные силы, трудолюбие, духовность. Важнейшей целью жизнеспособной личности названо формирование личностной зрелости, которая выражается в дисциплине ума, эмоций, поступков, в гармоничном ощущении мира и себя в этом мире [4]. В другом исследовании морали и духовности человека, сделав предположение о том, что смысл жизни является частью более такого крупного концепта, как духовность, D. Dunn, используя структурное выравнивание процедур моделирования и обширную батарею тестов, протестировал модель жизнеспособности K. Kumpfer (1999). На большой выборке работающих и неработающих матерей было подтверждено, что духовность, включающая смысл жизни, является самым главным предиктором жизнеспособности и позитивной адаптации в зрелом возрасте и в старости [28]. Используя тот же набор тестов, J. P. Walker, R. E. Lee смогли показать ту же роль духовности и закономерности ее формирования на выборке взрослых, выросших в семьях алкоголиков [41].

В последнее время все чаще исследователи рассматривают личную (индивидуальную) нравственность как базовый критерий жизнеспособности человека [15]. В рамках этого контекста базовым критерием жизнеспособности человека можно считать критерий личностно-духовный, обеспечивающий целостность человека. Таким образом, духовность и нравственность всегда рассматриваются человеком как путеводная звезда для выхода из жизненного кризиса, а мораль человека все чаще анализируется в исследованиях уже не только на философском уровне, но и в практическом аспекте.

Подход к духовности как к совладанию позволяет оценить, в какой степени этот ресурс используется и является ли эффективным, например, как ресурс совладание со стрессом [31, с. 157]. В нескольких исследованиях было показано, что многие люди справляются с травматическими событиями или стрессорами с помощью их духовности. Общенациональный опрос в США после 11 сентября обнаружил, что обращение к духовности было вторым самым распространенным способом преодоления (90%) после разговора с другими людьми (98%) [38]. Духовность оказывает непосредственное влияние на уровень стресса, который испытывает сотрудник, и на степень эмоционального выгорания у сотрудников. Т. е. жизнеспособность обеспечиваемая духовностью снижает уровень связанного с работой стресса сотрудников, и развитие выгорания становится под вопросом [34]. В метаанализе 49 исследований ( $n=13512$ ) была показана связь между религиозными механизмами совладания и психологической адаптации к стрессу: на рабочем месте, во время военных действий, в армейских подразделениях, в разных коллективах. Позитивное духовное совладание имеет положительную корреляцию с позитивной психологической адаптацией и невыраженную обратную корреляцию с отрицательной психологической адаптацией к стрессу, при этом разные жизненные ситуации могут иметь различные последствия совладания и психологической адаптации к стрессу [22].

Как отмечается в ряде исследований, защитные факторы часто связаны с жизнеспособностью и ресурсами человека, дополняющей способностью человека к защите и/или адаптивностью к неудаче, угрозам жизни или стрессу [29]. Эти ресурсы в социальной поддержке [27], физическом или психологическом благополучии, обладанием духовной или религиозной точкой зрения на себя и общество [36], невыраженным уровне бедности, отсутствии угроз безработицы, злоупотребления алкоголем, наркотиками, домашнего насилия [29]. Семейные и социальные взаимосвязи также играют важную роль в развитии жизнеспособности индивида. Безопасные межличностные связи, в основе которых лежит духовность, обеспечивают важный источник эмоциональной поддержки и служат как основанием жизнеспособности человека [30, 40].

Таким образом, во многих экспериментальных исследованиях показано, что вера является наиболее важным предиктором жизнеспособности человека в самых разных жизненных ситуациях, а духовность содействует жизнеспособности, здоровью и благополучию человека; защитные факторы, связанные с жизнеспособностью, в свою очередь, способны обеспечить защиту, адаптивность к угрозам или стрессам в жизни человека.

## Заключение

В современном российском обществе постепенно снижается значение морали и духовных ориентиров в развитие общества. Это проявляется в неудовлетворительном состоянии общественной нравственности, в отношении внутри общества человека к человеку и невысокой значимости человека для общества и государства. На такое неудовлетворительное состояние морали и нравственности в обществе обращается внимание в разных концепциях, например в концепции духовной безопасности общества [2, 7, 16], концепции формирования жизнеспособной личности в сельском социуме [4], концепции развития поликультурного образования в РФ (2010), концепции гибнущего общества [8], концепция качества жизни ВОЗ (1996). В этих общих и частных по масштабу концепциях постулируется и доказывается взаимосвязь жизнеспособности человека (государства, общества) и духовного, нравственного их состояния, развития, показывается значимость морали для их успешного существования и перспективы будущего. Во всех проанализированных нами концепциях отмечается основное: если общество перестает осознавать необходимость морали и нравственности и не направляет специальные усилия на формирование этих основ развития общества и каждого его члена, то в обществе достаточно быстро формируется так называемая аномия – состояние общества, когда старые нормы и ценности уже не соответствуют реальным отношениям, а новые еще не утвердились [13], что приводит к разного рода отклоняющемуся поведению из-за несогласованности между целями, выдвигаемыми обществом, и средствами, которое оно предлагает для их достижения. Аномия отразилась также и в изменении отношения общества к профессионалу. Существующие на данном этапе развития общества традиционные в нем моральные нормы и нравственные установки во многом определяют аксиологию профессиональной жизни, традиции и востребованность обществом целого ряда профессии, снижении ценности труда как такого, изменении авторитета профессионала и т. д. Следствием этого явилась потеря смыслообразующей для любого поколения нравственной установки на ценность профессионального образования и связанного с ним профессионального роста, успеха.

И если так случилось, что современная мораль общества и каждого его члена преимущественно основывается больше на разуме, чем в религиозной морали, базирующаяся на христианских ценностях, то жизнеспособность общества (человека) также предполагает разумность, рациональность тех или иных действий государства, общества в адрес члена этого общества и наоборот. Если вокруг



мы видим примеры обратного, т. е. нерационального, необдуманного и, соответственно, аморального влияния общества во всех его проявлениях (политика, экономика, производство материальных и социальных благ) на человека, то такое влияние может воспроизводить только нежизнеспособность или маргинальную приспособленность, что никак не может способствовать жизнеспособности общества. Такие условия существования и «развития» общества не случайно описываются в концепции гибнущего общества. То, что происходит в нашем обществе на протяжении последних десятилетий, вызванное деноминацией ценностей, нравственности и морали, не может не подталкивать к обесцениванию собственных морально-нравственных представлений человека, что и приводит к его маргинализму [5], появлению девиаций, проблем аномии и дезорганизации общества, дисфункций [13], социальной апатии, безразличию, депрессии.

Появление нового для отечественной социальной психологии термина – жизнеспособность человека (общества) объясняет потребность социальной психологии в применении этого концепта к разработке теоретических моделей, концепций, позволяющих изучать и объяснять практические проблемы современного российского общества. В понимании содержания и использования самого концепта жизнеспособность человека (общества) через призму духовности и морали постепенно складываются несколько подходов, что придает этому термину междисциплинарный, надтеоретический характер [12]. В современных исследованиях социальной психологии труда существует понимание необходимости обращения внимания на мораль и нравственность профессионала как залог его профессионального развития, роста [32, 42]. Более того, предлагается в условиях социального и промышленного кризиса потратить особые усилия на восстановление моральных целей организации и помочь сотрудникам найти смысл в их работе. Организации, которые «вплетают» морально обоснованную цель развития как организации, так и каждого профессионала в ткань их производственной культуры, лучше справляются с неизбежными вследствие кризиса изменениями. Это чувство цели вырастает из основных человеческих ценностей, что позволит организации развиваться и добиться особого, прочного места в мире в целом [24]. Отрадно, что в настоящее время поиск критериев выделения и оценки жизнеспособности человека: его физической, психологической, социальной и духовной составляющих, является динамично развивающимся направлением отечественной и зарубежной в психологии; среди социальных аспектов все чаще выделяется профессиональная жизнь человека.

## Литература

1. *Апресян Р. Г.* Нравственность // Новая философская энциклопедия. В 4 т. / Ред. В. С. Стёпин. М.: Мысль, 2-е изд., испр. и доп., 2010.
2. *Беспаленко П. Н.* Духовная безопасность в системе национальной безопасности современной России: проблемы институционализации и модели решения: Автореф. дис. ... докт. полит. наук. Ростов-на-Дону, 2009.
3. *Буханцов В. В., Комарова М. В.* Политическое развитие как условие модернизации страны // Вестник Восточно-Сибирского государственного технологического университета. 2011. № 3 (34). С. 146–150.
4. *Гурьянова М. П.* Концепция формирования жизнеспособной личности в условиях сельского социума. М.: Педагогическое общество России, 2005.
5. *Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлёв, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 361–380.
6. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1991.
7. *Запесоцкий А. С.* Гуманитарное образование и проблемы духовной безопасности // Педагогика. 2002. № 1. С. 3–8.
8. *Катаев С. Л.* Концепт «гибнущее общество» в социологии // Методология, теория та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харьков, 2008. С. 11–13.
9. *Костко Н. А.* Прогнозно-нормативное проектирование в системе социального управления развитием региона: Автореф. дис. ... докт. социол. наук. Тюмень, 2004.
10. *Котенёва А. В.* Психологическая защита с позиций христианской антропологии: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2010.
11. *Ляхова Л. Н., Галанина Н. В.* К проблеме самодетерминации социальных систем // Вестник Удмуртского ун-та. Социология и философия. 2005. № 2. С. 249–262.
12. *Махнач А. В.* Жизнеспособность как междисциплинарное понятие // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 6. С. 84–98.
13. *Мертон Р.* Социальная теория и социальная структура // Социологические исследования. 1992. № 2. С. 118–124.
14. Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
15. *Рыльская Е. А.* К вопросу о психологической жизнеспособности человека: концептуальная модель и эмпирический опыт //

- Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2011. Т. 8. № 3. С. 9–38.
16. *Самыгин С. И., Верещагина А. В.* Духовная безопасность России как основа российской государственности // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2011. № 1. URL: [http://www.online-science.ru/m/products/social\\_science/gid35/pg0](http://www.online-science.ru/m/products/social_science/gid35/pg0) (дата обращения: 22.03.2013).
  17. *Селигман М. Э. П.* Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни. М.: София, 2006.
  18. *Соколова Р. И.* Духовность как основа жизнеспособности государства // Жизнеспособность российского государства как философско-политическая проблема / Ред. В. Н. Шевченко. М., 2006. С. 41–72.
  19. *Черникова В. Е.* Гуманитарное образование и духовное развитие личности // Вестник Ставропольского гос. ун-та. Философские науки. 2009. № 64. С. 154–159.
  20. *Шадриков В. Д.* Вопросы психологической теории способностей // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 3. С. 41–56.
  21. *Ястребов Г. А., Красилова А. Н.* Жизнеспособность российского и других постсоциалистических обществ: итоги 20-летия реформ // Мир России. 2012. Т. 21. № 1. С. 140–163.
  22. *Ano G. G., Vasconcelles E. B.* Religious coping and psychological adjustment to stress: A meta-analysis // *Journal of Clinical Psychology*. 2005. V. 61 (4). P. 461–480.
  23. *Avey J. B., Luthans F., Smith R. M., Palmer N. F.* Impact of positive psychological capital on employee well-being over time // *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010. V. 15. № 1. P. 17–28.
  24. *Axelrod S.* Tips on building organizational resilience // Good company newsletter. 2009. V. 3. № 8. APA Center for Organizational Excellence. URL: <http://www.apaexcellence.org/resources/goodcompany/newsletter/article/122>.
  25. *Binnendijk H.* Authoritarian regimes in transition // *The new democracies: Global change and US policy* / B. Roberts (Ed.). Cambridge, MA: MIT Press, 1990.
  26. *Bowker A.* Sisters in the blood: The education of women in Native America. Newton, MA: WEEA Publishing Center, 1993.
  27. *Cohen S., Symes S.* Stress, social support and the buffering hypothesis // *Psychological Bulletin*. 1985. V. 98. P. 310–357.
  28. *Dunn D.* Resilient reintegration of married women with dependent children: Employed and unemployed. Unpublished doctoral dissertation, University of Utah, Salt Lake City, 1994.

29. *Fraser M. W., Richman J. M., Galinsky M. J.* Risk, protection and resilience towards a conceptual framework for social work practice // *Social Work Research*. 1999. V. 23. № 3. P. 131–143.
30. *Greff A., Vansteenwegen A., Ide M.* Resiliency in families with a member with a psychological disorder // *The American Journal of Family Therapy*. 2006. V. 34. P. 285–300.
31. *Jackson B. R., Bergeman C. S.* How does religiosity enhance well-being? The role of perceived control // *Psychology of Religion and Spirituality*. 2011. V. 3. № 2. P. 149–161.
32. *Karakas F.* Exploring value compasses of leaders in organizations: introducing nine spiritual anchors // *Journal of Business Ethics*. 2010. V. 93. P. 73–92.
33. *Kumpfer K.* Factors and processes contributing to resilience: The resilience framework // *Resilience and development: Positive life adaptations* / M. Glantz, J. Johnson (Eds). N. Y.: Kluwer Academic / Plenum Publishers, 1999. P. 179–223.
34. *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. P. 319–337.
35. *Maddi S. R.* The story of hardiness: twenty years of theorizing, research, and practice // *Consulting Psychology Journal*. 2002. V. 54. P. 173–185.
36. *Moos R. H.* Development and application of new measures of life stressors, social resources, and coping responses // *European J. of Psychological Assessment*. 1995. V. 11. № 1. P. 1–13.
37. *Pargament K. I., Sweeney P. J.* Building spiritual fitness in the army // *American Psychologist*. 2011. V. 66. № 1. P. 58–64.
38. *Schuster M. A., Stein B. D., Jaycox L., Collins R. L., Marshall G. N., Elliott M. N., Zhou A. J., Kanouse D. E., Morrison J. L., Berry S. H.* A national survey of stress reactions after the September 11, 2001, terrorist attacks // *The New England Journal of Medicine*. 2001. V. 345 (20). P. 1507–1512.
39. *Vaillant G. E.* *The wisdom of the Ego: Sources of resilience in adult life*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1993.
40. *Wagnild G., Young H.* Development and psychometric evaluation of the resilience scale // *Journal of Nursing Measurement*. 1993. V. 1. № 2. P. 165–178.
41. *Walker J. P., Lee R. E.* Uncovering strengths of children of alcoholic parents // *Contemporary Family Therapy*. 1998. V. 20. № 4. P. 521–538.
42. *Youssef C. M., Luthans F.* Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience // *Journal of Management*. 2007. V. 33 (5). P. 774–800.

# СТРУКТУРНО-УРОВНЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЖИЗНЕСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА: МЕТАСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД

А. И. Лактионова

**Ж**изнеспособность стала объектом научного исследования сравнительно недавно, в 1970-х годах впервые прозвучал термин «неуязвимый» ребенок [32]. Этот термин, являлся ключевым для описания детей и подростков, выживающих в неблагоприятных условиях жизни. Позже появился термин «жизнеспособность» («resilience»), впоследствии заменивший термин «неуязвимость». Сегодня эта проблематика является одной из приоритетных в западной гуманистической и позитивной психологии.

Однако строгое общепринятое определение жизнеспособности на сегодняшний день отсутствует. В целом понятие «жизнеспособность», рассмотренное в работах М. Мансьо [35], С. Ваништендаль [7], Б. Цирюльник [31] и др., отражает *способность человека или группы людей хорошо развиваться вопреки дестабилизирующим событиям, трудным условиям жизни и серьезным травмам* [40]. Жизнеспособность рассматривается в свете адаптации индивида, протекающей в трудных условиях [36]. Дж. Шефер и Р. Моос [39] уточняют, что адаптация включает в себя улучшение в одной из трех областей: социальных ресурсов, интеллектуальных ресурсов и адаптационных навыков. Несмотря на то, что определения жизнеспособности могут в какой-то мере отличаться в разных исследованиях, это не делает их противоречивыми, так как в них всегда присутствуют понятия «риски» или «невзгоды» и «компетентность», или «адаптация» в качестве основного ядра. Так, С. Лютар и др. определяют жизнеспособность как *динамический процесс, включающий в себя позитивную адаптацию в контексте значимых неблагоприятных условий жизни* [34].

Перед исследователями жизнеспособности стоит задача определить, что именно позволяет человеку не просто оставаться несломленным в самых сложных обстоятельствах (при таком рассмотре-

нии жизнеспособность можно было бы рассматривать как процессы сопротивления), а выходить под их воздействием на более высокий уровень развития. Так, в ряде исследований [38, 39] показано, что жизнеспособность выступает не только как простое сохранение или возврат к норме, но *предполагает позитивное развитие, которое превосходит состояние, в котором индивид мог бы находиться, если бы не подвергся влиянию стресса*. Таким образом, жизнеспособность становится источником дополнительной способности к адаптации, прежде отсутствующей, что обозначает также, что стресс способствовал жизнеспособности. В этом смысле, предполагается, что *жизнеспособность охватывает спектр развития до его оптимального состояния* [33].

В этом, на наш взгляд, основное отличие жизнеспособности как ресурса адаптации от известных ресурсов и механизмов адаптации в качестве уровня регулирования адаптационного напряжения.

Способность человека «к эффективному функционированию» [2] в неблагоприятных условиях возникает не потому, что риски (дестабилизирующие события, трудные условия жизни и деятельности, серьезные травмы) неопасны для этих людей, но потому, что защитные факторы, личностные и окружающей среды, аннулируют весь их негативный эффект [40]. Факторы риска и защитные факторы (факторы жизнеспособности) рассматриваются в рамках четырех контекстов развития индивида, представляющего собой активный динамический процесс и предполагающего постоянные изменения и трансформации: внутриличностного, межличностного, надличностного и органического. При рассмотрении этих контекстов следует учитывать не влияние каждого из них по отдельности, а именно их взаимообуславливающее единство, но при различном вкладе каждой составляющей [4]. Защитные факторы значительно варьируются по интенсивности и охвату, и наличие всех источников одновременно необязательно для достижения хорошего результата [30]. Защитные факторы и факторы риска рассматриваются как процессы, а не как абсолютные величины, поскольку одно и то же событие или условие может выступать как в качестве защитного, так и в качестве фактора риска, в зависимости от общего контекста, в котором оно возникает [37].

Б. Г. Ананьев рассматривал жизнеспособность в числе *основных потенциалов развития как общую способность человека к эффективному функционированию, соотносящуюся с высоким уровнем жизненных функций* [10]. На наш взгляд, понимание жизнеспособ-

ности Б. Г. Ананьевым как «способности человека к эффективному функционированию» можно соотнести с термином «resilience» в зарубежных исследованиях.

### **Внутриличностный контекст развития**

Рассматривая факторы жизнеспособности во внутриличностном контексте, мы будем говорить о некоей совокупности свойств и качеств человека, позволяющих ему адаптироваться в неблагоприятных условиях жизни и деятельности (при экстремальных воздействиях средовых факторов). При этом «понятие экстремальности следует оценивать не только в физических параметрах внешнего стимула, но и в психологических категориях предела личностной психической адаптации к этому воздействию» [6].

Под психической адаптацией при этом подразумевается «процесс установления оптимального соответствия личности и окружающей среды в ходе осуществления свойственной человеку деятельности, который позволяет индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовать связанные с ними значимые цели (при сохранении физического и психического здоровья), обеспечивая в то же время соответствие психической деятельности человека, его поведения требованиям среды» [5, с. 5]. Таким образом, *жизнеспособной будет являться личность, имеющая «высокий предел личностной психической адаптации».*

Остается определить, что именно объясняет наличие такого высокого предела, т. е. совокупность каких свойств и качеств человека приводит к такому результату? С точки зрения Б. Г. Ананьева, *сформированная индивидуальность с ее целостной организацией свойств и саморегуляцией, обеспечивающая единое направление развития и стабилизирующая общую структуру человека, является одним из факторов жизнеспособности* [3, с. 274].

Проблема саморегуляции (регуляции, направленной на свою собственную активность – деятельностьную, поведенческую, коммуникативную и пр.) исследовалась К. А. Абульхановой на личностном уровне как оптимальный/неоптимальный способ индивидуальной интеграции личностью собственных возможностей разных уровней для решения жизненных задач [8, с. 24]. Л. Г. Дикая выделила индивидуальные стили саморегуляции, которые имеют три уровня: физиологический, включающий механизмы энергетического обеспечения саморегуляции (в структуре произвольной саморегуляции активационно-энергетический компонент является базовым), психодинамический и личностный обеспечивающие поведенческую

и эмоциональную вариабельность поведения. Индивидуальные стили саморегуляции определяются преобладанием эффективностью и взаимодействием ее разных регуляторных систем: личностной, волевой, эмоциональной, психофизиологической (непроизвольной и произвольной), включая когнитивный, эмоциональный и активационный компоненты. Несовершенство той или другой системы формирует неоптимальный стиль саморегуляции и предопределяет структуру психической вариабельности, которая как бы надстраивается над физиологическим и психодинамическим уровнем, компенсируя или усиливая недостатки стиля. Индивидуальные различия проявляются в разной степени сформированности и связи тех или иных регуляторных систем [11].

С точки зрения В. С. Мерлина, О. А. Конопкина и др., оптимальный стиль саморегуляции также складывается, с одной стороны, из совокупности природных свойств и, с другой стороны, из сложившейся в течение жизни системы приемов и способов саморегуляции. О. А. Конопкин с соавторами показали, что гармоничный тип регуляции характеризуется гармоничной развитостью и оперативностью психических подсистем, которые обеспечивают различные регуляторные функции [16].

Процессы, обеспечивающие саморегулятивные функции, имеют, индивидуальную меру выраженности. С этой точки зрения, они являются онтологической базой для специфических – регулятивных способностей. Так, например Э. А. Голубева определила способность к саморегуляции как одну из базовых способностей личности [14]. Эта способность определяется наличием у человека определенных ресурсов: психофизиологических (активационно-энергетический компонент), «интеллектуального потенциала (способности извлекать и упорядочивать ментальный опыт, на его основе прогнозировать результат и его последствия), эмоциональности (интенсивности эмоций, эмоциональной лабильности, активности, способности к сопереживанию, пониманию эмоций других и т. д.), способности к произвольной организации действий (волевых усилий, предполагающих организацию исполнительного компонента, гибкости реализации действий в зависимости от изменяющихся условий задачи, анализа результата исполнения)» [25, с. 260]. Исходя из всего вышесказанного, *жизнеспособность связана с оптимальным способом индивидуальной интеграции собственных психических ресурсов и со способностью к саморегуляции как одной из базовых способностей личности.*

В последние годы в рамках исследования глубинных механизмов адаптации разрабатывается концепция контроля поведения



(Е. А. Сергиенко, Г. А. Виленская, Ю. В. Ковалева и др.). Под контролем поведения понимается *психологический уровень регуляции поведения*, рассматривающийся как *единая система, включающая три subsystemы регуляции* (когнитивный контроль, эмоциональная регуляция, волевой контроль). Контроль поведения является индивидуальным, интегративным ресурсом, тесно связанным с совладающим поведением и психологическими защитами. Эффективность контроля поведения связана с возможностями психических ресурсов для решения жизненных задач, значимость которых определяется субъектом, который отбирает осознанно и/или неосознанно стратегии их решения [26, с. 15]. Соответственно, *жизнеспособность будет связана с индивидуальной интеграцией таких психических ресурсов адаптации, как саморегуляция, контроль поведения, совладающее поведение и психологические защиты*.

Схематично соотношение этих понятий мы можем представить в следующем виде: жизнеспособность – ресурсные возможности, которые оказывают влияние на развитие регуляции и саморегуляции, а также на психологический уровень регуляции поведения – контроль поведения, который определяет не только типы стратегий совладания, но и виды предпочитаемых психологических защит. Согласно работам Л. И. Анциферовой, Н. Л. Коноваловой, Л. Г. Дикой и др., защитная бессознательная активность входит в подсистему саморегуляции, обеспечивая «ресурсосберегающее» поведение в изменяющихся условиях и возрастающих требованиях среды (а в некоторых случаях – самой личности) [29]. Стратегии совладания связаны с наличием у субъекта такой характеристики, как жизнестойкость. Жизнеспособность, регуляция, саморегуляция, контроль поведения, копинг, защиты и жизнестойкость оказывают влияние на процессы адаптации и социальной адаптации [18].

Исходя из всего вышесказанного, мы можем дать следующее определение жизнеспособности: *жизнеспособность – это индивидуальная способность человека к управлению собственными ресурсами, обеспечивающая высокий предел личностной психической адаптации в контексте развития личности, а также социальной и профессиональной самореализации человека в условиях социальных, культурных норм и средовых условий*.

Если рассматривать континуум «успешная адаптация – дезадаптация», жизнеспособность определяет положительный аспект этого континуума, всегда связанный с развитием человека, поскольку жизнеспособность предполагает позитивное развитие, которое превосходит состояние, в котором индивид мог бы находиться, если бы не подвергся влиянию стресса. С этой точки зрения, пассив-

ная адаптация, основывающаяся на пассивно-приспособительных связях личности с окружающей средой, не может рассматриваться, на наш взгляд, во взаимосвязи с жизнеспособностью. Говоря о жизнеспособности, мы предполагаем наличие активно-преобразующих связей между человеком и средой. В связи с этим необходимо обратиться к такому индивидуально-типологическому, функциональному качеству личности, как *активность*. Именно активность субъекта позволяет в определенных рамках блокировать (или усиливать) как позитивные, так и негативные по отношению к требованиям конкретной ситуации или деятельности организменные или средовые ограничения [9, с. 219]. Подход к адаптации, в основе которой лежит жизнеспособность, как к активному процессу преодоления и разрешения субъектом разных форм противоречий предполагает, что главная роль в этом процессе принадлежит *активности субъекта, ответственного за координацию регуляторных механизмов, обеспечивающих его взаимодействие с внешним миром, его состояние и осуществление деятельности*. В процессе разрешения этих противоречий субъект вырабатывает определенные способы регуляции своей индивидуальной активности [12]. Таким образом, *жизнеспособность человека связана и с наличием у него такого индивидуально-типологического, функционального качества личности, как активность*.

Можно предположить, что жизнеспособность, по аналогии с адаптацией, может иметь *уровневую структуру, совпадающую с уровневой организацией человека*. Физиологический, психофизиологический, психологический и социально-психологический уровни должны характеризоваться собственной системой ресурсов, которые тесно взаимосвязаны между собой и входят во взаимодействие со средовыми ресурсами. При этом речь должна идти об *оптимальном способе их индивидуальной интеграции*, что и определяет высокий предел личностной адаптации.

Согласно теории интегральной индивидуальности человека В. С. Мерлина, интегральная индивидуальность человека образована рядом иерархических уровней индивидуальных свойств, отражающих различные этапы развития материи [20, с. 50].

1. Система индивидуальных свойств организма. Ее подсистемы:
  - а) биохимические;
  - б) общесоматические;
  - в) свойства нервной системы (нейродинамические).
2. Система индивидуальных психических свойств. Ее подсистемы:

- а) психодинамические (свойства темперамента);
  - б) психические свойства личности.
3. Система социально-психологических свойств. Ее подсистемы:
- а) социальные роли в социальной группе и в коллективе;
  - б) социальные роли в социально-исторических общностях.

С точки зрения В. С. Мерлина, индивидуальные свойства, представленные в рамках одной из подсистем, взаимосвязаны статистически жестко, однозначно. Внутриуровневые или однозначные связи (в рамках одной подсистемы) проявляются в различных вариантах (взаимооднозначные, одномнозначные, многооднозначные). Эти связи обеспечивают относительную автономию и стабильность подсистем, образующих интегральную индивидуальность (тенденция к автономии, дифференциации, стабилизации). Функцию интеграции и развития интегральной индивидуальности как единого целого обеспечивают много-многозначные, межуровневые взаимосвязи. При этом каждая переменная одной из подсистем индивидуальности связана с несколькими переменными другой подсистемы и наоборот. Много-многозначность исключает возможность редуцирования закономерностей одного уровня к закономерностям другого уровня и служит критерием выделения новых иерархических уровней индивидуальности. В качестве звеньев, опосредующих межуровневые взаимосвязи, В. С. Мерлин выделял *индивидуальный стиль предметной деятельности или общения*, считая функцию индивидуального стиля системообразующей [20]. Б. А. Вяткин в качестве звена опосредующего разноуровневые индивидуальные связи интегральной индивидуальности выделил *индивидуальный стиль ведущей активности*. Он определил его как системное, многоуровневое и многокомпонентное образование, обусловленное определенным симптомокомплексом разноуровневых свойств интегральной индивидуальности, направленного на достижения успеха в деятельности [9].

Таким образом, мы рассмотрели взаимосвязи жизнеспособности с адаптацией, саморегуляцией, контролем поведения, активностью. Но возникает вопрос, что именно обеспечивает развитие человека до его оптимального состояния, делая его жизнеспособным? Если «активность субъекта, ответственного за координацию регуляторных механизмов, обеспечивает его взаимодействие с внешним миром, его состояние и осуществление деятельности» [12], то что именно регулирует эту активность, направляя ее на развитие? И индивидуальный стиль предметной деятельности или общения,

и индивидуальный стиль ведущей активности не могут предопределить поведение человека в различных ситуациях. Между ситуацией и тем способом поведения, который выберет для себя человек (будет ли это поведение адаптивным, активным, жизнеспособным, приводящим к развитию или, наоборот, к деградации), лежит осознание ситуации и своих возможностей и способностей изменить ее или приспособиться к ней, и именно это осознание будет детерминировать направление активности. С точки зрения К. А. Абульхановой, сознание обнаруживает свою способность/неспособность обеспечивать тот или иной уровень развития личности и ее жизни в противоборствующих или содействующих этому социальных условиях. Сознание как жизненная способность личности связывает смысловым, ценностным, проблемным и т. д. образом разные ее позиции, обнаруживая тем самым определяющую жизнь личности, интегрирующую способность. Исходя из этого, К. А. Абульханова определяет личность «не только как интегральную, но и как интегрирующую систему, которая благодаря своему сознанию интегрирует, соотносит, приводит в соответствие свои различные позиции вне социума и внутри него относительно позиции собственной жизни [1, с. 42].

Таким образом, *жизнеспособность человека связана с индивидуальной интеграцией таких психических ресурсов адаптации, как саморегуляция, контроль поведения, активность, жизнестойкость, совладающее поведение. И именно сознание как жизненная способность личности будет определять оптимальный/неоптимальный способе их индивидуальной интеграции.*

При этом важное, с нашей точки зрения, значение должна играть способность к рефлексии как процессуальному аспекту сознания, его процессуальному содержанию. Так, с точки зрения синергетического подхода [23], активность нелинейных систем (в качестве которой можно рассматривать психику человека) как во взаимодействиях со средой, так и в межсистемных взаимодействиях проявляется в способности к самоорганизации. Это подразумевает способность системы к саморазвитию с помощью как внешних ресурсов и факторов, так и за счет внутренних возможностей. Эта способность осуществляется при помощи рефлексии. Рефлексивные процессы являются механизмом перехода системы на новый уровень, осознания и преодоления неравновесных состояний. Именно рефлексия, рефлексивная регуляция определяет специфику целостного процессуально-психологического обеспечения деятельности и поведения (а также общения). В процессе рефлексии, в рефлексивной регуляции деятельности, поведения и общения все известные психические процессы (и неизвестные тоже) даны целостно, как орга-

низованная структура. Это придает рефлексивной регуляции осознаваемый характер [14].

С точки зрения методологии метасистемного подхода, наиболее полно представленного в работах А. В. Карпова, к специфическим нелинейным психологическим системам, обладающим развитыми механизмами рефлексии, т. е. способностью сначала строить, потом выполнять планы поведения, относятся системы со «встроенным» метасистемным уровнем. Он одновременно и включен в содержание системы, и «вынесен» за ее пределы. А. В. Карпов утверждает, что метасистемный уровень является открытым, через него система взаимодействует с другими системами, проявляя себя не только как автономная целостность, но и как компонент более общих метасистем. Оставаясь частью системы, метасистемный уровень направлен на организацию и координацию всей этой системы как целостности. Наличие метасистемного уровня и его «встроенности» в саму систему (психику) обеспечивает возможность существования фундаментального механизма *метасистемной обратимости*. Благодаря ему, система со «встроенным» метасистемным уровнем оказывается в состоянии объективировать себя для своей же собственной активности (регуляции, организации, координации и пр.). Механизм метасистемной обратимости является главным средством, обеспечивающим возможность рефлексивных процессов как таковых и возможность рефлексии как психического феномена в целом.

Рефлексия, продолжает А. В. Карпов, как процессуальный аспект сознания, его процессуальное содержание, обеспечивает доступ к содержанию любого психического процесса, к системе знаний, а тем самым – через их агрегацию – порождает сознание как таковое, представляя все содержание метасистемного уровня, «встроенного» в общую структуру психического. Сознание как система знаний о мире и о «себе в мире» – это и есть порожденный в ходе взаимодействий личности с миром «дубликат» – модель мира как той метасистемы, в которую исходно включен, с которой взаимодействует и к которой должен адаптироваться субъект. При этом чем более полным, адекватным является такое представительство метасистемы в собственном содержании психики, тем выше ее адаптационные и многие иные возможности [14].

По мнению К. А. Абульхановой, сознание имеет различные уровни развития, которые дифференцируются с разной степенью тонкости. Она выдвигает предположение о том, что «сознание может быть развито в большей или меньшей степени как *способность данной личности*» [1, с. 38]. В. И. Слободчиков и Е. И. Исаев определяют рефлексивность как «специфическую человеческую *способность*, которая

позволяет сделать свои мысли, эмоциональные состояния, действия и отношения, вообще всего себя предметом специального рассмотрения (анализа и оценки) и практического преобразования» [27, с. 78]. С. В. Михайлова также выделяет в структуре способностей особый класс *рефлексивных способностей*, обладающих следующими характеристиками: 1) в основе рефлексивных способностей лежат генетические рефлексивные «задатки»; 2) рефлексивные способности имеют индивидуальную меру выраженности; 3) по всем параметрам рефлексивных способностей имеют место индивидуальные различия; 4) рефлексивные способности полифункциональны [22]. С точки зрения А. В. Карпова, степень выраженности у личности способности к рефлексии во многом определяет уровень, стратегии и эффективность произвольной психической регуляции деятельности и поведения. Рефлексивность, являющаяся сложным, генетически обусловленным образованием, выступает одновременно как психическое свойство, психический процесс и психическое состояние, задающее уровень сложности и тип психологической адаптации личности. Личность формируется в процессе индивидуального развития как высоко рефлексивная или низко рефлексивная. Как показали результаты проведенных А. В. Карповым исследований, базис каждого типа личности составляет характерный для него симптомокомплекс личностных и когнитивных свойств. Так, базовыми когнитивными характеристиками высокорефлексивной личности является выраженная способность к быстрому и точному отслеживанию логических отношений и закономерностей различной степени сложности, многоуровневой оценке информации, выработке нескольких альтернатив при принятии решения и другим сложным сукцессивным операциям. А низкорефлексивную личность характеризуют: эмоциональная сензитивность, развитый самоконтроль, планирование и опора на обобщенный прошлый опыт и имеющиеся знания, общее преобладание симультанных интеллектуальных операций, в частности способности к пониманию и оперированию пространственными отношениями. Следует добавить, что если мера дифференцированности (определяемая рефлексивностью и коррелирующая с ней) превосходит «порог когнитивного ресурса», коррелирующего с интеллектом, возникает негативный дисбаланс и контрпродуктивные эффекты. При этом интегративные процессы и механизмы «не справляются» с мерой дифференцированности и с объемом информации, поступающей по «рефлексивному каналу» [14].

Таким образом, исходя из приведенного выше литературного обзора, мы можем представить *жизнеспособность как метасистемное понятие, (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.

Подходя к попытке создания иерархической структуры жизне-способности с точки зрения методологии метасистемного подхода, мы опирались на структурно-уровневую организацию психических процессов и способностей, выполненную А. В. Карповым [14]. Мы предположили, что жизнеспособность представляет собой систему со «встроенным» метасистемным уровнем, в которой рефлексия как процесс одновременно принадлежит и к метасистемному, и к общесистемному уровню организации психики. В качестве процесса рефлексивной регуляции она локализуется на общесистемном уровне; а в качестве своих результативных характеристик – на метасистемном, так как она лежит в основе всей феноменологии сознания. Как уже говорилось выше, метасистемный уровень является открытым, через него система взаимодействует с другими системами. Так, система «жизнеспособность» является компонентами более общих метасистем «психика» и «человек». При этом происходит взаимодействие двух классов процессов: внутрисистемные – интегрируют систему в целостность и внешнесистемные – обеспечивающие ее взаимодействие со средой. С другой стороны, включая в себя метасистемный уровень, жизнеспособность, с точки зрения метасистемного подхода, должна в целом иметь форму иерархии, включающей пять основных уровней организации: элементный, компонентный, субсистемный, системный и метасистемный.

Таким образом, с позиции метасистемного подхода соотношение психических процессов со, структурно-уровневая организация жизнеспособности может выглядеть, следующим образом (таблица 1).

Поскольку, согласно функционально-генетической парадигме [28], психические процессы и способности взаимосвязаны, структурно-уровневая организация жизнеспособности как иерархическая структура способностей должна быть, на наш взгляд, представлена следующим образом (таблица 2).

Так, выполненное нами под руководством А. В. Махнача эмпирическое исследование жизнеспособности и социальной адаптации подростков показало, что жизнеспособность как ресурс социальной адаптации связана с субъектной активностью подростков и с индивидуальной интеграцией ими таких собственных психических ресурсов, как саморегуляция, контроль поведения, совладающее

**Таблица 1**

Соотношение уровней структуры жизнеспособности с уровнем организации психических процессов

Значения критерия-дискриминатора	Уровень организации психических процессов
Метасистемное	Сознание
Системное	Процессы рефлексивной регуляции
Субсистемное	<p>Совокупность метакогнитивных процессов (разного типа), дополняющих собой метарегулятивные процессы и входящие в особую категорию метапроцессов как таковых. Направлены на построение, организацию и регуляцию активности (поведения и деятельности)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Интегральные психические процессы [15] выступают в качестве операционных механизмов рефлексии как система <i>метакогнитивной регуляции</i></li> <li>2. Синтез процессов когнитивных и собственно регулятивных. Это процессы целеобразования, антиципации, принятия решения, прогнозирования, программирования, планирования, контроля, самоконтроля. Направлены на организацию, регуляцию и координацию первичных когнитивных процессов. Когнитивны по механизмам, регулятивны по направленности. Процессы, принципиально <i>гетерогенные</i> по своему операционному содержанию</li> <li>3. Метарегулятивные процессы – саморегуляция; контроль поведения; жизнестойкость; совладающее поведение; психологические защиты</li> <li>4. Метаэмоциональные – регуляция эмоций</li> <li>5. Метамотивационные – мотивация достижения (как метамотивационное образование)</li> <li>6. Метакоммуникативные процессы: эмоциональное понимание, идентификация, проекция, децентрация, аттракция и аффиляция</li> </ol>
Компонентное	<p>Основные классы психических процессов направленных на: ориентировку и познание (когнитивные процессы); активацию и оценивание (эмоциональные процессы); стабилизацию активности (волевые процессы) и побуждение, инициацию этой активности (мотивационные процессы)</p> <p>Являются базовыми для формирования метапроцессов</p>
Элементное	Базовые саморегулятивные функции



**Таблица 2**

Соотношение уровневой организации жизнеспособности с уровнем организации способностей

Значения критерия-дискриминатора	Уровень организации способностей
Метасистемное	Сознание как способность
Системное	Рефлексивность как способность
Субсистемное	Метакогнитивные и метарегулятивные способности; способности метамотивационной регуляции и метаэмоционального контроля, метакоммуникативные способности и др. (Способность к адаптации и саморегуляции)
Компонентное	<p>Частные, специальные способности:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компоненты коммуникативных способностей: экстравертированность, открытость (в том числе и когнитивная), эмоциональность, проницательность, экспрессивность, адекватная социальная перцепция. Базируются на рефлексии как процессе и рефлексивности как свойстве личности, как способности [14]</li> <li>2. Эмоциональность (интенсивность эмоций, эмоциональная лабильность, эмоциональная устойчивость, эмоциональная активность, способность к сопереживанию, пониманию эмоций других и т. д.)</li> <li>3. Способности к произвольной организации действий, волевых усилий, предполагающих организацию исполнительного компонента, гибкости реализации действий в зависимости от изменяющихся условий задачи, анализа результата исполнения»</li> <li>4. Психологическая устойчивость</li> </ol>
Элементное	Задатки. Выступают носителями биологических, физиологических, генетически детерминированных качеств

поведение и психологические защиты. В свою очередь, недостаточность психических ресурсов и неоптимальный способ их индивидуальной интеграции приводит к низкому уровню жизнеспособности дезадаптивных подростков [19].

Е. А. Рыльская предлагает коммуникативный подход к исследованию жизнеспособности. Исходными базовыми положениями, используемыми в ее работе являются теория психологических сис-

тем В. Е. Ключко и транскомуникативная теория В. И. Кабрина. С ее точки зрения, «жизнеспособность человека – это интегральная возможность его качественно своеобразного становления в сфере бытия, реализуемая в форме смыслотворческой коммуникабельности... Смыслотворческая коммуникабельность проявляется как актуализированная способность человека к творческому, имеющий жизненный смысл информационному обмену с окружающей средой» [24, с. 226]. Опираясь на антропологическую теорию Б. Г. Ананьева, Е. А. Рыльская считает, что «жизнеспособность имеет иерархическую структуру, образованную общими и компонентными связями с индивидуальными, личностными, субъектными и индивидуальными характеристиками человека, имеющими коммуникативную природу» [там же, с. 235]. Рассматривая структурную организацию жизнеспособности человека как системы со «встроенным» метасистемным уровнем она гипотетически соотносит уровни ее структуры с уровнями структуры человека.

1. Метасистемный уровень – индивидуальность (интегральная совокупность всех внутренних ресурсов, «накопленных» на «нижележащих уровнях»).
2. Системный – уровень субъекта (связан с параметрами интеллектуального развития, самоэффективности, самоактуализации, креативности, самооценки, самоконтроля, практичности и др. Жизнеспособность обеспечивается продуктивной активностью и личностной зрелостью).
3. Субсистемный – уровень личности (связан с определенными чертами характера: волевые качества, чувство юмора, общительность, конформность, смелость, склонность к риску и др.), социально-психологическими установками, степенью удовлетворенности социальных потребностей).
4. Компонентный – уровень индивида (связан с психосоматическими характеристиками здоровья и свойствами темперамента: экстраверсия – интраверсия, тревожность, ригидность, эмоциональная устойчивость).
5. Элементный – уровень физического здоровья.

С точки зрения коммуникативного подхода, индивидуальный уровень жизнеспособности, по мнению Е. А. Рыльской, соотносится с транскомуникативным уровнем (важнейшим свойством человека, реализующим его транскомуникативные, трансцендентные функции, является эмпатия) [24].

В русле экологического подхода, в основе которого лежит теория экологических систем У. Бронфенбреннера, проводятся исследова-

ния А. В. Махнача. Акцент при этом делается на философию экологического бытия, что позволяет расширить понимание этого феномена от узкого детерминированного теми или иными факторами защиты и риска до системной характеристики человека [21]. Разрабатываемая четырехаспектная экологическая модель [41] на отдельной возрастной группе (старшие подростки и молодые люди), включает в себя: черты личности и индивидуальные характеристики, отношения с близкими, влияние общества и государства, включенность в культуру, культурную традицию, каждая из которых, по мнению исследователей, в большой степени характеризует жизнеспособность. В русле этой модели было проведено диссертационное исследование, выполненное под руководством А. В. Махнача [17].

## **Заключение**

«Жизнеспособность» – это удивительный феномен, не так уж редко встречающийся в повседневной жизни. Мы видим проявления жизнеспособности у детей, полноценное развитие которых происходит в экстремальных условиях, у взрослых и у стариков, демонстрирующих творческое долголетие, несмотря на отсутствие здоровья и поддержки. Что позволяет всем этим людям не просто оставаться несломленными в самых сложных жизненных ситуациях, а выходить в результате на более высокий уровень развития? Общение с такими людьми показывает, что они не выживают, они живут полноценной жизнью и получают от нее удовольствие. Разгадка этого феномена может приблизить нас к возможности произвольно формировать жизнеспособность в процессе воспитания, при оказании психотерапевтической помощи. На сегодняшний день многочисленные исследования жизнеспособности в зарубежной психологии и успехи, достигнутые российскими учеными в области изучения адаптации, саморегуляции, контроля поведения, механизмов совладания, жизнестойкости, в области когнитивной психологии и т. д., позволяют нам приблизиться к пониманию этого феномена. Задача, стоящая перед исследователями, представляется очень сложной, потому что «человек всегда больше того, что мы можем о нем узнать или сказать» [13].

## **Литература**

1. Абульханова К. А. Сознание как жизненная способность личности // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 32–43.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1968.

3. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. М., 1977.
4. *Анциферова Л. И.* Методические проблемы психологии развития // Принцип развития в психологии. М., 1978. С. 3–21.
5. *Березин Ф. Б.* Психическая адаптация человека. Л.: Наука, 1998.
6. *Бодров В. А.* Психологические механизмы адаптации человека // Психология адаптации и социальная среда: Современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 42–61.
7. *Ваништендаль С.* «Резильентность» или оправданные надежды. Раненный, но непобежденный. Женева: Vice, 1998.
8. *Воловикова М. И.* История, современное состояние исследований и перспективы развития психологии личности // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 1. С. 20–29.
9. *Вяткин Б. А.* Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека. Пермь: ПГПУ, 2000.
10. *Джидарьян И. А.* Гуманистический смысл идей Б. Г. Ананьева о системном человекознании // Методология комплексного человекознания и современная психология / Под ред. А. Л. Журавлева, В. А. Кольцовой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 29–43.
11. *Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
12. *Дикая Л. Г.* Субъектная саморегуляция в профессиональной деятельности: метасистемный подход // Личность и бытие. Субъектный подход. Научно-практическая конференция. 15–16 октября 2008 г. / Под ред. А. Л. Журавлева, В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
13. *Зинченко В. П.* Посох Мандельштама и трубка Мамардашвили. М., 1997.
14. *Карпов А. В.* Метасистемная организация уровневых структур психики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
15. *Карпов А. В.* К проблеме психических процессов // Психологический журнал. 1986. Т. 7. № 6. С. 21–31.
16. *Конопкин О. А., Моросанова В. Н.* Стилевые особенности саморегуляции деятельности // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 18–26.
17. *Лактионова А. И.* Взаимосвязь жизнеспособности и социальной адаптации подростков: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
18. *Лактионова А. И.* «Жизнеспособность» в структуре психологических понятий // Вестник Моск. гос. обл. ун-та. Сер. «Психологические науки». 2010. № 3. С. 11–15.

19. *Лактионова А. И.* Жизнеспособность как ресурс социальной адаптации у подростков (в печати).
20. *Мерлин В. С.* Очерк индивидуального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986.
21. *Махнач А. В.* Жизнеспособность человека: Измерение и операционализация термина (в печати).
22. *Михайлова С. В.* Коммуникативные и рефлексивные компоненты и их соотношение в структуре способностей: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1997.
23. *Пригожин И.* Порядок из хаоса. М.: Наука, 1985.
24. *Рыльская Е. А.* Психология жизнеспособности человека: Монография. Челябинск: Изд-во ЧГТУ, 2009.
25. *Сергиенко Е. А.* Становление контроля поведения как проявление индивидуальности и его роль в процессе адаптации // Психология адаптации и социальная среда: Современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 251–275.
26. *Сергиенко Е. А.* Развитие психологии субъекта и субъект развития // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 1. С. 7–19.
27. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. М.: Школа-Пресс, 1995.
28. *Шадриков В. Д.* Способности и деятельность. М., 1995.
29. *Яницкий А. Г., Портнова А. М., Богомолов А. М.* Психологическая адаптация: функциональные, структурные и динамические аспекты // Психология адаптации и социальная среда: Современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 96–108.
30. *Bandura A.* Selfefficacy. Toward a unifying theory of behavioral change // Psychological Review. 1977. V. 84. P. 91–215.
31. *Cyrułnik B.* Les vilains petits canards / Ed. Odile Jacob. 2001.
32. *Kaplan H. B.* Toward an understanding of resilience // Resilience and positive life adaptations // M. D. Glantz, J. L. Johnson (Eds). N. Y.: Academic/Plenum publishers, 1999. P. 17–82.
33. *Linley P. A., Joseph S.* Positive change following trauma and adversity: a review // Journal of Traumatic Stress. 2004. V. 16. P. 601–610.
34. *Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B.* The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work // Child Development. 2000. V. 71. № 3. P. 543–562.
35. *Manciaux M.* La résilience: résister et se construire. Genève: Médecine et Hygiène. 2001.
36. *Masten A. S.* Resilience in individual development: successful adaptation despite risk and adversity / M. C. Wang, E. W. Gordon (Eds). Ed-

- educational Resilience in inner-city America: challenges and prospects. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1994. P. 3–25.
37. *Millstein S. G., Petersen A. C., Nightingale E. O.* Adolescent health promotion: rationale, goals, and objectives // Promoting the health of adolescents: New directions for the twenty-first century / S. G. Millstein, A. C. Petersen, E. O. Nightingale (Eds). N. Y.: Oxford University Press, 1993. P. 3–10.
  39. *Richardson G. E., Neiger B. L., Jensen S., Kumpfer K.* The resiliency model // Health Education. 1990. V. 21. P. 33–39.
  40. *Shaefer J. A., Moos R. A.* Life crisis and personal growth // B. N. Carpenter (Ed.). Personal coping: theory, research and application Westport, CT: Praeger, 1992. P. 149–170.
  41. *Théorêt M.* La résilience, de l'observation du phénomène vers l'appropriation du concept par l'éducation // Revue des sciences de l'éducation, 2005. V. 31. N°3. P. 633–658.
  42. *Ungar M., Liebenberg L.* The International Resilience Project: A mixed-methods approach to the study of resilience across cultures // Handbook for working with children and youth: Pathways to resilience across cultures and contexts / M. Ungar (Ed.). Thousand Oaks: Sage, 2005. P. 211–226.

# СИСТЕМОГЕНЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ

*Ю. П. Поварёнков*

**А**ктивизация исследований в области психологии профессионального становления и реализации субъекта труда, которая наметилась в последние годы, требует уточнения содержания, а в ряде случаев и нового определения широкого круга понятий, сложившихся на ранних этапах развития психологии труда и смежных с ней дисциплин. Сказанное в полной мере относится к таким понятиям, как профессиональное самоопределение и профессиональная пригодность, профессионально важные и профессионально значимые качества, субъект труда и субъект профессионализации, профессиональное поведение и профессиональная деятельность и ряд других.

Однако особую актуальность приобретает необходимость определения и уточнения содержания понятия «профессиональное развитие», которое является базовым в структуре концептуального аппарата психологической теории профессионального становления и реализации личности. Надо признать, что понятие «профессиональное развитие» широко используется в психологической литературе (В. А. Бодров, Д. Н. Завалишина, Э. Ф. Зеер, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Е. А. Климов, Т. В. Кудрявцев, В. Е. Орёл, В. Д. Шадриков и др.), и это указывает на его концептуальную необходимость и ценность. Вместе с тем в отмеченных работах, а также в психологических словарях, в том числе и в Большом психологическом словаре [3], определение данного понятия отсутствует.

В рамках статьи, с учетом ограничений, которые накладывает формат научного анализа, мы попытаемся разобраться в том, что же следует понимать под профессиональным развитием.

Чтобы ответить на данный вопрос, необходимо уточнить: а что же такое развитие вообще? В энциклопедическом словаре дается такое определение данному понятию: «Развитие – необрати-

мое, направленное, закономерное изменение материи и сознания, их универсальное свойство; в результате развития возникает новое качественное состояние объекта... Различают две формы развития: эволюционную, связанную с постепенным количественным изменением объекта, и революционную, связанную с качественными изменениями в структуре объекта... Выделяют прогрессивную, восходящую линию развития и регрессивную, нисходящую линию развития...» [20, с. 997].

Из приведенного определения следует, что родовым понятием для развития выступает категория «изменение». Такой подход к пониманию развития характерен и для психологической науки. Поэтому для психологов развитие – это, прежде всего, изменение психики, изменение отдельных психических процессов, личности, деятельности и т. д., которое происходит во времени под влиянием социальных, генетических и других факторов.

В целом, определения, даваемые понятию развития психологами, совпадают по содержанию с определением, приведенным выше и взятым из энциклопедического словаря. Так, Л. И. Анцыферова отмечает, что развитие – это качественно своеобразный тип функционирования психики, оно предполагает возникновение качественно новых психологических образований и обеспечивает переход психологической системы на новый уровень функционирования; для него характерна необратимость психических изменений [2, с. 5]. Л. И. Анцыферова подчеркивает, что «психическое развитие есть всегда единство прогрессивных и регрессивных преобразований, но соотношение этих разнонаправленных процессов на различных этапах жизненного пути индивида существенно меняется» [2, с. 6]. Л. И. Анцыферова обращает внимание, что центральной проблемой при изучении прогрессивного развития является раскрытие закономерностей перехода от низших уровней к высшим, от менее совершенного к более совершенному.

Практически сходная характеристика психическому развитию дается в Психологическом словаре под редакцией В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и других ведущих специалистов в области психологии развития [16, с. 306–307] и в Большом психологическом словаре под редакцией В. П. Зинченко [3].

В зарубежной психологии изменение также рассматривается как родовое понятие по отношению к развитию. В фундаментальном труде Г. Крайг «Психология развития», в котором процитировано более чем полторы тысячи источников, отмечается: «Термин развитие указывает на изменения, которые со временем происходят в строении тела, мышлении или поведении человека в результате биоло-



гических процессов в организме и воздействий окружающей среды. Обычно эти изменения прогрессируют и накапливаются, приводя к усилению организации и усложнению функций» [8, с. 15–16]. Г. Крайг указывает, что развитие происходит в трех областях: физической, когнитивной и психосоциальной. Физическое развитие включает рост и изменение тела человека, когнитивное – изменения психических процессов (восприятие, память, мышление, воображение и т. д.), психосоциальное – развитие личности и межличностных отношений [8, с. 17]. Начиная с работ Л. С. Выготского в отечественной психологии также выделяют и различают психическое развитие и развитие личности. Большое внимание анализу данной проблемы уделяется в работах, выполненных под руководством А. В. Петровского [17].

Важное место в работах отечественных и зарубежных психологов отводится проблеме факторов детерминации развития. Не вдаваясь в подробности данного вопроса, напомним, что в психологии выделяются три группы концепций детерминации развития. Во-первых, концепции, в которых ведущая роль в развитии отводится внешним (социальным, средовым, объективным и т. д.) факторам. Во-вторых, концепции, в которых ведущая роль в развитии приписывается внутренним (субъективным, врожденным и т. д.) факторам. В-третьих, теории конвергенции двух факторов, в которых доказывалось, что на процесс развития влияют и внешние, и внутренние факторы. Именно третий подход к детерминации развития, в различных вариациях, является в настоящее время общепринятым.

В отечественной и зарубежной психологии важное место в развитии человека уделяют фактору активности. В работах психологов подчеркивается, что эффекты развития являются не прямым результатом парциального или совместного воздействия внешних и внутренних факторов, а опосредованы активностью человека, его отношением к данным факторам, степенью их принятия и осознания.

Итак, краткий анализ, проведенный выше, убеждает нас в том, что развитие в психологии рассматривается как процесс изменения психомоторных, когнитивных и личностных характеристик человека, на который оказывают влияние различные внешние и внутренние факторы, а также фактор активности человека. При таком понимании развития его трудно отличить от другой формы изменений, происходящей с человеком, и которую в психологии традиционно называют научением.

Поэтому для целей нашего анализа представляет интерес взгляд на природу психического развития С. Л. Рубинштейна. Отмечая, что научение – это тоже специфическая форма психического изме-

нения человека, он к развитию относил только те изменения, которые затрагивают способности, одаренность человека. С.Л. Рубинштейн писал: «Развитие человека, в отличие от накопления „опыта“, овладения знаниями, умениями, навыками, – это и есть развитие его способностей, а развитие способностей человека – это есть то, что представляет собой развитие как таковое, в отличие от накопления знаний и умений» [19, с. 220]. Данная позиция С.Л. Рубинштейна позволяет нам предположить, что в психологии понятие развития может быть использовано для обозначения не любых изменений происходящих с человеком, а только тех из них, которые затрагивают способности, черты личности и ее мотивы.

В соответствии различными видами психических изменений, в психологии выделяют различные виды развития. В Большом психологическом словаре говорится о развитии психики и личности, развитии памяти, восприятия, мышления и т.д. Сказанное позволяет нам предположить, что профессиональное развитие – это специфический вид развития. Однако в чем же заключается его специфика? Для ответа на данный вопрос вновь обратимся к классическим исследованиям проблемы развития и рассмотрим конструктивные формы данного процесса (деструктивные тенденции обозначим чуть позже).

Как известно, Л.С. Выготский в рамках культурно-исторической теории [4] особое внимание обращал на существование двух типов психических процессов или явлений: натуральных и культурных. Это, в свою очередь, позволило Л.С. Выготскому говорить и о двух основных типах психического развития человека (ребенка): натуральном и культурном. Он писал: «В развитии ребенка представлены оба типа психического развития, которые мы в изолированном виде находим в филогенезе: биологическое и историческое, или натуральное и культурное» [4, с. 30].

Натуральное развитие детерминировано, в основном, генетическими факторами, и пик его активности приходится на ранние этапы онтогенеза человека, когда созревают соответствующие биологически обусловленные функциональные системы. Культурное развитие, в основном, детерминируется социокультурными факторами, которые не могут быть заложены генетически и определяются социальными требованиями соответствующей формации, общества или нации. Пик данного вида развития приходится на более поздние этапы развития, которые определенным образом ограничиваются юношеским возрастом.

Различая два типа развития, Л.С. Выготский вместе с тем подчеркивал их принципиальную связь. Он отмечал: «Оба плана развития – естественный и культурный – совпадают и сливаются один

с другим. Оба ряда изменений взаимопроникают один в другой и образуют, в сущности, единый ряд «социально-биологического формирования личности ребенка» [4, с. 31]. Эта мысль Л. С. Выготского, которая активно развивается им в последующих главах цитируемой работы, очень важна для нашего последующего анализа, поскольку позволяет понять не только единство различных типов развития, но и определить ведущую роль каждого из них на различных этапах онтогенеза.

Рассматривая развитие как результат взаимодействия «натуральных» и культурных факторов, социального и индивидуального, Л. С. Выготский предложил понятие «социальная ситуация развития», которая определялась им как система отношений, складывающихся между ребенком данного возраста и социальной действительностью. «Следует признать, что к началу каждого возрастного периода складывается совершенно своеобразное, специфическое для данного возраста, исключительное, единственное и неповторимое отношение между ребенком и окружающей его действительностью, прежде всего социальной. Это отношение мы и называем социальной ситуацией развития в данном возрасте. Социальная ситуация развития представляет собой исходный момент для всех динамических изменений, происходящих в развитии в течение данного периода... Если ребенок изменился коренным образом, неизбежно должны перестраиваться и эти отношения. Прежняя ситуация развития распадается по мере развития ребенка, и столь же соразмерно с его развитием складывается в основных чертах новая ситуация развития, которая должна стать исходным моментом для следующего возраста» [4, с. 258–260].

Для уточнения нашего подхода к пониманию профессионального развития обратимся к работам Б. Г. Ананьева, посвященным данной проблеме. Хорошо известно, что Б. Г. Ананьев [1] в своих исследованиях развития вышел за рамки подросткового возраста и показал, в том числе и эмпирически, что существует и третий вид развития психических функций и личности в целом. Данный вид развития, по мнению Б. Г. Ананьева, связан с процессом профессионализации личности, и в основе его детерминации лежат социально-профессиональные требования. Они, естественно, специфичны для каждой профессии, и поэтому пики данного вида развития определяются содержанием и формой профессиональной деятельности. Б. Г. Ананьев пишет, что на данном этапе те же функции, сформировавшиеся ранее в рамках «натурального» и «культурного» развития, специализируются «применительно к определенным объектам, операциям деятельности и более менее значительным по масштабам сферам

жизни» [1, с. 202]. Далее Б. Г. Ананьев отмечает, что пик развития специализированных функций достигается в более поздние периоды зрелости и оптимум их развития может совпадать с инволюцией «общих свойств» тех же функций.

В серии наших исследований было показано, что влияние факторов начинается уже в ходе профессионального обучения и продолжается на более ранних этапах профессионализации субъекта труда [см.: 14, 16]. Например, было установлено, что студенты, поступающие на разные факультеты педагогического университета, с самого начала различаются по уровню развития различных показателей вербального и невербального интеллекта. А на старших курсах эти различия, в силу активного влияния факторов профессионализации, достигают значимых величин. В дальнейшем эти различия продолжают увеличиваться.

Сказанное выше позволяет нам рассматривать профессиональное развитие как такой вид «культурного» развития, качественные и количественные характеристики которого задаются требованиями профессиональной деятельности, а также требованиями профессионализации в целом. Эти требования определяются предметом, содержанием, результатами и условиями данной деятельности, системой ценностей профессионального сообщества. Данные требования могут быть прямо или косвенно сформулированы специалистами, сопровождающими процесс профессионализации (профориентаторы, преподаватели профессиональных учебных заведений, организаторы производства и т. д.) в форме задач профессионального развития, они могут осознаваться или не осознаваться человеком, отвергаться или в той или иной степени приниматься.

Опираясь на идеи, высказанные Л. С. Выготским и рядом современных исследователей (Э. Ф. Зеер, В. А. Бодров, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др.), мы предположили, что социально-профессиональные требования задаются человеку в рамках социальной ситуации профессионального развития, которая является объективной основой детерминации профессионализации.

Профессиональное развитие личности начинается значительно позже натурального и культурного, определенным образом пересекается с ними и в ряде случаев вступает в противоречие. Результаты натурального и культурного развития определяют готовность субъекта к профессиональному развитию на начальных этапах жизненного и профессионального пути. В свою очередь, профессиональное развитие на более поздних этапах жизненного пути обеспечивает сохранность функций, которые сформировались в рамках натурального и культурного развития.

На содержательном уровне идея натурального и культурного развития, сформулированная Л. С. Выготским, получила свое дальнейшее обоснование в трудах Б. Г. Ананьева. Исследования Б. Г. Ананьева, проводимые в данном направлении, имеют важное значение для уточнения психологического содержания профессионального развития.

Изучая развитие константности восприятия на различных возрастных этапах, Б. Г. Ананьев показал, что в основе данного процесса лежит преобразование и взаимодействие трех механизмов: функциональных, операционных и мотивационных. В дальнейшем представление о трех механизмах развития было использовано для объяснения развития других психических функций и онтогенетического развития человека в целом, а также соотнесено с развитием индивида, субъекта и личности. Фундаментальные исследования Б. Г. Ананьева убеждают нас в том, что профессиональное развитие содержательно также проявляется в изменении функциональных, операционных и мотивационных механизмов психических функций в соответствии с социально-профессиональными требованиями, индивидуальными возможностями и притязаниями субъекта труда.

Для уточнения психологического содержания профессионального развития обратимся к концепции оперативности отражения, предложенной Д. А. Ошаниным [12], которая получила свое дальнейшее развитие в трудах В. Д. Шадрикова [23]. В своих исследованиях Д. А. Ошанин показал, что производственная ситуация, в полном соответствии с ведущими функциями психики, отражается специалистом на двух уровнях: когнитивном и регулятивном. В результате этого у специалиста формируется два образа ситуации, которые качественно и количественно отличаются друг от друга. По выражению Д. А. Ошанина, когнитивный образ является более объективным, так как его информационное содержание максимально полно и точно отражает производственную ситуацию, что в полной мере соответствует базовым критериям познания. Регулятивный образ является более субъективным, так как в его содержании фиксируется только та информация, которая соответствует общим и частным целям профессиональной деятельности, т. е. информация, обеспечивающая их оптимальное, быстрое и точное достижение. Регулятивный образ производственной ситуации Д. А. Ошанин назвал оперативным.

Характеризуя оперативный образ, Д. А. Ошанин [12, с. 201–203] выделяет его общие и специфические свойства. Общие свойства хорошо изучены в психологии, и они характерны для всех обра-

зов, включая оперативный. На этих свойствах мы останавливаться не будем, более подробно рассмотрим специфические свойства оперативного образа, которые, собственно, и отличают его от когнитивных образов.

В последующих исследованиях Д. А. Ошанин показал, что законам оперативности подчиняется не только образное отражение, но и все процессы профессионального познания. Именно этот вывод позволил сформулировать В. Д. Шадрикову понятие «оперативная информационная основа деятельности» [21, 22, 23]. Концепция оперативности также способствовала дальнейшему уточнению и конкретизации психологических механизмов профессионального развития личности, которые были осуществлены в работах В. Д. Шадрикова и его учеников и последователей [22, 23].

Опираясь на идею специализации общих свойств функций Б. Г. Ананьева и на концепцию оперативности отражения Д. А. Ошанина, В. Д. Шадриков предположил, а затем и эмпирически обосновал, что суть профессионального развития, его психологический механизм, заключается в преобразовании операционных механизмов в оперативные, т. е. адекватные содержанию и условиям профессиональной деятельности, адекватные ее целям и задачам.

В. Д. Шадриковым также был уточнен и механизм формирования профессиональной мотивации. Одна из сторон данного механизма заключается в поиске и обнаружении в содержании и условиях профессиональной деятельности тех характеристик и свойств, которые могут удовлетворить потребности субъекта труда, соответствуют его интересам, убеждениям, установкам. В данном случае уместно говорить и о встречном процессе, который определяется законами оперативности и связан со специализацией компонентов мотивационной сферы личности в соответствии с содержанием и условиями деятельности. Анализ психологических механизмов профессионального развития, осуществленный В. Д. Шадриковым, свидетельствует, что законы оперативности действуют и на уровне отражения ситуации профессионального развития, и на уровне развития профессиональных способностей и одаренности, и на уровне развития профессиональной мотивации.

Подводя краткий итог сказанному, еще раз отметим, что профессиональное развитие – это вид социокультурного развития, объективной основой детерминации которого выступает социальная ситуация профессионального развития. В рамках данной ситуации фиксируются социально-профессиональные требования и условия профессионализации, а также встречные требования, притязания и нормативные возможности субъекта труда, которые в совокупнос-

ти и определяют базовые противоречия профессионального развития личности. Социальная ситуация профессионального развития как система противоречий чаще всего доводится до субъекта труда или предстает перед ним как социальная задача профессионализации или профессиональной деятельности.

Проведенный выше анализ позволяет нам перейти к дальнейшему уточнению психологического содержания профессионального развития субъекта труда, опираясь на различные представления психологов о детерминации данного процесса.

Необходимо отметить, что подход к профессиональному развитию с позиций концепции оперативности позволяет зафиксировать лишь одну из форм его детерминации, для которой характерна ведущая роль в структуре социальной ситуации профессионального развития социально-профессиональных требований. Однако имеющиеся в литературе данные и материалы наших собственных эмпирических исследований свидетельствуют о том, что это далеко не единственная форма детерминации профессионального развития. И чтобы не быть голословными, обратимся к материалам психологических исследований.

В наших исследованиях профессионалов высокого уровня [13] была подтверждена гипотеза Д. А. Ошанина о том, что эти специалисты отражают ситуацию на двух уровнях: на сугубо оперативном, который Ошанин назвал регулятивным, и на более широком уровне, который он назвал когнитивным. Содержание оперативной (регулятивной) информационной основы ограничено требованиями решаемых профессиональных задач и жестко привязана к содержанию и условиям профессиональной деятельности, т. е. функционально деформировано. Когнитивная информационная основа значительно шире оперативной. Она включает разнообразные сведения, которые необязательно нужны для решения конкретных профессиональных задач, но зато они могут быть использованы для решения вновь возникающих задач или задач профессионального развития.

У высококвалифицированных специалистов, таким образом, развиваются и специализированные механизмы приема, переработки и хранения информации, и неспециализированные. И это позволяет профессионалам, в случае необходимости, выходить за рамки социально-профессиональных требований, что приводит к качественным изменениям социальной ситуации профессионального развития.

В работах А. Г. Асмолова и В. А. Петровского этот феномен был назван «надситуативным развитием». Надо отметить, что применительно к проблематике профессионализации данный термин явля-

ется не совсем точным, так как речь идет не о «выходе из ситуации развития», а о выходе за рамки социально-профессиональных требований, которые являются лишь компонентом целостной ситуации профессионального развития личности.

Проблема соотношения различных форм детерминации профессионального развития субъекта труда и, соответственно, форм его развития обсуждается в работах Л. М. Митиной [10]. Опираясь на выделенные С. Л. Рубинштейном адаптивную и творческую формы жизнеосуществления, Л. М. Митина обозначила две «модели профессионального развития» учителя: 1) «модель адаптивного поведения», включающая стадии профессиональной адаптации, профессионального становления, профессиональной стагнации; 2) «модель профессионального развития учителя», предполагающая прохождение трех этапов: самоопределения, самовыражения, самореализации.

Л. М. Митина считает, что в основе различий адаптивной и творческой стратегии профессионального развития лежит разный характер изменений, происходящих с субъектом профессиональной деятельности. Если эти изменения касаются лишь традиционно выделяемого психического оснащения деятельности – развития ПКВ, знаний, умений, навыков, личностных свойств, обеспечивающих приспособление человека к профессиональной среде и нормативную эффективность труда, то речь идет об адаптивной стратегии развития. Однако подлинное профессиональное развитие, по мнению Л. М. Митиной, предполагает не просто развитие, а саморазвитие, активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к новому строю и новому способу жизнедеятельности, к творческой самореализации в профессии [10, с. 85–86], которая не ограничивается требованиями конкретной профессии. Говоря другими словами, данная форма профессионального развития может быть названа «надситуативной» по аналогии с описанной выше формой развития.

Самое пристальное внимание анализу различных вариантов профессионального развития уделяет Д. Н. Завалишина [5]. В своих исследованиях она затрагивает проблемы как конструктивных (прогрессивных), так и деструктивных (регрессионных) тенденций профессионального развития субъекта труда, рассматривая их как две стороны единого процесса. При изучении проблемы профессионального развития Д. Н. Завалишина в основном опирается на методологический потенциал категории субъекта, существенный вклад в разработку которого, как известно, внес С. Л. Рубинштейн и его ученики. Д. Н. Завалишина считает, что выбор и реализация



той или иной стратегии профессионального развития во многом определяется содержанием социальной ситуации профессионального развития. Если в ее структуре ведущую роль играют противоречия определяемые системой «человек–профессия», то субъект труда неизбежно реализует адаптивную стратегию профессионального развития. Если же субъект труда выходит за рамки системы «человек–профессия» и его социальная ситуация развития начинает выстраиваться в соответствии с системой «человек–мир», то он начинает реализовать прогрессивно-творческую стратегию профессионального развития. Д. Н. Завалишина подчеркивает недостатки адаптационной стратегии профессионального развития, которые заключаются в узкопрофессиональной специализации субъекта труда, в ограничении его развития профессиональными требованиями и условиями, в нарушении естественной связи между профессионализацией и целостной жизнедеятельностью человека.

Высказанные Л. М. Митиной и Д. Н. Завалишиной предположения частично подтверждаются материалами наших эмпирических исследований, и вместе с тем они позволяют уточнить и конкретизировать проблему форм и видов профессионального развития. Обратимся к некоторым результатам наших исследований.

В ходе изучения профессионального становления начинающих учителей нам удалось показать, что процесс их профессиональной адаптации в школе после окончания вуза длится примерно три года. На первом году самостоятельной работы молодые педагоги пытаются реализовать систему учебно-профессиональной деятельности, которая сформировалась у них в вузе. На втором году работы педагоги осознают недостатки данной системы и приводят ее в соответствие с учебно-профессиональными требованиями, характерными для данного учебного заведения. На третьем году работы педагоги реализуют сформировавшуюся, а следовательно, более адекватную систему профессионально-педагогической деятельности.

И с этого момента эффективность их профессиональной деятельности непрерывно растет примерно до 5–6 года самостоятельной работы в данной школе. Далее мы наблюдали некоторую стагнацию эффективности, а затем ее рост продолжался вновь, хотя и не так интенсивно, как после завершения периода профессиональной адаптации. Необходимо отметить важный момент: в ситуации стагнации мы наблюдали у одних педагогов снижение профессиональной самооценки, а у других – рост уровня притязаний, уровня профессиональной требовательности к своей работе.

Как можно проинтерпретировать описанные результаты исследования? Дело в том, что к 5–6 году самостоятельной работы учитель

5–6 раз «прокручивает» свои читаемые курсы и в теоретическом, и в практическом плане. Постепенно и последовательно устраняются недостатки и шероховатости в работе с детьми, родителями, администрацией, система педагогической деятельности оптимизируется и учитель достигает такого уровня мастерства, который соответствует нормативным требованиям.

В рамках адаптивно-репродуктивной модели профессиональное развитие осуществляется тогда, когда уровень нормативных профессиональных требований выше возможностей субъекта труда (закон зоны ближайшего развития). Но на 5–6 году самостоятельной профессиональной деятельности уровень требований и возможностей уравнивается, т. е. учитель достигает заданного нормативного уровня педагогического мастерства. По этой причине внешние стимулы для дальнейшего профессионального роста и развития исчезают.

Наступает период стагнации, который переживается учителями как некоторый кризис профессионального развития, поскольку внешние стимулы такого развития, нормативные требования, на которые ориентировался субъект труда, утрачивают свою силу.

Из данного кризиса учитель выходит тогда, когда сам начинает ставить перед собой задачи профессионального развития, т. е. переходит от развития к саморазвитию. В этом случае достигнутый нормативный уровень профессионального развития рассматривается учителем как недостаточный, и он начинает строить собственные планы своего дальнейшего профессионального развития. И происходит это за счет того, что субъект труда либо снижает свою профессиональную самооценку, либо повышает свой уровень притязаний.

Итак, выше мы обосновали выделение и раскрыли специфику двух базовых стратегий конструктивной формы профессионального развития. На практике данные стратегии, адаптивная и творческая, чаще всего выступают как два этапа профессионализации личности, обнаруживая при этом большое разнообразие переходных форм. В ряде случаев субъект труда может застревать на первом адаптационном этапе или на уровне переходного состояния от адаптивной стратегии профессионального развития к творческой и т. д. Причина такого положения кроется, в первую очередь, в возможностях человека реализовать более высокий уровень профессионального развития, а также в его стремлении и желании использовать творческую стратегию профессионального развития.

В чем отличие адаптивной и творческой стратегии профессионального развития с точки зрения структуры детерминации? И в том, и в другом случае объективной основой детерминации профессионального развития выступает социальная ситуация профессиональ-

ного развития. Однако сам механизм детерминации качественно отличается.

В рамках репродуктивно-адаптивной модели профессионального развития ведущую роль в детерминации играют профессиональные и социально-профессиональные требования, которые и задают, и вместе с тем ограничивают развитие субъекта труда. Данная форма развития, как мы отмечали, характерна для определенной группы специалистов, с низким уровнем профессиональных возможностей, и для определенных этапов профессионализации, чаще всего начальных. Но для эффективной деятельности в ряде профессий данной формы профессионального развития явно недостаточно, и поэтому определенная часть, а в ряде случаев и большая часть специалистов постепенно переходят на прогрессивно-творческую форму профессионального развития.

Механизм детерминации развития в данном случае существенно меняется: теперь не профессиональные требования, а собственные представления о перспективах роста определяют направление и уровень профессионального развития субъекта труда. Не нужно думать, что субъект труда забывает о нормативных профессиональных требованиях или пренебрегает ими. Просто их реализация не требует от него каких-то серьезных затрат, и он все свое внимание уделяет выбранным самостоятельно перспективам развития. С этого момента профессиональное развитие превращается в саморазвитие, происходит индивидуальное обогащение профессиональной деятельности, т. е. включаются механизмы и ресурсы прогрессивно-творческого развития. Детерминация и адаптационного, и творческого развития осуществляется на основе социальной ситуации профессионального развития, содержание которой определяется базовым противоречием «профессия–человек» (репродуктивно-адаптационное развитие) либо «человек–профессия» (прогрессивно-творческое развитие). И в том, и в другом случае, как следует из проведенного выше анализа, социально-профессиональные требования прямо или косвенно влияют на детерминацию профессионального развития. Д. Н. Завалишина считает, как мы отмечали выше, что детерминация прогрессивно-творческого развития может осуществляться и на основе другого противоречия: «человек и мир»

Таким образом, можно говорить о трех формах профессионального развития, которые определяются спецификой их детерминации. Первую форму традиционно называют адаптационной (репродуктивно-адаптационной), в основе ее детерминации лежит противоречие «профессия–человек» (ведущую роль играют социально-про-

фессиональные требования), оно характерно для начальных этапов профессионализации и для специалистов с низким уровнем профессионального потенциала.

Вторую форму профессионального развития можно назвать творческой (прогрессивно-творческой), ее детерминация также осуществляется на основе противоречия «человек–профессия», но ведущую роль здесь играют индивидуальные требования и возможности субъекта труда. Эта форма развития характерна для более поздних этапов профессионализации личности и для специалистов с более высоким уровнем профессиональных возможностей и требований.

Третью форму профессионального развития можно назвать онтологической, так как в основе ее детерминации лежит качественно иное противоречие: человек и мир, реализация которого осуществляется профессионалом, который достиг уровня онтологического субъекта, по определению Д. Н. Завалишиной. Эта форма профессионального развития характерна для более поздних стадий профессионализации и для специалистов, находящихся на очень высоком уровне профессионального развития.

Этот уровень профессионального развития А. К. Маркова называет суперпрофессионализмом. Е. А. Климов связывает этот уровень профессионального развития личности со стадиями авторитета и наставничества.

В заключение попытаемся конкретизировать наши представления о профессиональном развитии на основе анализа основных подходов к пониманию его деструктивных составляющих.

Результатом любого развития, в том числе и профессионального, является появление новообразований. А поскольку в ходе профессионального развития просматривается прогрессивная и регрессивная тенденция, т. е. все основания говорить о двух базовых видах новообразований: конструктивных и деструктивных.

Конструктивные новообразования являются результатом реализации прогрессивной или конструктивной линии профессионального развития. Они обеспечивают рост профессиональной компетентности человека, повышение эффективности профессиональной деятельности и продуктивности профессиональной карьеры. Регрессивная или деструктивная тенденция профессионального развития приводит к возникновению новообразований иного плана, которые приводят к обратному результату, т. е. к снижению профессиональной компетентности, эффективности и продуктивности, а также к росту затруднений во взаимоотношении человека с окружающим миром.

Следует признать, что конструктивная и деструктивная тенденции действуют в процессе развития одновременно, однако преобладание той или иной тенденции будет зависеть от стадии (старт, финиш и т. д.) или ситуации (кризис, стагнация, рост и т. д.) профессионализации и ряда других обстоятельств.

Э. Ф. Зеер предложил назвать негативные или деструктивные новообразования личности, которые возникают в процессе профессионализации и под ее влиянием, деструкциями. «Профессиональные деструкции, – отмечает Э. Ф. Зеер, – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» [7, с. 230]. К этому определению необходимо добавить, что профессиональные деструкции влияют не только на деятельность человека, но и на всю его обыденную жизнь, общение с людьми вне профессиональных рамок. В качестве другого названия подобных нарушений в психологии используется словосочетание «профессиональные деформации».

Большое внимание изучению профессиональных деструкций уделяла А. К. Маркова. Опираясь на результаты изучения деятельности педагога, она выделила следующие формы деструкций:

- отставание, замедление профессионального развития в сравнении с возрастными и социальными нормами;
- дезинтеграция профессионального развития, полный или частичный распад профессионального сознания и как следствие – нереалистические цели, ложные смыслы труда, профессиональные конфликты;
- низкая профессиональная мобильность, неумение приспосабливаться к новым условиям труда и дезадаптация;
- рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития, когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;
- ослабление ранее имевшихся профессиональных данных, профессиональных способностей, профессионального мышления;
- искаженное профессиональное развитие, появление ранее отсутствующих негативных качеств, отклонений от социальных и индивидуальных норм профессионального развития, меняющих профиль личности;
- появление деформации личности (например, эмоционального истощения и выгорания, а также ущербной профессиональной позиции);
- прекращение профессионального развития из-за профессиональных заболеваний или потери трудоспособности [9, с. 150–151].

Э. Ф. Зеер выделил основные, на его взгляд, психологические детерминанты возникновения профессиональных деструкций. К числу таковых он относит:

- акцентуация на определенных мотивах выбора профессии (социальная значимость, материальные блага, стремление к власти);
- сверхожидания на стадии вхождения в профессиональную жизнь, которые часто вступают в противоречие с реальностью;
- стереотипизация профессиональных функций, действий, операций, которая может вносить искажения в отражение профессиональной ситуации, создавать психологические барьеры разного типа, затруднять приспособление к новым условиям;
- разные формы психологических защит, среди которых наибольшее влияние на образование профессиональных деструкций оказывают отрицание, рационализация, вытеснение, проекция, идентификация, отчуждение;
- снижение профессиональной активности, которое создает благоприятные условия для стагнации профессионального развития;
- снижение уровня профессионального интеллекта, которое неизбежно происходит на определенных стадиях профессионального пути личности;
- высокая эмоциональная напряженность профессионального труда, которая по мере профессионализации может снижать фрустрационную толерантность личности;
- достижение человеком предела уровня профессионального развития человека, который вступает в противоречие с профессиональными требованиями [7, с. 236–238].

В. Е. Орёл [18, с. 258] предлагает классификацию профессиональных деструкций по месту их проявления в структуре личности. Он выделяет деструкции, проявляющиеся в мотивационной и познавательной сферах личности, на уровне ее характерологических качеств.

В качестве одного из видов деструкций В. Е. Орёл рассматривает «психическое выгорание». «В отличие от профессиональной деформации, – отмечает В. Е. Орёл, – психическое выгорание можно отнести в большей степени к случаю полного регресса профессионального развития, поскольку оно затрагивает личность в целом, разрушая ее и оказывая негативное влияние на эффективность трудовой деятельности» [11, с. 261].

Для понимания развития деструктивных феноменов в процессе профессионального развития представляет интерес подход к дан-

ной проблеме Д. Н. Завалишиной [5]. Она исследует данную проблему с точки зрения способа, которым субъект труда разрешает противоречие между профессией и индивидуальностью. В частности, утверждается, что если специалист остается в рамках данного противоречия, в рамках системы «человек–профессия» и не выходит на уровень осмысления своего профессионального бытия с позиций системы «человек–мир», то для него характерны три специфические формы существования в профессии или три уровня профессионального развития: адаптивно-репродуктивный, адаптивно-деформирующий и дезадаптивно-деформирующий. Два последних способа, как это следует из названия, непосредственно связаны с возникновением профессиональных деструкций.

## **Заключение**

Профессиональное развитие – это вид социокультурного развития, объективной основой детерминации которого является социальная ситуация профессионального развития. Социальная ситуация профессионального развития, как метасистема профессионализации, включает две группы (две системы) базовых противоречий: 1) противоречия между социально-профессиональными требованиями, условиями с одной стороны и возможностями, желаниями субъекта труда по их реализации с другой; 2) противоречия между встречными притязаниями, возможностями, ожиданиями субъекта труда и возможностями профессии, профессионализации по их реализации и удовлетворению.

Социальная ситуация профессионального развития может осознаваться, не осознаваться, осознаваться частично; она может приниматься в целом, частями или отвергаться – от всего этого зависят качественные и количественные характеристики профессионального развития, способ его детерминации или самодетерминации, проявление конструктивных и деструктивных тенденций профессионализации.

В большинстве случаев социальная ситуация профессионального развития воспринимается субъектом труда как социально-профессиональная и индивидуально-профессиональная задача, которую необходимо так или иначе решать с учетом собственных притязаний и возможностей.

С точки зрения структуры социальной ситуации профессионального развития, ведущей роли внешних или внутренних факторов и их качественной определенности, выделяется три вида профессионального развития: адаптационное, творческое и онтологиче-

ское. В основе социально-профессиональной ситуации детерминирующей адаптацию профессиональное развитие лежит базовое противоречие человек – профессия, а ведущая роль отводится социально-профессиональным требованиям. В рамках данного вида выделяются адаптивно-репродуктивный и адаптивно-деформирующий подвиды профессионального развития. Творческое профессиональное развитие также детерминируется социально-профессиональной ситуацией, в основе которой лежит противоречие между человеком и профессией, но ведущая роль в рамках данного противоречия отводится субъективным, внутренним факторам. Детерминация онтологического профессионального развития осуществляется на основе социально-профессиональной ситуации развития, ведущую роль в которой играет противоречие человек и мир, а главными ориентирами выступают смысложизненные ценности.

По мнению ряда психологов, именно преобладание и абсолютизация адаптационной формы профессионального развития является основным источником его деструктивных тенденций.

Выявленные виды профессионального развития могут выступать, во-первых, как последовательные этапы профессионального становления; во-вторых, как характерные для конкретного профессионала возможные стили или способы развития; в-третьих, как возможные пределы профессионального развития, определяемые возможностями человека, социально-профессиональными требованиями и условиями.

### Литература

1. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. М., 1977.
2. *Анцыферова Л. И.* Методологические проблемы психологии развития // Принцип развития в психологии / Под ред. Л. И. Анцыферовой. М.: Наука, 1978. С. 3–20.
3. Большой психологический словарь / Под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007.
4. *Выготский Л. С.* История развития высших психических функций // Собр. соч. Т. 3. М.: Педагогика, 1983.
5. *Завалишина Д. Н.* Практическое мышление (специфика и проблемы развития). М., 2005.
6. *Зеер Э. Ф.* Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск, 1988.
7. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. М.: Фонд «Мир», 2005.
8. *Крайг Г.* Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
9. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.



10. *Митина Л. М.* Психология профессионального развития учителя. М.: Флинта, 1998.
11. *Орёл В. Е.* Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
12. *Ошанин Д. А.* Предметное действие и оперативный образ // Избранные психологические труды. М.: МПСИ; Воронеж: Модэк, 1999.
13. *Поваренков Ю. П.* Психология профессионального становления личности. Курск, 1991.
14. *Поваренков Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
15. *Поварёнков Ю. П.* Проблемы психологии профессионального становления личности. Ярославль: Канцлер, 2008.
16. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983.
17. Психология развивающейся личности / Под ред. А. В. Петровского. М.: Педагогика, 1987.
18. Психология труда / Под ред. А. В. Карпова. М.: Владос, 2003.
19. *Рубинштейн С. Л.* Проблемы общей психологии. М., 1976.
20. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. М.: Советская Энциклопедия, 1986.
21. *Шадриков В. Д.* Введение в психологическую теорию профессионального обучения. Ярославль, 1981.
22. *Шадриков В. Д.* Проблема системогенеза в профессиональной деятельности. М.: Наука, 1983.
23. *Шадриков В. Д.* Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Изд. корпорация «Логос», 1996.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИЧЕСКОГО ПСИХОЛОГА ОБРАЗОВАНИЯ КАК МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ ПРОБЛЕМА

*А. А. Крцулина, Г. Я. Высоцкий, В. Б. Челпанов*

**В** условиях реформирования системы образования обостряются противоречия между требованиями, предъявляемыми к современной школе, функциями и потребностями различных общественных институтов. Именно школа испытывает на себе множество трудностей, связанных с воздействием на всех участников образовательного процесса неблагоприятных внешних и внутренних (социально-экономических, социально-психологических и др.) факторов риска, представляющих собой угрозу для здоровья и способствующих снижению качества жизни учащихся. Поэтому возникает необходимость корректного пересмотра некоторых положений школьной психологической службы, регулирующих профессиональную деятельность практического психолога образования в связи с расширением его функциональных обязанностей вследствие изменений российского законодательства. Это требует внесения поправок в соответствующие разделы должностных инструкций для уточнения обязанностей, ответственности и взаимодействия специалистов.

*На макроуровне* сформулированная проблема проработана В. В. Рубцовым и Ю. М. Забродиным, рассматривающими образование в качестве социально-культурного и здоровьесберегающего ресурса, обеспечивающего «защиту детства, сохранение и развитие генофонда нации» [13, с. 5]. В числе первоочередных мер по защите, сопровождению и безопасному развитию детей авторы называют «развертывание комплексной психологической, медицинской и социально-правовой службы в системе учреждений образования, целью которой является развитие человеческого ресурса общества и персонального ресурса каждого человека... развитие способностей и непрерывный рост профессионализма» [13, с. 13]. Данная мера дает основание перейти на микроуровень анализа.

*Микроуровень* касается конкретного образовательного учреждения, в котором функционирует психологическая служба и смежные с нею структурные подразделения. В новом ФГОС для бакалавров в области психолого-педагогического сопровождения образования в общем перечне задач есть и такая задача: «взаимодействие со смежными специалистами (логопедами, педагогами, физиологами) в комплексных обследованиях образовательной среды» [13, с. 11].

*Практическим основанием* взаимодействия является проблемное поле, или многообразие проблем, существующих в системе образования и внутри образовательных учреждений, которые нереально решить усилиями только практического психолога образования. В качестве примера назовем описанные в научной литературе трудные жизненные ситуации, состояния личностных затруднений жизнедеятельности школьников [14], а также дидактогении [3, 7, 15, 11, 16, 20] и различные формы школьной дезадаптации [3, 15, 16]. Адекватное представление об этом проблемном поле дает и официальная статистика по г. Курску и Курской области.

Только в 2009 г. судами Курской области было рассмотрено 3962 дела о расторжении брака, а в 2010 г. решено уже 4779 дел. Удовлетворено 323 иска о лишении родительских прав. Настораживает рост детской преступности в регионе: из 6518 осужденных в 2010 г. 325 чел. (5%) – несовершеннолетние. Заметно растет число речевых нарушений у детей. По данным Комитета образования Курской области за 2012 г., общее количество детей в логопедических группах ДОУ составляет 2472 чел. Востребованность логопедической помощи населением в 2,3 раза превосходит потребность в психологической помощи [5].

Согласно статистической справке, в городе Курчатове с населением около 50 тыс. человек, на диспансерном учете у психиатра состоит 257 детей; у невропатолога – 161 ребенок; 224 ребенка страдают минимальной мозговой дисфункцией (ММД) с различными синдромами дефицита внимания с гипо- и гиперактивностью; 100 детей страдают умственной отсталостью. Насчитывается 210 детей, имеющих инвалидность. Наибольшее количество заболеваний, обусловивших возникновение инвалидности, составляют психические расстройства и заболевания центральной нервной системы, что составляет  $\frac{1}{3}$  от общего числа детей с инвалидностью.

*Теоретическое основание* для интеграции специалистов-смежников подготовлено работами Г. С. Абрамовой, в которых она впервые обратила внимание практических психологов на необходимость взаимодействия в диадах: психолог–учитель, психолог–врач, психолог–социальный работник, психолог–юрист [1, 2]. Вариант, расши-

ряющий профессиональное взаимодействие практического психолога со специалистами-смежниками в диадах, а также обобщение решаемых ими проблем, представлен в таблице 1.

Пока в Курском регионе созданы малые группы в составе четырех специалистов (в некоторых школах их может быть и меньше). Такое объединение специалистов-смежников, куда входят практический психолог образования, социальный педагог, медицинские работники, логопед, может считаться малой группой. Группа соответствует всем признакам, выделенным Р. С. Немовым, а именно: содержит минимальное количество людей, хорошо знающих друг друга, непосредственно взаимодействующих друг с другом, имеющих установившиеся личные и деловые взаимоотношения, общее в психологии и поведении [10, ч. 1, с. 167].

Вместе с тем целесообразно такую малую группу анализировать как групповой субъект профессиональной деятельности, имеющий общую цель, совместно-разделенные функции, определенную совокупность средств труда.

*Методологической основой анализа характеристик группового субъекта профессиональной деятельности авторами данной статьи*

**Таблица 1**

Предметы взаимодействия практического психолога образования со специалистами-смежниками в диадах

№ п/п	Субъекты взаимодействия	Решаемые проблемы
1	Психолог–учитель (Г. С. Абрамова)	Содержание психологической информации, связанной с понятием нормы общепсихологического и личностного развития
2	Психолог–социальный педагог	Социальная незащищенность, общественная защита и девиантное поведение учащихся
3	Психолог–социальный работник (Г. С. Абрамова)	Закономерности индивидуальной жизни человека – социальная и физическая беспомощность
4	Психолог–врач (Г. С. Абрамова)	Феномены: «внутренняя картина болезни» – «внутренняя картина здоровья» школьников
5	Психолог–логопед	Патологический психолингвистический стереотип поведения, устранение дефектов речи и барьеров общения на основе изучения логопсихологического статуса детей с нарушениями речевых функций и навыков произношения
6	Психолог–юрист (Г. С. Абрамова)	Нормы ответственности, индивидуальные варианты их понимания и использования в модели поведения человека

избраны субъектный и междисциплинарный подходы. Изучение научных источников показало, что в психологии труда и в социальной психологии накоплен разный, но содержательный опыт описания характеристик группового субъекта. Тем не менее остается еще не использованный потенциал психологической науки. Его содержат три концепции Е. А. Климова о психологических признаках труда, о системе средств труда и о системе регуляции индивидуальной трудовой деятельности, а также научные взгляды П. Н. Шихирева и В. Н. Позняка на содержание таких категорий, как «образ» и «отношения».

Обращаясь к концепции Е. А. Климова о четырех признаках труда [8, 9], выскажем предположение о том, что не только индивидуальный труд профессионала, но и профессиональная деятельность группового субъекта в лице специалистов-смежников должна отвечать всем четырем признакам. Проанализируем их более подробно, раскрывая с их помощью психологическое содержание профессиональной деятельности группового субъекта.

1. *Сознательное предвосхищение социально ценного результата.* Согласно Е. А. Климову, деятельность называется трудовой, когда предвосхищаемый результат мыслится как социально ценный для широкого коллектива и выполняет роль психического регулятора. В этом плане психическое здоровье школьника – именно та общественно ценная функция, в которой закреплён результат деятельности анализируемой малой группы. Здоровый школьник, здоровьесбережение как основа формирования полноценной личности – это общая цель и общая ценность всех участников малой группы.

Аргументом в пользу этого утверждения может служить подход Б. В. Зейгарник, которая выделила в работе практического психолога *функцию охраны психического здоровья*, которая, по ее мнению, заключается в изыскании мероприятий лечебного характера и включает в себя поиск методов коррекции при восстановлении трудового, социального статуса, профилактику развития вредных потребностей (алкоголизма и др.). Сфера охраны психического здоровья охватывает решение задач распознавания и профилактики разных профзаболеваний, экспертную работу, нахождение мер избавления от страха человека, заболевшего тяжелым соматическим недугом (например, онкологическим), коррекцию невротических, психопатических нарушений и профилактику аномального развития детей [4].

На наш взгляд, выделенная Б. В. Зейгарник функция охраны психического здоровья является системообразующей, а другие функции практического психолога являются частными и необходимы для ее

обеспечения: психопрофилактика, психодиагностика, психологическое консультирование, психологическая поддержка, обеспечение социально-психологической безопасности личности и др. Подробная характеристика полифункциональной деятельности практического психолога образования описана ранее [17]. Часть этих функций является общей и для других специалистов-смежников, что дает основание считать профессиональную деятельность их малой группы тоже полифункциональной.

2. *Сознание обязательности достижения социально фиксированной цели.* Можно считать, что общая цель группового субъекта профессиональной деятельности содержится и раскрывается через конкретные должностные обязанности и задачи специалистов-смежников. Социально все они зафиксированы в пакете документов: федеральные и региональные законы, положение о психологической службе, должностные инструкции, инструктивные письма и др. Например, практический психолог на основании совместного приказа Минобрнауки и Минздравсоцразвития РФ проводит оценку психологического статуса школьников различных возрастных групп по следующим критериям: норма – отклонение от нормы. Предметами оценки психологического статуса учащихся являются: поведение, эмоционально-волевая сфера, интеллектуальное развитие, психомоторика.

Поскольку наряду с когнитивным компонентом (знание обязательности достижения социально фиксированной цели) Е. А. Климов выделяет во втором признаке и аффективный компонент (отношение к этой цели), в малую группу должны входить равнодушные к судьбам школьников специалисты. В противном случае второй признак групповой профессиональной деятельности не работает. Особая роль в обеспечении аффективного компонента принадлежит этическому кодексу психолога.

Вместе с тем, как справедливо отмечал Е. А. Климов, наряду с социальной фиксацией целей должны существовать и формы социального одобрения этих целей. На наш взгляд, это могут быть все-российские профессиональные конкурсы с участием практических психологов образования, награды и поощрения регионального уровня, поощрения внутри конкретного образовательного учреждения.

3. *Сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности.* Согласно Е. А. Климову, данный психологический признак труда имеет три компонента: когнитивный (знание средств труда, их тонкостей), операторный (владение средствами труда) и аффективный (соответствующие эмоциональные переживания, состояния).

Каждый специалист, входящий в состав малой группы, приобрел в процессе своей профессиональной подготовки и практики специфические средства труда, овладел знанием их возможностей и ограничений, навыками применения. Вместе с тем полезно ознакомить их с системой средств труда Е. А. Климова, дающей более полное представление о возможности оснащения групповой профессиональной деятельности [9, с. 120]. В эту систему, наряду с широко известными для многих специалистов вещественными средствами для познания и воздействия, входят внешние и внутренние функциональные средства. Именно в них сосредоточен потенциал профессионального развития и роста группового субъекта.

В свое время были описаны средства профессиональной деятельности практического психолога образования [17]. Проверенная на практике система средств труда, включает в себя: 1) методики с применением средств искусства; 2) аппаратные методики, реализуемые с помощью компьютеров и приборов: «Активациометр-АЦ-9Ж», «АСО-2», «Арка», «Трансаир» и др.; 3) тренинговые методики; 4) образные (визуализированные) средства труда: формализованные результаты любых исследований, прежде всего, медицинских; бланковые методики: стандартизированные опросники, тесты, анкеты, бланки, ключи-трафареты, а также списки; метафорические средства труда.

Предложенная система средств труда практического психолога образования была впервые апробирована в МОУ СОШ №5 города Курчатова Курской области в течение трех лет (1999–2001 гг.) при оказании психологической помощи 584 учащимся с нарушениями развития познавательных процессов, а затем рекомендована к внедрению муниципальным отделом образования в других образовательных учреждениях. Полезно с этой системой средств труда знакомить специалистов-смежников, образующих групповой субъект профессиональной деятельности.

4. *Осознание межлюдских производственных зависимостей, отношений («живых» и овеществленных).* Рассматриваемый психологический признак труда имеет когнитивные и аффективные компоненты (знание о соответствующих межлюдских отношениях и то или иное эмоциональное сопровождение его).

Учитывая интерес психологов к введенной В. Н. Мясищевым категории «отношение», можно предположить, что четвертый психологический признак труда является своеобразным фокусом. В нем сходятся содержательные разработки и психологии труда, и социальной психологии. Они взаимно дополняют и усиливают значимость

друг друга, помогая проявить базовые характеристики группового субъекта профессиональной деятельности.

Для развернутой характеристики «живых» отношений интересны идеи В. П. Позняка о «групповом субъекте социально-психологических отношений». Основными характеристиками такого субъекта он считает совместность деятельности (или более широко совместность жизнедеятельности) личностей и сходство, общность их психологических отношений. Согласно В. П. Познякову, психологические отношения обладают свойством раскрывать эмоционально окрашенную оценку социальных явлений. В свою очередь, данное свойство позволяет психологическим отношениям проявить свою социально-интегративную функцию. Ее косвенным результатом является формирование новых социальных групп [12].

Применительно к групповому субъекту профессиональной деятельности описанная функция может служить механизмом его возникновения, дальнейшего становления и приобретения социальной зрелости с последующим выходом на уровень коллектива. Малые группы профессионалов-смежников, объединенных общими целями и задачами, согласно Р. С. Немову, можно считать *коллективом*, если они обладают следующими социально-психологическими характеристиками: ответственностью, коллективизмом, сплоченностью, организованностью, открытостью, информированностью [10, ч. 1, с. 220–221].

Продолжим анализ характеристик малой группы специалистов-смежников, обращаясь к концепции Е. А. Климова о системе психической регуляции активности индивидуального субъекта труда [8, 9]. В нее входят три группы регуляторов, каждая из которых по-своему важна и для регуляции профессиональной деятельности группового субъекта. Автор называет их образами, что совпадает с идеями П. Шихирева о возрастании интереса социальной психологии к категории «образ», которому он отводил роль регулятора отношений личности, группы и общества [19].

Первая группа регуляторов включает *образы объектов*, таких как предмет труда, внешние средства, условия и процессы трудовой деятельности. Особое внимание следует обратить на предмет труда специалистов-смежников. Для социономических профессий предметом труда является другой человек, в данном случае – школьник. Поэтому большое значение приобретают образные представления о рабочих категориях малой группы специалистов-смежников: норма – отклонение, здоровье – болезнь, а также психологический, клинический и социальный статус личности.



Одной из важнейших задач малой группы является реконструкция картины здоровья (КЗ) и картины болезни (КБ) для получения целостной картины здоровья – болезни конкретного школьника. Не менее важной является задача доведения адекватного представления о КБ и КЗ до сознания самих школьников, а также взрослых (учителей и родителей). Для школьников они послужат основой внутренних регуляторов их поведения в виде ВКБ и ВКЗ. Взрослым эти образы помогут правильно осознать необходимость и значимость ограничений, предлагаемых специалистами.

Профессиональный и социальный статус у специалистов разный, так же как и уровень развития профессионального языка (речи), поэтому его необходимо усиливать через профессиональное взаимодействие в малой группе. Отметим, что это взаимодействие носит совместно-распределенный характер. Продемонстрировать его можно на примере распределения диагностических задач, решаемых специалистами-смежниками (таблица 2).

Обобщение результатов диагностики школьника, нуждающегося в психологической помощи, его образ приобретает такое ка-

**Таблица 2**

Совместно-распределенная между членами группового субъекта диагностика

Социальный педагог	Практический психолог	Врач	Логопед
Социальная диагностика условий семейного воспитания и развития личности школьника. Выявление дезадаптированных школьников из групп риска. Контроль социальной ситуации развития учащихся в семье, а также за его поведением и адаптацией в школе. Рекомендации. Прогноз.	Психодиагностика личности школьника, уровня его интеллекта, нарушений эмоционально-волевой сферы, психомоторики, дезадаптации и девиации. Изучение ВКЗ-ВКБ и потенциала здоровья школьников. Контроль динамики развития психических процессов и состояний. Рекомендации. Прогноз.	Медицинское обследование школьников группы риска на выявление нервно-психических отклонений. Повторные осмотры в толерантных случаях и при рецидивах девиаций. Диспансерное наблюдение за динамикой состояния здоровья ребенка. Контроль лечения. Рекомендации. Прогноз.	Диагностика нарушений устной и письменной речи как высшей психической функции у школьников. Выявление учащихся с задержкой психического, психоречевого и психомоторного развития, а также с нарушениями интеллектуальной деятельности. Контроль динамики развития ВПФ. Рекомендации. Прогноз.

чество как объемность. Это становится возможным благодаря тому, что в сознании каждого специалиста, входящего в малую группу профессионалов-смежников, существует индивидуальный образ этого же школьника. В нем детально проработаны те особенности, которые обусловлены индивидуальным профессиональным опытом каждого специалиста. В обобщенном образе школьника за счет обмена информацией между специалистами совокупное разнообразие этих особенностей придает ему качество объемности и объективности видения общего предмета профессиональной деятельности. В совокупном образе проявляются все индивидуальные особенности, включая и проблемные, что обеспечивает более адекватный подбор и применение необходимых средств оказания психологической помощи.

Вторая группа регуляторов включает *образы субъекта*: актуальный «Я-образ» (знание о своем функциональном состоянии в данный момент, своем месте в системе взаимоотношения с другими людьми, своих возможностях и ограничениях); обобщенный «Я-образ» («Я-концепция» – я в прошлом, я ныне, я в будущем; я среди других, я как представитель профессиональной общности, я как организм, как неповторимая индивидуальность, как член группы, общества).

Е. А. Климов справедливо считает эти образы профессиональным самосознанием человека. В разных работах Е. А. Климова можно выявить как минимум три важных функции профессионального самосознания. Во-первых, оно служит условием формирования оптимального индивидуального стиля. Во-вторых, профессиональное самосознание является основанием для гордости профессионала своей принадлежностью к определенному профессиональному обществу. В-третьих, при наличии положительного эмоционального отношения к делу оно может использоваться в качестве критерия подготовленности специалиста.

Для коллективного субъекта профессиональной деятельности целесообразно анализировать психические регуляторы его совокупной активности с такими названиями: актуальный «Мы-образ» и обобщенный «Мы-образ». Аналогично индивидуальному субъекту можно представить все составляющие этих образов. Например, можно ввести временные компоненты «Мы-концепции»: мы в прошлом, мы в настоящем, мы в будущем. В такой формулировке они будут отражать динамику изменения обобщенного «Мы-образа», что немаловажно в условиях современного меняющегося мира.

В связи с этим уместно привести понимание П. Шихиревым роли образов как формы существования ценностного отношения для совместной деятельности. «Объективация индивидуальных отображе-

ний и функция регуляции коллективной, совместной деятельности, будучи взаимообусловленными, сделали возможной транспортировку и хранение в различной по материалу <упаковке> индивидуальных и коллективных оценочных форм поведения, их координацию и формирование коллективного образа действительности, общественного сознания и представления» [19, с. 386].

В третью группу регуляторов входят *образы субъектно-объектных и субъектно-субъектных отношений*: потребности, потребностные состояния; эмоции, чувства, эмоциональные отношения; характер как свойственная человеку система устойчивых отношений; направленность личности, мировоззрение. Данная группа регуляторов также важна для профессиональной деятельности группового субъекта. Ее содержательная характеристика может стать предметом более детального анализа, требующего написания отдельной статьи.

Самостоятельной проблемой анализа малой группы специалистов-смежников является проблема эффективности их профессиональной деятельности. Полагаем, что и она потребует развернутое описание разных критериев оценки эффективности. Предварительно отметим, что первоочередного внимания заслуживают следующие три критерия:

1. Оптимальность, понимаемая О. Н. Чернышовой как «достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников» [18].
2. Возможность социального взросления группового субъекта профессиональной деятельности.
3. Возможность профессионального и личностного роста каждого из специалистов-смежников при необходимой сохранности их здоровья.

Одним из реальных способов повышения эффективности малых групп специалистов-смежников служит проведение междисциплинарного консилиума. Как отмечает Н. М. Иовчук, проведение междисциплинарного консилиума необходимо при диагностике сложных состояний детей, в том числе затяжных депрессивных, связанных со школьным обучением (дидактогенных депрессий) [6]. Специалисты-смежники, анализируя данные медицинского, психологического, логопедического анамнеза, проведя беседы с родителями ребенка или лицами, их заменяющими, и определив его психический статус, составляют заключение [6]. Сведения, полученные в результате профессионального взаимодействия специалистов во время проведения консилиума (комиссии), носят меж-

дисциплинарный медико-социальный и психолого-педагогический характер.

Такая комплексная диагностика касается не только конкретных школьников, но и целых классов. Практический психолог образования регулярно фиксирует учащихся, нуждающихся в повышенном педагогическом внимании (ППВ). Как правило, такие учащиеся есть в одном или нескольких классах каждой параллели. Существуют классы, постоянно находящиеся на психолого-педагогическом контроле (ППК). Прежде всего, это «коррекционные» классы для школьников с пограничными состояниями, социально-педагогической запущенностью и задержкой психического развития. Однако в различных классах, независимо от их профиля и специфики, возникают одни и те же проблемы, решение которых ложится на плечи всего педагогического коллектива.

Обратимся к статистическим данным, показывающим сложность проблем, с которыми сталкивается малая группа специалистов-смежников в системе образования. По данным муниципального комитета образования г. Курчатова, в соответствии с решениями медико-педагогических комиссий, дети с диагнозом «задержка психического развития» распределены по классам шести общеобразовательных учреждений города. Несмотря на то, что количество учащихся в одной из школ (МОУ СОШ № 5) за последние три года уменьшилось на 532 чел., общее количество детей, обучающихся в специальных классах школ города, составляет 340 чел., из них 224 учащихся (65%) имеют поражения центральной нервной системы. В специальных классах одной из школ обучается 121 ребенок.

Из сложности предмета профессиональной деятельности рождается сложность детских, семейных, медико-социальных и психолого-педагогических проблем, решаемых малой группой. Ставка делается на личность и профессионализм каждого специалиста. В некоторых случаях круг специалистов, привлекаемых для решения возникших проблем, увеличивается.

Так, для преодоления симптомов школьной дезадаптации проводится совместная работа практического психолога образования с родителями, врачами (педиатром, психиатром, невропатологом), социальным педагогом. Проводятся беседы по разъяснению правил общения, поведения в детском коллективе с целью привития школьникам этических норм. Параллельно школьники посещают индивидуальные и групповые психолого-педагогические коррекционные занятия.

Тема психологической адаптации младших школьников является предметом «психологического оповещения» учителей начальных

классов для профилактики предвзятого отношения к детям и снятия «ярлыков». Значимость решаемой проблемы можно усилить, приняв во внимание длительность обучения в начальной школе (3 или 4 года подряд) у одной учительницы. От нее во многом зависит не только психологическая атмосфера в классе, но и дальнейшая успешность обучения школьников в среднем звене (5–7 классы) и в старших классах.

В случае резкого изменения поведения ребенка и снижения его познавательной активности на уроках, учитель обязан поставить в известность всех заинтересованных лиц (родителей, практического психолога, социального педагога). Если эти отклонения носят систематический характер, учитель вправе поставить вопрос о представлении данного ученика на рассмотрение психолого-медико-педагогической комиссией (ПМПК). Однако ПМПК может представить ребенка и специалистам (практическому психологу, учителю, социальному педагогу). Диагностический срок продолжается от трех месяцев до полного учебного года.

*Диагностический срок* преследует несколько целей. Увеличивается адаптационный период школьника. Продлевается время динамического наблюдения за ним в процессе учебной деятельности. Выявляются и своевременно устраняются причины неуспеваемости и неадекватного поведения. Осуществляется дифференцированная диагностика выявленных нарушений поведения и познавательной деятельности. Вырабатываются адекватные меры психолого-педагогических воздействий и социальной защиты школьника. Специалистами ПМПК формулируются рекомендации всем участникам образовательного процесса. Данные рекомендации обязательны для исполнения учителем, даже если он противится пребыванию конкретного школьника в своем классе.

Обратимся к типологии малых групп специалистов-смежников, обозначенных как *мобильные группы или профессиональные мобильные группы*. С учетом возложенных на них социально-ориентированных задач, они рассматриваются как *социальные мобильные группы*, имеющие различные специализации и направления деятельности. Главными задачами профессиональных мобильных групп являются: профилактика правонарушений среди несовершеннолетних, сохранение и укрепление здоровья, а также обеспечение психологической безопасности всех участников образовательного процесса.

В зависимости от профессиональных задач целесообразно выделять два основных вида мобильных групп:

- 1) Мобильная группа, сформированная из специалистов различного профиля, которые являются субъектами образовательно-

го процесса: представитель администрации образовательного учреждения, учителя-предметники, классный руководитель, практический психолог образования, социальный педагог, председатель родительского комитета или «Совета отцов».

Разновидностью такой мобильной группы является школьный психолого-педагогический консилиум или малый педагогический совет.

- 2) Мобильная группа, объединяющая субъектов образовательного процесса с представителями других социэкономических профессий и работающих в других организациях: специалист органа опеки и попечительства, клинический психолог, врач-психоневролог, юрист, инспектор отдела полиции по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних, представители органов местного самоуправления, русской православной церкви, общественных и политических организаций и др.

Разновидности этой мобильной группы представлены административными и психолого-медико-педагогическими комиссиями.

Состав первого вида мобильной группы чаще всего остается постоянным, а качественный и количественный состав специалистов-смежников второго вида мобильной группы может кардинально изменяться. Однако постоянными членами такой мобильной группы остаются представители администрации образовательного учреждения, органов местного самоуправления и учреждения здравоохранения, обладающие соответствующими полномочиями для направления усилий и координации действий мобильной группы, а также для принятия превентивных мер и оперативных решений.

При этом каждый специалист должен четко знать границы своей компетентности и обладать достаточными профессиональными компетенциями. Прежде всего, каждый специалист обязан владеть эффективной совокупностью методов и средств труда в своей профессиональной области.

Профессиональное взаимодействие мобильных групп в нашей стране регулируется основными нормативно-правовыми законодательными актами: Конституцией Российской Федерации, Всеобщей декларацией ООН о правах человека, Всеобщей конвенцией ООН о правах ребенка, а также должностными инструкциями и приказами соответствующих министерств и ведомств. Основные положения должностных инструкций определяют квалификационные требования к специалистам, перечень обязанностей специалистов, ответственность за не реализацию своих прав или прав клиентов, связи по должности.

Мобильная группа, как правило, создается с определенными целями:

1. *Управление конкретным случаем*, возникшим (произошедшим) с тем или иным субъектом учебной или образовательной деятельности, требующим процедуры социального, психолого-педагогического или иного вмешательства (хроническая неуспеваемость, систематические прогулы, несчастные случаи, правонарушения, семейные конфликты, жестокое обращение с детьми, профессиональная некомпетентность педагогов и др.). Контроль над ними осуществляется специалистами-смежниками *мобильной координационной группы*. Назначается управляющий случаем. Управление случаем опирается на следующие принципы:
  - а) понимание переживаний клиента, природы его зависимости от условий жизни, обстоятельств и вызываемых ими ситуаций, которые необходимо преодолеть клиенту. Это понимание формирует контекст работы управляющего случаем, который фокусируется на определении психосоциальных проблем и предвосхищении помощи клиенту в обеспечении доступа к ресурсам. Управляющий случаем должен вести переговоры с разными организациями для получения доступа к информации в интересах своего клиента;
  - б) управление случаем прагматично и начинается с решения таких осязаемых вопросов, как обеспечение питанием, жилищем, одеждой;
  - в) управление случаем предвосхищает планируемый результат социального вмешательства (медицинского, психологического и др.). Оно требует способности понимать естественный ход событий, приведших к девиации, зависимости или к выздоровлению, предупреждать возникновение новых проблем, видеть возможности их преодоления и предпринимать соответствующие действия;
  - г) управление случаем должно быть гибким;
  - д) процесс управления случаем является согласованным и осуществляется с учетом образовательного и культурного уровня, расовой, половой и этнической принадлежности, ограничением трудоспособности (если таковая имеется), сексуальной ориентацией, социальным статусом и стадиями жизни клиента;
  - е) если управление случаем и консультирование проводятся разными лицами, то они должны постоянно поддерживать между собой коммуникативную обратную связь, особенно во время

проведения реабилитации для дальнейшей координации соответствующих действий по отношению к клиенту со стороны социальных служб.

Управление случаем должно соответствовать Закону РФ № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24. 06. 1999 г., Закону РФ «Об образовании», Закону Курской области «Об образовании».

2. *Разрешение трудной жизненной ситуации*, с которой ребенок не в состоянии справиться самостоятельно или с помощью родителей. Эта норма предусмотрена Законом № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24. 07. 1998 г.
3. *Медико-социальный или психолого-педагогический патронаж* для реализации основных прав участников учебной и образовательной деятельности с ограниченными возможностями в результате травмы или заболевания. Ученикам с ограниченными возможностями предоставляется право выбора режима обучения и лечения. Социальную значимость системы патронажа психосоматически ослабленных детей в общеобразовательных учреждениях трудно переоценить.

Обозначим основные принципы медико-социального и психолого-педагогического патронажа психосоматически ослабленных учащихся:

- а) безотлагательность патронажного обеспечения;
- б) адекватность патронажных услуг;
- в) непрерывность патронажного контроля;
- г) коллегиальность при оказании патронажной помощи детям;
- д) гибкость, корректность и лояльность патронажного наблюдения;
- е) своевременная включенность на различных жизненных этапах ребенка;
- ж) систематичность патронажного сопровождения.

Данный вид профессионального взаимодействия мобильной группы регулируется Законом Курской области от 5 декабря 2005 г. № 88-ЗКО «О патронатном воспитании» (с изменениями от 21 июня 2006 г.), принятом Курской областной Думой 24 ноября 2005 г.

Выполненный научный анализ позволяет сделать следующие обоснованные выводы.

1. Адекватным методологическим основанием анализа малой группы специалистов-смежников в сфере образования служит



- синтез двух подходов, субъектного и междисциплинарного, лидирующих на постнеклассическом этапе развития психологии.
2. В общем категориальном поле социальной психологии и психологии труда малую группу специалистов-смежников целесообразно рассматривать и как групповой субъект профессиональной деятельности, и как групповой субъект психологических отношений.
  3. Базовыми характеристиками группового субъекта профессиональной деятельности являются наличие общего предмета и общей цели, полифункциональность, мобильность, совокупные образные регуляторы, социальная зрелость.

### Литература

1. *Абрамова Г. С.* Введение в практическую психологию. М.: Международная педагогическая академия, 1994.
2. *Абрамова Г. С.* Практическая психология. М.: Академический проект, 2001.
3. *Жутикова Н. В.* Учителю о практике психологической помощи. М.: Просвещение, 1988.
4. *Зейгарник Б. В.* Патопсихология: Учебник. М.: Эксмо, 2000.
5. *Золотарёв В.* У судов тайн от граждан нет // Вестник Курского областного суда и Управления Судебного департамента в Курской области. 2010. № 2 (22). С. 8–16.
6. *Иовчук Н. М.* Из опыта работы междисциплинарного консилиума // Психологическая наука и образование: электронный журнал. 2012. № 1. URL: [http:// www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru) (дата обращения: 10.11.2013).
7. *Иовчук Н. М., Северный А. А.* К вопросу о дидактогенных депрессиях младших школьников // Психологическая наука и образование: электронный журнал. 2012. № 1. URL: [http:// www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru) (дата обращения: 10.11.2013).
8. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
9. *Климов Е. А.* Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: Модэк, 1996.
10. *Немов Р. С.* Психология: словарь-справочник. В 2 ч. М.: Владос-Пресс, 2003. Ч. 1.
11. *Платонов К. И.* Слово как физиологический и лечебный фактор // Вопросы теории и практики психотерапии на основе учения И. П. Павлова. М.: Медгиз, 1957.
12. *Позняков В. П.* Роль категории психологического отношения в анализе взаимосвязи психического и социального // Разви-

- тие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 402–405.
13. *Рубцов В. В., Забродин Ю. М.* Компетентностный подход как концептуальная основа связи профессионального образования и профессионального труда // Вестник практической психологии образования. 2012. №3 (32). С. 3–13.
  14. *Степанов Н. С.* Состояния личностных затруднений жизнедеятельности человека. Курск: КГМУ, 1995.
  15. *Хохлов Л. К., Хохлов А. Л., Шипов А. А.* Школьные дидактогенные неврозы и другие психические реакции // Педагогический вестник. 1998. № 2. URL: [http://www.yvspu.yar.ru/vestnik/uchenuye\\_praktikam/6\\_2](http://www.yvspu.yar.ru/vestnik/uchenuye_praktikam/6_2) (дата обращения: 10.11.2013).
  16. *Челпанов В. Б.* Дидактогенные психосоматические расстройства у младших школьников // Системные исследования в науке и образовании: Сборник научных трудов. Курск: Изд-во Курского ун-та, 2007. С. 37–43.
  17. *Челпанов В. Б.* Профессиональная деятельность практического психолога образования: функции и средства. Курск: Изд-во Курского ун-та, 2010.
  18. *Чернышова О. Н.* Исторические предпосылки появления эргодизайна // Прогрессивные технологии отечественного эргодизайна. Сер. «Эргодизайн». Вып. 1. М.: ВНИИТЭ, 2011. С. 9–29.
  19. *Шихирев П. Н.* Современная социальная психология. М.: Изд-во «Институт психологии РАН»; КСП+; Академический проект, 1999.
  20. *Якобсон П. М.* Изучение чувств у детей и подростков. М.: АПН РСФСР, 1961.

## **Раздел 2**

# **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**



# ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА И ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ТИПОЛОГИЯ СОВРЕМЕННОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

С. Л. Ленъков, Н. Е. Рубцова

## Введение

В современной психологии отчетливо выражены тенденции не только к дифференциации новых научных направлений, но и к междисциплинарной интеграции, способствующей консолидации психологического знания. Перспективным примером последней является развитие *социальной психологии труда*, выражающее, как отмечают Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, закономерное встречное движение психологии труда и социальной психологии в методологическом и теоретическом аспектах [25, с. 7]. Наша статья представляет собой определенный шаг в этом движении, выполненный со стороны психологии труда. Для построения теоретических моделей психологического содержания и психической регуляции профессиональной деятельности необходим учет социально-психологических и личностных факторов. Например, Л. Г. Дикая отмечает, что профессиональное выгорание следует рассматривать «и как полисистемное образование, относящееся к метасистемным феноменам» [25, с. 344]. Этот вывод можно распространить на анализ профессиональной деятельности, также требующий применения метасистемности в виде выхода за пределы эргатических систем в область систем социально-психологических, высший уровень которых образует метасистема «человек–профессия–общество»<sup>1</sup>. С другой стороны, Б. Ф. Ломов подчеркивал необходимость расширения сферы анали-

1 Е. П. Ермолаева отмечает, что в методологическом плане понятие данной системы является ключевым, так как в нем аккумулированы идентичность, соответствие и социальность, позволяющие рассматривать реализацию профессионала не как самореализацию, происходящую внутри субъекта и в интересах субъекта, а как осуществляемую в форме социальных профессиональных поступков, оцениваемых социумом [3, с. 5].

за при изучении личности, так как законы развития индивида «могут быть поняты только в контексте законов развития общества» [16, с. 10].

В данном исследовании личности профессионала речь также идет, по сути, о разноуровневых явлениях: от локальных феноменов конкретных разновидностей профессиональной деятельности и мезоуровневых феноменов ее психологических типов – до глобальных феноменов взаимосвязей личности и профессии с такими крупными системами, как российское государство и общество<sup>1</sup>. Актуальность исследованию придает высокая динамичность сферы труда, наблюдаемая как в области социально-психологических феноменов, так и в психологическом содержании профессиональной деятельности. Исследование развивает результаты, полученные авторами ранее и относящиеся, с одной стороны, к построению психологической типологии профессиональной деятельности [22, 24], а с другой – к изучению российской специфики феноменов организационной культуры и профессионального маргинализма [11, 12]. В рамках первого направления были, в частности, замечены расхождения нормативных психологических требований некоторых видов труда и фактических свойств их субъектов. Для более детального изучения подобных явлений были привлечены результаты, полученные в рамках второго направления.

Цель исследования состоит в том, чтобы выявить специфику личности субъектов труда, представляющих различные психологические типы профессиональной деятельности, а также обозначить ряд теоретико-методологических позиций, способствующих дальнейшей интеграции психологии личности, психологии труда и социальной психологии.

## **1. Основные направления и проблемы изучения личности профессионала в классификационном аспекте**

Взаимная детерминация личности и выполняемой профессиональной деятельности изучалась на протяжении длительного времени<sup>2</sup>. Исторический генезис подобных исследований широко представлен [1; 17; 19; 24, кн. 1; 26]. В современной психологии изучаются раз-

---

1 В методологическом плане показательно, что аналогичная разномасштабность отмечается для видов психологического и социально-психологического пространства личности и группы [см.: 4].

2 По крайней мере, еще в период зарождения научной психологии: примером может служить «Руководство по выбору профессий» Ф. Гальтона, изданное во Франции в 1849 г. [цит. по: 19, с. 11].

нообразные личностные особенности, характеризующие представителей различных профессиональных групп.

Чтобы систематизировать в классификационном аспекте многообразие исследований личности профессионала, под *сферой профессионального труда* (далее – сферой труда) будем понимать многообразие разновидностей профессиональной деятельности, выполняемых на конкретных *трудовых постах* [8, с. 39], а также совокупность соответствующих субъектов труда, профессиональных групп и сообществ. *Предметно-содержательными классификационными разрядами* (далее – содержательными разрядами) сферы труда обозначим различные отрасли, профессии, специальности, должности и иные социально-экономические деления профессиональной деятельности. Применяв в качестве критериев-дискриминаторов используемые классификационные подходы, выделим ряд основных направлений интересующих нас исследований.

1. Применение общих типологий личности к содержательным разрядам сферы труда. Создано множество таких типологий<sup>1</sup>, но только малая их часть применялась к сфере труда. В качестве иллюстрации упомянем лишь два «пласта» таких исследований. Первый связан с типологией З. Фрейда и влиянием данных типов личности на выбор профессии [см.: 26, с. 233], второй – с характеристиками профессиональных групп и стилевых особенностей профессиональной деятельности с позиций типологии К. Г. Юнга и развивающего ее «указателя типов» Майерс-Бриггс [см.: 10]. Эти примеры позволяют отметить проблемы данного направления. Типология З. Фрейда не операционализована, что характерно для многих известных типологий личности<sup>2</sup>. В таких случаях утверждения о взаимосвязи личности и профессии основаны на соответствующей теории личности и данных клинической или консультационной практики. Типология Майерс–Бриггс, как и ряд других общих типологий личности<sup>3</sup>, операционализована, но их общий характер не позволяет

---

1 Это позволяет некоторым авторам констатировать «повальное увлечение» типологиями личности [см.: 13].

2 Среди них выделим «пассионарно-аттрактивную» типологию Л. Н. Гумилева [2] и типологию направленности человека С. Л. Рубинштейна [21], которые могли бы способствовать изучению актуальных проблем, связанных со снижением уровня профессионализма и возрастанием профессионального маргинализма (см. раздел 3).

3 Например, типология направленности личности Б. Басса [14, с. 92–97].

установить однозначного соответствия между типами личности и разрядами сферы труда<sup>1</sup>.

2. Применение теорий личностных черт к содержательным разрядам сферы труда. Представлено очень широко [см., например: 34], а среди разнообразных моделей личности здесь доминируют «Большая пятерка», трехфакторная модель Г. Айзенка и 16-факторная модель Р. Кеттелла. Традиционные проблемы связаны с невозможностью сведения многообразия личности к небольшому числу черт и, как следствие, с невысокой прогностической валидностью таких моделей личности для «трудового поведения», результатов труда, удовлетворенности трудом и т. д. Вместе с тем совершенствование методического инструментария и широкая эмпирическая верификация подобных теорий порождают тенденцию повышения эффективности их применения в сфере труда [26].
3. Изучение в рамках содержательных разрядов сферы труда свойств личности, не включенных в типологии или теории черт личности<sup>2</sup>. Проблемы направления связаны с многообразием и недостаточной упорядоченностью личностных свойств, а также с их социокультурной обусловленностью: если базовые черты личности, как правило, социокультурно инвариантны, то для иных черт это верно далеко не всегда (например, даже для «фасетов» базовых черт).
4. Создание профессиональных типологий личности в рамках содержательных разрядов сферы труда. Здесь создаются «узкие» типологии, разделяющие на типы представителей определенной профессиональной общности<sup>3</sup>. Однако, в силу отсутствия общих методологических оснований, серьезными проблемами являются сравнительный анализ и обобщение подобных типологий.
5. Создание обобщенных профессиональных типологий личности на основе психологических типологий, охватывающих всю сферу труда. Последних на практике используется немного. Например, в нашей стране широко распространены только типологии

---

1 Лишь иногда удается установить преобладание в некотором разряде сферы труда определенного типа личности. Для типов Майерс–Бриггс это, например, представленность типов «ISTJ» и «ESTJ» в доле около 30% каждого среди высших должностных лиц в бизнесе – директоров, президентов и управляющих [10, с. 143].

2 Например, перфекционизма [6], коллективизма [30], профессиональной идентичности [31] и мн. др.

3 Психологов, экологов, ученых, учителей и мн. др.; см., например, типологию менеджеров в [19].



Е. А. Климова и Дж. Холланда<sup>1</sup>. Холланд, рассматривая профессиональную идентичность как наличие у человека «четкой и устойчивой картины своих целей, интересов и талантов» [32, р. 5], концептуализировал соответствие направленности личности и типа профессиональной среды. Вместе с тем отмечаются недостаточная дискриминативность типов Холланда и невозможность в рамках его подхода отделить самостоятельный профессиональный выбор от вынужденного<sup>2</sup>. Кроме того, конкретные виды труда часто соотносятся сразу с несколькими типами Холланда [см.: 28, 29]. Аналогичная распределенность типов характерна для типологии Е. А. Климова, а интенсивные изменения сферы труда требуют ее дополнения [см.: 9]. Многие подобные типологии основаны только на профессиональных интересах, однако для адекватного профессионального выбора необходим учет и других личностных и когнитивных свойств [см.: 1, 8, 14, 19, 20, 28]. Одним из немногих исключений является типология Холланда, в концепции которой учитываются интересы и способности, но распространенность в нашей стране краткой, а не полной [33] версии опросника SDS фактически нивелирует это достоинство.

Таким образом, личность профессионала исследуется в различных направлениях, но имеются проблемы, представленные на разных уровнях научного познания: на методологическом – дискуссионность ключевых понятий «личность» и «профессионал», на теоретическом – множественность конкурирующих теорий личности и профессионального становления, на эмпирическом – трансформация сферы труда<sup>3</sup>, состоящая в появлении новых<sup>4</sup> и изменении содержания традиционных видов труда под влиянием научно-технического прогресса, социально-экономических и иных факторов, что недостаточно учитываемая в концепциях профессионального становления<sup>5</sup>. Некоторые новые виды труда имеют пока только слен-

- 1 За рубежом типология Дж. Холланда конкурирует (или применяется совместно) с подходами Э. Стронга–Д. Кемпбела, Д. Сьюпера, Дж. Кьюдера, Д. Джексона и др. [см.: 28].
- 2 Например, выявить в плане профессионального самоопределения «предрешенную идентичность» [см.: 31].
- 3 Наряду со слабой изученностью личности представителей многих видов труда, обусловленной в том числе нередко «закрытостью» результатов подобных исследований в условиях капитализма [см.: 26, с. 203].
- 4 Ежегодно появляется до 500 новых профессий; при этом некоторые из них «живут» лишь 5–15 лет [7].
- 5 Статичная картина мира профессий характерна для традиционной профориентационной теории, созданной в своей основе в начале XX в.; при этом ее основные положения «все еще не изменились» [17, с. 87–88].

говые названия<sup>1</sup> и не выделены в самостоятельные разряды, хотя их психологическая специфика искажает результаты исследований тех традиционных разрядов, к которым они отнесены. Подобные проблемы эмпирического уровня порождают новые проблемы теоретического и методологического уровней, в частности связанные с неполнотой и противоречивостью типологий профессиональной деятельности, в итоге обуславливая актуальность поиска новых подходов к изучению личности профессионала, в том числе выявления общих оснований, позволяющих разделить сферу труда на группы, равномасштабные для их сравнительного психологического анализа<sup>2</sup>. Нередкой является ситуация, когда выявление личностных особенностей представителей формально одной и той же профессиональной группы фактически осуществляется на неэквивалентных выборках<sup>3</sup>. Для решения подобных вопросов важно иметь общие классификационные психологические основания, позволяющие, с одной стороны, генерализованно подходить к выявлению и сравнению личностных особенностей профессионалов, представляющих различные виды труда, а с другой – при необходимости специфицировать такие особенности для применения к конкретным разновидностям труда.

## **2. Обобщенная психологическая типология профессиональной деятельности как основание изучения личности профессионала**

Теоретическим основанием исследования является типология, разработанная с помощью интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности, опирающегося на ряд психологических подходов к анализу деятель-

- 1 Например, «хедхантер» (от *англ.* *headhunter* – «охотник за головами») – специалист по подбору персонала, специализирующийся на «переманивании» ценных сотрудников из других фирм.
- 2 По мнению А. Б. Орлова, необходимо изучать условия личностного развития не только интрапсихические, но и экстрапсихические, прежде всего «мир деятельности», окружающих человека, поскольку, когда человек овладевает содержанием деятельности, «это содержание, в свою очередь, овладевает человеком» [17, с. 83].
- 3 Например, выявляемые личностные характеристики менеджеров в значительной степени обусловлены уровнем управления, видом менеджмента (к примеру, менеджеры по туризму, по персоналу и по финансам – это, скорее, разные профессии, чем специальности одной профессии), типом организационной культуры и т. д.

ности (субъектно-деятельностный, метасистемный, межсистемный и др.) и моделей ее уровневой психической регуляции (Н. А. Бернштейна, Ю. Я. Голикова и А. Н. Костина и др.) [24, кн. 2].

Данная типология в качестве классификационных оснований использует три базовых психологических отношения, выражающих ключевые аспекты принципиальной включенности деятельности субъекта труда во внешний мир и, в первую очередь, в жизнедеятельность социума<sup>1</sup>. По каждому отношению профессиональная деятельность делится на 4 *метатипа*<sup>2</sup>. Первое отношение (далее – «отношение по управлению») характеризует упомянутую включенность посредством выраженности управленческого, исполнительского и автономного характера деятельности и определяет метатипы «Исполнитель» (*Исп*), «Управленец-Исполнитель» (*Упр-Исп*), «Управленец» (*Упр*) и «Автономный» (*Авт*)<sup>3</sup>. Второе отношение характеризует выраженность в искомой деятельности различных уровней ее психической регуляции и определяет метатипы «Текущая регуляция» (*ТР*), «Оперативная регуляция» (*ОР*), «Средняя долговременная регуляция» (*СДР*) и «Высокая долговременная регуляция» (*ВДР*)<sup>4</sup>.

- 1 Такая включенность, во-первых, характеризует фундаментальные отношения «Человек–Мир», выделенные С. Л. Рубинштейном («Реально мы всегда имеем два взаимосвязанных отношения – человек и бытие, человек и другой человек (другие люди). Эти два отношения взаимосвязаны и взаимообусловлены» [21, с. 5]); во-вторых, представляет собой их спецификацию, обусловленную профессиональным трудом и опирающуюся на следующее положение: «Действие, труд, творящий, производящий человек должны быть включены в онтологию – онтологию человеческого бытия – как необходимое и существенное звено» [там же, с. 9].
- 2 Понятие «метатип» («тип типов», «сверхтип») введено в наших исследованиях для обозначения психологического классификационного разряда более высокого порядка общности, чем тип.
- 3 Данные метатипы характеризует: *Исп* – существенная выраженность исполнительского характера деятельности при несущественной – управленческого; *Упр-Исп* – существенная выраженность исполнения и управления; *Упр* – существенная выраженность управления при несущественной – исполнения; *Авт* – несущественная выраженность и исполнительского, и управленческого характера деятельности.
- 4 Их характеризует: *ТР* – циклическое выполнение хорошо известных несложных действий; *ОР* – самостоятельное выполнение разнообразных задач, требующее оценки ситуации и принятия решений о выборе действий; *СДР* – самостоятельное выполнение разнообразных трудовых функций, требующее сочетания оперативной регуляции и долговременной регуляции (принятие стратегических решений, пла-

Третье отношение характеризует специфику психических процессов, реализуемых в деятельности, и определяет метатипы: «Чувственный» (*Ч*), «Информационный» (*Инф*), «Межсубъектный» (*МС*) и «Интегральный» (*Инт*)<sup>1</sup>. В итоге интеграции метатипов всех базовых отношений образуются типы профессиональной деятельности, общая структура которых показана в таблице 1.

Ключевые особенности типологии: 1) ее разрядами являются *психологические* типы деятельности, каждый из которых специфицируется принадлежностью к трем разнородным метатипам, что делает ее *трехмерной*; 2) ее структура, в силу психологической целевой направленности, не соотносится непосредственно с содержательными разрядами сферы труда<sup>2</sup>, так как они не всегда однозначно определяют психологическое содержание деятельности<sup>3</sup>.

Для изучения специфики личности профессионалов данная теоретическая типология получила эмпирическое наполнение за счет выявления видов труда, относящихся к каждому типу, с помощью методики «МИТК»<sup>4</sup> Н. Е. Рубцовой. Было классифицировано свыше 800 разнородных трудовых постов в Московской, Ленинградской и Тверской областях. Соответствующую выборку субъектов труда составили 2214 работников (1092 женщины, 1122 мужчины). В итоге виды и субъекты труда распределились по типам профессиональной деятельности.

К типу 1 отнесены малоквалифицированные рабочие на конвейере и работники ручного труда (подсобный рабочий)<sup>5</sup>. Тип 2 пред-

---

нирование, прогнозирование, программирование и т. д. деятельности в целом); *ВДР* – доминирующая долговременная регуляция.

- 1 Данные метатипы связаны: *Ч* – с сенсорно-перцептивными и психомоторными процессами; *Инф* – с логическими, имажитивными, мнемическими процессами; *МС* – с социально-перцептивными и коммуникативными процессами; *Инт* – с существенной выраженностью и «чувственных», и «межсубъектных» процессов.
- 2 Такими как профессия, должность, отрасль, градации «рабочий», «техник», «специалист» и т. д.
- 3 Например, ветеринарный врач при работе в ветклинике и регулярном общении с клиентами относится к типу 17, а при работе в фермерском хозяйстве (в условиях относительно редкой коммуникации) – к типу 3.
- 4 «Методика интегративно-типологической психологической классификации трудовых постов» [см.: 22].
- 5 Ради краткости мы вынуждены использовать в дальнейшем изложении преимущественно лишь номера типов (заметив, что их названия приведены в примечаниях к таблице 1). По той же причине для каждого

**Таблица 1**  
Структура обобщенной психологической классификации профессиональной деятельности

Мета-тип по УПР	Метатип по процессуальному составу деятельности						
	Ч	Инф	МС			Инт	
ТР	Тип 1 (Исп)	Тип 5 (Исп)	-	-	-	Тип 15 (Исп)	-
ОР	Тип 2 (Исп)	Тип 6 (Исп)	Тип 9 (Исп)	-	-	Тип 16 (Исп)	Тип 19 (Упр-Исп)
СДР	Тип 3 (Исп)	Тип 7 (Исп)	Тип 10 (Исп)	Тип 12 (Упр-Исп)	-	Тип 17 (Исп)	Тип 20 (Упр-Исп)
ВДР	Тип 4 (Авт)	Тип 8 (Авт)	Тип 11 (Авт)	Тип 13 (Упр-Исп)	Тип 14 (Упр)	Тип 18 (Авт)	Тип 21 (Упр)

*Примечание:* а) УПР – уровни психической регуляции деятельности; б) обозначения метатипов и характеристики базовых отношений профессиональной деятельности даны в тексте; в) в силу трехмерного характера типологии, данная таблица представляет собой ее двумерную проекцию, поэтому принадлежность к метатипу по управлению указана для каждого типа в скобках; г) названия типов: 1 – «Вспомогательный персонал материальной сферы»; 2 – «Квалифицированный персонал материальной сферы»; 3 – «Специалист материальной сферы»; 4 – «Автономный работник материальной сферы»; 5 – «Вспомогательный персонал информационной сферы»; 6 – «Квалифицированный персонал информационной сферы»; 7 – «Специалист информационной сферы»; 8 – «Автономный работник информационной сферы»; 9 – «Квалифицированный персонал межсубъектной сферы»; 10 – «Специалист межсубъектной сферы»; 11 – «Автономный работник межсубъектной сферы»; 12 – «Управленец первой линии»; 13 – «Управленец среднего звена»; 14 – «Управленец высшего звена»; 15 – «Вспомогательный персонал интегрального типа»; 16 – «Квалифицированный персонал интегрального типа»; 17 – «Специалист интегрального типа»; 18 – «Автономный работник интегрального типа»; 19 – «Управленец первой линии интегрального типа»; 20 – «Управленец среднего звена интегрального типа»; 21 – «Управленец высшего звена интегрального типа».

ставили многие квалифицированные рабочие (штукатур-маляр) и некоторые техники (зубной техник-протезист). Тип 3 объединил промышленных инженеров (механик) и иных специалистов (химик-аналитик). Тип 4 включил ряд ученых (биолог), конструкторов, специалистов по электронике и творческих работников (скульптор). К типу 5 отнесены наборщик несложных данных, помощник библиотекаря и др. Тип 6 представили некоторые техники (строитель-чертежник) и иные работники (радиооператор). Тип 7 включил ряд специалистов (бухгалтер). Тип 8 включил ряд ученых (математик),

---

типа ограничимся отдельными представителями соответствующих типов труда.

разработчиков (системный программист) и творческих работников (писатель). К типу 9 отнесены помощник адвоката, секретарь и др. Тип 10 представили учителя, преподаватели, следователи, психологи и мн. др. К типу 11 отнесен ряд преподавателей – ведущих ученых. Тип 12 объединил ряд руководителей первичных структурных подразделений (заведующий кафедрой, руководитель группы). К типу 13 отнесен ряд руководителей разного уровня: средних подразделений (главный бухгалтер, декан факультета), первичных подразделений (заведующий кафедрой – научный лидер) и организаций, включенных в «жесткую» систему управления (начальник воинской части). Тип 14 включил ряд руководителей предприятий (завода, фабрики, комбината) и организаций (вуза, кадрового агентства). К типу 15 отнесены массажист, санитар и др. Тип 16 объединил представителей многих рабочих специальностей (продавец, парикмахер), некоторых специальностей среднего профобразования (медсестра) и иных работников (охранник-контролер). Тип 17 включил ряд специалистов (врачи, химик-технолог). К типу 18 отнесен ряд специалистов (ведущий архитектор) и иных работников (креативный дизайнер выставок). Тип 19 включил ряд руководителей первичных подразделений (бригадиры, сменные мастера). К типу 20 отнесен ряд руководителей средних подразделений (начальник цеха) и иных работников (главный агроном, ведущий хирург). Тип 21 включил ряд руководителей предприятий (строительной фирмы, фермерского хозяйства) и иных работников (торговые предприниматели).

Для определения личностных свойств применялся ряд широко известных методик (Дж. Холланда, «ДДО» Е. А. Климова, «16-РФ» Р. Кеттелла, «КОС-2») и методика «ИНЛ» [23]. Качественный анализ проявлений и причин непрофессионализма, профессионального выгорания и профессионального маргинализма проводился на основе данных, полученных с помощью бесед, интервью и экспертного оценивания. Исследуемые свойства были сгруппированы в 4 блока: 1) коммуникативные – коммуникативные склонности по методике «КОС-2» и факторы Кеттелла А (общительность), F (экспрессивность), Н (смелость социальных контактов); 2) эмоционально-волевые – факторы Кеттелла С (эмоциональная устойчивость), I (чувствительность), О (тревожность), Q3 (самоконтроль), Q4 (напряженность); 3) социального взаимодействия – организаторские склонности по методике «КОС-2» и факторы Кеттелла Е (доминантность), G (нормативность), L (подозрительность), N (дипломатичность), Q2 (независимость); 4) профессиональной направленности. Последние были разделены на 3 группы: а) по методике «ДДО» – выраженность типов

«Техника», «Человек», «Знак», «Художественный образ», «Природа»; б) по Дж. Холланду – выраженность типов «Реалистический», «Исследовательский», «Социальный», «Конвенциональный», «Предпринимательский», «Артистический»; в) по методике «ИНЛ» – выраженность направленности на управление, исполнение, долговременную и оперативную регуляцию деятельности, типы ее процессуального состава «Чувственный», «Информационный» и «Межсубъектный».

### **3. Специфика личностных свойств субъектов труда по психологическим типам профессиональной деятельности**

Для всех психологических типов профессиональной деятельности была выявлена специфика личностных свойств субъектов труда (см. таблицу 2)<sup>1</sup>.

Следующей задачей стало выявление личностной специфики профессионалов, выполняющих деятельность на достаточно высоком уровне эффективности. Ряд результатов здесь соответствовал теоретической модели. Так, для всех «чувственных» и «информационных» типов эффективность деятельности оказалась индифферентна к некоторым коммуникативным свойствам<sup>2</sup>. С другой стороны, у профессионалов ряда «межсубъектных» и «интегральных» типов деятельности выявлена повышенная выраженность коммуникативных свойств: общительности (типы 9–10, 16, 19 у женщин; 10, 19 у мужчин), экспрессивности (10–11, 16 у женщин; 10, 16 у мужчин), смелости социальных контактов (10, 16 у женщин), коммуникативных склонностей (10 у женщин и мужчин). Вместе с тем обращает на себя внимание тот факт, что «управленческие» типы деятельности оказались представлены здесь и у женщин, и у мужчин лишь одним, причем самым низкоуровневым типом 19 (например, бригадиры).

Выявлена повышенная выраженность некоторых требуемых эмоционально-волевых свойств для ряда «межсубъектных» и «управлен-

---

1 Каждая выявленная личностная особенность соответствует статистически значимому отличию распределения значений данного свойства от нормального распределения по критерию  $\chi^2$  на уровне значимости, как минимум,  $p < 0,05$ . Аналогичную статистическую значимость имеют выявленные межтиповые различия в личностных свойствах (но уже по критерию Манна–Уитни для средних значений).

2 К общительности (типы 1–3, 5–8 у женщин; 2, 5–6 у мужчин), экспрессивности (типы 3, 5, 7 у женщин; 1–5, 7 у мужчин), смелости социальных контактов (типы 2–8 у женщин; 2–3, 5, 7–8 у мужчин), коммуникативным склонностям (типы 2–5, 7–8 у женщин).

**Таблица 2**

Специфика личностных свойств субъектов труда

Блок свойств	Выраженность свойств					
	Повышенная		Пониженная		Амбивалентная	
	жен.	муж.	жен.	муж.	жен.	муж.
1	1, 4–7, 18	1–4, 6–8, 18	9–14, 16–17, 19–21	9–17, 19–21	2–3, 8, 15	
2	1–2, 5–7, 9, 15–16	1–2, 5–7, 9, 15, 18	12–14	12–14, 19, 21	3–4, 8, 10–11, 17–21	3–4, 8, 10–11, 16–17, 20
3	1–2, 5–6, 9, 15	1–2, 5	3, 8, 10–14, 17, 19–20	9–14, 17, 19–20	4, 7, 16, 21	3, 4, 6–8, 15–16, 18, 21
4.1			5, 13, 18	5	1–4, 6–12, 14–17, 19–21	1–4, 6–21
4.2		9		18	1–21	1–6, 8, 10–17, 19–21
4.3	7			12	1–6, 8–21	1–11, 13–21

*Примечание:* а) блоки свойств: 1 – коммуникативные; 2 – эмоционально-волевые; 3 – социального взаимодействия; 4 – профессиональной направленности (группы: 4.1 – по методике «ДДО», 4.2 – по Дж. Холланду, 4.3 – по методике «ИНЛ»); б) в основной части таблицы указаны номера типов деятельности (их названия приведены в примечаниях к таблице 1); в) не выявлено специфики: по коммуникативным свойствам – у мужчин для типа 5; по свойствам социального взаимодействия – у женщин для типа 18; по свойствам профнаправленности в группе по Дж. Холланду – у мужчин для типа 7.

ческих» типов деятельности: чувствительности (тип 11 у мужчин), самоконтроля (тип 20 у женщин; 13, 19, 20 у мужчин).

Для ряда «управленческих» типов выявлена повышенная выраженность требуемых свойств социального взаимодействия: доминантности (тип 20 у мужчин), дипломатичности (19–20 у женщин; 12–14, 19–21 у мужчин), организаторских склонностей (12, 14, 19–21 у женщин; 12–14, 19–21 у мужчин). Аналогичная выраженность независимости выявлена для ряда «автономных» и высших «управленческих» типов (20–21 у женщин; 4, 8, 11, 14, 20–21 у мужчин). Для ряда «межсубъектных» и «интегральных» типов выявлена требуемая повышенная выраженность нормативности (тип 10 у мужчин) и дипломатичности (типы 10, 19–20 у женщин; 10–14, 17, 19–21 у мужчин).

Ряд «ожидаемых» результатов был получен и по свойствам профессиональной направленности. Для свойств по методике «ДДО» выявлена повышенная выраженность: для ряда «чувственных» и «ин-



тегральных» типов деятельности – типов «Природа» (типы 1, 15 у женщин; 1 у мужчин) или «Техника» (типы 2, 4 у женщин; 2, 16 у мужчин); для ряда «информационных» типов (6–8 у женщин и мужчин) – типа «Знак»; для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов (9, 10, 12, 14, 17, 20 у женщин; 10, 19, 21 у мужчин) – типа «Человек». Аналогичная повышенная выраженность выявлена для ряда свойств по Дж. Холланду<sup>1</sup> и по методике «ИНЛ»<sup>2</sup>.

На основании анализа полученных данных можно сделать два важных вывода. Во-первых, тип профессиональной деятельности может характеризоваться различной структурой личностных свойств мужчин и женщин. Во-вторых, помимо рассмотренной гомогенности, представители различных типов деятельности характеризуются по личностным свойствам определенной межтиповой или межметатиповой гетерогенностью. Это позволяет утверждать, что использованная обобщенная психологическая типология профессиональ-

---

1 Типа «Реалистичный» – для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности, имеющих невысокий (текущий или оперативный) уровень психической регуляции (1–2, 15–16 у женщин; 1–2 у мужчин); типа «Социальный» – для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов деятельности (9–10, 12–13, 19–20 у женщин; 10, 12–13, 19–20 у мужчин); типа «Конвенциональный» – для ряда типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (1–2, 5–6, 15–16 у женщин; 1–2, 15 у мужчин); типа «Исследовательский» – для ряда «автономных» типов деятельности (4 и 8 у женщин и мужчин); типа «Предпринимательский» – для ряда «управленческих» типов деятельности (14, 19–21 у женщин; 13, 20–21 у мужчин).

2 Управленческого характера труда – для всех «управленческих» типов деятельности (12–14, 19–21) и у женщин, и у мужчин; исполнительского характера труда – для ряда «исполнительских» типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (1–2 у мужчин); оперативного уровня регуляции деятельности – для «неуправленческого» типа 10 (у женщин и мужчин), соответствующего метатипу *СДР*, а также для ряда «управленческих» типов (20 у женщин; 12–13, 19–21 у мужчин); долговременной регуляции деятельности – для всех «автономных» типов у мужчин (4, 8, 11, 18) и ряда высших «управленческих» типов (20–21 у женщин; 13, 20–21 у мужчин); «чувственного» процессуального состава деятельности – для «чувственных» типов 1–3 у женщин и мужчин; «межсубъектного» процессуального состава деятельности – для ряда «неуправленческих» «межсубъектных» и «интегральных» типов у женщин (10, 16) и всех «управленческих» типов у мужчин (13–14, 19–21); «информационного» процессуального состава деятельности – для «информационного» типа 8 у мужчин.

ной деятельности создает перспективную *основу* для разработки обобщенной профессиональной типологии личности. Несмотря на наличие необходимых формальных признаков типологии, преждевременно интерпретировать выявленную специфику профессиональных групп, соответствующих типам деятельности, как «готовую» типологию личности в силу того, что в данных группах по условиям организации исследования «перемешались» профессионалы и представители различных девиаций в профессионализме (см. ниже). Их разделение представляет собой сложную задачу, для решения которой часто недостаточно традиционных критериев эффективности труда.

В ходе исследования был также выявлен ряд существенных расхождений между нормативными психологическими требованиями профессиональной деятельности и личностными свойствами субъектов труда, выполняющих данную деятельность в современных российских условиях. Например, для ряда «межсубъектных» и «управленческих» типов деятельности не выявлена требуемая повышенная выраженность коммуникативных свойств<sup>1</sup>. Не выявлена повышенная выраженность некоторых эмоционально-волевых свойств для ряда «межсубъектных» и «управленческих» типов деятельности<sup>2</sup>. В частности, у типа 10 (например, учителя), вместо требуемой со стороны деятельности повышенной была выявлена пониженная эмоциональная устойчивость. Не выявлена требуемая повышенная выраженность свойств социального взаимодействия: для ряда «управленческих» типов деятельности – доминантности (для всех таких типов, т. е. 12–14, 19–21, кроме типа 20 у мужчин), дипломатичности (типы 12–14, 21 у женщин), организаторских склонностей (13 у женщин); для ряда «автономных» и высших «управленческих» типов деятельности – независимости (типы 4, 8, 11, 13–14, 18 у женщин; 13 у мужчин); для ряда «межсубъектных» и «интегральных» типов деятельности – нормативности (9–21, кроме типа 10 у мужчин) и дипломатичности (типы 9, 11, 15–18 у женщин; 9, 15–16, 18 у мужчин). Более того, для типа 16 (например, продавец)

---

1 Общительности (типы 11–14, 20–21 у женщин; 9, 11–14, 20–21 у мужчин), экспрессивности (типы 9, 12–14, 19–21 у женщин; 9, 11–14, 19–21 у мужчин), смелости социальных контактов (типы 9, 11–14, 19–21 у женщин; 9–14, 19–21 у мужчин), коммуникативных склонностей (типы 9, 11–14, 19–21 у женщин; 9–14, 19–21 у мужчин).

2 Эмоциональной устойчивости (типы 9–14, 19–21 у женщин и мужчин), чувствительности (типы 9–14, 19–21 у женщин; 9–10, 12–14, 19–21 у мужчин), самоконтроля (типы 9–14, 19, 21 у женщин; 11–12, 14, 21 у мужчин).

выявлена пониженная выраженность дипломатичности и у женщин, и у мужчин.

По свойствам профессиональной направленности по методике «ДДО» не выявлена требуемая повышенная выраженность: для «информационного» типа 5 и у женщин, и у мужчин – типа «Знак»; для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов деятельности (11, 13, 15–16, 18–19, 21 у женщин; 9, 11–18, 20 у мужчин) – типа «Человек»; для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности (3, 16–21 у женщин; 3–4, 15, 17–21 у мужчин) – типов Е. А. Климова «Природа» или «Техника». Более того, для типа 17 (например, технолога цеха) и у женщин, и у мужчин выявлена пониженная выраженность типа «Техника»).

По типам Дж. Холланда не выявлена требуемая повышенная выраженность: для ряда «чувственных» и «интегральных» типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (15, 16 у мужчин) – типа «Реалистичный»; для ряда «межсубъектных», «управленческих» и «интегральных» типов деятельности (11, 14–18, 21 у женщин; 9, 11, 14–18, 21 у мужчин) – типа «Социальный»; для ряда типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (9, 19 у женщин; 5–6, 9, 16, 19 у мужчин) – типа «Конвенциональный»; для ряда «автономных» типов деятельности (11, 18 у женщин и мужчин) – типа «Исследовательский»; для ряда «управленческих» типов деятельности (12–13 у женщин; 12, 14, 19 у мужчин) – типа «Предпринимательский».

Для свойств по методике «ИНЛ» не выявлена требуемая повышенная выраженность: для ряда «исполнительских» типов деятельности, имеющих невысокий уровень регуляции (1–2, 5–6, 9, 15–16 у женщин; 5–6, 9, 15–16 у мужчин) – исполнительского характера труда; для ряда «неуправленческих» типов, соответствующих метатипам *ОР* и *СДР* (2–3, 9, 16–17 у женщин и мужчин), а также для ряда «управленческих» типов (12–14, 21 у женщин; 14 у мужчин) – оперативной психической регуляции деятельности; для всех «автономных» типов (4, 8, 11, 18) у женщин и ряда высших «управленческих» типов (13–14 у женщин; 14 у мужчин) – долговременной регуляции; для ряда «чувственных» и «интегральных» типов (4, 15–21 у женщин и мужчин) – «чувственного» процессуального состава деятельности; для ряда «неуправленческих» «межсубъектных» и «интегральных» типов деятельности (9, 11, 15, 17–18 у женщин; 9–11, 15–18 у мужчин) и «управленческих» типов деятельности (12–14, 19–21 у женщин; 12 у мужчин) – «межсубъектного» процессуального состава деятельности; для многих «информационных» типов деятельности (5–8 у женщин; 5–7 у мужчин) – «информационного» процессуаль-

ного состава деятельности. Более того, для типа 5 у женщин (например, наборщик данных) выявлена пониженная выраженность «информационного» процессуального состава деятельности.

Проведенный анализ позволил выявить ряд основных факторов, выступающих в качестве причин отмеченных расхождений.

**Первый фактор** можно условно обозначить как «непрофессионализм». Он состоит в дефиците у субъекта труда тех или иных функциональных свойств, необходимых для полноценного выполнения деятельности. В отличие от профессионального маргинализма, такие свойства не относятся к ценностно-смысловой сфере, а касаются преимущественно более низких уровней регуляции деятельности; на высших же уровнях такой регуляции они могут быть связаны, например, с функциональными когнитивными (такими как метакогнитивные способности) и/или личностными характеристиками (например, коммуникабельностью). Е. И. Рогов справедливо отмечает: «Заниматься той или иной деятельностью приходится не только тем, кто имеет к ней способности, но и тем, кто их не имеет. Если человек вынужден продолжать занятия своей необходимой деятельностью, он сознательно или неосознанно будет компенсировать недостаток способностей, опираясь на свои сильные стороны» [20, с. 59]. Но возможности подобной компенсации неограничены; если их не хватает, субъект труда демонстрирует недостаточный профессионализм, т. е. непрофессионализм, который в нашем исследовании встретился в нескольких формах.

1. Непрофессионализм, связанный с вынужденным выбором вида труда и малым стажем работы. Таковы, например, случаи временной трудовой занятости в период учебы или безработицы по основной профессии, которые широко представлены во всех типах метатипа *ТР* (1, 5, 15), а также в большинстве типов метатипа *СДР* (6, 9, 16). Вместе с тем в типе 2 подобные случаи редки.
2. Замедленная профессионализация, связанная с проблемами профессиональной подготовки. Подобные случаи выявлены для типов деятельности, соответствующих уровню специалистов в той или иной сфере (3, 7, 10, 17). После окончания профессионального учебного заведения выпускники нередко «не дотягивают» до требований формально выполняемой деятельности<sup>1</sup>

---

1 В связи с этим приведем «радикальное» мнение Е. И. Рогова: «Мы опустим из нашего рассмотрения этап профессионального обучения в учебных заведениях, так как наши исследования показывают, что приобретение знаний мало связано с реальной профессиональной деятельностью» [20, с. 85]. Не разделяя этого мнения в целом, мы считаем его адекватно описывающим рассматриваемую нами ситуацию.

и, в силу этого, снижают уровень ее регуляции, сводя ее, соответственно, к типам 2, 6, 9 или 16. Вынужденно освоив некоторые требования профессии прямо на рабочем месте, такие специалисты начинают выполнять деятельность на регламентированном уровне регуляции, но (в силу своей «задержки профессионального развития») лишь на нижней грани требований к ее эффективности.

3. Необоснованная «пролонгация» успешной исполнительской, управленческой или исследовательской деятельности на область «преподавательских» видов труда (т. е. переход к типам 10 или 11). Заметим, что суть *наставничества* как высшей фазы профессионализма [см.: 8] состоит, скорее, в переключении фокуса интересов профессионала на успехи своих неформальных учеников, а не в обязательном переходе непосредственно к преподаванию.
4. Социально-вынужденный непрофессионализм, связанный с дефицитом людских ресурсов, обладающих необходимым субъектным и личностным потенциалом. Данная форма, как и следующая, характерна для многих социально непрестижных видов труда, относящихся к разным типам (9, 10, 15, 16 и др.).
5. «Ранний», зарождающийся профессиональный маргинализм, когда человек на ценностно-смысловом уровне не видит адекватных личностных смыслов в выполнении данной профессиональной деятельности и в силу этого, по мере накопления профессионального опыта и овладения функциональной структурой деятельности, все дальше продвигается по пути развития не адекватного профессионала, а профессионального маргинала.

В совокупности эти формы непрофессионалов могут существенно деформировать нормативную структуру личностных свойств субъектов труда.

**Второй фактор** – динамический аспект профессионального становления, который проявляется в двух основных формах. Первая – это «нормальный» непрофессионализм в силу малого стажа работы, характерный для всех типов, хотя и в разной степени<sup>1</sup>. Вторая, альтернативная форма связана с тем, что профессиональный путь к высшим уровням регуляции деятельности и/или управления обычно начинается на более низких, предыдущих уровнях регуляции. В этом плане профессиональное становление такого субъекта

---

<sup>1</sup> Например, для типа 10 (учитель) роль стажа работы намного выше, чем для типа 5 (наборщик данных).

труда оказывается амбивалентным: с одной стороны, на подобном «стартовом» трудовом посту он набирается профессионального опыта, развивает необходимые в дальнейшем субъектные, в том числе – личностные, качества. Но, с другой стороны, нередко, по мере увеличения стажа работы, более «высокое» соответствие и предназначение такого субъекта труда начинает создавать проблемы с выполнением текущей, относительно низкоуровневой деятельности, которую он «перерос». При этом недостаточность выполняемой деятельности для самореализации человека необязательно связана только с уровнем ее регуляции. Субъект труда может иметь иной предпочитаемый тип процессуального состава деятельности<sup>1</sup> или метатип деятельности «по управлению»<sup>2</sup>.

Таким образом, фактор динамики профессионального становления является, в принципе, неустрашимым, но это не означает, что нельзя снизить его влияние на искажение нормативной структуры субъекта труда. Для последнего целесообразно своевременно и квалифицированно проводить выявление и подготовку кадрового резерва (не только по «вертикали», но и по «горизонтали»), а главное – его последующую фактическую реализацию на соответствующих трудовых постах. Помимо этого, здесь, безусловно, важны правильный выбор профессии и своевременная поддержка (в том числе психологическая) профессиональной адаптации<sup>3</sup>.

**Третий фактор** – профессиональное выгорание, являющееся важным частным случаем профессиональных деформаций личности, изучению которых уделяется значительное внимание и у нас в стране, и за рубежом. Данный фактор был выражен, в частности, для многих учителей (тип 10), что согласуется с результатами исследований других авторов [см.: 1, 14, 19].

**Четвертый фактор** – профессиональный маргинализм, представляющий особую грань девиаций личности профессионала, в общем случае несводимую к профессиональным деформациям [см.: 3,

---

1 Например, он хочет быть преподавателем (тип 10, метатип *MC*), но пока работает специалистом иной предметной области (типы 3, 7, 17).

2 Например, квалифицированный рабочий материальной сферы (тип 2) стремится быть бригадиром (тип 19).

3 Если начинающему субъекту труда не удастся найти оптимальный способ деятельности, лучше всего соответствующий его природным данным и уже сложившимся формам поведения, то «формирование профессиональной пригодности затягивается и человек, продолжая заниматься своей профессией, либо останется навсегда ей чуждым... либо будет вынужден оставить ее как профессионально непригодный» [20, с. 129–130].

11]. В теоретическом плане понятие профессионального маргинализма тесно связано с понятием *профессиональной идентичности*<sup>1</sup>. Фактор профессионального маргинализма является преимущественно негативным<sup>2</sup>, трудно искоренимым и на практике сложно диагностируемым<sup>3</sup>. Вместе с тем на качественном уровне его наличие и высокая значимость не вызывают сомнений. В наших исследованиях те или иные проявления профессионального маргинализма встретились практически во всех типах профессиональной деятельности: например, для низкоуровневых типов это было связано, в первую очередь, с временным и вынужденным характером выполнения деятельности, тесно сопрягаясь с рассмотренным выше непрофессионализмом. Вместе с тем степень распространенности профессионального маргинализма неодинакова для разных типов и метатипов деятельности. Его представленность среди метатипов по процессуальному составу деятельности минимальна для метатипа Ч и максимальна для метатипа МС<sup>4</sup>. Для метатипов по уровням регуляции деятельности его выраженность выше для метатипов СДР и ВДР, по сравнению с метатипами ТР и ОР. В отличие от этого, различные его проявления встретились во всех метатипах по управлению, а имеющиеся в нашем распоряжении данные не позволили проранжировать их по степени выраженности профессионального маргинализма.

Для ряда видов труда профессиональный маргинализм является, скорее, недопустимым, чем нежелательным. В связи с этим некоторые авторы фактически предлагают включить требование его недопустимости в критерии выделения профессионала<sup>5</sup>. В. А. Поно-

---

1 Последнее является спецификацией философского понятия «идентичность» (Д. Локк, Д. Юм), общепсихологических понятий «личностная идентичность» (Э. Эриксон) и «социальная идентичность» (Д. Мид и др.); в свою очередь, понятие «профессиональный маргинал» является спецификацией понятий «маргинальный человек», «маргинальная личность» (Р. Парк, Э. Стоунквист, Т. Шибутани и др.) [см.: 15, с. 44–45].

2 Об имеющихся здесь исключениях («позитивных» профессиональных маргиналах) [см.: 11].

3 Лишь недавно в работе [3] предложены некоторые методические средства для подобной диагностики.

4 Можно предположить, что профессиональные маргиналы не любят делать «своими руками» что-либо, что можно подвергнуть тщательной объективной оценке, а предпочитают «работать с людьми».

5 Например: «В отличие от маргинального человека, профессиональный маргинал – это, прежде всего, ментальная непринадлежность к определенной профессии... Профессиональный маргинализм начинает

маренко, рассматривая содержание понятия «профессионал», пишет: «Знания, умения и навыки – это „прививаемые“ рефлексы к способностям, а духовность – изнутри имманентно присущее, которой он сам насыщает профессию» [18, с. 258].

Адекватная, соответствующая личностным устремлениям и способностям человека профессиональная деятельность является необходимым условием личностной гармонии, субъективного благополучия, общей удовлетворенности жизнью, а нередко – источником переживания состояния счастья [27]. В случае же, например, «нейтрального» отношения к профессии, сформировавшейся позиции «спокойной жизни» «не приходится ждать от человека горения на работе, творческих качеств, инициативы. В лучшем случае получается просто аккуратный исполнитель, в худшем – человек, который будет тяготиться дисциплиной, обязанностями и обязательствами» [20, с. 118–119]. Поэтому, подводя итог рассмотрению отклонений нормативных требований деятельности и личностных свойств субъектов труда, подчеркнем, что подобные отклонения негативно влияют не только на деятельность – в виде снижения ее эффективности, искажения ее нормативных продуктов и результатов, ухудшения отношений в трудовом коллективе и т. д. Другой, еще более важной стороной является обратное влияние деятельности на личность и общество: существенная представленность рассмотренных выше профессионально девиантных категорий субъектов труда порождает серьезные личностные и социально-психологические проблемы.

## Выводы

1. К основным направлениям психологического изучения личности профессионала в классификационном аспекте относятся: применение общих типологий личности к содержательным разрядам сферы труда; применение общих теорий личностных черт к содержательным разрядам сферы труда; изучение в рамках содержательных разрядов сферы труда отдельных личностных свойств; создание профессиональных типологий личности в рамках содержательных разрядов сферы труда; создание обобщенных профессиональных типологий личности на основе психологических типологий сферы труда. Каждое из этих направлений характеризуется как определенными достижениями,

---

действовать не на границе профессионального поля, а внутри него и, естественно, становится социально опасным, поскольку не должно быть нейтрального психолога, нейтрального учителя или врача» [15, с. 45].



- так и дискуссионными вопросами, затрагивающими методологический, теоретический и эмпирический уровни познания.
2. Объективные процессы трансформации сферы труда обуславливают актуальность научного поиска новых путей и концептуальных оснований изучения личности профессионала. Важным направлением такого поиска является выявление классификационных оснований, позволяющих разделить всю сферу труда на определенные группы, эквивалентные в смысле возможности и целесообразности их сравнительного психологического анализа. Одним из возможных вариантов решения данной проблемы является обобщенная психологическая типология профессиональной деятельности, использованная в качестве теоретического и эмпирического основания данного исследования.
  3. Выявлена специфика личностных свойств (коммуникативных, эмоционально-волевых, социального взаимодействия и профессиональной направленности), позволяющая дифференцировать группы субъектов труда, соответствующие психологическим типам профессиональной деятельности, что создает перспективную основу для последующей разработки обобщенной профессиональной типологии личности. Как нормативные, так и фактические личностные свойства субъектов труда различаются не только для разных типов деятельности, но и имеют существенные межполовые различия.
  4. Личность профессионала лежит в основе его субъектности и в силу этого в значительной степени определяет не только эффективность труда в различных областях, но и психологическое содержание выполняемой деятельности. Деформации (либо изначальные недостатки) в личности субъекта труда приводят к искажению такого содержания, а при массовом характере – к негативным трансформациям нормативной структуры психологического содержания сферы труда в целом, ряд которых был выявлен в ходе исследования.
  5. Выявлен ряд факторов, вызывающих отклонения нормативной структуры сферы труда: непрофессионализм, динамика профессионального становления, профессиональное выгорание и профессиональный маргинализм. Эти факторы влияют не только на содержание и результативность профессиональной деятельности, но и имеют существенные последствия для личностного развития субъектов труда и социально-психологического состояния общества. Поэтому их более детальное и глубокое изучение составляет важное и перспективное направление дальнейшего продолжения исследования.

## Литература

1. *Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
2. *Гумилев Л. Н.* Этногенез и биосфера земли. Л.: Гидрометеиздат, 1990.
3. *Ермолаева Е. П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
4. *Журавлев А. Л.* Психологическое и социально-психологическое пространство личности и группы: понимание, виды, тенденции исследования / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 4. С. 45–56.
5. *Завалишина Д. Н.* Модель развития субъекта профессиональной деятельности // Психология человека в современном мире. Т. 4. Субъектный подход в психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 24–25.
6. *Ильин Е. П.* Работа и личность. СПб.: Питер, 2011.
7. Как выбрать профессию. URL: [http://www.mubiblioteka.ru/kak\\_vibrat\\_professiyu](http://www.mubiblioteka.ru/kak_vibrat_professiyu) (дата обращения: 25.11.2012).
8. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
9. *Кононова В. Н.* ДДО и «Профоринтатор»: преемственность отечественных профориентационных методик / В. Н. Кононова, А. Г. Шмелев // Вопросы психологии. 2010. № 2. С. 63–74.
10. *Крегер О.* Типы людей и бизнес / О. Крегер, Дж. Тьюсон. М.: АСТ, 2009.
11. *Леньков С. Л.* Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2009. № 3. С. 112–117.
12. *Леньков С. Л.* Специфика российской организационной культуры с позиций метасистемного подхода // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2006. № 3. С. 23–30.
13. Личности, тип // Оксфордский толковый словарь по психологии / Под ред. А. Ребера. URL: <http://vocabulary.ru/dictionary> (дата обращения: 25.11.2012).
14. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / Под ред. Л. М. Митиной. М.: ИЦ «Академия», 2005.
15. *Ложкин Г. В.* Конфликтные источники профессионального маргинализма / Г. В. Ложкин, Н. В. Волянюк // Горизонты образования: Научно-метод. журнал (г. Севастополь, Украина). 2010. № 2 (30). С. 43–48.

16. Ломов Б. Ф. К проблеме деятельности в психологии // Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 5. С. 3–22.
17. Орлов А. Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практики. М.: Издат. центр «Академия», 2002.
18. Пономаренко В. А. Страна Авиация: Черное и белое. М.: Наука, 1995. 19. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010.
20. Рогов Е. И. Выбор профессии. М.: Владос-Пресс, 2003.
21. Рубинштейн С. Л. Человек и мир. СПб.: Питер, 2012.
22. Рубцова Н. Е. Диагностика профессиональной направленности личности: Учеб. пособие. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2011.
23. Рубцова Н. Е. Методика ИНЛ «Интегративно-типологическая профессиональная направленность личности»: Руководство. Ярославль: НПЦ «Психодиагностика», 2010.
24. Рубцова Н. Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности. В 2 кн. Тверь: Изд-во ТФ МГЭИ, 2012.
25. Социальная психология труда. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
26. Фернхем А. Личность и социальное поведение / А. Фернхем, П. Хейвен. СПб.: Питер, 2001.
27. Чиксентмихай И. М. Поток: Психология оптимального переживания. М.: Смысл, 2011.
28. A Counselor's Guide to career assessment instruments. 5<sup>th</sup> ed. / E. A. Whitfield, R. W. Feller, C. Wood (Eds). Broken Arrow, Oklahoma: National Career Development Association, 2009.
29. Dictionary of occupational titles with O\*NET-SOC definitions. 6<sup>th</sup> edition with 2010 Supplement. 3 vol. / U. S. Department of Labor, Employment and Training. Baton Rouge, LA: Claitor's Law Books and Publishing Division, 2010.
30. Hartung P. J. Individualism–Collectivism links to occupational plans and work values / P. J. Hartung, N. A. Fouad, F. T. L. Leong et al. // Journal of career assessment. 2010. V. 18 (1). P. 34–45.
31. Hirschi A. Relation of vocational identity statuses to interest structure among Swiss adolescents // J. of Career Development. 2011. V. 38 (5). P. 390–407.
32. Holland J. L. Making vocational choices. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1997.
33. Holland J. L. SDS (Self-directed Search) / J. L. Holland, B. A. Fritsche, A. B. Powell. Odessa, FL: Psychological Assessment resources, 1994.
34. Wille B. Vocational interests and Big Five traits as predictors of job instability / B. Wille, F. de Fruyt, M. Feys // Journal of Vocational Behavior. 2010. V. 76. P. 547–558.

# ПСИХОЛОГ КАК ЛИЧНОСТЬ И КАК СУБЪЕКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*В. Л. Бозаджиев*

**П**сихология – сложная, душевно затратная, глубинно ориентированная форма профессиональной жизни личности, личностной смелости и «самости», личностной энергии, ответственности даже не перед законом, а перед «звездным небом над головой и нравственным законом внутри нас» [11]. Психология – это та форма жизни, в которой исключительно важно быть профессионалом.

Изучая человеческую личность, прилагая усилия для повышения качества ее жизни, психологи в последнее время приходят к осознанию, что их усилия будут эффективными, если они обратят, наконец, внимание на самих себя. Перефразируя слова А. Г. Асмолова, можно сказать, что психологи ощутили необходимость себя как личности. Личность психолога – это тот «живой» инструмент в его работе, который всегда находится с ним. И от ее профессионального совершенства во многом зависит успешность профессиональной деятельности, собственный эффективный путь в профессии.

Что мы знаем о личности психолога – о его ценностях и личностных смыслах, о его мотивационно-потребностной сфере, других индивидуально-психологических особенностях? Что такое профессиональная компетентность психолога и какими социально-профессиональными компетенциями он должен быть оснащен? Эти вопросы и стали предметом нашего анализа в осмыслении личности профессионального психолога.

Психолог как личность и как субъект профессиональной деятельности, характеризуется своей направленностью как мотивационно-потребностной системой, ценностями, установками, своим характером и способностями, а также своими социально-профессиональными компетенциями. Речь, таким образом, пойдет о слагаемых личности профессионального психолога.

Как в зарубежных, так и в отечественных исследованиях принимались некоторые попытки охарактеризовать психологические особенности личности психолога. Одним из первых пытался описать психологические портреты психологов-теоретиков и психологов-практиков Р. Кеттелл. По его данным, и те и другие отличались выраженностью трех шкал: *A* (готовность к контактам), *B* (общая интеллектуальность) и *N* (умение поддерживать контакты). Однако роль этих факторов была разной. У практиков ведущая роль принадлежала фактору *A*, у теоретиков – фактору *B*. Кроме того, у теоретиков роль фактора *N* была большей, но у практиков большой вес имел еще фактор *H* (ненасыщаемость контактами с другими людьми, социальная смелость) [см.: 10].

По данным Н. В. Бачмановой и Н. А. Стафуриной [2], основным профессиональным качеством психолога является способность практически решать задачи по общению, которая предусматривает полное и правильное восприятие человека; понимание его внутренних свойств; способность к сопереживанию; умение анализировать свое поведение и управлять самим собой и процессом общения.

Е. В. Сидоренко и Н. Ю. Хрящева наиболее полно выделяют и описывают некоторые общие качества практического психолога [12]: психологическую наблюдательность (чувствительность в восприятии психологических явлений, других людей); психологическое мышление (способность анализировать психологическое содержание наблюдаемых событий); самообладание – (способность концентрироваться на психологической задаче); 4) умение слушать; 5) эмпатию; 6) креативность.

По мнению Ф. Фукуямы [17], психологи должны обладать общительностью, вежливостью, дружелюбием, обходительностью, стремлением понять позицию других, терпеливостью и упорством, энтузиазмом, способностью выполнять полную разнообразную работу.

По данным Н. А. Аминова [1], студенты-психологи, склонные к научной деятельности, отличались по факторам *H*, *Q<sub>3</sub>* и *Q<sub>4</sub>* по Р. Кеттеллу, от студентов-психологов с направленностью на практическую деятельность. Если для первых более характерна выраженность фактора *Q<sub>3</sub>* (социальный контроль поведения), то для вторых – большая выраженность факторов *H* (социальная смелость) и *Q<sub>4</sub>* (тревожность, неуверенность). В дальнейшем этот список был расширен. Психологи, стремящиеся к практической деятельности, отличались выраженностью факторов *A* (готовность к контактам), *H*, *C* (способность сохранять эмоциональное самообладание в процессе общения), *F* (способность эмоционально притягивать к себе других людей), *B* (интеллектуальность), *I* (высокая чувствительность, об-

легчающая ориентацию в эмоциональном состоянии клиента),  $Q_1$  (склонность к переживанию вины, повышенная ответственность за свои действия),  $Q_4$  (фрустрация или осознание границ своей компетентности),  $Q_2$  (индивидуализм и опора на себя при принятии решений). Список качеств, необходимых психологу-теоретику, значительно короче: выраженная готовность к контактам, эмоциональная холодность и рациональность в установлении и поддержании контактов (фактор  $N$ ), сдержанность (фактор  $Q_3$ ), общая интеллектуальность при выраженном интересе к человеку.

Т. А. Верняева [7], основываясь на результатах изучения индивидуально-психологических свойств студентов-психологов, отмечает такие качества будущих психологов, как интуитивность, чувствительность, экстравертированность. Д. Д. Ширапова [18] к числу качеств, которыми должен обладать психолог, относит: ответственность, отзывчивость, тактичность, чуткость, общительность, обаяние, терпимость, сочувствие, настойчивость, непринужденность, жизнерадостность, вдумчивость, решительность, сострадательность, искренность, справедливость, сдержанность, заботливость, принципиальность, аккуратность, осторожность, радушие, педантичность, поэтичность и др. Ю. С. Пежемская [13] выявила, что студенты-психологи характеризуются высокими показателями по шкале общей интернальности, что свидетельствует о том, что все события, происходящие в их жизни, они оценивают как результат собственных усилий, а неудачи рассматривают как результат неведения. И. А. Шмелёва отмечает, что успешность профессиональной деятельности психологу обеспечивают хорошо развитые способности, а также выраженные интересы склонности и личностные свойства. При этом к способностям отнесены: концентрация, устойчивость, переключение и распределение внимания; образная и словесно-логическая память; образное мышление; коммуникативные способности и др. В числе значимых интересов и склонностей отмечаются: интерес и уважение к другому человеку; склонность к сопереживанию; любознательность и обучаемость; творческое начало. К необходимым личностным качествам психолога И. А. Шмелёва относит: высокую степень личной ответственности; толерантность; инициативность; стремление к самопознанию, саморазвитию; оригинальность, находчивость, разносторонность интересов; целеустремленность, настойчивость; интуицию, умение прогнозировать события; эрудированность; умение хранить тайну. В то же время называются и качества, препятствующие эффективной профессиональной деятельности психолога: эмоциональная неуравновешенность; агрессивность; замкнутость; нерешительность; отсутствие склон-

ности к работе с людьми; неумение понять позицию другого; ригидность мышления; низкий уровень психологической культуры [19].

Вышеизложенное показывает, что психологу для успешной профессиональной деятельности необходим целый ряд важных индивидуально-психологических качеств. В то же время нельзя не отметить ряд ограничений, свойственных перечисленным точкам зрения. Во-первых, в них практически не разграничиваются качества, относящиеся к мотивационно-потребностной сфере, ценностно-смысловые ориентации. Во-вторых, предлагаемые выводы основываются на результатах исследований, где в качестве объекта выступали, как правило, не работающие профессиональные психологи, а студенты психологических факультетов. Такой подход вряд ли может быть приемлем в силу того, что по мере профессионализации происходят иногда более или менее существенные изменения индивидуально-психологических особенностей, отличающие студента от работающего специалиста. В этой связи возникает необходимость дифференцировать личностные особенности функционирующего психолога.

Как уже отмечалось, мы попытаемся рассмотреть личность психолога как субъекта профессиональной деятельности, характеризующегося мотивационно-потребностной системой, ценностями, установками, своим характером и способностями, а также социально-профессиональными компетенциями.

Анализ мотивационно-потребностной системы психолога требует обращения к нескольким моментам: во-первых, к мотивам выбора профессии и «осуществления» себя как субъекта профессиональной деятельности; во-вторых, к профессиональному самосознанию психолога; в-третьих, к ценностям, ценностным ориентациям.

Мотивы выбора профессии и мотивы профессиональной деятельности нами рассматриваются в единстве с профессиональным самосознанием и ценностными ориентациями личности психолога.

Что побуждает человека стать психологом? В ранее проведенном нами исследовании [3] мы отметили в качестве одного из условий выбора профессии формирование профессионального самосознания, представляющего собой осознанную оценку человеком своего профессионального знания, нравственного профессионального облика и профессиональных интересов, идеалов, ценностей и мотивов профессиональной деятельности, целостную профессиональную оценку себя как деятеля. Как показал анализ, отношение человека к своей профессии, опосредованное совместной деятельностью, способствует формированию определенного представления о себе, как способном на общественно значимые поступки и профессиональные действия. Формирование профессионального самосознания зависит

от двух факторов: от ценностного отношения к профессиональному (психологическому) знанию и, соответственно, к избранной профессии психолога и от мотивов выбора профессии. Очевидно, что первое зависит от сложившейся системы ценностей и ценностных ориентаций личности. Мы исходим из того, что последние представляют собой особые психологические образования, составляющие иерархическую систему и существующие в структуре личности только в качестве ее элементов. Невозможно представить себе ориентацию личности на ту или иную ценность как некое изолированное образование, не учитывающее ее приоритетность, субъективную важность относительно других ценностей, т. е. не включенное в систему.

Исследуя мотивы выбора профессии психолога, мы обратили внимание на отношение студентов-психологов к профессиональному (психологическому) знанию, а также на зависимость этого знания от имеющегося уже начального (исходного) уровня владения такими знаниями. При обучении в школе только 36% опрошенных студентов изучали учебные дисциплины психологической направленности. Из них только половина первокурсников поставила эти дисциплины на первое место среди тех, которые вызывали у них в школе наибольший интерес. Каждый десятый не мог дать ответа на вопрос «Что такое психология, что она изучает?». Когда мы спросили первокурсников, что их привлекает в профессии психолога, ответы распределились следующим образом: возможность оказывать людям необходимую помощь и поддержку в самых сложных ситуациях (82%); умение разрешать на профессиональном уровне собственные психологические проблемы (64%); высокий социальный статус и авторитет психолога в обществе (14%); возможность после окончания учебы получить высокооплачиваемую работу (10%). Полученные нами результаты дают основание утверждать, что различия в мотивах выбора профессии психолога обусловлены особенностями обыденного сознания, в котором психология выступает как своеобразное «зеркало проблем», отражение трудностей социальной ситуации развития субъекта.

Приведенный анализ дает нам возможность выделить несколько основных групп мотивов выбора профессии психолога. Во-первых, широкие познавательные мотивы, вызванные ценностным отношением к психологическому образованию (87%). Во-вторых, мотивы гуманного ценностного отношения к другим людям и стремления оказывать необходимую помощь и поддержку в трудной ситуации (82%). В-третьих, мотивы, связанные с проблемами психического и физического здоровья, что проявилось в столкновении молодежи со сложными психологическими ситуациями и неспособностью



самостоятельно принять адекватное решение (64%). В-четвертых, мотивы, обусловленные стремлением и потребностью в общении, как следствием трудностей социализации, принятия тех ценностей, которые оказались преобладающими в обществе (41%).

В ходе исследования студентам, только что поступившим в университет, было предложено ответить на вопрос «В чем состоит ценность профессии психолога?». Более половины (54%) начинающих студентов уверены в существующем спросе на профессию психолога в обществе. Значительная часть студентов (80%) видят ценность избранной профессии в возможности научиться оказывать помощь людям в сложных жизненных ситуациях, 64% опрошенных надеются, получив профессию психолога, разобраться в собственных проблемах. Совсем незначительная часть респондентов (11%) считает, что избранная ими профессия поможет жить в сложном современном мире и еще меньше опрошенных (8%) видят в ней возможность реализовать свое «Я». Особо отметим, что почти каждый пятый (18%) первокурсник не смог определить для себя ценность избранной профессии.

В процессе приобретения профессиональных знаний, умений, навыков у студентов, несомненно, расширяются представления о будущей профессии, происходит трансформация мотивационно-потребностной сферы будущего специалиста. По мере приближения к выпуску усиливается (или, наоборот, ослабевает) уверенность в правильности выбора профессии. Принимается решение о том, что выпускник будет делать после окончания университета – будет ли работать по полученной специальности. Нередко меняется ценностное отношение к профессии психолога. При опросе 164-х студентов, сдавших государственный экзамен, выяснилось, что после окончания университета работать по специальности собирается лишь 29% выпускников. Более половины (56%) намерены работать по другой специальности, но такой, для которой полученные знания, умения и навыки совершенно необходимы. Но вот 8% опрошенных так и не знали, что будут делать со своим дипломом психолога.

Как мы уже отмечали, субъект профессиональной деятельности характеризуется не только мотивационно-потребностной сферой, но и своими способностями и характером.

В структуре характера обычно выделяют две группы черт: нравственные черты, в которых выражается система отношений человека к действительности, отношение к другим людям, к самому себе, к труду и его результатам, а также волевые черты [6].

Какими чертами характера должен обладать профессиональный психолог? Сама постановка вопроса, очевидно, может вызвать сомне-

ние в корректности его формулировки. Однако несомненно, что те или иные черты характера психолога накладывают вполне определенный отпечаток на его профессиональную деятельность. В то же время и профессиональная деятельность, требуя от психолога обладания определенными чертами характера, формирует эти черты.

Если говорить о нравственности, то следует отметить точку зрения Г. С. Абрамовой, В. А. Пономаренко, Г. Р. Шафиковой и др. о том, что нравственность является мерой профессионализма психолога, важной духовной составляющей его личности, определяет способы его взаимодействия с людьми. Только высоконравственный человек может иметь моральное право оказывать другому человеку психологическую помощь. Как системное свойство, нравственность очерчивает мотивационно-смысловую сферу личности психолога, являясь неотъемлемой частью его профессиональной компетентности, фактором успешности его профессиональной деятельности. К важнейшим нравственным качествам личности психолога следует отнести такие положительные черты характера, как альтруистическая мотивация, бескорыстность, благожелательность, благородство, вежливость, великодушие, гуманность, деликатность, доброта, душевность, искренность, отзывчивость, порядочность, почтительность, приветливость, сердечность, скромность, совестливость, состраdatельность, справедливость, тактичность, толерантность, уважительность, человечность, честность, чуткость, щедрость, эмпатия. В то же время существует ряд качеств личности, имеющих отношение к нравственности, но неприемлемых для профессиональной деятельности психолога. Это аморальность, безответственность, безразличие, бесцеремонность, высокомерие, грубость, жестокость, злоба, лживость, наглость, надменность, нескромность, ирония, пошлость, предвзятость, презрительность, равнодушие, сарказм, циничность, чванливость, черствость, эгоизм, язвительность.

Не менее важное место в структуре характера занимают волевые черты, определяющие умение и готовность управлять своим поведением в соответствии с определенными принципами. По мнению С. Л. Рубинштейна [15], характер, будучи тесно связанным со всеми сторонами психики, особенно тесно связан с волей, являющейся как бы хребтом характера. Важнейшими для характера психолога являются такие волевые черты, как выдержка и самообладание (способность сдерживать физическую и психическую активность, мешающую достижению цели, умение владеть собой в экстремальных и стрессовых условиях профессиональной деятельности); дисциплинированность; инициативность; мужество (способность вести себя с достоинством и не терять присутствия духа в любой, даже самой

сложной обстановке); настойчивость; отважность; решительность; самоконтроль; самоорганизованность; самоотверженность; самостоятельность; сдержанность; смелость; упорство; хладнокровие; целеустремленность; энергичность. Волевые черты самым тесным образом связаны с эмоциональными свойствами, образуя эмоционально-волевою сферу личности, которая включает эмоционально-волевою устойчивостью, умение владеть собой, своими действиями и поступками, переживаниями и чувствами, сознательно поддерживать свое самочувствие и поведение, преодолевать возникшие стрессогенные факторы, подавлять или снижать нервное перенапряжение, чувства тревоги, страха, беспокойства и владеть приемами эмоционально-волевой регуляции.

Перечисленные выше волевые качества, как правило, полезны, иногда даже необходимы в профессиональной деятельности психолога. В то же время есть такие черты характера, связанные с волей, или, скорее с ее отсутствием, которые, наоборот, могут препятствовать достижению тех или иных целей и задач в работе психолога. К таким чертам относятся: безволие, безрассудство, безынициативность, боязливость, инертность, нерешительность, пассивность, податливость, слабохарактерность, торопливость, трусость, упрямство и т. п.

В зависимости от развитости волевых черт выделяют сильные и слабые характеры. Слабохарактерность следует рассматривать как отрицательное качество психолога, даже если оно сочетается с высокой общественной направленностью личности специалиста.

Наряду с волевыми в характер человека, по мнению С.Л. Рубинштейна, могут включаться и *интеллектуальные особенности*, поскольку они становятся свойствами личности, выражающимися в качественном своеобразии ее отношения к окружающему, в том числе к людям, с которыми приходится работать психологу. К числу интеллектуальных качеств, которые являются или могут быть психологическими чертами психолога, относятся: аналитичность и синтетичность мышления; благоразумие; гибкость (недогматичность); здравомыслие; интуиция; компетентность; лаконичность; любознательность; находчивость; образованность; остроумие; предусмотрительность; проницательность; рассудительность; рационалистичность; самокритичность; сообразительность; социальный интеллект; убежденность; эмоциональный интеллект; эрудированность. Противоположные качества, препятствующие решению задач в процессе профессиональной деятельности: безалаберность; безрассудство; легкомыслие; невежественность; неосмотрительность; непонятливость.

Одним из важнейших интеллектуальных качеств психолога является его образованность. Основной путь получения профессионального образования – обучение в высших учебных заведениях по направлению «Психология», а также послевузовское образование – спецсеминары и практикумы, повышение квалификации, аспирантура и т. д. В то же время следует учесть, что в последние годы в психологии все чаще предпринимаются попытки дифференцировать интеллект, описать различные его виды, в том числе применительно к требованиям той или иной профессиональной деятельности. Так, Р. Стернберг предложил три типа интеллекта: компонентный, практический и контекстный. Г. Гарднер выдвинул теорию, в которой расширил определение интеллекта, включив в него восемь типов, указав их стержневые компоненты, необходимые для представителей некоторых профессий [8]. Речь идет о следующих видах интеллекта: логико-математический (ученый, математик); лингвистический (поэт, журналист); натуралистический (биолог, эколог); музыкальный (композитор, скрипач); пространственный (штурман, скульптор); телесно-двигательный (танцовщик, атлет); межличностный (врач, продавец); внутриличностный (человек, обладающий точным знанием о себе). Как видим, среди перечисленных в скобках профессий нет психолога. Однако некоторые компоненты логико-математического, лингвистического, межличностного и внутриличностного интеллекта вполне можно назвать необходимыми для профессиональной деятельности психолога.

Психологу-профессионалу, наряду с нравственными, волевыми, интеллектуальными чертами, должны быть присущи и *деловые черты* характера; артистичность; бережливость; внимательность; гибкость (поведенческая) и открытость изменениям; деловитость; добросовестность; исполнительность; лаконичность; мобильность; наблюдательность; новаторство; общительность, обязательность; оптимистичность; организованность; ответственность; пунктуальность; предприимчивость; предусмотрительность; приветливость; прилежание; работоспособность; самостоятельность; собранность; старательность; трудолюбие; усердие; энтузиазм.

Особо следует остановиться на таком качестве психолога, как ответственность. Э. Ф. Зеер [9] акцентируют внимание на социально-профессиональной ответственности как стремлении и умении оценивать свое поведение с точки зрения пользы или вреда для общества, учебного или профессионального коллектива или отдельной личности. Ответственность по своей структуре состоит из осознания долга и социальных мер в ответ на социально значимые поступки. Это взаимодействие становится фактом сознания и при-

обретает смысл в профессиональном поведении. Если говорить об ответственности в профессиональной деятельности психолога, то стоит обратиться к Этическому кодексу педагога-психолога службы практической психологии образования России [20]. В этом документе отмечается необходимость осознания психологом своей профессиональной и личной ответственности перед клиентом и обществом за свою профессиональную деятельность; необходимость профессиональной ответственности за собственные высказывания на психологические темы, сделанные в СМИ и в публичных выступлениях, и т. д.

Деловая характеристика психолога предусматривает и учет качества, неприемлемых или препятствующих успешной профессиональной деятельности. К таковым относятся: авантюризм; апатия; безответственность; беззаботность; беспечность; беспомощность; беспринципность; бессистемность; властолюбие; завистливость; замкнутость; заносчивость; леность; наивность; небрежность; недобросовестность; непунктуальность; нерадивость; опрометчивость; пессимизм; придиризм; разгильдяйство; рассеянность; робость; самонадеянность; самоуверенность; стеснительность; суетность; формализм; халатность.

Психолог может обладать чертами, которые одновременно могут рассматриваться как приемлемые, так и неприемлемые для успешной профессиональной деятельности. К таким чертам можно отнести властность, впечатлительность, гордость, дотошность, жизнерадостность, загадочность, мягкость, нежность, непреклонность, откровенность, самолюбие, самоуверенность, тщеславие, хитрость и др. К примеру, проявление психологом жизнерадостности вряд ли будет уместным в ситуации консультирования клиента, испытывающего проблемы, никак не вызывающие радости, бодрости, оптимизма и т. п. Вряд ли психологу поможет самоуверенность в постановке психологического диагноза, прогнозировании поведения клиента и в совместном решении с ним психологических, жизненных проблем. В иных ситуациях те же и другие качества вполне могут быть приемлемыми и даже необходимыми.

Одним из важнейших качеств личности профессионала, которое едва ли не в первую очередь определяет успешность овладения профессиональными знаниями и умениями, обеспечивает становление социально-профессиональной компетентности и в то же время изучено гораздо меньше других индивидуально-психологических особенностей личности, являются способности. Известно, что всякая способность существует не сама по себе, а только в конкретной деятельности человека. Поэтому нет нужды беспокоиться о том, име-

ются ли у той или другой способности связи с другими способностями: вне этих связей она может быть только в голове исследователя, а вовсе не в действительности. Вместо этого критерия Б. М. Теплов выдвигает другой: значение данной способности для той деятельности, о которой идет речь. Этот критерий имеет принципиальное значение, так как он, с одной стороны, подчеркивает, что нельзя говорить о способностях без соотнесения с соответствующей деятельностью, а с другой – указывает, что способности отыскиваются не иначе, как в ходе психического анализа той или другой деятельности [16].

Несомненно, каждая профессия требует от специалиста определенных профессиональных способностей, позволяющих успешно добиваться цели, решать задачи профессиональной деятельности. Будь то предметно-деятельностные способности (Б. М. Теплов), профессиональные специфические способности (К. К. Платонов) или профессионально важные качества (В. Д. Шадриков).

В контексте нашего анализа профессиональные способности рассматриваются, как характеристики личности психолога, обеспечивающие эффективное выполнение им своей профессиональной деятельности. В этом отношении наиболее приемлемой представляется точка зрения К. К. Платонова, который определяет профессиональные способности как совокупность (структуру) достаточно стойких, хотя и изменяющихся индивидуально-психологических качеств личности, которая определяет успешность профессиональной деятельности, выполнения ее и совершенствования в ней [14].

Вопрос состоит в том, какими профессиональными способностями должен обладать специалист-психолог. Это вопрос, который сегодня пока остается практически неизученным. Мы не ставим перед собой задачи создания какой-либо структуры способностей. Попытки такого рода уже делались, но ни одна из них не была удачной. Само многообразие трактовок понятия «способности» неизбежно приводит к трудности определения структуры этих самых способностей.

Беря за основу классификацию способностей, предложенную Б. М. Тепловым, к профессиональным способностям психолога прежде всего отнесем межличностные (коммуникационные) способности, теоретические и практические способности, а также творческие способности.

В качестве межличностных способностей психолога мы рассматриваем: речевые способности (речь как средство профессионального общения); способность слушать других людей; способность межличностного восприятия; способность профессионального оценивания

людей; способность располагать людей к себе; способность к соперничеству, сочувствованию; способность устанавливать и поддерживать контакт с другими людьми; способность находить общий язык с разными людьми; способность понимать настроения и намерения других людей; способность воздействовать на людей, оказывать на них влияние; способность вызывать доверие, завоевывать авторитет; способность противостоять психологической манипуляции, распознавать фальшь, лживость, неискренность; способность читать и интерпретировать внутреннее состояние другого по нюансам поведения; способность к невербальным коммуникациям; способность социально-психологической адаптации к различным ситуациям; организаторские способности; управленческие способности; способность к самопрезентации и др.

Что касается теоретических и практических способностей, то Б. М. Теплов, как известно, считает, что они чаще всего не сочетаются друг с другом и вместе встречаются крайне редко, в основном у одаренных, разносторонне развитых людей. Однако в плане профессиональной деятельности психолога «развести» эти способности практически невозможно. Например, научно-исследовательская деятельность психолога, как правило, предполагает решение задач теоретического и эмпирического исследования. В этом смысле от психолога требуются, с одной стороны, теоретические способности, с другой – практические. По сути, и те и другие выступают как две стороны единого научно-исследовательского процесса. Практическая (консультативная, коррекционная, просветительская и т. п.) работа психолога требует необходимого уровня теоретической подготовки, выбора научных теоретических предпочтений, опираясь на которые психолог строит свою практическую работу. Многие теории личности возникли именно как результат практической деятельности авторов этих теорий.

Теоретическими способностями психолога могут выступать способности к абстрактно-теоретическим размышлениям, интеллектуальные способности, прогностические, аналитический склад ума, способность перерабатывать, анализировать, обобщать, критически оценивать полученную информацию. К теоретическим отнесем и способность к профессиональной рефлексии. Это способность к самоощущению, самовосприятию и оценке себя как психолога в любой ситуации, в том числе не предполагающей какой-либо профессиональной деятельности, но позволяющей воспринимать, оценивать, интерпретировать мысли и поступки других людей, ситуации, явления и т. п. Способность к профессиональной рефлексии предполагает осознание меры своей ответственности; осознание границ

своей компетенции; профессиональное самопознание; профессиональную самооценку; осознание объекта и предмета профессиональной деятельности, профессиональных отношений и профессиональных возможностей.

Практические способности предполагают склонность к конкретным практическим действиям. Это способности, которые изучены мало и ограниченно. Больше всего исследованы музыкальные способности, но и они в основном связаны с выработкой двигательных навыков и умений. Однако такой подход, когда о практической деятельности говорят как о предполагающей лишь двигательные действия и операции, представляется устаревшим или, по крайней мере, ограниченным. Если взять деятельность психолога-практика, занимающегося психологическим консультированием, психологической коррекцией, психологической диагностикой, психологическим просвещением и другими видами прикладной деятельности, то оценка способностей, определяющих успешность такой деятельности, вряд ли будет уместной с применением критериев, валидных для массовых рабочих или музыкальных профессий.

К практическим способностям психолога на общем уровне можно отнести способность брать на себя ответственность за свои действия и поступки, высокую работоспособность и др. Конкретнее, в качестве практических могут выступать приведенные выше межличностные способности, например организаторские, управленческие, способности к социальной перцепции и т. п. Практическими для психолога-преподавателя являются и педагогические способности. Причем способности к педагогической деятельности не исключают (и даже требуют) наличия и теоретических способностей, поскольку для преподавателя высшей школы необходимой является и научно-исследовательская деятельность.

Как видим, для психолога, для его профессиональной деятельности дифференциация способностей носит весьма условный характер. Коммуникативные способности, по сути, являются для психолога практическими способностями. Последние довольно трудно оторвать от способностей теоретических. При этом и те, и другие, и третьи тесно взаимосвязаны с творческими способностями специалиста.

Успешный психолог, безусловно, творческая личность. К творческим способностям психолога отнесем способность оригинально решать исследовательские теоретические задачи и задачи практической профессиональной деятельности; способность комбинировать, дивергентное мышление – способность генерировать большое количество ответов на какой-либо вопрос, варьировать способы решения проблемы; находчивость, изобретательность, спонтанность.



Не будет преувеличением сказать, что все известные в нашей стране и за рубежом психологи, авторы оригинальных концепций, продвинувших психологическую науку к новым вершинам, были людьми творческими.

Наряду с мотивационно-потребностной сферой, характером и способностями, важнейшим слагаемым психолога как личности и как субъекта профессиональной деятельности выступают его социально-профессиональные компетенции (СПК), представляющие собой интегральное качество личности, проявляющееся в общей способности и готовности ее к самостоятельной и успешной деятельности в условиях реальной социально-профессиональной ситуации, основанное на профессиональных знаниях, умениях и навыках, опыте, ценностях и склонностях, приобретенных в процессе обучения. Полагаем, что к числу СПК психолога следует отнести компетенции: профессионально-коммуникативную; социально-перцептивную; креативности; социально-профессиональной ответственности; организационно-управленческую; социально-профессиональной адаптивности; научно-исследовательскую; психодиагностическую; психолого-консультативную; психокоррекционную; тренинговую; экспертную; педагогическую; имиджевую [5]

Профессионально-коммуникативную компетенцию психолога можно рассматривать как систему экстрафункционального обеспечения профессиональных функций специалиста, выраженного в готовности и способности к коммуникативной организации деятельности в различных профессиональных ситуациях. Содержательно профессионально-коммуникативная компетенция психолога включает в себя ряд субкомпетенций: ориентации в социальной ситуации; интеграции в общество; устного и письменного общения; критического отношения к информации, распространяемой по каналам СМИ; разрешения конфликтов; выбора и реализации адекватных способов общения с другими людьми; воздействия на другого; решения коммуникативных задач.

Социально-перцептивную компетенцию психолога мы рассматриваем как способность и готовность точно воспринимать, понимать и оценивать социальные объекты, в качестве которых могут выступать люди (клиенты психолога, коллеги по работе и др.), группы людей и отношения между ними, социальные ситуации, а также внутренний мир самого психолога как субъекта восприятия.

Социально-перцептивная компетенция психолога содержательно включает в себя следующие субкомпетенции: коммуникативной толерантности; безусловного принятия других; безусловного самопринятия; профессионального самовосприятия; искреннего

уважения труда других; правильного определения личностных особенностей и эмоционального состояния других людей; социальной чуткости.

Компетенция креативности для психолога – интегральное качество личности, проявляющееся в способности и готовности нестандартно, творчески решать профессиональные задачи в специфической профессиональной ситуации. Данное качество определяется, прежде всего, способностями творческого мышления, позволяющего быть восприимчивым к новым идеям, искать нетривиальные решения профессиональных задач; моделировать творческие процессы; быть открытым новому опыту.

Компетенция социально-профессиональной ответственности – качество личности специалиста, проявляющееся в его способности и готовности самостоятельно осуществлять психологический и профессиональный контроль над своей профессиональной деятельностью с позиции выполнения принятых норм и правил, а также отвечать за совершенные профессиональные действия и их последствия. Поступая ответственно, психолог должен, с одной стороны, правильно выбрать социальные, нравственные, профессиональные, правовые ориентиры, с другой – использовать все имеющиеся возможности (знания, умения, опыт), а также учитывать последствия своих действий.

Организационно-управленческая компетенция в контексте профессиональной компетентности психолога представляет собой интегральное качество личности, проявляющееся в его способности и готовности самостоятельно и успешно организовать психологическую работу и управлять ею в конкретной социально-профессиональной ситуации, организовывать работу с кадрами организации.

Особым свойством личности, характеризующимся способностью и готовностью быстро и гибко осуществлять адаптационные перестройки и приспосабливаться к изменяющимся условиям и характеру профессиональной деятельности, является компетенция социально-профессиональной адаптивности. Данная компетенция включает в себя ряд субкомпетенций: принятия социальной роли; изменчивости поведения в соответствии с ролевыми ожиданиями других; адаптации к экстремальным условиям профессиональной деятельности; адекватной системы отношений и общения в профессиональной деятельности; адаптации внутренних условий и внутренних средств профессиональной деятельности и др.

Научно-исследовательская компетенция представляет собой качество личности психолога, проявляющееся в способности и готовности его к самостоятельной и успешной научно-исследователь-

ской деятельности в условиях реальной научно-исследовательской ситуации, и, в свою очередь, включает субкомпетенции: методологическую; исследовательско-проектировочную; эвристическую; прогностическую; экспериментаторскую; организационную; психодиагностическую; информационно-технологическую, компьютерную; аналитико-синтетическую; интерпретационную; математико-статистическую; презентационную.

Психодиагностическая компетенция – способность и готовность психолога самостоятельно и успешно осуществлять технологический процесс постановки психологического диагноза – выяснения наличия и степени выраженности у испытуемого определенных психологических признаков. Компетенция психодиагноста проявляется: в умении выбирать психодиагностические методики с учетом цели обследования и особенностей испытуемого; в знании теории психодиагностики, умении оценить психометрические параметры методики; в способности учитывать множество факторов, которые могут повлиять на результаты обследования, не допускать поспешных выводов и не давать неоправданных результатов на основе лишь одной методики; в способности и готовности безошибочно анализировать и интерпретировать результаты обследования.

Психолого-консультативная компетенция представляет собой профессиональное качество психолога, проявляющееся в общей способности и готовности его к самостоятельной и успешной профессиональной консультативной деятельности в условиях реальной ситуации психологического консультирования. Данная компетенция предполагает наличие навыков, способности и готовности самостоятельно осуществлять психологическое консультирование в различных формах его организации (индивидуальное, групповое, заочное консультирование, по телефону, в сети Интернет и т. п.) и в различных сферах деятельности (интимно-личностное, семейное, профессиональное, психолого-педагогическое и др.), владение методами психологического консультирования, а также профессиональными качествами, необходимыми для решения консультативных задач.

К психокоррекционной компетенции следует отнести способность и готовность психолога самостоятельно и успешно осуществлять коррекционную деятельность в соответствующей профессиональной ситуации. На более общем уровне к субкомпетенциям психокоррекции следует отнести: психотерапевтическую; тренинговую; психолого-игровую; психотехническую; воздейственную; аналитическую; составления и обоснования программы психокоррекции; получения и использования информации для психокоррекции. Исходя из существующих видов психокоррекционной работы,

на более частном уровне можно выделить следующие субкомпетенции: убеждения; внушения; подражания и др.

Тренинговая компетенция психолога включает в себя субкомпетенции: организаторскую; моделирования; психодиагностическую; исследовательскую; общения; игровую; интерпретационную; аналитическую; психокоррекционную; техническую (применение аудиовизуальных средств, позволяющих провести видеотренинг); обучающую; психодраматическую.

Одним из направлений практической деятельности психолога является его экспертная деятельность, предусматривающая решение следующих экспертных задач: трудовая экспертиза; врачебная; судебно-психиатрическая; судебно-психологическая; военно-медицинская и др. В качестве субкомпетенций, которыми должен владеть психолог-эксперт, выступают компетенции, имеющие прямое отношение к той или иной сфере деятельности психолога, могущей стать объектом экспертной оценки, например компетенции психодиагностическая, консультативная, психокоррекционная, тренинговая, организационная, педагогическая, научно-исследовательская и др. Кроме этого, от психолога-эксперта требуется владение компетенциями, необходимыми для организации и проведения экспертизы, владение методом экспертных оценок, умение профессионально составлять экспертное заключение.

Педагогическую компетенцию следует рассматривать как интегральное качество личности психолога, проявляющееся в способности и готовности самостоятельно и успешно осуществлять педагогическую деятельность в специфической педагогической ситуации. Педагогическая компетенция включает в себя следующие субкомпетенции: преподавательскую; учебно-методическую; дидактическую; воспитательную; самообразовательную; просветительскую.

Одним из важных качеств личности психолога выступает его личная ответственность за собственный имидж. Проявление данного качества зависит от имиджевой компетенции, которую мы определяем как интегральное качество личности психолога, проявляющееся в его способности и готовности самостоятельно и успешно формировать и преобразовывать свой имидж (имидж психолога-консультанта, ученого, тренера, педагога и т. д.) [4].

Перечисленные выше социально-профессиональные компетенции следует рассматривать в тесной взаимосвязи и во взаимодействии друг с другом. Большинство из них, являясь частью большей системы, включающей в себя все компетенции психолога, взаимопроникая друг в друга, оказываются компонентами (или субкомпетенциями) меньших систем.

Исследование личности психолога – одна из тех актуальных проблем, которая требует к себе особого внимания. В изучении личности, в постижении ее психологии сделано и делается многое. Но вот в постижении того, кто изучает психологию человека, в постижении его внутреннего мира и его места среди других людей, не сделано практически ничего. Область познания, которую в последнее время обозначают несколько непривычным и даже тавтологичным словосочетанием «психология психолога» заявляет о себе все настойчивее и ждет от психологического сообщества серьезной исследовательской и практической работы по формированию личности тех, кто посвятил себя психологической профессии. Одним лишь профессиональным образованием эту проблему не решить, если только не перестроить ее серьезным образом, начиная от пересмотра условий приема абитуриентов на направление «Психология» и завершая формированием в течение всего процесса обучения требуемых профессией индивидуально-психологических и социально-психологических черт личности будущего профессионала. Знание и дальнейшее изучение личности психолога, исследование его мотивационно-потребностной сферы, характера, способностей и социально-профессиональных компетенций позволит решить вопросы, связанные с формированием личности профессионального психолога. Кроме того, сам психолог должен знать свои личностные особенности, способности, недостатки, возможности, сильные и слабые стороны, способы компенсации недостатков. Он должен уметь регулировать свои эмоциональные состояния, мобилизовать свои психологические функции, тренировать профессионально важные качества.

### Литература

1. *Аминов Н. А.* Социально-психологические предпосылки специальных способностей школьных психологов / Н. А. Аминов, М. В. Молоканов // Вопросы психологии. 1992. № 1. С. 74–83.
2. *Бачманова Н. В.* К вопросу о профессиональных способностях психолога / Н. В. Бачманова, Н. А. Стафурина // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы. Вып. 5. Л., 1985. С. 78–86.
3. *Бозаджиев В. Л.* Аксиологический подход как фактор адаптации студентов к обучению в вузе. Челябинск: ООО ИСЦ «Дизайн-Бюро», 2002.
4. *Бозаджиев В. Л.* Имидж психолога. М.: Академия Естествознания, 2009.
5. *Бозаджиев В. Л.* Психолог: профессия и личность. Челябинск: Печатный двор, 2011.

6. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. СПб.: Прайм-Еврознак, 2004.
7. Верняева Т. А. Изучение индивидуально-психологических свойств личности студентов факультета психологии // Психология: итоги и перспективы: Тезисы научно-практ. конференции. СПб., 1996. С. 162–163.
8. Герриг Р. Психология и жизнь / Р. Герриг, Ф. Зимбардо. СПб.: Питер, 2004.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.
10. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.
11. Кант И. Сочинения. В 6 т. / Ред. Т. И. Ойзерман. М.: Мысль, 1964. Т. 3.
12. Мастерство психологического консультирования / Под ред. А. А. Баджена, А. М. Родиной. СПб.: Питер, 2006.
13. Пежемская Ю. С. Готовность студентов, обучающихся по специальности «психология», к работе с людьми // Психологическая подготовка педагога в России: история и современность. СПб., 2006. С. 334–338.
14. Платонов К. К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972.
15. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 1998.
16. Теплов Б. М. Способности и одаренность // Избранные труды. В 2 т. М.: Педагогика, 1985. Т. 1.
17. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. М.: АСТ; ЗАО НПП «Ермак», 2004.
18. Ширапова Д. Д. Изменение образа психолога в самооценках студентов // Психология XXI века: Материалы Международной межвузовской научно-практ. конференции студентов, аспирантов, молодых специалистов. СПб., 2004. С. 335–337.
19. Шмелёва И. А. Введение в профессию: Психология: Учеб. пособие. 2-е изд. М.: Эксмо, 2010.
20. Этический кодекс педагога-психолога службы практической психологии образования России. URL: <http://www.psychologos.ru> (дата обращения: 10.11.2013).

# ТРУДОЛЮБИЕ КАК СИСТЕМООБРАЗУЮЩЕЕ КАЧЕСТВО ЛИЧНОСТИ

*М. И. Воловикова*

**П**онятие «трудолюбие» (любовь к труду) широко использовалось в психологии и педагогике советского периода, но в настоящее время к нему обращаются реже, чем оно того заслуживает. Мы хотим показать его прогностический смысл для психологии личности, и этот смысл особенно ярко высвечивает в той области, где психология личности соприкасается с психологией труда.

Трудолюбие всегда было одобряемым качеством. Это касается и дореволюционной истории России, и советского периода. Так, в педагогической системе А. С. Макаренко воспитанию уважительного отношения к труду отводилось особое внимание, тем более что детский коллектив был специфичным, он состоял из малолетних, а иногда и великовозрастных, нарушителей. Писатель-педагог показал на ярких примерах преобразование своих воспитанников под воздействием общего и серьезного труда. Особую роль здесь играли взрослые, умеющие трудиться и любящие труд. И труд этот был преимущественно сельскохозяйственный, особенно в период «Педагогической поэмы» [9].

В своем исследовании, посвященном психолого-исторической реконструкции представлений российского дореволюционного крестьянства, Е. Г. Синякина приходит к такому выводу: «В сложной и противоречивой системе свойств русского национального характера доминирующими являлись: трудолюбие, терпение, смирение, кротость...» [11, с. 5]. Ее выводы перекликаются с данными этнографов о месте, которое отводили труду русские люди. М. М. Громыко и А. В. Буданов в работе «О воззрениях русского народа» отмечают, что «трудовое воспитание очень естественно и незаметно соединялось с духовным, составляя его необходимую, неотъемлемую часть» [5, с. 354]. Овладение трудовыми навыками служило основой социализации подрастающего человека. Завидным женихом (или невес-

той) считался тот, кто достиг совершенства в своем деле. Причем ярко выделялась половая специализация ремесел. Девушки овладевали навыками ткачества, шитья и т. д. Юноши учились пахать, косить и т. д. Эти навыки как бы дополняли друг друга и служили основой ведения хозяйства в крепкой крестьянской семье.

Е. Г. Синякина также специально отмечает особое отношение крестьян к «земле-кормилице». Т.е. крестьянский труд служил основой построения взаимоотношений с природой – бережных, уважительных и творческих.

М. М. Громыко в своей работе, посвященной русской деревне [6], опровергает расхожий в советской историографии взгляд на «отсталость» дореволюционного крестьянства. На основе анализа этнографических материалов автор показывает разумность приемов ведения хозяйства, смекалку и обширность познаний крестьянина. «Русский мир» предстает наполненным творческим и ответственным трудом, разумно и в соответствии с природными ритмами чередующимся с праздниками.

Праздники в ритме трудовой деятельности играли в том числе и охранительную роль. Из запрещенная работать в дни особых праздников выстраивалась естественная преграда развитию «трудоголизма» – потребности работать ради работы. Больших праздников в православном календаре было до двух десятков, и они были равномерно распределены на весь годовой круг. Это не считая еженедельного воскресного дня, работа в который также не приветствовалась.

Воскресенье и другие праздники были призваны служить не только и не столько отдыху от тяжелого труда, сколько духовному и нравственному укреплению человека. Проживая события церковного года, он действительно постигал родное православие, которое становилось отправной точкой ценностной картины мира, где труд занимал свое место.

Эту неразрывную связь труда и праздника можно видеть в описаниях Валентином Распутиным в «Прощание с Матерой» [10] последнего лета на затопляемом из-за строительства Братской ГЭС ангарском острове: «Но еще сумела, всплеснулась жизнь на Матёре, когда начался сенокос... И работали с радостью, со страстью, каких давно не испытывали... И молодежи на глазах друг у друга... Вечером возвращались с песней... Это был горький, но праздник» [10]. Горьким праздник был из-за того, что приходилось прощаться с родной землей, столетиями кормившей поколения дедов и прадедов, которые веками сохраняли культуру труда в суровых условиях Сибири.

Труд на земле имеет свои особенности. Он основан на постоянном взаимодействии с природой, сопряжен с ответственностью



по отношению к ней, с чувствами благодарности и сострадания всему живому.

В представлениях, сформировавшихся в российском менталитете, труд неразрывно связан с совестью. В русском языке закрепились словосочетания: «добросовестный труд», «сделано на совесть» и т. п. С другой стороны, такие характеристики человека, как «лентяй», «лежебока», всегда были отрицательными и свидетельствовали также о непорядочности «героя» (будь то герой сказки или житейской истории).

В последние десятилетия в жизни России происходят существенные изменения. Труд на земле стал, скорее, редким исключением, чем повсеместным правилом<sup>1</sup>. Вообще роль государства российского в формировании отношения к труду его граждан заслуживает специального анализа.

Начать можно с двух противоречащих друг другу положений Конституции советского периода, когда в разделе о правах утверждалось право на труд, а в разделе об обязанностях говорилось, что человек обязан трудиться. Труд право или обязанность? Психологически они очень различны. Право предполагает свободный выбор личности, а обязанность подразумевает введение карающих санкций. Эти санкции были хорошо известны всем. Без работы можно было оставаться ограниченное время (иначе человеком начинала интересоваться милиция), а переходить с одного места работы на другое можно было в году не чаще одного (в крайнем случае – двух) раз.

Еще более драматичная ситуация сложилась в сельском хозяйстве. Крестьянство, составлявшее более 90% населения Российской империи (оно же пополняло другие сословия – купечество и рабочих, особенно сезонных), в результате революционных (т. е. резких) социалистических преобразований частично пополнило армию рабочих на новостройках, а в основном оказалось в полной власти коллективных хозяйств (колхозов), покинуть которые было нельзя. Этот советский вариант крепостной зависимости завершился лишь ко времени правления Хрущева. Причем завершился самым неудачным для сельского хозяйства страны образом – оно обезлюдело в кратчайшее время<sup>2</sup>.

---

1 Но как сезонное явление труд на земле сохранился для такого нового класса, как «дачники». При этом он утратил свою ведущую хозяйственную роль (выращивания практически всех основных продуктов питания), но служит небольшим материальным подспорьем, а также поддерживает эмоциональный и творческий контакт человека с природой.

2 Если в предыдущий период получить на руки общегражданский паспорт можно было только в особых обстоятельствах, по решению прав-

Таким образом, к началу 1990-х годов в стране сложились объективные условия для изменения отношения к труду. В одной из шуток, имеющих хождение в молодежной среде, это новое отношение сформулировано так: «Ищу зарплатодателя, работодателей прошу не беспокоить». Т. е., как отмечают социологи, понятие «труд» замещается понятием «зарабатывание денег».

Однако кроме объективных, внешних условий существуют, действуют также субъективные, внутренние условия. У человека есть *потребность трудиться* или должна быть. Чтобы потомки не забыли о ведущей роли труда в жизни человека, народ сохранил это знание в фольклоре, пословицах и поговорках. О единстве материальной, воспитывающей и обучающей функции труда говорит много пословиц, например: «Дело учит, и мучит, и кормит»<sup>1</sup>, «Без дела жить – только небо коптить», «Грутни горазды на плутни» и др.

- Пословицы *предупреждают*: «Лень добра не деет [не делает]. Лень к добру не приставит», «Легко добыто, легко и прожито. Легко пришло, легко и ушло»;
- *учат*: «Делать как-нибудь, так никак и будет», «Глаза глядят (страшат), а руки делают»;
- *дают верный настрой на сочетание труда и отдыха*: «Работе время, а досугу час. После дела и гулять хорошо»; «Не сиди сложа руки, так не будет и скуки!»;
- *говорят о нравственном смысле труда*: «Не на себя пчела работает»;
- *призывают к спокойствию и терпению*: «Ни на какое дело не называйся и ни от какого дела не отказывайся!», «Терпение и труд все перетрут»;
- *объясняют, как надо трудиться*: «Вполплеча работа тяжела: оба подставишь – легче справишь».

Пословицы и поговорки обращены к метафорическому мышлению. Они легко запоминаются и способны подсказать верное решение в трудные и ответственные моменты жизни.

---

ления колхоза или отсидев тюремный срок (так иногда и поступали те, кто хотел вырваться из деревни с ее тяжелым, неквалифицированным и практически бесплатным трудом), то теперь многие стремились воспользоваться «хрущевской вольницей» и покинуть деревню, пока государство не передумало.

1 Все собранные В. Далем [7] пословицы и поговорки приводятся по <http://www.megabook.ru/DictionariesPageArticle.asp?AID=122594&DictId=20&page=dictionaries>.

Уважение к трудолюбию, видимо, сохранилось в какой-то степени у русских. Например, современные этнологи, проведя анализ представлений русских о себе и армян о русских (исследование авто- и гетеростереотипов), отмечают, что стереотипный образ представителя русского народа на основании совпадений характерных черт, часто упоминаемых в автостереотипах и совпадающих с гетеростереотипами, выглядит так: добрый, умный, соблюдает традиции своего народа, **трудолюбивый**, правда, много пьет [2].

Проведенное нами эмпирическое исследование [2] показало, что трудолюбие как качество личности включено в современные представления о нравственном («порядочном») человеке, но системообразующим качеством является лишь отчасти. Остановимся на этом подробнее.

Для составления анкеты, составленной по принципу одномерной шкалы [3, 12], отбирались дескрипторы, с помощью которых респонденты описывали человека, с их точки зрения «порядочного», нравственного. Среди наиболее частотных дескрипторов оказалось и трудолюбие. Всего из более чем 200 дескрипторов для анкеты были отобраны 41: скромный, пунктуальный, тактичный, уважающий других людей, не предаст друга, добросовестный, любит Родину, образованный, смелый, не выдаст чужую тайну, не нарушает закон, бережливый, верит в Бога, гордый, воспитанный, не нарушает данное им слово, **трудолюбивый**, умный, справедливый, ответственный, не курит, может дать совет, хорошо одевается, волевой, не ворует, честный, культурный, аккуратный, не сквернословит, добрый, соблюдает правила этикета, общительный, щедрый, начитанный, рассудительный, с чувством юмора, не сквернословит, уважает старших, не врет, безотказный, интеллигентный. Приведенные качества можно условно разделить на несколько типов:

- качества, связанные с нравственными характеристиками и поступками;
- качества, связанные с внешним видом и принятым в обществе поведением;
- качества, говорящие об уме и образованности;
- мировоззренческие характеристики;
- сложившиеся черты характера.

Однако почти каждое из упомянутых качеств само нуждается в расшифровке: каково субъективное понимание «интеллигентности», «справедливости» и т. п.? Именно с этой целью в анкету и было включено задание – описать «конкретный случай, доказывающий,

что описываемое лицо действительно порядочный человек». Получившаяся в результате анкета выглядит так.

Анкета начинается с просьбы («инструкции»): «Вспомните человека, которого Вы знаете лично и о котором можно сказать: „Да, это действительно порядочный человек!“ Оцените, в какой степени каждая из перечисленных ниже характеристик ему соответствует: из трех оценок выберете одну, наиболее подходящую. Укажите также пол и возраст описываемого Вами человека. Укажите также свой возраст и пол». Затем приводится список дескрипторов, напротив каждого из которых располагались три варианта оценок: «согласен», «не уверен», «неверно».

Исследование проводилось на нескольких выборках и в разные периоды времени [4]. Остановимся на тех результатах, где трудолюбие как черта личности заняло свое место, хотя и не центральное. При обработке анкет, заполненных московскими старшеклассниками, выделился *фактор добросовестности*, в который вошли дескрипторы: «добросовестный», «пунктуальный», «не предаст друга», «волевой», «**трудолюбивый**». При обработке результатов ответов московских студентов выделился *фактор ответственности* («ответственный», «добросовестный», «**трудолюбивый**»). У взрослых москвичей (лица в возрасте от 38 до 52 лет, принадлежащих к довольно однородной и в социальном плане успешной группе) с небольшим весом выделился *фактор ответственности* («любит Родину», «ответственный», «**трудолюбивый**», «аккуратный»).

Таким образом, трудолюбие оказывается в одной связке с такими качествами личности, как ответственность и добросовестность. Но сама эта связь обнаруживается, если вопрос ставится в позитивном ключе о нравственности человека. Добавим также, что среди описаний респондентами **поступка** нравственного (порядочного) человека некоторые примеры могли указывать на косвенную связь с трудолюбием: это случаи описания конкретной помощи, оказанной данным человеком (помог в жизненной ситуации, подсказал, ухаживал за больным и т. п.).

В диссертационном исследовании, проведенном Н. Д. Елисейевой [8] по аналогичной методике на якутской выборке<sup>1</sup>, качество «трудолюбивый» вошло в *фактор самоуважения* («уважающий себя», «умеет правильно организовать свое время», «**трудолюби-**

---

1 В работе Н. Д. Елисейевой проводился новый поиск дескрипторов, которыми якуты описывали «высоконравственного» человека. В перечне отобранных для анкеты дескрипторов нашли отражение особенности якутской культуры, сохранившей уважение к себе, к другим, к природе, к слову (и молчанию) (подробнее см.: [8]).

**вый**», «заботится о своем здоровье», «честный»). Нам представляется, что результаты, полученные на выборке якутских студентов, наиболее полно раскрывают место трудолюбия в системе личностных качеств. Любовь к труду определяет уважение человека к себе (самоуважение). Трудолюбивый и уважающий себя не будет транжирить свое время, станет заботиться о своем здоровье и будет честным с собой и другими.

Хотя упомянутые исследования не ставили своей целью специальное изучение трудолюбия как личностной черты, однако позволили сделать наблюдение (пока это только наблюдение, материал для построения гипотезы) о связи трудолюбия с такими характеристиками нравственного человека, как ответственность, добросовестность, любовь к Родине, уважение к себе и другим людям. С нашей точки зрения, данное наблюдение нуждается в дальнейшей эмпирической проверке. Главная особенность такой проверки должна состоять в том, что проводить подобное исследование надо в нравственном ключе.

### Литература

1. Аксянова Г. А., Давыдова С. С. Этнические стереотипы и ценностные ориентации московских школьников (на примере русских и армян) // Исследования по прикладной и неотложной этнологии Института этнологии и антропологии РАН. 2003. Вып. 164.
2. Воловикова М. Житейские представления о порядочном человеке. М.: Канон+, 2012.
3. Воловикова М. И., Гренкова Л. Л. Современные представления о порядочном человеке // Российский менталитет: вопросы психологической теории и практики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. С. 93–111.
4. Воловикова М. И., Дикевич Л. Л. Динамика представлений русских о нравственном идеале // Проблемы нравственной и этической психологии в современной России. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. С. 298–318.
5. Громыко М. М., Буганов А. В. О воззрениях русского народа. М.: Паломник, 2007.
6. Громыко М. М. Мир русской деревни. М.: Молодая гвардия, 1991.
7. Даль В. Пословицы и поговорки русского народа. URL: <http://www.megabook.ru/DictionariesPageArticle.asp?AID=122594&DictId=20&page=dictionaries> (дата обращения: 07.04.2013).
8. Елисеева Н. Д. Культурологические особенности социальных представлений народа саха о нравственном человеке: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2004.

9. *Макаренко А. С.* Педагогическая поэма. М., 1983.
10. *Распутин В.* Прощание с Матерой. М.: Молодая гвардия. 1980. URL: <http://lib.ru/PROZA/RASPUTIN/matera.txt> (дата обращения: 07.04.2013).
11. *Синякина Е. Г.* Психологические характеристики русского крестьянства второй половины XIX–начала XX века: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2012.
12. *Смирнова Н. Л.* Исследование имплицитных концепций интеллекта // Психология личности в условиях социальных изменений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1993. С. 97–103.

# ЛИЧНОСТНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ УСПЕШНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ\*

*Д. А. Циринг*

Система высшего образования в России, сталкиваясь с необходимостью решения целого комплекса актуальных социально-экономических задач, заводящих ее порой в тупиковые ситуации, оказалась в глубоком системном кризисе, который наиболее остро выразился в кадровой ситуации в высшей школе. Массовый уход из вузов преподавателей и ученых в возрасте 30–45 лет в последние десятилетия, старение профессорско-преподавательского состава, нежелание молодых заниматься наукой по целому ряду причин, в том числе экономического характера, которые не являются предметом анализа данной статьи, а также из-за снижения престижности статуса ученого и преподавателя вуза, привели к необходимости принятия целого ряда государственных решений, направленных на закрепление молодежи в вузах.

Однако, проводя работу по укреплению кадрового состава в высшей школе, не следует забывать о ее психологической составляющей. Закрепление молодых специалистов в сфере науки и образования обусловлено многими факторами, при этом важную роль играют личностные особенности молодых ученых, уровень их притязаний и мотивации, умение преодолевать трудности на профессиональном пути. Необходимо определить, какие именно психологические особенности позволяют ученому и преподавателю достичь профессиональных успехов в своей деятельности.

До настоящего времени содержание профессиональной успешности преподавателя высшей школы раскрыто недостаточно, нет однозначного представления о детерминантах, позволяющих про-

---

1 Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и образования Российской Федерации в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы (ГК № 14.740.11.1119).

гнозировать уровень его профессиональной успешности. Особенно важно изучение предпосылок успешности профессиональной научно-педагогической деятельности для понимания психологических механизмов, лежащих в основе профессионального успеха ученых.

Для описания совокупности личностных качеств человека, которые могут в большей или меньшей степени соответствовать требованиям профессии, выделяют множество понятий: профессиональная пригодность (Н. Д. Левитов, К. М. Гуревич, Е. А. Климов, О. Г. Носкова, Б. В. Кулагин, Н. С. Пряжников и др.), система профессионально важных качеств (Е. М. Иванова, В. Д. Шадриков), профессионально значимые свойства (М. А. Дмитриева), готовность к труду, профессиональной деятельности (Т. В. Кудрявцев, А. В. Сухарев, В. В. Сериков, Т. Ю. Базаров, Е. А. Аксенова). Личностные переменные, как показывают перечисленные выше авторы, оказываются надежными предикторами эффективного осуществления деятельности.

В связи с этим определение личностных предпосылок, детерминирующих успешность профессиональной научно-педагогической деятельности, играет особую роль для ее реализации.

Одним из конструктов, адекватно отражающих способность личности к успешному осуществлению профессиональной научно-педагогической деятельности является самостоятельность, которая традиционно рассматривается как одна из самых ключевых характеристик субъекта. В контексте концепции личностной беспомощности (Д. А. Циринг) самостоятельность рассматривается как феномен, противоположный личностной беспомощности, обеспечивающий способность человека эффективно справляться с самыми разными задачами, возникающими в его деятельности. Как показывают результаты проведенных в рамках указанной концепции исследований (Д. А. Циринг, Е. В. Веденева, Е. В. Забелина, Е. А. Евстафеева, Ю. В. Яковлева), самостоятельность проявляется в поведении и деятельности человека, в том числе более эффективных стратегиях и успешности деятельности, а также в благополучных взаимоотношениях с другими людьми.

Проводимые нами исследования направлены на то, чтобы выявить те составляющие самостоятельности как сложной, комплексной характеристики субъекта, от которых существенным образом зависит успешность профессиональной научно-педагогической деятельности.

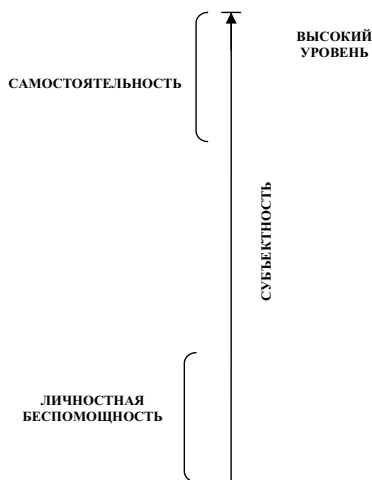
Субъектные характеристики человека, отражающие его активное начало, в последние годы находятся в поле интересов многих исследователей. К числу таких феноменов, изучаемых в отечественной психологии, относятся саморегуляция, самоутверждение, саморе-



ализация, самоопределение, самопрезентация (Э. В. Галажинский, Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлёв, Л. А. Коростылева, А. Б. Купрейченко, А. Н. Лебедев, В. И. Моросанова, И. В. Солодникова, Н. Е. Харламенкова). Заслуживает детального изучения и феномен самостоятельности, который, по нашему мнению, является проявлением высокого уровня субъектности человека.

Самостоятельность определяется в «Психологическом энциклопедическом словаре» М. И. Еникеева как способность ориентироваться на свои личностные позиции, принимать собственные решения и реализовывать их, независимость от ситуативных внешних воздействий [10, с. 404]. Но за термином самостоятельности у разных авторов может стоять различный психологический смысл.

В соответствии с концепцией личностной беспомощности [18], самостоятельность как комплексная характеристика личности обуславливает высокую способность субъекта преобразовывать действительность, выступать активным началом собственной жизненной позиции [17]. Самостоятельный субъект, по нашему мнению, не испытывает трудностей с целеполаганием и проявляет высокую результативность в достижении целей. Проанализировав подходы к самостоятельности отечественных исследователей (А. И. Савенков, В. А. Петровский, И. С. Кон, С. В. Чебровская и др.), а также близкие позитивные феномены (В. Ротенберг, Д. А. Леонтьев, С. К. Нартова-Бочавер, О. Е. Дергачева и др.), автор настоящей статьи определяет самостоятельность как целостное качество, включающее в себя единство специфических личностных особенностей, составляющих ее эмоциональный, мотивационный, когнитивный и волевой компоненты, определяющее высокую способность субъекта преобразовывать действительность и собственную жизнедеятельность [18]. Самостоятельность проявляется в поведении и деятельности человека, в том числе более эффективных стратегиях и успешности деятельности. В концепции личностной беспомощности самостоятельность изучается в рамках одного континуума с личностной беспомощностью, данные качества субъекта соотносятся на континууме с разными уровнями субъектности: если самостоятельность соотносится с высоким уровнем субъектности, то личностная беспомощность – с низким. Между этими противоположными характеристиками возможны различные варианты выраженности субъектности. Под субъектностью автором концепции понимается определенный способ самоорганизации, способность человека управлять своей деятельностью, преодолевать трудности, быть творцом своего жизненного пути [18]. Поддерживая точку зрения Е. А. Сергиенко об уровне критерии субъектности, мы предлага-



**Рис. 1.** Соотношение самостоятельности и личной беспомощности и уровней субъектности

ем рассматривать уровни субъектности как степень выраженности субъектных качеств, т. е. степень выраженности способности человека инициировать и осуществлять специфическую человеческую активность, меру собственного творчества при достижении собственных целей. Соотношение личной беспомощности и самостоятельности с низким и высоким уровнями субъектности можно представить в виде следующей схемы (см. рисунок 1).

Показателем уровня субъектности является нахождение человека на той или иной точке данного континуума, что характеризует меру способности субъекта инициировать собственную жизнедеятельность, быть творцом своей жизни, справляться с трудностями, т. е. быть самостоятельным субъектом.

Самостоятельность как системообразующее качество рассматривается нами в рамках субъектно-деятельностного подхода, что позволяет обогатить понимание феномена [17, 18]. Данный подход позволяет изучить поведение, деятельность и сознание субъекта с самостоятельностью как опосредованное его особым внутренним миром, специфической организацией его психических особенностей, обуславливающий выбор различных вариантов поведения, проявления активности, которые, в свою очередь, находят отражение в деятельности, определяя ее успешность. Данная трактовка открывает новые перспективы изучения феномена самостоятельности, обращает нас как к «внутренним условиям», которые опосредуют успеш-

ность деятельности субъекта, так и самой деятельности, в которой проявляются психические характеристики. Согласно А. В. Брушлинскому, «любое психическое свойство, формируясь в ходе предшествующей деятельности, затем при определенных условиях влияет на последующую деятельность субъекта и развивается в ней» [4]. Самостоятельность, сформировавшаяся под влиянием внешних и внутренних факторов, обуславливает особенности деятельности субъекта, в частности, ее успешность. Самостоятельность, являясь комплексной характеристикой личности, и выступая как внутреннее условие, опосредует влияние внешних условий, делает возможным активное преобразование ситуации субъектом, т. е. высокий уровень субъектности, тогда как личностная беспомощность при воздействии неконтролируемых жизненных событий порождает возникновение дефицитов выученной беспомощности, т. е. характеризует низкий уровень субъектности.

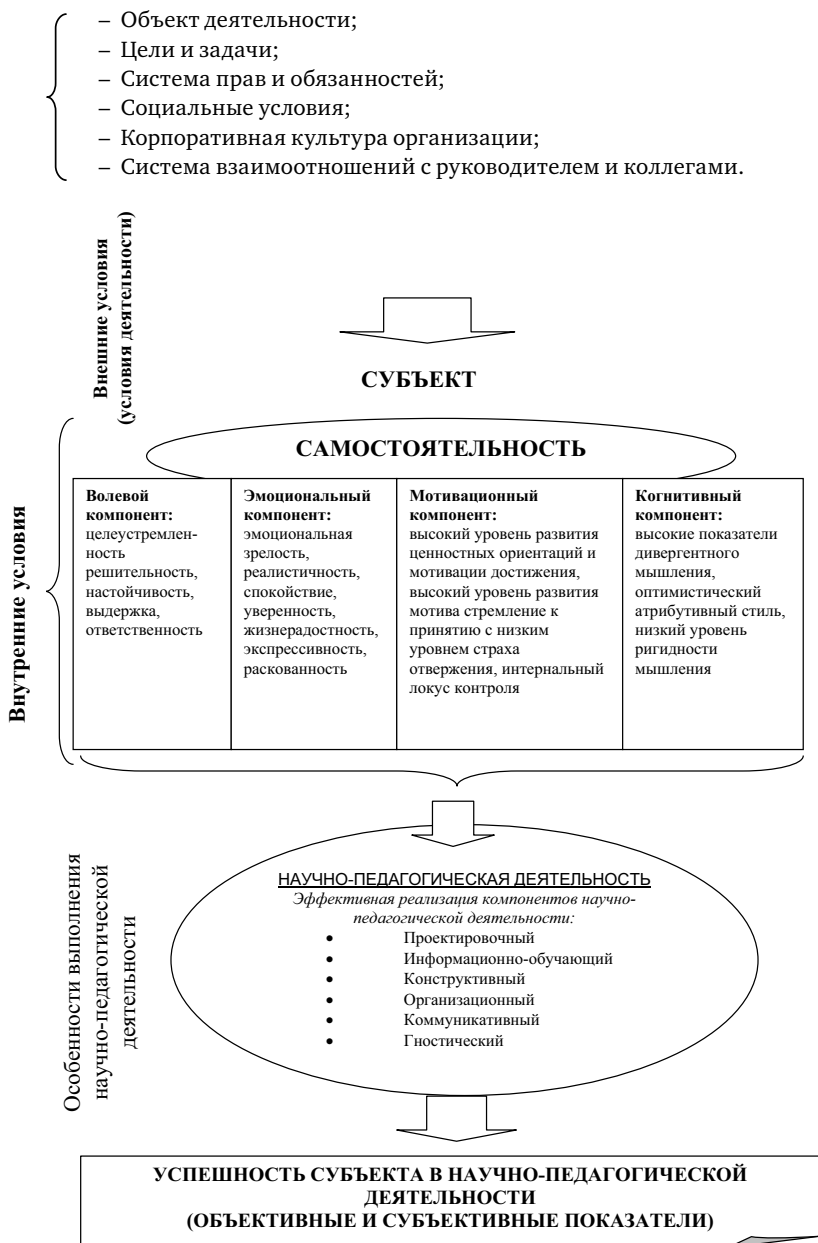
Принципиальным для понимания субъекта в рамках концепции личностной беспомощности, методологической основой которой является субъектно-деятельностный подход, служит вывод С. Л. Рубинштейна о том, что «субъект в своих деяниях, в актах своей творческой деятельности не только обнаруживается и проявляется; он в них создается и определяется, поэтому тем, что он делает, можно определять то, что он есть; направлением его деятельности можно определять его самого» [15]. Последователи С. Л. Рубинштейна убедительно демонстрируют, что субъект становится центральной категорией современных психологических исследований, видя ценность категории субъекта в возможности целостного изучения человека (К. А. Абульханова, А. В. Брушлинский, Е. А. Сергиенко, С. К. Нартова-Бочавер и др.). В свою очередь, данное понятие самостоятельности интегрирует разрозненные аспекты изучения индивидуальности человека и открывает возможность изучать деятельность как опосредованную внутренним миром человека, его активностью. Обращаясь к философским категориям бытия и мира, С. Л. Рубинштейн трактует мир как «бытие, преобразованное человеком и вбирающее в себя человека и всю совокупность отношений, с ним связанных» [15]. Другими словами, мир – это бытие, которое изменяется активностью субъекта. Субъект, характеризующийся самостоятельностью, использует широкий диапазон активности, имеет расширенные границы взаимодействия с миром в силу особенности этой характеристики.

Несомненным достоинством разработки проблемы личностных предпосылок успешности научно-педагогических работников с позиций концепции личностной беспомощности является то, что са-

мостоятельность, так же как и личностная беспомощность, представляет собой системное качество и охватывает личность в целом, включая в себя эмоциональный, мотивационный, волевой и когнитивный компоненты, что позволит полно раскрыть те личностные особенности, благодаря которым обеспечивается успешность профессиональной научно-педагогической деятельности.

На основе изложенного понимания роли внутренних условий в профессиональной деятельности субъекта построена модель влияния комплекса личностных особенностей, составляющих самостоятельность как системообразующего качества субъекта (в рамках концепции личностной беспомощности) на успешность профессиональной деятельности научно-педагогических кадров (рисунок 2). Самостоятельность представлена мотивационным, волевым, когнитивным и эмоциональным компонентами, которые имеют значимые взаимосвязи в структуре данной комплексной характеристики личности. В соответствии с моделью, предложенной в рамках субъектно-деятельностного подхода, внешние условия, т. е. условия профессиональной деятельности (включая цели и задачи деятельности, ее объект, систему прав и обязанностей, социальные условия, систему взаимоотношений с руководителем и коллегами, корпоративную культуру организации) действуют на субъекта, преломляясь через его внутренние условия, представленные специфическими особенностями мотивационной, эмоциональной, волевой и когнитивной сфер личности, составляющими в своем единстве такое системное качество субъекта, как самостоятельность. Личностные особенности, взаимодействуя и образуя самостоятельность, проявляются в особенностях выполнения профессиональной научно-педагогической деятельности (включая выполнение всех компонентов деятельности), которые обуславливают в результате успешность научно-педагогической деятельности как по объективным, так и по субъективным показателям.

Такая модель влияния комплекса личностных особенностей, составляющих самостоятельность как системообразующее качество субъекта (в рамках концепции личностной беспомощности), на успешность профессиональной деятельности научно-педагогических кадров позволяет изучить самостоятельность как внутренние условия, через которые преломляются воздействующие на субъекта условия выполнения профессиональной научно-педагогической деятельности и проявляющееся в таких особенностях выполнения субъектом профессиональной деятельности, которые определяют ее объективную и субъективную успешность. Наличие самостоятельности у научно-педагогического работника обуславливает внешние



**Рис. 2.** Модель влияния самостоятельности на успешность научно-педагогической деятельности

(объективные) показатели результативности выполнения профессиональных задач, которые выражаются, например, в количестве публикаций (монографий, учебников, учебных пособий, научных статей), в том числе в высокорейтинговых журналах, в индексе цитирования, в количестве и уровне конференций, в которых принято участие, в наличии собственного научного направления, руководстве и участии в финансируемых научных исследованиях, в количестве защитившихся под руководством данного сотрудника докторов и кандидатов наук и т. п. (субъективные показатели требуют отдельного описания и в данной статье не рассматриваются). Для оценки успешности педагогической составляющей данной профессиональной деятельности могут быть использованы оценки со стороны студентов, коллег и непосредственных руководителей (заведующих кафедрами, научных руководителей и др.). Так, оцениванию могут подлежать следующие компоненты научно-педагогической деятельности: гностический (аналитические способности, креативность, гибкость и контекстность мышления), проектировочно-конструктивный (целеполагание, прогностичность, структурирование, конструирование), коммуникативный (контактность, самопрезентация, умения воспринимать и излагать информацию, толерантность, конфликтологическая компетентность), информационно-обучающий (развитие профессиональной направленности студентов, методика преподавания, использование современных технологий), организационный (педагогическое целеполагание, организация деятельности студентов, педагогический контроль и оценивание, организация и проведения научного исследования, практическая ориентация) [13]. Соответствие таким критериям успешности деятельности позволяет научно-педагогическим работникам реализовать свое предназначение в подготовке будущих специалистов к самостоятельной и успешной профессиональной деятельности и в развитии фундаментальной и прикладной науки с целью повышения научного потенциала современного общества.

Самостоятельность в рамках концепции личностной беспомощности является одной из субъектных характеристик и включает в себя целый ряд личностных особенностей (мотивационные, когнитивные, эмоциональные и волевые). Остановимся на них более подробно.

Волевой компонент самостоятельности включает в себя ряд волевых качеств личности, таких как инициативность, решительность, смелость, настойчивость, организованность, выдержка, целеустремленность, ответственность. В совокупности с другими личностными свойствами (мотивационными, когнитивными, эмоциональными) перечисленные волевые качества образуют высокий уровень субъ-

ектности, т. е. способность преобразовывать окружающую действительность. Самостоятельные испытуемые, при решении задач, в том числе профессиональных, сталкиваясь с трудностями, не опускают руки, а прикладывают максимум усилий для достижения результатов [17].

У самостоятельного субъекта наблюдается более высокий уровень организованности, саморегуляции деятельности (в том числе моделировании деятельности и гибкости) [17,18], работоспособности. Он не склонен уходить от ответственности, обладая высокими показателями самоконтроля поведения [6]. Самостоятельные испытуемые более успешны в различных видах деятельности на различных возрастных этапах, в отличие от беспомощных [5, 17, 21].

Самостоятельные испытуемые более организованные, лучше контролируют свое поведение, распределяют время и порядок дел [21]. У них диагностируются высокие показатели целеустремленности, решительности, настойчивости, выдержки и самостоятельности, что позволяет им лучше справляться с возникающими трудностями, приобретая опыт, необходимый для повышения субъектности. «Для самостоятельных... в большей мере характерно подлинное проявление собственной воли, они усматривают объективные основания для того, чтобы поступать так, а не иначе» [21]. Все это является особенно необходимым как при проведении научных исследований, так и в педагогической деятельности. Вышеперечисленные волевые качества самостоятельного субъекта являются внутренними психологическими предпосылками успешности научно-педагогической деятельности.

Мотивационный компонент самостоятельности субъекта включает в себя: интернальный локус контроля, преобладание мотивации достижения над мотивацией избегания неудач, адекватную или достаточно высокую самооценку, высокий уровень притязаний, преобладание стремления к принятию над страхом отвержения, интратенсивную мотивацию.

Предпосылками успешности у научно-педагогических работников является стремление к достижению успеха, тенденция повышения качества выполнения деятельности, постановка достаточно сложных профессиональных задач и намерение их выполнить с высоким уровнем эффективности, стремление совершенствовать свои педагогические и исследовательские навыки. Понимание ценности собственной личности и ее качеств позволяет научно-педагогическим работникам ставить цели такого уровня сложности, который соответствует их способностям, т. е. проявлять соответствующий уровень притязаний. Формирование высокого уровня притязаний

происходит в деятельности под влиянием субъективных переживаний успеха или неуспеха. Интрагенсивная мотивация также важна, так как она связана не с внешними факторами, а с самим содержанием деятельности, потребностями, интересами субъекта, его установками, влечениями и желаниями (Х. Хеккаузен). Осуществление научно-педагогической деятельности в России, как правило, не связано с получением серьезных материальных благ, возможностью быстрого продвижения в должности и т. п., интерес к ней должен быть в большей степени обусловлен именно ею самой, а не теми преимуществами, которые она дает в обществе.

Когнитивный компонент самостоятельности характеризуется следующим психологическим содержанием: высокими показателями дивергентного мышления, оптимистическим атрибутивным стилем и низким уровнем ригидности мышления (гибкостью). В исследованиях Е. Торранса, Д. Гилфорда, К. Тейлора, Г. Груббера подчеркивается, что дивергентное мышление связано с развитием исследовательского интереса, ориентированностью на поиск новых форм деятельности. Дивергентность активизирует способность оценивать, сравнивать, строить гипотезы, анализировать и классифицировать полученный материал, что является неотъемлемой частью научно-педагогической деятельности. Успешность научно-педагогической деятельности как процесса производства нового научного знания в сочетании с педагогическим взаимодействием определяется способностью субъекта варьировать пути решения проблем, приходить порой к неожиданным выводам и результатам. Самостоятельный научно-педагогический работник, характеризующийся высоким уровнем дивергентного мышления, способен видеть объект своей деятельности под новым углом зрения, обнаруживать возможность его нового использования, расширять функциональное применение, видеть новые, скрытые от наблюдения стороны, проявлять нетривиальность, необычность идей. Как показывают результаты наших исследований, самостоятельность не связана с уровнем интеллекта, но связана с креативностью и гибкостью мышления [17, 18, 21]. *Научно-педагогическая деятельность предполагает способность преодолевать стереотипы в процессе мышления, широту поля ассоциаций, непредубежденность и широту взглядов, готовность к порождению принципиально новых, необычных идей, отклоняющихся от традиционных или принятых схем мышления, стремление к интеллектуальной независимости. Фактически дивергентное мышление самостоятельного субъекта отвечает всем вышеназванным характеристикам, оно позволяет быть восприимчивым к новым идеям, находить нетривиальные и нежиданные*



данные решения, моделировать процессы, быть открытым новому опыту, породить множество разнообразных оригинальных идей в нерегламентированных условиях научно-педагогической деятельности.

Как показывают современные исследования, успешность в профессиональной деятельности зависит не только от того, насколько человек мотивирован на достижение успеха, но и от того, как он объясняет, или атрибутирует, свои успехи или неудачи (Х. Хекхаузен, М. Селигман, Р. де Чармс, Р. Нисбетт, Т. О. Гордеева, М. М. Далгатова, Л. М. Рудина, Н. Т. Магомедова и др.). Атрибутивный стиль, являясь когнитивным конструктом, определяет мотивацию поведения человека, что подтверждается многочисленными исследованиями таких исследователей, как М. Селигман, Дж. Тисдейл, Л. Абрамсон, Д. Хирото. Они показали, что, в зависимости от стиля атрибуции, люди склонны приписывать причины своих достижений и неудач себе или внешним факторам, объяснять их постоянными или временными обстоятельствами, генерализировать (распространять на различные сферы собственной жизни) или придавать им частный характер (ограничивать специфической сферой). Самостоятельному субъекту присущ оптимистический атрибутивный стиль, в целом он оценивает плохие события как временные, локальные и случившиеся не по его вине, а хорошие события – как постоянные и глобальные, причину их видит внутри себя. Согласно исследованиям М. Селигмана, оптимистический атрибутивный стиль наряду со способностями и мотивацией является определяющим звеном успешности некоторых видов профессиональной деятельности. Но необходимо учитывать, что существуют также профессии, где успешность связана со способностью прогнозировать наиболее плохой вариант развития событий, т. е. с выраженным пессимизмом, например, этого требует профессиональная деятельность юриста или любого конструктора, работающего в авиа- или машиностроении, где крайне важно оценить риски и предусмотреть работу конструируемого объекта в самой негативной ситуации. Оптимистический атрибутивный стиль формирует ожидание позитивного результата, возможности влиять на него, предполагает наличие связи между действиями субъекта и плодами его профессиональной деятельности. Однако следует отметить, что научно-педагогическая деятельность предполагает также способность к достаточно критической оценке на некоторых ее этапах, не только способность верить в успех задуманного, но предугадывать и оценивать возможные «слабые места», требующие дополнительного внимания и работы. Поэтому наиболее продуктивный атрибутивный стиль субъекта

научно-педагогической деятельности в данном случае – умеренный оптимизм.

Когнитивной характеристикой самостоятельности как системообразующего качества, определяющего успешность научно-педагогической деятельности, является и гибкость мышления (низкий уровень ригидности мышления). Ригидность рассматривается как привязанность к ставшему неадекватным способу действия и восприятия или относительная неспособность изменить действие или отношение при принципиальной возможности и объективной необходимости их изменения [8]. В соответствии со спецификой научно-педагогической деятельности, протекающей в условиях постоянных изменений, связанных как с постоянным потоком новой информации, так и с динамично изменяющимися условиями реализации деятельности и требованиями к ее выполнению, субъект этой деятельности, отличающийся высоким уровнем ригидности мышления, испытывает трудности в ее осуществлении (Г. В. Залевский, Э. В. Галажинский, Н. В. Козлова и др.). Самостоятельный субъект отличается низким уровнем ригидности мышления, т. е. гибкостью, которая позволяет ему при объективной необходимости изменять поведение, быстро реагировать на изменения условий осуществления профессиональной деятельности, что влияет на его собственную активность и является предпосылкой личностной готовности к инновационным процессам в научно-педагогической деятельности, определяя ее качество и успешность [9]. Итак, когнитивный компонент самостоятельности как комплексной характеристики личности, опосредует влияние внешних условий (условий выполнения профессиональной научно-педагогической деятельности), обуславливая своеобразие активности субъекта, влекущей за собой более высокую успешность научно-педагогической деятельности.

Эмоциональный компонент в структуре самостоятельности включает в себя такие характеристики, как открытость, легкость в общении и эмоциональную устойчивость, выраженный контроль эмоций, низкие показатели тревожности (спокойствие), отсутствие фрустрированности.

По мнению С. Л. Рубинштейна, деятельность педагога, лектора и т. п. не может быть реализована никакими иными средствами, кроме общения. Успешность научно-педагогической деятельности предполагает умение устанавливать контакт, умение слышать и адекватно воспринимать информацию, умение излагать информацию в письменной и устной речи, аргументировать свою точку зрения, осуществлять самопрезентацию, проявлять толерантность (понимание и учет других точек зрения).

Поведение субъекта с выраженной самостоятельностью отличается активностью, он проявляет открытость в отношениях, выстраивает благоприятные взаимоотношения с окружающими и может выступать лидером в отношениях. Как показывают результаты проведенных в рамках концепции личностной беспомощности исследований (Д. А. Цириг, Е. В. Веденева, Ю. В. Яковлева, Е. В. Забелина), самостоятельность проявляется в поведении и деятельности человека в более эффективных стратегиях, успешности деятельности, а также в благополучных взаимоотношениях с другими людьми. Научно-педагогическая деятельность обеспечивает отношения, возникающие между людьми при передаче опыта и получении нового научного знания. Показатель открытости и легкости в общении, входящий в структуру самостоятельности, проявляется во взаимодействии с участниками этого процесса желанием делиться переживаниями, находить отклик, чувстве симпатии, расположением и уважением к другим людям, готовностью к сотрудничеству, стремлением понимать другого.

Для успешного выполнения деятельности особенно важно умение справляться с чрезмерными эмоциональными нагрузками в процессе выполнения профессиональных обязанностей, проявлять эмоциональную устойчивость при решении трудных задач.

Эмоциональная устойчивость как профессионально важное качество личности специалиста, способствующее профессиональному и личностному развитию, рассматривается в работах А. А. Деркача, Е. А. Климова, А. К. Марковой, В. Д. Шадрикова и др. Эмоциональная устойчивость, по мнению О. А. Ашихминой, понимается как функциональное, динамическое, интегративное свойство, обеспечивающее оптимальное успешное достижение цели деятельности в самой сложной эмоциогенной обстановке и позволяющее гибко реагировать на сложившуюся ситуацию с сохранением внутреннего эмоционального баланса [2]. В. М. Писаренко эмоциональную устойчивость трактует как способность реагировать на напряженные, эмоциогенные ситуации изменением эмоционального состояния в таком ключе, который приводит не к уменьшению, а к увеличению работоспособности (Писаренко, 1986). С. Г. Посохова в своих исследованиях приходит к выводу, что проблемная ситуация воспринимается эмоционально устойчивыми людьми как преодолимая. Им свойственны спокойствие, чувство удовлетворения, соответствие эмоциональных переживаний силе эмоциогенного фактора [14]. Приведенные выше характеристики свойственны самостоятельному субъекту и необходимы при реализации поставленных задач в научно-педагогической деятельности. Эмоциональную устойчи-

вость Л. М. Митина рассматривает как свойство психики, благодаря которому педагог способен успешно осуществлять необходимую деятельность в сложных эмоциональных условиях. Педагог, обладающий высокой эмоциональной устойчивостью, воспринимает проблемные ситуации, возникающие в профессиональной деятельности не как стрессовые, угрожающие, а как требующие разрешения, и его отношение к работе является более глубоким, устойчивым, положительным, что стабилизирует его профессиональную направленность [12].

Таким образом, эмоциональный компонент, входящий в структуру самостоятельности как системообразующего качества личности, является важной составляющей в реализации научно-педагогической деятельности и служит предпосылкой ее успешности.

Предназначение профессиональной деятельности научно-педагогического работника состоит как в осуществлении научных исследований, позволяющих развивать фундаментальную и прикладную науку с целью повышения научного потенциала современного общества, так и в подготовке будущих специалистов к самостоятельной и эффективной профессиональной деятельности, формировании личности будущего профессионала, способной к саморазвитию, самосовершенствованию, реализации своего потенциала в современных условиях [3].

Успешность профессиональной научно-педагогической деятельности определяется не только условиями ее реализации, но и во многом «внутренними условиями» субъекта, т. е. такой организацией личности и такими особенностями мотивационной, эмоциональной, волевой и когнитивной сфер личности, которые, взаимодействуя, образуют такое системообразующее качество субъекта, как самостоятельность, обеспечивающую эффективное выполнение профессиональных задач.

### Литература

1. *Арендачук И. В.* Структурно-функциональная организация профессионализма личности в научно-педагогической деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. Саратов, 2008.
2. *Ашихмина О. А.* Эмоциональная устойчивость психологов системы образования на разных этапах: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
3. *Бозаджиев В. Л.* Профессиографический анализ деятельности молодых научно-педагогических работников // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 2. URL: [www.science-education.ru/102-5836](http://www.science-education.ru/102-5836) (дата обращения: 11.11.2013).

4. *Брушлинский А. В.* Проблемы психологии субъекта. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1994.
5. *Веденева Е. В.* Мотивационный компонент личностной беспомощности на разных возрастных этапах: Дис. ... канд. психол. наук. Томск, 2009.
6. *Забелина Е. В.* Беспомощность в структуре индивидуальности и ее связь с коммуникативной активностью: на материале исследования подростков: Дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2009.
7. *Забелина Е. В.* Взаимосвязь особенностей мотивационно-ценностной сферы и удовлетворенности работой у аспирантов с различной степенью успешности научно-педагогической деятельности / Е. В. Забелина, Д. А. Циринг, М. В. Овчинников, И. В. Пономарева // Психологические исследования. Т. 5. № 25. С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 11.11.2013).
8. *Залевский Г. В.* Личность и фиксированные формы поведения. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
9. *Залевский Г. В.* Психическая ригидность–флексibilitätь как акмеологический инвариант профессионализма / Г. В. Залевский, Н. В. Козлова // Сибирский психологический журнал. 2006. № 22. С. 146–149.
10. *Еникеев М. И.* Психологический энциклопедический словарь. М.: ТК Велби; Проспект, 2006.
11. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
12. *Митина Л. М.* Учитель на рубеже веков: психологические проблемы // Психологическая наука и образование. 1999. № 3–4. С. 5–19.
13. *Овчинников М. В.* Теоретическая модель мотивационно-ценностной сферы молодых научно-педагогических работников / М. В. Овчинников, Д. А. Циринг, С. А. Репин, Е. В. Забелина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. «Образование». Педагогические науки. 2011. № 13 (24). С. 45–50.
14. *Посохова С. Т.* Психология адаптирующейся личности: субъектный подход: Дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2001.
15. *Рубинштейн С. Л.* Бытие и сознание: человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
16. *Селигман М.* Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни. Пер. с англ. М.: София, 2006.
17. *Циринг Д. А.* Психология личностной беспомощности: Дис. ... докт. психол. наук. Томск, 2010.
18. *Циринг Д. А.* Психология личностной беспомощности: исследование уровней субъектности. М.: Академия, 2010.

19. *Циринг Д. А.* Психодиагностика личностной беспомощности: проблемы и методы / Д. А. Циринг, Е. А. Евстафеева // Сибирский психологический журнал. 2011. № 41. С. 111–120.
20. *Циринг Д. А.* Влияние самостоятельности на успешность научно-педагогической деятельности (субъектно-деятельностный подход) / Д. А. Циринг, Ю. В. Яковлева, М. О. Крылова // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 5. URL: [www.science-education.ru/105-7032](http://www.science-education.ru/105-7032) (дата обращения: 11.11.2013).
21. *Яковлева Ю. В.* Психологическое содержание, структура и особенности самостоятельности: Дис. ... канд. психол. наук. Челябинск, 2011.

# ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ УСТАНОВОК ТРУДОВЫХ ДИНАСТИЙ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ УСПЕШНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

К. И. Воробьева, Е. А. Зиброва

Изучение успешности профессиональной деятельности специалистов железнодорожных предприятий является актуальным направлением в науке. В процессе изучения успешности профессиональной деятельности специалистов железнодорожного транспорта интерес исследователей привлекает влияние особых условий работы и организация труда железнодорожников. Российские железные дороги за более чем 170 лет накопили уникальный опыт организации своей деятельности, что, естественно, сказывается на развитии неповторимой *организационной культуры предприятий отрасли*. Однородность организационной культуры, скоординированность и регламентированность деловых отношений, строгое выполнение должностных инструкций, единая по всей сети дорог корпоративная модель поведения – все это способствует воспроизводству стереотипов рационального организационного поведения и закрепляется на уровне сознания работников в их установках и отношении ко всей структуре организации в целом. Подобное влияние оказывают, наряду с перечисленными особенностями организационной культуры, традиции железных дорог [5], одной из которых является *традиция преемственности в профессии*. Преемственность поколений в профессии – это отличительная особенность железных дорог, а железнодорожные династии являются ее особым предметом гордости.

Проведенное исследование показало, что трудовые династии являются важным элементом организационной культуры железнодорожного транспорта. В настоящее время на сети Российских железных дорог работают более двух тысяч трудовых династий, стаж каждой из которых составляет более ста лет. На Дальневосточной железной дороге – филиале ОАО «РЖД» – существуют 33 династии, из них 24% имеют общий трудовой стаж более двухсот лет. По мне-

нию руководства ОАО «РЖД», члены трудовых династий вносят огромный вклад в стабильную работу российских железных дорог.

«Династийность» и клановость, по мнению отечественных ученых (В. А. Антропов, О. М. Лякишева, В. С. Паршина, Ю. Г. Семенов и др.), наряду с особой организацией рабочего процесса, условиями производства, влияющими на профессиональную деятельность специалистов железнодорожного транспорта, стали неотъемлемой частью организации труда в отрасли.

Феномен трудовых династий железнодорожников, являясь важным элементом организационной культуры железнодорожного транспорта, связан с особенностями пространственной, коммуникативной и информационной среды жизнедеятельности работников.

Градообразующая функция предприятий железнодорожного транспорта в малых и средних городах на значительной части территории России определяет широту пространственной среды работников, в которой реализуются их основные потребности, включая материальные (предприятия железной дороги зачастую становятся единственным местом трудоустройства и получения заработка), потребность в безопасности существования (железная дорога дает стабильность условий жизнедеятельности, выражающуюся в определенном постоянстве окружающего человека социума), социальные потребности (коллективы предприятий железной дороги реализуют потребность в принадлежности, общении, внимании к себе, в уважении со стороны значимых других).

Коммуникативная среда характеризуется традиционной замкнутостью железнодорожных предприятий. Особенно в небольших поселках, где предприятия железнодорожного транспорта являются единственным местом занятости как для всех членов семей, так и для соседей, односельчан. Таким образом, социальное окружение преимущественно состоит из коллег по работе, которые одновременно являются членами семьи.

Информационная среда характеризуется ранним включением подростка в профессиональное просвещение путем накопления знаний обо всех тонкостях и нюансах работы железнодорожника, касающихся как технической, так и социально-психологической сфер.

В то же время «династийность» на предприятиях железнодорожного транспорта имеет свою *организационную структуру*, элементами которой являются *семья железнодорожников, отраслевые образовательные учреждения, предприятия железнодорожного транспорта*.

*Семья железнодорожников* выступает важным фактором формирования профессионального самосознания. По мнению М. М. Мен-



щикова, в семье происходит погружение в династийную специфику через раннее участие в профессиональной атмосфере жизни, введение в профессиональную информацию и терминологию, формирование профессиональной идентичности «династийников», что в совокупности создает условия для эффективного прогнозирования их жизненного и профессионального пути, а также средств его прохождения [2]. В малых городах и поселках дети железнодорожников не только имеют возможность непосредственно наблюдать за профессиональной деятельностью родителей, но и получать первые трудовые и профессиональные навыки, совместно с родителями переживать неудачи и радости профессиональной жизни, становятся участниками традиционных ритуалов (празднование дня железнодорожника, дня семьи, проводы в армию, чествование ветеранов и молодых специалистов предприятий и т. д.).

Дети из семей железнодорожников пользуются существенным приоритетом при поступлении во все отраслевые образовательные учреждения. *Отраслевые образовательные учреждения* включают в себя детский сад, школу-интернат (либо железнодорожный лицей), практику на малой железной дороге (параллельно с обучением), техникум, университет (институт). Приемственность в образовании направлена не только на накопление значительного багажа профессиональных знаний, умений и навыков, но и на дальнейшее развитие профессионального самосознания молодых представителей трудовых династий через освоение определенных норм организационной культуры предприятий железнодорожного транспорта.

Дети железнодорожников имеют приоритет и при поступлении на обучение в железнодорожные вузы по целевому набору. После окончания обучения им гарантированы рабочие места на предприятиях. *Предприятия железнодорожного транспорта* являются завершающим элементом организационной структуры «династийности» и выступают своеобразным итогом профессионального самоопределения молодежи из числа железнодорожных династий. При этом, как показывает статистика, молодые представители династий – выпускники учебных профессиональных заведений железнодорожного транспорта – быстрее адаптируются к условиям профессиональной деятельности, к особенностям взаимодействия в трудовых коллективах, к традициям и организационной культуре предприятий, более успешны в профессии и карьерном росте, чем их однокурсники, не принадлежащие к трудовым династиям железнодорожников.

В этой связи закономерен вопрос, что определяет успешность профессиональной деятельности представителей трудовых династий. Результаты анализа теоретических исследований позволили

выдвинуть предположение о существовании особых профессиональных установок трудовых династий, оказывающих значительное влияние на профессиональную успешность специалистов, принадлежащих к трудовым династиям.

Профессиональные установки, как и любое установочное явление (согласно теории Д. Узнадзе), предшествуют деятельности, и внешние условия (обстоятельства) лишь способствуют их закреплению и выражению в профессиональной деятельности. Исследования роли трудовых династий в формировании основных профессиональных установок опирались на положения отечественной психологической науки, где обосновано, что психическое развитие человека происходит путем присвоения им общественно-исторического опыта в процессе предметно-практической деятельности и усвоения норм человеческих взаимоотношений (Б. Г. Ананьев, Л. И. Божович, Л. С. Выготский, В. В. Давыдов, А. Н. Леонтьев, Д. И. Фельдштейн, Д. Б. Эльконин). Эти нормы, четко зафиксированные в традициях, выступают как образцы, где в концентрированном виде сосредоточены лучшие черты, качества личности, нравственные эталоны, принятые в социуме.

В качестве рабочего определения *профессиональных установок трудовых династий* в настоящем исследовании используется трактовка их как специфической предрасположенности к восприятию, анализу и оценке условий, формирующейся при осуществлении определенной профессиональной деятельности в конкретном заданном труде и выражающейся в готовности субъекта к исполнению обязанностей, норм, предписаний определенной профессии.

В данной работе, прежде чем говорить о существовании взаимосвязи профессиональных установок трудовых династий и успешности профессиональной деятельности, был проведен содержательный анализ компонентов профессиональных установок у представителей трудовых династий и «нединастийников», успешных в своем труде. В качестве испытуемых выступили специалисты, имеющие стаж работы в железнодорожной отрасли в среднем более 17 лет (далее – «стажисты»).

Для изучения **когнитивного компонента профессиональных установок** трудовых династий использовался метод Специализированных Семантических Дифференциалов «Работа», «Профессия», «Профессионал» В. П. Серкина [6].

В структуре *представлений о работе железнодорожника* у «династийников» ведущими характеристиками являются – *нервная* (вклад фактора в суммарную мощность составил 17,3%) и *желаемая*, что отражает личную необходимость реализовывать себя

именно в этой профессиональной деятельности. Значимым фактором в структуре представлений о работе является характеристика «осмысленная», под которой «династийники» понимают *востребованность* работы, а также ее влияние на *развитие*. Т.е. в сознании испытуемых представлена неразрывность личного развития и развития себя как профессионала. *Легальность* также является важной характеристикой работы железнодорожника, для «династийников» – это отражение ее *долговременности* и *высокой ответственности*.

Структура представлений о работе «нединастийников» содержит в себе следующие факторы: ответственная, тяжелая, разнообразная, добровольная, постоянная, творческая, нормированная. Самым сильным фактором здесь является «ответственность». Под ответственностью «нединастийники» понимают высокий уровень квалификации, сложность работы, ее результативность и т.д. Можно сделать вывод, что быть ответственным для «нединастийников» – это быть компетентным в профессиональной области. «Нединастийники» отмечают добровольность работы, ее нормированность и постоянство.

В структуре *представлений о профессии железнодорожник* для «династийников» ведущими характеристиками являются творчество и высокая ответственность. Под *творчеством* понимается *лично значимая профессия*, профессия, *преобразующая* и *развивающая*, *востребованная* обществом.. Под высокой ответственностью «династийники» понимают *сложность* профессии, ее *опасность* для здоровья, *эмоциональную напряженность*. Профессия предъявляет особые требования к четкой организации производственной деятельности, стабильности работы предприятий, обусловленные высокой ответственностью за жизнь и здоровье людей. В совокупности названные характеристики приносят удовлетворение от выполняемого труда

У «нединастийников» ведущими факторами в структуре представлений о профессии железнодорожник являются такие определения, как сложная, человеческая, перспективная. Стоит отметить, что характеристика профессии как сложной, встречается только у «нединастийников» и имеет наиболее сильный вес. Под сложностью «нединастийники» понимают соответствие высокому уровню квалификации, напряженность условий труда, вредность для здоровья, технократичность профессии, высокую ответственность. В совокупности названные характеристики представляют для «нединастийников» сложность, тогда как для «династийников» эти характеристики объясняют высокую ответственность.

**В представлениях о профессионале, работающем в железнодорожной отрасли, у «династийников» первоочередная харак-**

теристика *умелый*. В группу данного фактора вошли более десяти качеств: подготовленный, образованный, ответственный, опытный, работоспособный, внимательный, способный, целеустремленный и т.д. Все они в совокупности отражают оценку *профессиональной зрелости* специалистов-профессионалов. Весомый фактор оценки представлений «династийников» о профессионале – *компетентный*. «Династийники» понимают под этим проявление *осторожности* и *рассудительности*. Стоит отметить, что, в связи с высокими требованиями к безопасности, перечисленные качества, наряду с ответственностью и исполнительностью, поощряются на предприятиях железнодорожного транспорта.

«Нединастийники» представляют профессионала как заинтересованного, образованного, помогающего, умеющего подать себя и полезного. Здесь преимущественно отражаются характеристики социальной зрелости профессионала, овладения нормами и средствами совместной профессиональной деятельности, сотрудничества, принятыми в обществе приемами профессионального общения.

В ходе анализа профессиональных представлений (о работе, профессии, профессионале) на разных этапах профессионализации (студенты, молодые специалисты, «стажисты») выявилась схожесть в оценке представлений стажистов и студентов. Это объясняется тем, что адаптационный опыт, переданный еще в детстве, продолжает оказывать влияние в процессе профессиональной жизни. Здесь правомерно говорить об установочном эффекте, так как профессиональные представления испытуемых «нединастийников» меняются, а представления «династийников» в целом повторяются. Данный факт позволяет говорить о раннем формировании у «династийников» *системы профессиональных представлений*, которая была ранее закреплена в сознании и определила предрасположенность к восприятию и оценке профессиональной деятельности.

В целом система профессиональных представлений представителей трудовых династий железнодорожников включает в себя представления о *профессионале как компетентном, о профессии как высокоответственной, комфортной, интересной, о работе как востребованной, нервной, опасной, умственной*.

**Аффективный компонент профессиональных установок** трудовых династий отражает отношение к профессиональной деятельности, проявляющееся в переживаниях и чувстве эмоциональной удовлетворенности или неудовлетворенности от выполняемого труда и содержит эмоциональную оценку объекта деятельности, симпатии или антипатии к профессии. Исследование аффективного компонента профессиональных установок проводилось при помо-

щи шкалы самооценки ситуативной и личностной тревожности Ч. Д. Спилбергера (в адаптации Ю. Л. Ханина), экспертной оценки, а также проективного метода – рисунок «Моя работа» [1].

Анализ полученных данных показывает, что аффективный или эмоциональный компонент профессиональных установок трудовых династий характеризуется чувством сплоченности и коллективизма, недоверием к представителям других профессий и эмоциональной включенностью в работу вплоть до «эмоционального застревания» на профессиональной деятельности.

*Чувство сплоченности и коллективизма*, присущее представителям трудовых династий, выявляют результаты экспертного опроса, анализ документов и рисунков. Например, большинство испытуемых, продолжающих профессиональные династии, в своих рисунках преимущественно изображают группу людей ( $p < 0,05$ ). «Нединастийники» изображают преимущественно одного человека, железнодорожное полотно и локомотив, а также корпоративную символику РЖД.

*Эмоциональная закрытость и недоверие* к представителям других профессий отмечается экспертами и подтверждается результатами обработки рисуночного теста. Например, отличительная особенность рисунков «династийников», характеризующая преобладающий тревожный эмоциональный фон, – это изображение преграды перед человеком (стол, компьютер и т. д.) или изображение людей в замкнутом пространстве, что расценивается как избегание общения, недоверие, осторожность, замкнутость по отношению к людям, не относящимся к железнодорожной сфере. Эксперты отмечают закрытость испытуемых в отношении поддержки профессионального общения с представителями схожих профессий других отраслей.

*Эмоциональная включенность в работу*, вплоть до «эмоционального застревания» на своей профессиональной деятельности, проявляется в высоких показателях шкалы самооценки ситуативной и личной тревожности. Интересно отметить, что у «династийников» встречаются одинаково высокие показатели как ситуативной, так и личностной тревожности. Это отражает влияние высокой ответственности выполняемой профессиональной деятельности. Известно, что трудовая деятельность в железнодорожной отрасли трудоемка и сопряжена с множеством стрессовых факторов, что, несомненно, оказывает свое влияние на отношение к профессии. Это подтверждают результаты рисуночного теста. Например, обращает на себя внимание частое закрашивание и штриховка изображений ( $p < 0,001$ ), что свидетельствует о субъективной трудности выполнения отдельного рисунка и служит показателем значимости

для «династийников» сферы, к которой относится слово-стимул «моя работа». Изображения работы железнодорожника отражают процесс выполнения определенной профессиональной деятельности, что свидетельствует об отношении к себе как к субъекту, активно действующему в окружающей профессиональной реальности. Такие рисунки были в большинстве работ «династийников» ( $p < 0,001$ ). Наряду с этим, эксперты отмечают проявления трудоголизма у «династийников». Зачастую работа воспринимается «династийниками» как единственный путь самореализации и достижения признания, что влечет за собой перфекционизм в выполнении конкретных трудовых заданий, сопровождаемый высокой тревожностью за результат и чувство вины, если вовлеченность в рабочий процесс прерывается из-за болезни или выходных.

**Поведенческий компонент профессиональных установок** трудовых династий представляет собой профессиональные намерения и готовность реализовать себя в профессиональной деятельности, в сфере профессиональных интересов и выражается в оценках качества работы и профессионального поведения по отношению к объекту труда. Данный компонент исследовался при помощи экспертной оценки. Полученные результаты характеризуют ряд особенностей поведенческого компонента профессиональных установок трудовых династий.

*Высокая способность к командной работе* объясняет коллективистский уклад организационной культуры предприятий железнодорожного транспорта. Коллективизм, с одной стороны, способствует командной, слаженной работе, с другой стороны, влечет безынициативность и размывание границ ответственности за достижение общих целей. На фоне высокого уровня профессиональных знаний, неукоснительного соблюдения традиций предприятий и уважительного отношения к сотрудникам, «династийники» не умеют находить конструктивные решения в конфликтных ситуациях ( $p < 0,001$ ).

*Высокая работоспособность, исполнительность, оперативность* в выполнении поставленных руководством задач, стремление отстаивать престиж предприятия выражается в четко выраженной способности «династийников» планировать и организовывать свою работу в соответствии с приоритетами подразделения ( $p < 0,001$ ). «Династийники» работают с более высоким качеством ( $p < 0,001$ ), показывают высокий уровень самоорганизации ( $p < 0,001$ ), в большей степени соблюдают установленные сроки выполнения работ ( $p < 0,001$ ), демонстрируют более высокий уровень готовности к тяжелому труду и нацеленности на результат ( $p < 0,001$ ).

У «династийников» наблюдается *низкая мотивация неформального лидерства*, наряду с *высокой готовностью к руководящей деятельности*. Они не проявляют высокой активности по воодушевлению коллег на достижение значимых результатов ( $p < 0,001$ ), а также показывают низкий уровень самостоятельности в преодолении препятствий ( $p < 0,001$ ). Этому способствовал длительный опыт организации работы предприятий железной дороги, история возникновения железных дорог как военной организации и функционирования, ограниченного жесткими временными рамками. Как следствие, возростала мощность административно-финансовых инструментов влияния, а рычаги управления железной дорогой основывались на использовании властного ресурса.

*Консерватизм в отношении инноваций и низкая способность к саморазвитию* подтверждаются низкими оценками инициативности в поведении: «династийники» не проявляют высокой активности в проявлении инициативы по улучшению деятельности ( $p < 0,001$ ), медленнее осваивают и применяют на практике новые технологии, менее открыты новому опыту и демонстрируют низкую способность адаптации к изменениям ( $p < 0,001$ ). «Династийники» высоко оценивают знание и соблюдение традиций железнодорожных предприятий.

Вместе с тем, по мнению экспертов, «династийники» чаще выступают в роли наставников ( $p < 0,001$ ), передающих или помогающих освоить профессиональные знания и навыки, а также нормы и правила профессиональных взаимоотношений, соблюдения трудовых традиций.

Таким образом, содержание профессиональных установок трудовых династий имеет ряд признаков.

В когнитивном компоненте в качестве ведущих выступают представления о работе, отражающие личную необходимость в реализации себя в профессиональной деятельности. В сознании представителей трудовых династий выражена неразрывность личностного и профессионального развития. Высокая ответственность профессии обуславливает принятие сложности выполняемого труда, его вреда для здоровья и напряженности процесса производства. Профессиональная зрелость специалистов, работающих в железнодорожной отрасли, и высокий уровень квалификации являются ключевыми в оценке профессионализма.

Аффективный компонент характеризуется чувством сплоченности и эмоциональной включенностью в профессиональную деятельность. Эмоциональная закрытость и недоверие проявляются в отношении к представителям других профессиональных групп.

«Эмоциональное застревание» на профессиональной деятельности обусловлено влиянием высокой ответственности за качественное выполнение производственных задач, а также стремлением к признанию. Поведенческий компонент выражается в высокой способности к командной работе, где коллективизм, с одной стороны, способствует слаженной работе, с другой стороны, влечет безынициативность и размывание границ ответственности за достижение общих целей. Поведение характеризуется высокой исполнительской дисциплиной, оперативностью в решении задач, наряду с низкой самостоятельностью в преодолении препятствий. Присутствует низкая мотивация к неформальному лидерству, наряду с высокой готовностью к руководящей деятельности. Консерватизм в отношении инноваций проявляется в низкой способности к саморазвитию.

*Профессиональная успешность* (удовлетворенность работой как внутренний компонент и результативность как внешний компонент) изучалась с помощью теста «Удовлетворенность работой» В. А. Розановой [4] методами экспертной оценки и анализа документов.

Результаты анализа взаимосвязи успешности профессиональной деятельности и профессиональных установок трудовых династий позволяют сделать вывод, что *удовлетворенность оплатой труда* взаимосвязана с эмоциональной включенностью в процесс профессиональной деятельности (0,34), с проявлением уважения к сотрудникам (0,35) и умением организовывать свою работу в соответствии с приоритетами предприятия (0,38). С *удовлетворенностью служебным положением* взаимосвязаны представления «династийников» о работе железнодорожника как о высокоответственной (0,39), лично значимой (0,36), легальной (0,32), коммуникабельной (0,26), нормированной (0,34) и интенсивной (0,36). В *поведенческом* компоненте установлена взаимосвязь успешности профессиональной деятельности с проявлениями у «династийников» уважения к традициям предприятия (0,58), умением планировать и организовывать свою работу в соответствии с приоритетами своего подразделения (0,35), неукоснительным соблюдением стандартов компании в области безопасности деятельности (0,41). *Анализ взаимосвязи удовлетворенности возможностями карьерного роста* с профессиональными установками трудовых династий обнаруживает влияние представлений о работе железнодорожника как практической (0,39), легальной (0,32), коммуникабельной (0,35), настоящей (0,37). Важная роль отводится пониманию того, что работа приносит стабильность и реализует потребность в общении и принадлежности к профессиональной группе. Здесь прослеживается влияние систе-



мы профессиональных представлений, которая отражает устоявшуюся в сознании «династийников» важность административного, управленческого ресурса. Таким образом, успешность профессиональной деятельности достигается во многом за счет способности «династийников» умелого использования социального капитала.

В ходе корреляционного анализа *удовлетворенности* трудовых династий и *организационными характеристиками предприятия* обнаружены связи профессиональных установок с представлениями о работе как нормированной (0,32), с проявлением помощи сотрудникам в освоении знаний и навыков (0,61), знанием и уважением традиций компании (0,45), соблюдением установленных сроков выполнения работ (0,37), неукоснительным соблюдением стандартов компании (0,46). Это позволяет «династийникам» быть более адаптивными к жесткой организации труда на предприятиях железнодорожного транспорта.

Низкая *«степень влияния удовлетворенности работой на решение поиска другой работы»* соотносится с представлениями «династийников» о работе железнодорожника как активной (0,32), долговременной (0,36), ответственной (0,41), преодолевающей (0,35), напряженной (0,35) (*когнитивный* компонент), проявлением уважительного отношения к другим сотрудникам (0,35) и умения с готовностью браться за решение сложных задач (0,37) (*поведенческий* компонент). Выявленная взаимосвязь отражает готовность специалистов, продающих трудовые династии, прикладывать усилия в интересах организации, проявлять лояльность к требованиям производства.

*Общая удовлетворенность* работой специалистов, продолжающих трудовые династии, связана с представлениями о работе железнодорожника как помогающей (0,41), ответственной (0,37) (*когнитивный* компонент), с проявлениями в *поведенческом* компоненте наставничества (0,32), соблюдения и уважения традиций предприятий (0,35), исполнительности (0,39) и оперативности (0,41).

При выявлении характера взаимосвязи *результативности* с профессиональными установками установлено, что показатели *карьерного роста* взаимосвязаны с представлениями «династийников» о работе железнодорожника как тяжелой (0,31), одобряемой (0,34), хорошей (0,37) (*когнитивный* компонент), проявлениями в поведении «династийников» уважительного отношения к другим сотрудникам (0,37) и готовностью браться за решение сложных задач (0,47) (*поведенческий* компонент). Представителям трудовых династий быть более результативными помогает адекватная оценка условий деятельности, позволяющая им не просто сменять должности одного уровня, а продвигаться к ядру организации, центру управ-

ления; включаясь в процессы принятия решений, делать центростремительную карьеру.

*Общая результативность* определяется представлениями о работе железнодорожника как престижной (0,39), многообразной (0,27), развивающей (0,32), перспективной (0,36), нормированной (0,30), умственной (0,31), ответственной (0,25) (*когнитивный компонент*), коррелирует с выраженной тревожностью и эмоциональной ригидностью (0,36) (*аффективный компонент*), проявляется в высокой работоспособности и умении работать в напряженном графике (0,31), в соблюдении установленных сроков выполнения работ (0,25), неукоснительном соблюдении стандартов компании в области безопасности деятельности (0,37) (*поведенческий компонент*). Высокий результат достигается через чувство тревожности, обусловленной высокой ответственностью труда, оперативностью в поведении и необходимостью сохранять работоспособность в течение длительного времени в стрессовых ситуациях, что способствует внешнему выражению успешности профессиональной деятельности представителей трудовых династий.

Таким образом, можно сделать вывод о существовании психологического феномена «династийности в профессии», включающего в себя психологические закономерности передачи профессионального самосознания, профессионального опыта, профессиональной установки. Быстрый карьерный рост, результативность труда, удовлетворенность профессиональной деятельностью как результат влияния профессиональных установок отмечается у сотрудников, продолжающих трудовые династии железнодорожников.

### Литература

1. *Лебедева Л. Д., Никонорова Ю. В., Тараканова Н. А.* Энциклопедия признаков и интерпретаций в проективном рисовании и арт-терапии. СПб.: Речь, 2006.
2. *Менщиков В. М.* Организационно-педагогические условия использования семейных династий в профессиональном самоопределении учащейся молодежи: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Курган, 1999.
3. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М., 1996.
4. *Розанова В. А.* Психология управленческой деятельности: Учеб. пособие. М., 2003.
5. *Семенов Ю. Г.* Организационная культура: управление и диагностика. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2004.
6. *Серкин В. П.* Методы психологии субъективной семантики и психосемантики: Учеб. пособие для вузов. М.: Пчела, 2008.

# ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ СВОЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГАМИ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

*Г. С. Прыгин*

**В** психологической литературе проблема успешности профессиональной деятельности является, пожалуй, наиболее актуальной. Поскольку любая деятельность человека сложна и многогранна, то в качестве факторов ее успешности разными исследователями были закономерно выделены самые разнообразные психические предпосылки. Отмечались личностные мотивационно-потребностные предпосылки, такие, например, как ответственность, наличие положительной мотивации, работоспособность. В реальной практике чаще всего изучаются развитость отдельных психических процессов, особенности психофизиологических качеств, интересы и склонности, личностные свойства субъекта и пр. [1, 2, 3 и др.].

Несмотря на различие в направленности внимания исследователей на тот или иной фактор, многие авторы считают, что для успешной деятельности необходимо обладать некоторой общей способностью к самостоятельной организации и управлению своей деятельностью. В этой связи возникает важная проблема, состоящая в том, чтобы выявить, как сам субъект осознает причины успехов и неудач в своей профессиональной деятельности.

В историческом аспекте эти вопросы изучались в русле социальной психологии в основном как средство разрешения проблем, связанных с социальной перцепцией: если человек своим поведением демонстрирует агрессивное стремление к победе, то свидетельствует ли это о том, что он вообще такой человек, или о том, что он, таким образом, реагирует на давление ситуации? Если человек отстаивает определенную социальную позицию, отражает ли это его действительную позицию или это должно быть объяснено каким-то другим образом? Во всех подобных случаях вопросы, касающиеся причин наблюдаемого поведения, и ответы, представля-

ющие для нас интерес, – это ответы, которые бы дал, по выражению Ф. Хайдера, «человек с улицы».

Таким образом, атрибутивная теория связана с тем, что Ф. Хайдер называл «наивной психологией». Данная теория также имеет дело с проблемами, связанными с восприятием самого себя. Этот интерес, прежде всего, основывается на теории социального сравнения Фестингера и последовавшей затем работы Шахтера об эмоциях. Следующий крупный вклад был сделан Бемом, выявившим условия, при которых собственные установки становятся осознаваемыми для самого индивида. Общеизвестной проблемой в этой области является вопрос о том, как индивид судит о своих собственных способностях, чувствах, привлекательности и т. д.

Для исследования этой проблемы была, в частности, разработана и теория атрибуции Хайдера – Вайнера. Атрибутивная концепция может быть представлена, как изучение попыток «рядового» индивида понять и объяснить причины и следствия тех событий, наблюдателем или участником которых он является. В. Вайнер [12, 13], опираясь на Ф. Хайдера [10], предположил, что индивиды приписывают достижение определенного результата преимущественно четырем различным видам причинных факторов: способностям (т. е. личным качествам субъекта деятельности), усилиям (приложенным для достижения определенного результата), удаче, случайности (как оказывающей влияние на результат) и трудности выполнения работы.

С точки зрения детерминации регуляции индивидуального поведения, наиболее интересным является то, что эти причинные факторы можно описать как «стабильные – нестабильные» и «внутренние – внешние». Расположение атрибутивных факторов интерпретируется как «внутреннее», когда действия выглядят субъективно как имеющие личностные или внутренние причины (такие как усилия или способность) либо рассматриваются как «внешнее», когда причину результата действия субъект видит в удаче или трудности выполнения работы.

Соответственно, по признаку стабильности атрибутивные факторы разделяют на стабильные (такие как трудность выполнения задания и способность), так как в течение выполнения определенного задания эти факторы относительно постоянны, и нестабильные (такие как удача или прилагаемые усилия), так как в каждый следующий момент выполнения задания они могут изменяться в довольно широких пределах.

Было установлено, что стабильность атрибуции соотносится в основном с собственными прошлыми выполненными работами, результаты которых являются наиболее важными при формировании

у субъекта ожиданий, связанных с его будущими действиями. Так, например, если субъект приписывает результаты прошлых действий стабильным факторам (способности и трудности задания), то, как правило, такая атрибуция будет связана и с подобными действиями в будущем. С другой стороны, если субъект приписывает результаты прошлых действий нестабильным атрибутивным факторам (случайности и усилиям), то очевидно, что у него отсутствуют основания ожидать в последующих подобных действиях такого же результата.

Было также отмечено, что большинство индивидов успешное выполнение какой-либо работы приписывают внутренним атрибутивным факторам – способности и усилиям, а неудачу склонны относить на счет внешних причин – случайности и трудности выполнения работы.

Итак, исследованиями Ф. Хайдера и В. Вайнера было показано, что субъективная оценка влияния данных факторов зависит от конечного результата выполненной работы, а сами результаты деятельности от указанных причин. Однако можно предположить, что эта зависимость будет опосредоваться позицией самого субъекта деятельности и его умением осознанно управлять осуществлением своей деятельности, т. е. уровнем сформированности субъектной регуляции.

Рассмотрим далее другой аспект проблемы *факторов успешности профессиональной деятельности*. Опыт практической деятельности в сфере профессионального отбора и оценки персонала свидетельствует о том, что результаты психологической диагностики даже на основе использования вполне надежных и валидных тестов далеко не всегда отражают эффективность профессиональной деятельности работников и не позволяют с достаточной степенью достоверности прогнозировать их профессиональную успешность. Причина этого заключается в том, что эффективность трудовой деятельности зависит от большего количества условий, к которым можно отнести особенности организации деятельности, особенности взаимоотношений и индивидуальные особенности работников.

В процессе отбора оценке подлежат, главным образом, профессионально важные качества, т. е. индивидуальные особенности человека, являющиеся условием успешности овладения профессией и профессиональной деятельности. К профессионально важным качествам человека относятся: состояние здоровья, квалификация, общее и профессиональное образование, опыт работы, индивидуально-психологические особенности человека.

Состояние здоровья определяет, преимущественно, общую трудоспособность человека независимо от его профессии и должности. Квалификация включает в себя содержание и уровень образования, переобучение, опыт профессиональной деятельности, профессиональные достижения. Источниками информации о профессиональной подготовке, повышении квалификации, опыте работы могут быть различные дипломы, свидетельства, сертификаты, данные трудовой книжки, характеристики, отзывы и рекомендации, образцы результатов работы, а также профессиональные испытания и тесты достижений.

Психологические качества можно разделить на две больших категории. С одной стороны, существенным фактором успешности профессиональной и трудовой деятельности человека является его мотивация, т. е. потребности, интересы и склонности. Профессиональные интересы и склонности определяют стремление человека заниматься теми или иными видами профессиональной деятельности и привлекательность этих видов деятельности. Источниками информации о содержании и структуре мотивации могут быть результаты опроса, анкетирования, наблюдения за поведением человека в различных ситуациях. При выполнении различных видов деятельности, а также результаты использования специальных профессиональных инструментов психологической диагностики (проективные методы и методы экспериментальной психосемантики). Оценки и отзывы других людей не могут рассматриваться как достаточно достоверный способ получения сведений о мотивации человека.

С другой стороны, важным условием профессиональной эффективности человека является степень выраженности различных способностей: интеллектуальных, коммуникативных и т. д. Под профессиональными способностями мы будем иметь в виду способности к успешному обучению и дальнейшей деятельности по какой-либо определенной профессии. Для получения информации о способностях человека могут быть использованы интеллектуальные и личностные тесты, а также оценки специалистов-экспертов. Может быть полезным наблюдение за поведением человека в специально организованных ситуациях, а также анализ результатов его предшествующей профессиональной деятельности.

Все изложенное приводит к убеждению, что проблема успешности профессиональной деятельности является одной из наиболее сложных и значимых при психологическом исследовании субъектного аспекта человеческого бытия.

Теоретической основой проведенной и описанной ниже работы, послужили наши собственные исследования [4, 6] и исследования

зарубежных авторов [10, 11, 12, 13]. Исследование проводилось с целью выявить, как педагоги с разными типами субъектной регуляции деятельности и разным опытом работы оценивают причины успеха и неудач в своей профессиональной деятельности.

*Гипотеза* состояла в том, что педагоги с автономным типом субъектной регуляции будут более адекватно оценивать результаты своей работы, чем испытуемые с зависимым типом субъектной регуляции, и объяснять причины успехов в работе внутренними факторами (личностными качествами и прилагаемыми усилиями).

Всего было обследовано 180 педагогов от 22 до 45 лет со стажем педагогической деятельности от 1 года до 10 лет и выше. Для решения поставленных задач были использованы следующие диагностические методики: наша методика «автономности – зависимости», методика психологической экспресс-диагностики «Цветовые метафоры» И. Л. Соломина. Для выявления особенности социальной атрибуции была использована модифицированная нами методика «самооценка результатов деятельности» В. Вайнера. Суть модификации состояла в том, что каждый испытуемый получал две карточки: «Успех» и «Неудача», из которых он должен был отобрать для заполнения ту, которая совпадала с его собственной (интегральной) оценкой результатов своей деятельности. Другая карточка возвращалась экспериментатору незаполненной.

Карточка «Успех» содержала следующие утверждения: «Успех в работе обеспечен: а) моими личными качествами, б) приложенными мною усилиями, в) случайностью. Трудность работы оцениваю на...». Сходным образом была составлена и карточка «Неудача»: «Неудача в работе вызвана: а) моими личными качествами, б) недостаточностью приложенных мною усилий, в) случайностью. Трудность работы оцениваю на...». Пользуясь десятибалльной шкалой, испытуемый должен был оценить трудность работы и вклад каждой из названных причин в общий конечный результат: успех или неудачу.

Для выявления у педагогов отношения к своей профессиональной деятельности, мы использовали проективную методику цветочных метафор И. Л. Соломина, представляющую собой вариант методики семантического дифференциала и репертуарных решеток.

*Процедура проведения исследования.* Первый этап психологического исследования включал в себя диагностирование испытуемых с помощью опросника, выявляющего тип субъектной регуляции. В результате были сформированы по две типологические группы автономных и зависимых педагогов по 50 чел. в каждой, которые, в свою очередь были разделены на подгруппы со стажем до 5 лет и со стажем свыше 5 лет (по 25 чел. в каждой подгруппе).

На втором этапе с помощью модифицированной методики В. Вайнера, выявлялось собственное отношение испытуемых к результатам своего труда. Далее с помощью t-критерия Стьюдента проводился сравнительный анализ между описанными подгруппами. Кроме того, сопоставлялись результаты между группами «автономных» и «зависимых» педагогов без учета их педагогического стажа.

На третьем этапе для выявления отношения к определенным видам деятельности использовалась методика цветowych метафор.

### **Анализ результатов исследования**

Данные, полученные в экспериментальном исследовании, представлены в таблице 1. Для удобства дальнейшего анализа обозначим группу «автономных» как группу «1а» – педагоги со стажем работы менее 5 лет; «1б» – педагоги со стажем более 5 лет; «зависимых» как группу «2а» – педагоги со стажем работы менее 5 лет; «2б» – педагоги со стажем работы более 5 лет.

Прежде всего, рассмотрим, как были выбраны карточки по критерию «успех» и «неудача» в работе (см. таблицу 1).

Тот факт, что третья часть педагогов группы 2б субъективно удовлетворены своими объективно скромными успехами, имеет для субъектной регуляции их педагогической деятельности главное значение. Совпадение реального результата с субъективным критерием успеха означает то отсутствие рассогласования в регуляторном блоке оценки и коррекции деятельности, при котором субъектная регуляция будет выполнять лишь функцию поддержания деятельности на личном уровне.

Действительно, из опроса руководства и коллег было установлено, что педагоги группы 2б не считают нужным предпринимать

**Таблица 1**

Распределение педагогов в зависимости от типа субъектной регуляции, стажа работы и интегральной оценки своей профессиональной деятельности

Группы испытуемых	Выбрали карточку «Успех»	Выбрали карточку «Неудача»
1а	25	–
1б	24	1
2а	25	–
2б	19	6



какие-то дополнительные усилия для существенного повышения продуктивности своей педагогической деятельности. Программа их исполнительных действий не корректируется, так как она *уже обеспечивает реальное достижение субъективно принятых критериев успеха*, которые в данном случае ограничиваются выполнением минимального объема своих педагогических функций.

В данном случае закономерное устойчивое повышение эффективности их деятельности не может быть достигнуто без повышения критериев, реально используемых субъектами при оценке своей работы и ее результатов.

Педагоги «автономного» типа считают, что успех в профессиональной деятельности значительно и примерно в равной степени зависит от «личных качеств» и «прилагаемых усилий». Вклад в успешность профессиональной деятельности такого фактора, как «случайность», оценивается ими значительно ниже.

Педагоги группы «1» считают, что для успешной работы закономерным и естественным условием является систематически настойчивый труд, связанный со значительными усилиями. Показательно отношение педагогов «автономного» типа и к психологическим предпосылкам успешности деятельности. Беседы, проведенные с руководством школ, показали, что педагоги этого типа не просто отводят «личным качествам» важное место в числе значимых условий деятельности. Они развивают в себе широкий круг психологических предпосылок, способствующих успешной профессиональной деятельности; они обладают такими чертами как настойчивость, воля, терпение, выдержка, спокойствие и т. д. Эти педагоги стремятся к общему совершенствованию, к успешному выполнению любой деятельности, имеющей для них значимость, к успеху во многих областях жизни.

**Таблица 2**  
Среднегрупповые значения оценок роли отдельных факторов в успешности педагогической деятельности

Группы испытуемых	Личные качества	Мои усилия	Случайность	Трудность работы
1а	6,20	6,20	4,85	7,20
1б	5,52	5,48	2,04	6,24
2а	4,80	3,64	5,52	6,90
2б	4,20	3,76	4,88	7,88

Добиваясь в профессиональной деятельности высоких результатов, «автономные» педагоги приобретают и укрепляют уверенность, как в своих потенциальных возможностях, так и в результатах уже проделанного труда. Это объясняется не просто общей уверенностью в своих возможностях и способностях; их уверенность – результат тщательного контроля и оценки результатов своей педагогической деятельности, причем такая оценка базируется на вполне определенных критериях.

В целом процесс субъектной регуляции у представителей группы «автономных» характеризуется высоким функциональным уровнем осуществления, постоянной осознанной целенаправленностью, выраженностью операций планирования, контроля и оценки. В содержательном аспекте наиболее типичной и существенной характеристикой процесса субъектной регуляции «автономных» является хорошая согласованность между собой отдельных функциональных компонентов и адекватность всех этих звеньев исходной общей цели – успешно работать. Такая согласованность обеспечивает наибольшую эффективность профессиональной деятельности.

Рассмотрим группу 2 «зависимых». Тот факт, что часть педагогов этой группы субъективно удовлетворены своими успехами, имеет для их профессиональной деятельности определяющее значение. Совпадение реального результата с субъективным критерием успеха означает отсутствие рассогласования, при котором субъектная регуляция будет выполнять лишь функцию поддержания деятельности на наличном уровне. Педагоги, группы «зависимых», как правило не склонны предпринимать какие-то дополнительные усилия для повышения эффективности своей профессиональной деятельности. Они понимают роль приложенных усилий и роль личных качеств в достижении успеха, но не считают их важнейшим условием успешной работы. В отличие от группы «автономных», педагоги группы «зависимые» существенное значение придают фактору «случайности», хотя, как и «автономные», они не считают трудность работы второстепенным обстоятельством в числе других факторов профессиональной деятельности.

Рассмотрим далее значимые различия между педагогами разных типологических групп с разным стажем педагогической деятельности.

Существенные различия наблюдаются между факторами «Личные качества» и «прилагаемые усилия». В отличие от «автономных» педагогов, «зависимые» придают этим факторам наименьшее значение, объясняя успешность в профессиональной деятельности фактором «случайности». Это говорит о том, что «зависимые» педагоги,

начинающие свою профессиональную деятельность, полагаются в своей работе на «везение», затрачивая меньшее количество усилий для осуществления более качественной деятельности.

С увеличением педагогического стажа, различия в особенностях оценивания своей профессиональной деятельности педагогами различных типологических групп, практически не изменяются. «Автономные» педагоги со стажем педагогической деятельности более 5 лет также придают большое значение внутренним факторам («личные качества» и «прилагаемые усилия»), ставя на второй план влияние внешних факторов (таблица 4).

Таким образом, по результатам исследования можно предположить какими личными качествами обладают педагоги, относящиеся к группе «автономных» и «зависимых». Так, «автономным» педагогам в целом присуща большая целеустремленность, ответственность, профессиональная компетентность, опора на свои знания, а потому постоянный поиск нового. Данные качества свидетельствуют об уверенности в себе испытуемых данной группы, независимости, склонности рассчитывать на собственные силы,

**Таблица 3**

Различия между группами «автономных» и «зависимых», со стажем менее 5 лет

Показатель	К «а»	К «з»	У «а»	У «з»	С «а»	С «з»	Тр. «а»	Тр. «з»
Хср.	6,2	4,8	6,2	3,64	4,85	5,52	7,2	6,9
$\sigma^2$	0,83	0,75	1,16	0,65	1,09	0,42	1,33	2,44
t кр.	6,1		10,42		2,99		0,85	
$P \geq$	0,001		0,001		0,01		0,1	

*Примечание:* К – качества личности, У – прилагаемые усилия, С – случайность, Тр – трудность работы.

**Таблица 4**

Различия между группами «автономных» и «зависимых» со стажем более 5 лет

Показатель	К «а»	К «з»	У «а»	У «з»	С «а»	С «з»	Тр. «а»	Тр. «з»
Хср.	5,52	4,2	5,48	3,76	2,04	4,88	6,24	7,88
$\sigma^2$	1,34	1,59	4,01	1,19	1,45	1,44	3,52	1,77
t кр.	4,22		4,13		9,15		3,91	
$P \geq$	0,001		0,001		0,001		0,001	

организованности. У «зависимых» педагогов подобные чертами сформированы недостаточно.

Интересные результаты были получены и при сравнении анализируемых факторов социальной атрибуции между педагогами одной группы, но разного стажа.

Рассмотрим группу «автономных» педагогов с разным педагогическим стажем (таблица 5). Можно отметить различия по отношению к фактору «случайности». Педагоги со стажем (будем в дальнейшем их называть «профессионалы»), в своей работе практически исключают «везение», полагаясь исключительно в равной степени на свои личные качества и усилия, в отличие от педагогов, начинающих свою профессиональную карьеру.

Фактор «трудность работы» также показывает различия, хотя и менее значительные. Это можно объяснить тем, что «профессионалы» с годами осознают важность и трудность своей работы, которая требует постоянного пополнения багажа своих знаний, повышения квалификации для того, чтобы давать именно те знания,

**Таблица 5**  
Различия между группами «автономных»  
с разным педагогическим стажем

Показатель	К «а» до 5 лет	К «а» свыше 5 лет	У «а» до 5 лет	У «а» свыше 5 лет	С «а» до 5 лет	С «а» свыше 5 лет	Тр. «а» до 5 лет	Тр. «а» свыше 5 лет
Хср.	6,2	5,52	6,2	5,48	4,85	2,04	7,2	6,24
$\sigma^2$	0,83	1,34	1,16	4,01	1,093	1,45	1,33	3,52
t кр.	2,53		1,73		9,65		2,39	
$P \geq$	0,02		0,1		0,001		0,02	

**Таблица 6**  
Различия между группами «зависимых»  
с разным педагогическим стажем

Показатель	К «а» до 5 лет	К «а» свыше 5 лет	У «а» до 5 лет	У «а» свыше 5 лет	С «а» до 5 лет	С «а» свыше 5 лет	Тр. «а» до 5 лет	Тр. «а» свыше 5 лет
Хср.	4,8	4,2	3,64	3,76	5,52	4,88	6,9	7,88
$\sigma^2$	0,75	1,59	0,65	1,19	0,42	1,443	2,44	1,77
t кр.	2,15		0,48		2,57		2,62	
$P \geq$	0,05		0,10		0,02		0,01	

которые будут удовлетворять требования общества. Педагоги с небольшим стажем работы осознают важность и трудность своей работы, в несколько большей степени. Это можно объяснить тем, что, начиная свою профессиональную деятельность, «новички» сталкиваются с большим количеством трудностей в своей работе в силу своей неопытности, с недостаточным количеством знаний, требуемых в процессе работы, поэтому им необходимы дополнительные усилия для организации своей работы.

Анализируя различия в подгруппах «зависимых» педагогов, можно заметить, что фактор «трудность работы» показывает значительные различия. «Профессионалы» с годами осознают пробелы в своих знаниях, и с появлением новых задач в работе «профессионалы» испытывают своего рода страхи неуверенность. В связи с этим самооценка снижается и увеличивается трудность в работе. Этим можно объяснить и снижение влияния фактора «случайности», так как с годами отношение к успеху в работе становится наиболее адекватным.

Интерпретируя результаты, полученные по тесту цветowych метафор, можно обратить внимание на следующий момент. В широком контексте данная методика направлена на выявление мотивационной сферы личности, охватывающей феномены потребностей, побуждений, склонностей, интересов, установок. Мотивационная сфера тесно связана с системой отношений человека к различным аспектам действительности: к другим людям, к самому себе, к своей деятельности и т. д. В структуре отношений одними из наиболее значимых являются отношения к своему будущему, к себе и к различным видам деятельности (в нашем случае рассматривается отношение к своей профессиональной деятельности и к себе как профессионалу).

Рассмотрим результаты, полученные по данной методике. Среди прочих показателей, полученных по тесту цветowych метафор, нами анализировался такой параметр, как «расстояние» между понятиями «какой специалист я на самом деле» и «каким специалистом я хочу быть», который в целом отражает уровень профессиональной самооценки педагога. Установлено, что у «автономных» педагогов со стажем менее 5 лет расстояние между этими двумя понятиями незначительное. Это в целом говорит о достаточной удовлетворенности своей личностью, стремлении к самосовершенствованию. В процессе работы и повышения педагогического стажа это расстояние уменьшается, что говорит об идентичности этих понятий или о полной удовлетворенности собой, а значит, и своей профессиональной деятельностью.

Чего нельзя сказать о «зависимых» педагогах. С началом профессиональной деятельности два понятия: «какой специалист я на самом деле» и «каким специалистом я хочу быть» – вытеснены радостью, успехом и дружбой. С повышением педагогического стажа расстояние между этими понятиями увеличивается, что указывает на имеющуюся неудовлетворенность и наличие связанных с этим переживаний (снижение самооценки и повышение трудностей в своей профессиональной деятельности).

Таким образом, педагоги с «автономным» типом субъектной регуляции, независимо от стажа работы, объясняют причины успехов в своей профессиональной деятельности личными качествами и прилагаемыми усилиями, в то время как педагоги с «зависимым» типом субъектной регуляции, независимо от стажа педагогической деятельности, объясняют причины успехов в своей работе внешним фактором «случайности», отводя незначительное место внутренним факторам. Фактор «трудность работы», с повышением педагогического стажа значительно усиливается, и тем самым «зависимые» педагоги теряют возможность адекватно сознавать и идентифицировать себя со своей профессией.

У «автономных» педагогов критерии, непосредственно указывающие на отношении человека к своей профессиональной деятельности, в рейтинге занимают высокое положение, по сравнению с «зависимыми» педагогами. Кроме того, с повышением педагогического стажа педагоги с «автономным» типом субъектной регуляции больше идентифицируют себя со своей профессией, доверяют собственному выбору и выражают свою позитивную оценку и положительное отношение к себе и своей профессиональной деятельности.

Наша гипотеза о том, что педагоги с автономным типом субъектной регуляции будут более адекватно оценивать результаты своей работы, чем испытуемые с зависимым типом субъектной регуляции, и объяснять причины успехов в работе внутренними факторами (личностными качествами и прилагаемыми усилиями), подтвердилась.

Конечно, оценивая в целом, проведенное исследование, надо отдавать отчет в том, что полученные выводы носят во многом исследовательский характер и только дальнейшие экспериментальные исследования позволят их подтвердить или опровергнуть.

### Литература

1. *Ананьев Б. Г.* Избранные психологические труды. В 2 т. / Под ред. А. А. Бодалева и др. М.: Педагогика, 1980. Т. 2.

2. Головей Л. А. Психология становления субъекта деятельности в периоды юности и взрослости: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 1996.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: ИЦ «Академия», 2004.
4. Прыгин Г. С. Влияние особенностей саморегуляции деятельности на профессиональное самоопределение старшеклассников / Г. С. Прыгин, В. И. Степанский, С. В. Фарютин // Вопросы психологии. 1987. № 4. С. 45–51.
5. Прыгин Г. С. Проявление типологических особенностей саморегуляции в педагогическом общении // Психология психических состояний. Казань–Набережные Челны: Изд-во КГПУ–Изд-во Института управления, 2001. С. 154–165.
6. Прыгин Г. С. Проблема детерминации личностной саморегуляции поведения // Современные проблемы общей и социальной психологии: Сб. науч. ст. Набережные Челны: Изд-во Института управления, 2005. С. 145–166.
7. Прыгин Г. С. Личностно-типологические особенности субъектной регуляции деятельности: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2006.
8. Соломин И. Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. СПб.: Речь, 2006.
9. Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии. М.: Московский психолого-социальный институт, 2006.
10. Heider F. The psychology of interpersonal relations. N. Y.: Willy, 1959.
11. Rotter J. B. Generalized-expectancies for internal versus external control of reinforcement // Psychol. Monographs. 1966. V. 80. № 1. P. 1–28.
12. Weiner B., Frieze I., Kukla A., Reed S., Rosenbaum R. M. Perceiving the causes of success and failure. Morristown, N. J.: General Learning Press, 1971.
13. Weiner B. et al. Causal ascriptions and achievement behaviour: Conceptual analysis of effort and reanalysis of locus of control // J. of Personal and Soc. Psychol. 1972. V. 21. № 1. P. 239–248.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СУБЪЕКТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*И. В. Кротова*

Заявленная тема нашей работы предполагает, что она, в первую очередь, раскроет психологические особенности субъекта, позволяющие ему достигнуть того уровня в профессиональной деятельности, который будет считаться инновационным. И в настоящее время это весьма актуальное направление исследований, причем не только в психологической науке. Однако психология позволяет лучше, чем какая-либо другая научная область, решать проблемы такого содержания, так как одновременно она и отталкивается от традиционных представлений и, ничуть не ломая, использует их же как мощный и качественный инструмент познания.

В данном случае основополагающим для наших размышлений стал принцип, который пригоден, как и для решения узкой проблемы, поставленной нами, так и в целом является универсальным средством для объяснения общих закономерностей человеческой жизни. Этот принцип имеет философский характер, так как в его основе высказывание древнекитайского философа Лао-Цзы: «Будьте внимательны к своим мыслям – они начало поступков». В нем содержится и простота, и неоспоримая ценность заложенной истины, потому что так же, как и в те времена, суть этих слов и их значение абсолютно не изменилось. У всех людей разных стран и различных культур все изменения в жизни и жизни их общества начинаются с зарождения идеи и ее дальнейшем выражении в действиях и поступках. И только такая, изначально ментальная выраженность активности человека, неизменно приводит к переменам и развитию и самой личности и ее окружения, социального окружения, а значит и общества в целом.

Данный факт нельзя отрицать, все уже проверено временем, мысли («когниции») определяли и будут определять поступки человека, его действия, поведение и характер деятельности. Такова



роль внутренних ресурсов человека, роль того, чего нельзя увидеть или потрогать, то, что не подчиняется законам физики. Такие ресурсы – это не только мысли, а психическое в целом, которое и представляет собой эти внутренние ресурсы, о которых и пойдет речь.

В своих рассуждениях мы опирались на такие психологические аспекты, которые будут связаны исключительно с особенностями функционирования внутреннего и внешнего в человеке. И прежде всего, с той особенностью, которая подтверждает высказывание древнего философа, а именно детерминирующей роли внутренней среды в поведении человека.

Проблема соотношения этих двух сфер рассматривалась ни одним поколением психологов, и ее решение закреплено, на наш взгляд, в субъектно-деятельностном подходе (К. А. Абульханова-Славская, А. В. Брушлинский, С. Л. Рубинштейн) в его общих утверждениях о внутренней обусловленности, определяющей характер и форму проявления активности и деятельности личности.

Благодаря такой обусловленности в контексте единства «сознания и деятельности», взаимовлияния «внутреннего и внешнего» [2], психология в настоящее время может выступать интегративной научной областью о человеке. В психологии, в отличие от других научных областей, есть полная теоретическая база о психике и детерминации поведения (западные и отечественные психологи), практическое подтверждение, а не срезы и их констатация, как у философов и социологов, и методический аппарат (тесты, измерительные шкалы и т. п.), как у естественнонаучного направления и технических специальностей. Также нельзя не отметить, что, кроме политики и бизнеса, откуда сейчас поступают основные запросы на психологические знания, обнаруживается и явный спрос в естественнонаучном и научно-техническом направлениях, где работают профессионалы, т. е. люди, поэтому область психического имеет и здесь очень большое значение.

Ранее в негуманитарных сферах человеческий капитал рассматривался с позиции «технократизма» – от специалистов этих областей требовалось наличие необходимых знаний точных наук и обладание перечнем профессионально важных качеств, в список которых входили лишь узкоспециализированные. Такой перечень, с его системностью и цельностью, не всегда гарантировал успешное выполнение профессиональной деятельности и часто исключал умение ориентироваться в стрессовых ситуациях, умение прогнозировать, направленность на достижение цели, умение работать в коллективе и т. д., и такое положение дела несколько странно, работает же Человек – обладатель «человеческого капитала», внутренних ресурсов,

которые и являются прямыми средствами для достижения профессиональных целей. Ни одна организация (профессиональное учреждение) не должна игнорировать наличие человеческого фактора, и в доказательство этого можно даже привести пример из событий недавнего времени. Основной процент аварий, техногенных катастроф, экстремистских акций, большое количество жертв во время политических митингов, убийства и воровство людей происходит только из-за того, что вовремя не придали значение психологической детерминации поведения в той или иной области. И при таких обстоятельствах становится ясно, что человеческие ресурсы должны стать тем элементом, без которого невозможна результативность в любой области жизнедеятельности человека, в том числе и профессиональной.

Проблемы в профессиональных областях усиливаются еще и современными условиями информационного общества, формы взаимодействия которого направлены на моделирование поведения реципиентов с помощью бесконечного потока сообщений. Люди получают информацию из интернет-ресурсов, средств массовой информации (СМИ), книг, и до недавнего времени это обогащало внутренний мир человека, помогало при конструировании самоидентификации и в определении жизненных перспектив, позволяло лучше понять нравственные ценности и нормы, понять для себя, «что такое хорошо, и что такое плохо». Сейчас же обилие информации просто сбивает с намеченного пути и траектории жизненных планов, меняя их до бесконечности, и заводит человека в плен информационных потоков, в которых невозможно разобраться самостоятельно.

Поэтому, как следствие, мы наблюдаем за странными общественными акциями и слышим полярные лозунги, это то, чем живет та часть нашего общества, которая выхватывает из контекста информации только самое яркое и громкое: «кто виноват?» и «что делать?». Все вокруг превращается в резонанс, например, так долго муссируемое в средствах массовой информации (СМИ) дело Пусси Райт (Pussy Riot), где были задеты в провокационной форме социальные нормы, их контроль и их соблюдение. Социальные нормы были нарушены как со стороны светской жизни – это демонстрация отношения к существующей власти (текст панк-молебна), так и со стороны церковной жизни и религии – это попираание самых древних социальных норм – религиозных заповедей (сам факт выступления в церкви). В ответ на это возникла информационно-общественная волна, которая была связана с включением механизмов социального контроля и оценок соответствия или несоответствия нормам такого поведения. И вот он резонанс: появились сторонники

«свободы самовыражения» и сторонники ее неприятия, если быть точнее, то неприятия такой формы, которая нарушает общественно-нравственные ценности. Данная ситуация хорошо показывает, какова сила воздействия информационных потоков, резонирующих содержимое общественной жизни.

Таким образом, современные общественные условия показывают, не что иное, как тотальную нехватку в механизмах и формах сопротивления возникающему воздействию, и нехватку в компетентных специалистах в профессиональных областях (трудоспособное население), как тех, кто должен с этим не только жить, но и работать; что и приводит к ряду запросов, связанных с повышением уровня качества современного профессионала, обладающего сильнейшим адаптационным потенциалом, и даже адаптационно-креативным, как творчески преобразующим негативные последствия воздействия.

В гуманитарном направлении требуются грамотные специалисты, умеющие работать с информацией: профессиональные историки, политики, компетентные юристы, безупречные педагоги и врачи. И здесь же хочется отметить, что гуманитарии работают с умозрительными объектами, с тем, что не всегда можно измерить или подтвердить устойчивыми законами и формулами, поэтому и запрос из этой области весьма актуален, запрос на качественных социально-адаптивных специалистов способных оказать достойное сопротивление информационно-манипулятивным потокам. При таком обилии информации и юрист должен уметь сохранить беспристрастность и объективность, и историк, политолог, общественный деятель должен уметь правильно и корректно оценить ситуацию, и педагог, и воспитатель, работая напрямую с человеческими ресурсами просто обязан знать и иметь представление о том, что будет угрозой и что будет определять устойчивость личности. Гуманитарии не имеют права не знать, какие психологические качества будут обеспечивать самостоятельность и независимость в управлении собственными ресурсами, а также способность стабилизировать и создавать устойчивость в состоянии и поведении человека под угрозой внешнего информационного воздействия. До эпохи информационного общества такая ригидность была ценностью, а сейчас же искусственно созданные очаги общественного мнения преследуют тех, кто не занимает «социально активную позицию», т. е. не выбирают то, что «все», а проявляют устойчивую автономность в принятии самостоятельных решений.

Запрос со стороны естественнонаучного направления также объясним: и биологам, и географам, и физикам необходимы спе-

циалисты такого уровня, ведь речь, в любом случае, идет о людях, которые занимаются профессиональной деятельностью и работают с информацией, но информацией современной, а следовательно, не всегда полезной, правдоподобной и реалистичной. И для того, чтобы создавать продукт новый и наукоемкий, необходимо грамотно и профессионально оценить то, что есть в наличии, и то, что будет объективно отвечать требованиям общественного прогресса, затрачивая свои интеллектуальные ресурсы, не поддаваясь на иллюзии, сфабрикованные информационным пространством.

Техническое направление в профессиональной деятельности человека тесно связано с прикладным аспектом научных знаний, но в плане переработки информации здесь даже требуется меньше усилий, так как есть возможность наблюдать за объектом в реальных материальных условиях, а не в умозрительных. Гуманитарии в этом плане лишены такой возможности, в том числе и наглядности, и быстроты во времени для достижения и констатации результата. Но несмотря на такое сравнение, в технических областях, конечно, тоже требуются специалисты, которые, во-первых, направлены на получение результата, во-вторых, способны верно оценить и выбрать наиболее эффективный способ работы с объектом и, в-третьих, грамотно работать с внешней средой, с целью ее обогащения, т. е. понять, что именно нужно в данный момент и какие перспективы у этих изобретений, и можно ли их будет отнести в разряд инноваций.

Следовательно, любое научное направление и профессиональная область заинтересована в обнаружении внутренних психологических ресурсов, способствующих повышению уровня профессионализма в современных условиях информационно-манипулятивного общества.

Все вышесказанное привело к тому, что был запущен поиск «невидимых» детерминант, заключенных внутри психологического конструкта личности, которые можно сравнить со своего рода нейромедиаторами, только передающие сигнал не от одной нервной клетки к другой, а передающие сигнал от внутренних ресурсов к внешнему окружению. И при этом мы отмечаем их главную роль в эффективной деятельности, так как социоэкономическая сфера нашего общества держит основной курс на извлечение максимальной выгоды из любого материала, в том числе и человеческого капитала. Общество хоть и называют информационным, но даже информация, прежде всего, работает на экономический результат – получение прибыли и получение больше того, что уже имеется. Такое общество, работающее на механизмах информационно-экономического воз-

действия, не может быть не заинтересовано в специалистах, работающих на результат с максимальным коэффициентом полезного действия (КПД). Роль психологического (внутреннего) в индустриальном обществе отмечалась еще Э. Фроммом, который говорил о том, что «человек с рыночным характером» находится в состоянии раздвоенного сознания: с одной стороны – выгода, а с другой стороны – соблюдение долга и моральных норм; и уже в наше время психолог Д. Канеман (нобелевский лауреат) доказал иррациональность экономического поведения, что, на наш взгляд, только подкрепляет высказанные ранее слова Э. Фромма, ведь иррациональность поведения проявляется в субъективности и индивидуальном отношении к происходящему, чем проще всего манипулировать.

Это снова возвращает нас к необходимости решения уже высказанной проблемы: как в условиях информационного, информационно-экономического воздействия общества и с помощью чего можно оставаться человеку не только самим собой (без «раздвоенного сознания»), но и развиваться и получать качественно новый результат в своей профессиональной деятельности (как ведущей на одном из этапов социализации личности)? В условиях такого плотно сколоченного плацдарма из бизнес-стратегий и информационных сетей?

В таком положении, как нам кажется, главным для человека разумного и неравнодушного, направленного на саморазвитие, становится умение преобразовать *количество* имеющихся, навязывающихся и напирających внешних стимулов, внешних теорий, внешних моделей поведения, в *качественно новые* образования в структуре собственной личности, находящие затем свое выражение в сформированных навыках преобразовательной деятельности, в виде ответного сигнала на психологически небезопасную внешнюю среду.

Можно сравнить значимость внутренних ресурсов с главными принципами работы двух школ актерского мастерства. Есть российская школа (К. С. Станиславского) и зарубежная школа, в первой игра актера должна исходить из его личного опыта ощущений и пережитых эмоций, должна быть глубокая внутренняя работа, которая в дальнейшем позволит реализовать для зрителя полные и глубокие, сложенные из деталей пережитого образы. Западная же зарубежная школа учила работать не с собственным опытом и эмоциями, а эмоциями зала, надо было понять, на что реагирует зритель, и через это реагирование установить контакт и донести в удобной для зрителя форме идею произведения или характер героя. Кстати, этот принцип очень успешно внедрен в современные маркетинговые технологии: узнаем особенности реагирования потребителя и даем ему рекламное сообщение, созвучное с его внутренними вибрациями.

И для нас, когда мы говорим о роли и значимости внутренне-го, психологические детерминанты поведения и будут как раз тем, с чем работает и раскрывает в самом себе настоящий профессионал (как по принципам системы Станиславского) и создает собственную индивидуальную стратегию поведения и деятельности.

Но если отказаться от главенствующей роли внутреннего потенциала, как в случае с принципами работы французской школы актерского мастерства, появятся свои преимущества на уровне формирования цепочки «стимул–реакция» («посыл актера» – «отклик зала») как упрощенной и быстрой модели взаимодействия и свои недостатки, которые будут постоянно проявляться в разрыве наработанной связки, например при изменении состава зрительского зала, и вся работа будет ограничена подстройкой под конкретные обстоятельства. Можно сказать, что адаптационный механизм не будет развиваться, обстоятельства всегда будут сильнее, а нет адаптации, нет и эволюции. При таком подходе западной школы актерского мастерства внешняя среда определяет внутреннюю, а не наоборот, лишая ее собственного содержания и индивидуальной наполненности. И кстати, мы можем снова отметить его широкое применение в манипулятивных техниках рекламного бизнеса: рекламное сообщение создает те потребности, которые потребитель должен удовлетворить, и, как ни странно, он удовлетворяет, ведь активность человека детерминируется уже не внутренними факторами, а внешними.

Вот почему значимость внутренней содержательности и самостоятельности неоспорима и очевидна, как на таких примерах со школами актерского мастерства, ведь «весь мир – театр, а люди – в нем актеры», так и современное общество – театр, а люди-актеры – участники общественных процессов – должны уметь работать с внутренними ресурсами для сохранения личностной безопасности и возможностью управлять внешней средой, быть от нее независимыми.

Таким образом, внутренние характеристики личности будут определять и особенности ее эмоциональных переживаний, и способы и формы активности, и, что самое главное для нас, это характер ее деятельности.

Подводя итог вышесказанному, мы определяем *суть нашей идеи* в следующем: современные общественные условия диктуют необходимость учитывать не просто развитые умения действовать и реагировать, а конкретные психологические детерминанты в качестве внутренних ресурсов личности как факторов, определяющих, во-первых, устойчивость человека к информационно-экономическо-

му воздействию общества, во-вторых, развитие общества, в-третьих, характер профессиональной деятельности в контексте общественного прогресса, как инновационный. Это, конечно, не позволит избежать современной ступени в развитии общества, но позволит нивелировать ее негативные проявления и будет способствовать достижению результатов в традиционном их понимании, как то, что способствует улучшению.

В любом случае речь пойдет о специалисте в профессиональной деятельности, так как через профессиональную деятельность в нашем обществе возможен прогресс и достижение требуемых результатов как поставленных целей в рабочей атмосфере. Это та деятельность, которая, по своему определению, направлена на конкретные достижения и при этом обусловлена своим правилами выполнения, содержит в себе требования к профессионально важным качествам личности (ПВК) и имеет собственные стандарты эффективности и успешности, априори предполагая качественные преобразования.

И если профессиональная деятельность – это всегда активность, то, на наш взгляд, эффективная профессиональная деятельность – это всегда субъектная активность. Содержание субъектной активности мы находим в высказывании С. Л. Рубинштейна: «активность субъекта выражается в формах самодетерминации, самопричинности, самодеятельности». Все это в совокупности, в том числе и корень «само-», и определило нашу отправку к внутреннему, скрытому от явного познания, психологической обусловленности эффективной профессиональной деятельности.

Итак, в связи с вышесказанным, нами были выделены *три теоретико-методологические основы нашего концептуального конструкта*, направленного на решение заявленной проблемы.

*Первая основа* заключается в том, что мы рассматриваем профессиональную деятельность с опорой на концепцию Е. А. Климова, им были определены этапы профессионального становления: оптация (выбор профессии в учебно-профессиональном заведении), адаптация (вхождение в профессию и привыкание к ней), фаза интернала (приобретение профессионального опыта), мастерство (квалифицированное выполнение трудовой деятельности), фаза авторитета (достижение профессионалом высокой квалификации), наставничество (передача профессионалом своего опыта) [3].

Но без определения этапа с максимальным зарядом эффективности в профессиональной деятельности невозможно двигаться к решению обозначенной проблемы, ведь обнаружение такого этапа в профессиональном становлении личности поможет понять и определить формальные признаки эффективной деятельности,

что в дальнейшем даст нам основание раскрыть и содержательную составляющую этапа.

Исходя из этого, мы остановили свой выбор на этапе *мастерства*, так как он включает в себя и успешное выполнение профессиональной деятельности, в отличие от предыдущих этапов, и включает в себе часть проблемы о поиске внутренних ресурсов, так как на последующих этапах психологическая (внутренняя) обусловленность направлена уже больше не на манипуляции с освоением профессиональной деятельностью, а, скорее, на процесс передачи уже достигнутых результатов в своей профессиональной деятельности, и ведущим мотивом при этом становится работа не столько с трудовой функцией, сколько с функцией передачи знаний.

Говоря о содержательной стороне профессионального становления, мы имеем в виду опору на такую позицию, при которой на приоритетном месте находится роль внутренних ресурсов человека, так как объяснение только через формальные признаки достижений в профессиональной деятельности не позволит подобрать соответствующий инструментарий и определить выборку для исследования, цель которого определить психологическую детерминацию эффективной и преобразующей, а следовательно, и инновационной деятельности.

Далее, следуя логике исследования, для объяснения внутренней детерминации инновационной деятельности, наш выбор был остановлен на концепции Я. А. Пономарева – это *вторая основа*, согласно которой «творчество есть общий механизм развития» [5], и в действие этот механизм приводят именно внутренние ресурсы человека. Следовательно, и трудовая функция в развитии профессионала должна совпадать еще и с творческой-преобразующей.

Таким образом, мы говорим о возможности становлении профессионала и достижении им уровня мастерства только при условиях творчества, которое, в широком смысле (по Пономареву), обозначается как механизм движения и развития или как взаимодействие, ведущее к развитию (здесь подразумевается взаимодействие внутреннего и внешнего). И если исходить именно из этого взаимодействия, то получается, что успешность деятельности будет определяться внутренними резервами человека, и только в случае их постоянного взаимодействия с внешним будет происходить движение в сторону прогресса.

И *третья основа* была определена необходимостью в нахождении психологического критерия преобразовательной деятельности, деятельности, ведущей к развитию. Таким критерием внутренней обусловленности субъектной активности, на наш взгляд, выступа-



ет процесс *самоуправления*. Согласно концепции Н. М. Пейсахова, «самоуправление – это целенаправленное изменение, при котором человек сам управляет своими формами активности: общением, поведением, деятельностью и переживаниями; это творческий процесс, который связан с созданием нового, встречей с необычной ситуацией или противоречием, необходимостью постановки новых целей, поиском новых решений и средств достижения целей» [4]. В итоге, согласно этому подходу, подтверждается не только значимость внутренней обусловленности в деятельности, но и наличием таких критериев качества в деятельности субъекта, как проявление *целенаправленности и творчества*.

Нельзя не отметить, что такое же определение используется при описании *инновационного поведения*: это инновационный потенциал личности, и активная, инициативная форма поведения субъекта, целенаправленная на достижение инновационных изменений и результатов, создание новых объектов материальной и духовной культуры и постоянно стимулирующая его на создание качественных преобразований самого себя и общества в целом. Т. е. инновационное поведение, по существу, – это показатель эффективной деятельности человека, и с нашей позиции это и есть один из возможных ответов на вопрос о роли внутренних ресурсов, способствующих повышению уровня требуемого профессионализма в современных условиях информационно-экономического общества.

Все вышесказанное позволило сделать вывод о том, что из себя представляет *инновационное поведение* личности (определить его психологические аспекты в профессиональной деятельности): это поведение, реализация которого обеспечивается благодаря психологическому механизму творчества, в контексте взаимодействия внутреннего и внешнего, при развитой способности к целенаправленным изменением при встрече с нестандартной ситуацией и поиском новых решений.

Однако при этом все равно остается нерешенной проблема определения психологических показателей как конкретных внутренних ресурсов, необходимых для проявления инновационного поведения в профессиональной деятельности.

Для решения этой проблемы нами были выдвинуты требования к выборке участников в проводимом исследовании, задающие включенность компонентов и внутренних ресурсов, и инновационной направленности, и профессиональной деятельности:

- во-первых, выборка исследования должна включать группу людей работающих с умозрительным объектом, как та категория

- лиц, которая обладает выраженным потенциалом противостояния информационному воздействию;
- во-вторых, выборка должна быть представлена теми людьми, чья профессиональная деятельность предполагает по формальному признаку нацеленность на достижение качественно новых изменений, преобразований, т. е. проявление инновационного поведения является необходимым условием в их профессиональном становлении;
  - в-третьих, выборка должна быть представлена такой категорией лиц, которые по формальному признаку отвечают требованиям с позиции достижения уровня мастерства.

Только при соблюдении этих условий мы могли говорить о том, что перед нами в качестве испытуемых будут субъекты профессиональной деятельности с инновационным поведением.

В качестве методик, соответствующих теоретическому обоснованию исследования, были выбраны направленные на изучение: *самосознания* как формы проявления самоидентификации личности, *целевой направленности* и *самостоятельной активности* личности при стимулировании собственной деятельности как проявление субъектной активности и *творческой направленности* личности.

Исходя из вышесказанного, контрольная группа была представлена субъектами научно-исследовательской деятельности, к которым были отнесены 25 кандидатов наук гуманитарного направления (как работающие с умозрительным объектом) и окончивших обучение в аспирантуре, согласно предъявляемым требованиям ГОСТа (достижение этапа мастерства).

Диагностический инструментарий составили: «Опросник самоотношения» (МИС) В. В. Столина, Р. С. Пантелеева; многофакторный личностный опросник «Самоактуализационный тест (САТ)» (Л. Я. Гозман, М. В. Кроз), разработанный на базе опросника личностных ориентаций (РОИ), «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО)» (Д. А. Леонтьев), тест «Способность к самоуправлению» (Н. М. Пейсахов) [1].

Данные эмпирического исследования обрабатывались с помощью математико-статистического анализа. Достоверность полученных в сравнении различий оценивалась с помощью t-критерия Стьюдента, характер взаимосвязи между исследуемыми показателями определялся путем использования математического аппарата корреляционного анализа. Общее количество испытуемых, принявших участие в эмпирическом исследовании, составило 170 чел.

Группы были разделены (с учетом концептуальных положений Е. А. Климова, Н. М. Пейсахова, Я. А. Пономарева, т. е. с учетом и эта-

пов профессионального становления и проявления самостоятельной активности и творческого потенциала) на «аспиранты» и «кандидаты наук», кандидаты наук были представлены бывшими аспирантами, но достигшими процедуры защиты диссертации, в отличие от группы «аспиранты», члены которой были либо отчислены, либо не проходили по формальным критериям успешности в данной профессиональной деятельности.

*Аспиранты – этап интернальности* – приобретение профессионального опыта; период начального осуществления научно-исследовательской деятельности, приобретение профессионального опыта, идентификация с профессиональным сообществом, познание и освоение научного аппарата на новом уровне предъявляемых требований к данной профессиональной деятельности как научно-исследовательской.

*Кандидаты наук – этап мастерства* – квалифицированное выполнение трудовой деятельности; период получения результата творческой деятельности, предваряемый самопроектированием своей деятельности, применением научно-исследовательского инструментария с эффективным способом выполнения научно-исследовательской деятельности (субъекты научно-исследовательской деятельности).

В результате выявленные в процессе исследования психологические показатели в целом характеризуют субъекта научно-исследовательской деятельности следующим образом:

- 1) наблюдается общая тенденция восходящей динамики в исследуемых психологических показателях;
- 2) отмечается последовательное поэтапное возрастание в процессе становления субъекта научно-исследовательской деятельности способности самоуправления и разделение ценностей самоактуализирующейся личности;
- 3) на этапе мастерства отмечается высокий уровень выраженности показателя творческой направленности личности и способности коррекции, а также их взаимосвязи ( $0,040$ ;  $p \leq 0,05^*$ ) – качеств, которые характеризуют субъекта научно-исследовательской деятельности, способного к созданию нового и гибкому реагированию [1].

С целью же выделения более частных психологических факторов, детерминирующих поведение субъекта научно-исследовательской деятельности, сравнительному анализу подверглись результаты диагностики этапов мастерства и интернальности. Из максимального возможного числа различий – 37 было обнаружено 10 различий

**Таблица 1**

Различие в выраженности психологических показателей детерминирующих поведение субъекта научно-исследовательской деятельности на этапах мастерства и интернальности

Наименование показателя	Средние значения в группе		
	Этап интернальности	Фактическое значение критерия t	Этап мастерства
Самоуверенность (МИС)	9,00	-2,864, p=0,01**	11,00
Саморуководство (МИС)	6,55	-4,521, p=0,001***	8,68
Самоценность (МИС)	8,58	-2,695, p=0,01**	10,32
Анализ противоречий (ССУ)	3,58	-4,134, p=0,001***	4,60
Прогнозирование (ССУ)	3,67	-3,368, p=0,01**	4,64
Целеполагание (ССУ)	3,33	-4,192, p=0,001***	4,52
Планирование (ССУ)	3,52	-3,428, p=0,001***	4,56
Критерии оценки (ССУ)	3,25	-2,818, p=0,01**	4,24
Общая сумма ССУ (ССУ)	28,11	-4,732, p=0,001***	35,24
Ценностные ориентации самоактуализирующейся личности (САТ)	11,07	-3,083, p=0,01**	12,88

на уровне достоверности  $p \leq 0,01$  (таблица 1): при этом на *этапе мастерства научно-исследовательской деятельности* более выражены были, по сравнению с *этапом интернальности научно-исследовательской деятельности*, следующие показатели: самоуверенность (11,00;  $p \leq 0,01^{**}$ ), саморуководство (8,68;  $p \leq 0,001^{***}$ ), самоценность (10,32;  $p \leq 0,01^{**}$ ), анализ противоречий (4,60;  $p \leq 0,001^{***}$ ), прогнозирование (4,64;  $p \leq 0,01^{**}$ ), целеполагание (4,52;  $p \leq 0,001^{***}$ ), планирование (4,56;  $p \leq 0,001^{***}$ ), критерии оценки (4,24;  $p \leq 0,01^{**}$ ), способность самоуправления (35,24;  $p \leq 0,001^{***}$ ), ценностные ориентации самоактуализирующейся личности (12,88;  $p \leq 0,01^{**}$ ).

Таким образом, достижение уровня мастерства определяется, в первую очередь, представлением о том, что субъект сам является источником активности как в деятельности, так и в сферах, касающихся личности, а также сформированностью системы ценностных ориентаций и разделением ценностей, характерных для самоактуализирующейся личности.

Далее, для выяснения структурной организации исследуемых показателей на данных этапах (мастерства и интернальности науч-

но-исследовательской деятельности) использовался математический аппарат корреляционного анализа. При этом результаты дивергентного анализа (попарного сравнения корреляционных матриц) этапов интернальности научно-исследовательской деятельности и мастерства научно-исследовательской деятельности рассматривались по показателям с высоким уровнем выраженности различий (таблица 2).

В результате выявленных различий, которые констатируют достижение уровня мастерства в научно-исследовательской деятельности были определены особенности взаимосвязей между показателями: самоуверенность и планирование – (0,63;  $p \leq 0,001^{***}$ ); самооценнность и планирование – (0,60;  $p \leq 0,01^{**}$ ); анализ противоречий

**Таблица 2**  
Различия в структурной организации психологических показателей детерминирующих поведение субъекта научно-исследовательской деятельности на этапах мастерства и интернальности

Наименование показателя	Этап интернальности	Этап мастерства	Тф
<b>«Самоуверенность»</b>			
«Планирование»	-0,04	0,63 ( $p=0,001^{***}$ )	-3,194 ( $p=0,01^{**}$ )
<b>«Самоценность»</b>			
«Планирование»	-0,13	0,60 ( $p=0,01^{**}$ )	-3,407 ( $p=0,001^{***}$ )
<b>«Анализ противоречий»</b>			
«Локус контроля – Я»	0,05	0,65 ( $p=0,001^{***}$ )	-2,978 ( $p=0,01^{**}$ )
«Локус контроля – Жизнь»	-0,07	0,53 ( $p=0,01^{**}$ )	-2,708 ( $p=0,01^{**}$ )
<b>«Целеполагание»</b>			
«Локус контроля – Жизнь»	0,09	0,63 ( $p=0,001^{***}$ )	-2,698 ( $p=0,01^{**}$ )
<b>«Критерии оценки»</b>			
«Внутренняя конфликтность»	0,16	-0,51 ( $p=0,01^{**}$ )	2,978 ( $p=0,01^{**}$ )
<b>«Общая сумма» (ССУ)</b>			
«Процесс жизни»	0,33 ( $p=0,01^{**}$ )	0,76 ( $p=0,001^{***}$ )	-2,729 ( $p=0,01^{**}$ )
«Локус контроля – Жизнь»	0,09	0,63 ( $p=0,001^{***}$ )	-2,653 ( $p=0,01^{**}$ )

речий и локус контроля – Жизнь – (0,53;  $p \leq 0,01^{**}$ ); локус контроля – Жизнь и способность самоуправления – (0,63;  $p \leq 0,001^{***}$ ); (локус контроля – Жизнь и целеполагание – (0,63;  $p \leq 0,001^{***}$ ); критерии оценки и внутренняя конфликтность (обратная пропорция) – (-0,51;  $p \leq 0,01^{**}$ ) [1].

Полученные данные на основе анализа не только со стороны выраженности показателей в их количественных значениях, но и специфики их взаимосвязей позволили определить комплекс психологических детерминант научно-исследовательской деятельности субъекта в их целостной взаимосвязи, что и определяется нами как **психологический аспект инновационного поведения в профессиональной деятельности**:

- «анализ противоречий» (методика ССУ) (взаимосвязан с «локус контроля – Я» и «локус контроля – Жизнь» (методика СЖО));
- «планирование» (методика ССУ);
- «самоуверенность» (методика МИС);
- «самоценность» (методика МИС);
- «целеполагание» (методика ССУ) (взаимосвязан с «локус контроля – Жизнь» (методика СЖО)).

Все вышеперечисленные психологические показатели относятся к общему перечню авторских методик, и, следовательно, мы можем дать более полный психологический портрет специалиста обладающего характеристиками инновационного поведения в своей профессиональной деятельности, ссылаясь исключительно на интерпретацию шкал в соответствующих методиках. В результате, с опорой на полученные данные стало возможным описание специалиста, проявляющего инновационное поведение в своей профессиональной деятельности:

- a) это человек, который, в первую очередь, относится к себе как к уверенному, самостоятельному и достойному уважения, и здесь же нам хочется обратить внимание на такую характеристику, как ощущение ценности собственной личности и ценности своего Я для других, возможно, что это ключевая характеристика именно в контексте инновационных показателей, так как другие психологические показатели говорят, в большей степени, об общей цельности и направленности личности, как показатели проявления ее субъектности, а самоценность – это то, что поддерживает уверенность в нужности себя и собственных идей для общего дела, что, скорее всего, и обеспечивает направленность личности на достижение инновационных результатов.

Далее, как было сказано ранее, субъектная активность, а следовательно, и преобразующая функция человека в окружающей действительности – профессионала с инновационным поведением обеспечивается наличием смысложизненных ориентаций, в частности таких, как:

б) способностью контролировать свою жизнь и свободно принимать решения, воплощая их в жизнь, а также строить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о ее смысле;

и наличием таких «умственных действий» (по Пейсахову), как:

в) способностью успешно ориентироваться, анализировать и оценивать ситуацию и изменения в пространстве, т. е. адаптивно реагировать и, таким образом, развиваться, и при этом способность видеть возможные результаты своей деятельности и выстраивать систему целей для достижения этих результатов, т. е. способность создавать систему средств достижений целей и действовать последовательно (по плану).

Таким образом, общий вывод исследования заключается в следующем: психологический аспект инновационного поведения в профессиональной деятельности дает максимальную возможность реализации деятельности, которая имеет своей целью достижения преобразования и к которой мы отнесли как сходную с инновационной по своим целям и результатам научно-исследовательскую.

Согласно полученным данным внутренние ресурсы личности, трансформирующие внешние условия в продуктивные и значимые, присущи таким людям, которые *уверены в собственной силе над внешними обстоятельствами, осмысленно организуют собственное пространство, успешно адаптируются к изменениям (а в наше время нескончаемые информационные потоки – источники, провоцирующие изменения), планируют последовательность выполнения своей деятельности и достижения результата в соответствии со своими целям и средствам их достижения. И самое главное, что такие люди обладают редким внутренним ресурсом, который доступен немногим – это ощущение ценности своей личности и своих идей, а ведь об этом сейчас задумываются очень редко, предпочитая прожить жизнь, отдавая ее на волю случая или судьбы. Это то, что поддерживалось в некоторых идеологических течениях, когда ценность и вклад каждого был очень значим, например, в традиционном обществе (по Дюркгейму), в котором исполнение общественных целей, долга было превыше личных. Так, не задаваясь такой целью,*

мы затронули еще одну проблему информационно-экономического общества – проблему нравственности, далекую философскую проблему соотношения «должного и сущего».

Звучит это как давно известное, но, к сожалению, люди все чаще превращаются в фаталистов, не справляясь с наплывом изменений, и результативность их профессиональной деятельности определяется не самостоятельно, а под воздействием окружающей среды.

Возможно, что наши выводы не столько новы и революционны, сколько актуальны и конкретны, ведь ранее обозначенная нами проблема решалась на эвристическом уровне, а в нашем исследовании была предпринята попытка выявить и зафиксировать психологические показатели (внутренние ресурсы), позволяющие понимать и видеть пути реализации инновационного поведения в профессиональной деятельности, и не только профессиональной, а в любой другой, направленной на получение новых знаний и теорий, развитие высоких технологий, деятельности преобразующей и нужной, а следовательно, высокоэффективной и продуктивной.

### Литература

1. *Балымова И. В.* Самодетерминация становления субъекта научно-исследовательской деятельности в вузовском обучении: Дис. ... канд. психол. наук. Казань, 2008.
2. *Брушлинский А. В.* Деятельность субъекта как единство теории и практики // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 6. С. 5–11.
3. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. вузов. 3-е изд., стереотип. М.: Академия, 2007.
4. *Пейсахов Н. М.* Закономерности динамики психических явлений. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1984.
5. Психология творчества: школа Я. А. Пономарева / Под ред. Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.



# ЖИЗНЕННЫЙ МИР СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА

*Ю. И. Зайнулина*

**П**едагогическая профессия является составляющей жизненного мира педагога, это часть его повседневной жизни, наполненная личностным смыслом, которым освещается взаимодействие непосредственных участников педагогического процесса. При этом отношения «Я–Другой» не всегда формализованы, в них доминируют стремление понять, найти смысл во взаимоотношении с Другим, рефлексивность, эмпатия, сопричастность.

Значимые Другие входят в наш жизненный мир со своим жизненным миром, дополняя и обогащая его тем существеннее, чем более они значимы для нас. Значимыми Другими могут оказаться не только реальные люди, но и исторические личности и вымышленные персонажи, как привнесенные извне, так и созданные нашим собственным воображением. Основным механизмом «присвоения» здесь выступает не эмпатийное отношение, а ролевая децентрация, т. е. проекция своего «Я» в воображаемый мир другого человека [1]. Способы отношения к значимым Другим, их пристрастное оценивание, анализ содержания значимых других в сознании личности может помочь проникновению в глубь самого жизненного мира личности. Значимость для человека различных аспектов социального взаимодействия, система значимых (ценностных) отношений человека с миром будет характеризовать субъективный аспект социализации личности.

В нашем исследовании поставлена задача описать субъективные аспекты социализации личности учителей в контексте системы значимых социально-ролевых отношений личности, характеризующих их жизненный мир.

В исследовании участвовало 3 группы учителей, отличающихся местом проживания: 113 сельских учителей Мишкинского района Республики Башкортостан, 83 учителя г. Стерлитамака Республики

Башкортостан, 75 учителей поселка Нижний Сортым Ханты-Мансийского округа.

В состав методического комплекса вошли следующие методики: «Я и Другие» (И. А. Николаева), адаптированный Н. В. Тарабриной вариант личностного опросника CPI. Методы обработки результатов – анализ достоверности различий по t-критерию Стьюдента, корреляционный анализ и кластерный анализ.

Анализ социально-ролевых отношений, в которые включен учитель, проводился методом свободного извлечения из памяти «всех, кто приходит в голову» по методике «Я и другие» И. А. Николаевой. Каждый респондент записал по 50 «других людей, пришедших на память», а затем разместил их на ценностной шкале «высшее – низшее», предварительно обозначив свое место на ней, отражающее «самоценность» и аналогичное самооценке (СО).

Для анализа содержания значимых социально-ролевых отношений были выделены 7 категорий социальных ролей, которые встречались в сознании испытуемых: родственники, друзья, соседи, знакомые, коллеги, ученики, «звезды» (известные политики, спортсмены, исторические личности, литературные и киногерои и пр.). В анализе субъективной представленности социально-ролевых отношений учитывалось 2 показателя:

- 1) Частота появления людей, имеющих определенную социальную роль, в сознании (доступность социальных отношений сознанию).
- 2) Преобладающая эмоциональная оценка отношений, связанных с каждой социальной ролью.

Для описания феноменов ценностного оценивания использовались следующие параметры: степень абсолютности–относительности идеалов и антиидеалов ( $L_{max}$ ,  $L_{min}$ ), отражающая субъективное ощущение степени совершенства идеализируемых «других», их близости абсолютным высшим ценностям и, напротив, степень ужасности антиидеалов. Параметр количество других, ценимых «выше среднего» связан с наличием необходимого баланса «позитивного» и «негативного» в восприятии человеком других (К-во выше сред.). Ценностные соотношения Я и других характеризовались следующими параметрами: самооценка (в нашем контексте самоценность); равноценность Я и других ( $K_{во} = Я$ ); количество других «выше Я» ( $K_{во}$  выше Я).

Вся подгруппа сельских учителей РБ (с. Мишкино) была разбита на пять кластеров, нижнесортымские и стерлитамакские учителя были разбиты на четыре кластера.

Кластерный анализ позволил выделить в итоге шесть подгрупп учителей, характеризующихся различным содержанием социально-ролевых отношений и различным отношением к профессиональной деятельности.

По результатам анализа достоверности различий по t-критерию Стьюдента, между основными тремя группами учителей выявлены различия, касающиеся общей картины социальной ситуации развития. Например, учителя из Нижнего Сортыма демонстрируют большую вовлеченность в профессиональную деятельность, об этом свидетельствуют высокие показатели припоминания и коллег и учеников, мишкинские учителя чаще своих коллег припоминают учеников, и реже – коллег. Учителя из Стерлитамака вспоминают коллег так же часто, как и нижнесортымские педагоги, а вот ученики в их сознании представлены слабее.

Вероятно, причины кроются в социально-экономическом аспекте.

Мишкинские учителя – сельские жители, так же как и учителя из поселка Нижний Сортым, и зачастую для них школьники являются не просто их учениками, но и соседями, детьми бывших одноклассников, друзей и знакомых. Стерлитамак же – город с достаточно большим количеством населения, учителя и их ученики могут проживать в разных районах города, ходить по разным улицам и вне школы не пересекаться, т. е. ученики в данном случае являются именно учениками и не более.

Стерлитамакские учителя по общему составу моложе своих коллег, средний возраст более чем половины не превышает 29 лет, следовательно, основная их часть не так давно приступила к педагогической деятельности, коллеги для них – больше, чем коллеги, это новые и интересные люди, более опытные педагоги, наставники. С другой стороны, в Стерлитамаке много школ, учителя в городе нередко меняют место работы, и снова появляется необходимость вхождения в педагогический коллектив, а значит, в их жизни вновь появляются новые и интересные люди.

Мишкинские же учителя по общему составу старше стерлитамакских коллег, школ на селе мало, сельский учитель, как правило, работает в одной и той же школе всю свою жизнь. С годами интерес к большей части своих постоянных коллег, возможно, утрачивается, отсюда и низкие показатели по представленности коллег в сознании учителей с. Мишкино.

Учителя из Нижнего Сортыма – в основном приезжие из близлежащих бедных сельскохозяйственных регионов, уровень жизни в северном поселке выше по сравнению с прежним местом проживания.

ния, возможно, общая удовлетворенность собственным профессиональным выбором, переездом, заработной платой влияет на более позитивное отношение к профессиональной деятельности.

### **Субъективные аспекты социализации учителей**

По результатам кластерного анализа были выделены три группы учителей.

*Первую подгруппу* составили 16 учителей с. Мишкино РБ в возрасте 41,9 лет и 23 сорокапятилетних учителей Нижнего Сортыма. Жизненный мир представлен в основном родственниками, друзьями и соседями. Самооценка значительно ниже, чем у остальных учителей ( $k=0,56$  и  $k=0,57$  в Мишкино и Нижнем Сортыме соответственно). Отличительным признаком этой группы является то, что в каждой социально-ролевой категории преобладают те, кто «выше меня» (40,7 и 34,39 чел. соответственно). Даже ученики, которые в сознании данной группы представлены многочисленно, очень редко оцениваются «ниже себя». Профессиональный аспект жизненного мира представлен в основном позитивными взаимоотношениями с коллегами, им чаще, чем в других подгруппах, даются положительные характеристики, они почти в 70% случаев оцениваются «выше Я».

Корреляционный анализ показал значимые, хоть и слабые связи параметра  $\Sigma$  «выше Я» с параметрами СРІ: чем больше человек оценено «выше Я», тем ниже способность к самопринятию ( $r=-0,18$ ), доминированию ( $r=-0,14$ ) и общительности ( $r=-0,15$ ). Вообще половина учителей данного кластера получили низкий балл по шкалам СРІ «самопринятие» и «способность к статусу», что характеризует наличие конвенциональных форм поведения, конформизма и спойствия, потребности в постоянном контроле и указаниях наряду с неуверенностью в собственных возможностях и способностях.

Таким образом, созвучность показателей по основным перечисленным параметрам позволила объединить оба кластера из разных регионов в одну подгруппу учителей, характеризующихся лояльным отношением к ученикам, исполнительностью и конформизмом в профессиональной деятельности, а также склонностью переоценивать и даже идеализировать окружающих. Наблюдается высокая озабоченность личными и семейными хлопотами, взаимоотношения с коллегами носят приятельский характер.

Прежде чем приступить к описанию второй подгруппы школьных учителей, позволим себе небольшое отступление. Анализ значимости различий по t-критерию Стьюдента выявил у учителей из с.

Мишкино более низкие значения по параметру «близость личных антиидеалов к абсолютному антиидеалу», количество личных идеалов также ниже, чем у стерлитамакских и нижнесортимских учителей. Подобные показатели характеризуют мишкинских учителей как более склонных к максимализму в оценках окружающих, менее терпимых к другим, более категоричных, по сравнению с двумя другими группами учителей. У них в меньшей степени выражены такие качества, как жизнелюбие, жизнеутверждение, ценностная насыщенность жизни.

Вероятно, это обусловлено определенным уровнем социально-экономического развития. Довольно значительную часть времени учителя отдают хозяйству (многие держат скотину, ухаживают за огородом). Удаленность от больших городов, культурных центров порождает ощущение культурного вакуума, отгороженности от основного течения жизни, а не очень высокие доходы не способствуют частым поездкам в город на выставки, в театры и кино. Вряд ли кто-то из них всерьез планирует поменять место жительства или профессию, это может вызывать отсутствие видения перспективы, чувство безнадежности, осознание невозможности перемен.

Итак, *вторую подгруппу* составили 103 учителя, в нее вошли представители второго и третьего кластеров учителей из с. Мишкино, второй кластер нижнесортимских и третий кластер стерлитамакских учителей. Несмотря на различия по таким важным показателям, как «чувство самоценности», «абсолютизация антиидеалов», количество персонажей, оцениваемых «выше себя», у всех этих учителей наблюдается сходное отношение к профессиональной деятельности, что и послужило причиной объединения их в одну подгруппу. Для всей подгруппы значимыми являются и ученики, и коллеги. Взаимоотношения с коллегами не всегда можно оценить однозначно, в их характеристиках часто присутствуют отрицательные оценки и актуализируются негативные отношения, и все же эти взаимоотношения для данной подгруппы небезразличны (количество припоминаемых коллег варьирует от 3,18 до 9,57). Любопытно, что в половине случаев негативного оценивания коллег отрицательные характеристики присваиваются школьному руководству. Учителя этой подгруппы вспоминают от одного до четырех своих учеников, несмотря на высокую частоту положительных характеристик, в 80% случаев они все же оцениваются «ниже Я». Параметр «количество учеников, оцененных положительно» обнаружил связь со шкалой CPI «способность к статусу» ( $r=0,16$ ), что характеризует данных респондентов как лиц, имеющих влияние, обладающих раз-

носторонними интересами, вовлеченностью во многие сферы жизни и способностью видеть перспективу.

У двух третьих учителей этой подгруппы выявлены высокие показатели параметра абсолютизации антиидеалов, что отражает непримиримость и категоричность в отношении к другим, воплощающим «антиидеалы». Это негативное переживание антиидеального объекта соответствует негативному самоотношению с неудовлетворенностью прошлым опытом, низкой аутосимпатией [3]. Исключение составили представители третьего кластера г. Стерлитамака, их восприятие жизненного мира более позитивно, отношение к окружающим лояльно, видимо, они находятся на пике своего опыта и авторитета.

Таким образом, данная подгруппа объединила учителей, действующих по принципу «авторитетного и строгого учителя».

*Третья подгруппа*, объединившая 2 кластера из 19 сельских башкирских учителей и 20 нижнесортымских учителей, резко отличается своими социально-ролевыми отношениями от остальных. Основу их составляют звезды ( $k=25$  и  $k=23$  соответственно), для сравнения: из родственников они вспомнили 6,5 и 9 чел. соответственно, половина из них – с отрицательной характеристикой, и не каждый вспомнил хотя бы одного друга. Представители обоих кластеров – сельские жители, и соседи для них – не чужие люди, с ними устанавливаются тесные, порой близкие, а порой и сложные взаимоотношения, тем не менее, они вспомнили только по одному соседу.

Как видно из таблицы 1 и таблицы 2, ни ученики, ни коллеги не являются значимыми для данной подгруппы. Эти учителя способны ощущать субъективную близость не более чем с двумя персонажами, что характеризует их как негибких индивидуалистов. Итак, третью подгруппу составляют так называемые «одиночки», живущие по принципу «я вас не трогаю, и вы меня тоже не трогайте».

В *четвертую подгруппу* были объединены 22 сельских учителя РБ в возрасте 38–39 лет и 14 городских пятидесятилетних учителей РБ. Основу жизненного мира составляют теплые, близкие отношения с окружением. О снисходительности к людям, вере в людей свидетельствует максимальная удаленность антиидеалов от нижнего полюса (на 12,3 и 13 условные единицы соответственно). Корреляционный анализ выявил значимые взаимосвязи величины данного параметра с общим чувством благополучия ( $r=0,22$ ), с толерантностью ( $r=0,21$ ), ответственностью ( $r=0,15$ ) личностного опросника CPI, а также со шкалами  $A_1$  «достижение через независимость» и  $I_e$

«интеллектуальная эффективность», отвечающими за самодостаточность, независимость, проницательность, изобретательность и профессиональную эффективность.

Основу социальных отношений составляют родственники, соседи, друзья. Все остальные категории имеют сравнительно невысокую частоту припоминаний. Еще одна важная характеристика отношений данной группы – их позитивная полярность. Негативные оценки других встречаются редко. Любопытная деталь: пятидесятилетние учителя из Стерлитамака резко отличаются по количеству субъективных идеалов (центр тяжести  $k=9,9$ ). Завышенное количество идеалов выполняет своеобразную профилактическую и компенсирующую функцию, поддерживая необходимое «позитивное» отношение к жизни в сложных условиях [3].

Они чаще своих стерлитамакских коллег вспоминают учеников, и реже – коллег. Возможно, они осознают неизбежность скорого ухода из школы, и это заставляет их мысленно обращаться к ученикам, в большей степени ценить свое профессиональное предназначение. А сравнение с более молодыми и полными сил коллегами отбивает охоту вспоминать о них.

Мишкинские же учителя из данной подгруппы либо не считают для себя значимой профессиональную деятельность, либо умеют полностью переключаться с профессиональных проблем на личные и семейные, т. е. «оставляют работу на работе».

Таким образом, данная подгруппа рисует систему отношений «благодушной и снисходительной жены и матери, бабушки и домохозяйки».

*Пятая подгруппа объединила 2027-летних учителей второго кластера г. Стерлитамака и 829-летних педагогов третьего кластера из Нижнего Сортыва.*

Стремление к общению, к позиционированию себя в обществе, в профессиональном коллективе наглядно демонстрирует высокая частота припоминаний коллег ( $k=8,3$  и  $k=4,4$  для стерлитамакских и нижнесортывских учителей соответственно) и друзей ( $k=9$ ,  $k=5$ ). Для данной подгруппы значимыми являются ученики, однако в субъективном оценивании школьников между учителями из Стерлитамака и из Нижнего Сортыва наблюдаются различия: учителя северного поселка чаще оценивают учеников «выше себя» ( $k=1,5$ ). Нижнесортывские педагоги ощущают субъективную близость с каждым четвертым припоминаемым учеником и с одним-двумя коллегами ( $k=1,63$ ).

Характерно, что и в Стерлитамаке и в Нижнем Сортыве половина припоминаемых коллег оценивается «выше себя», это демонстри-

рует позитивный характер взаимоотношений с коллегами в обеих региональных подгруппах.

*Шестая подгруппа* состоит из 27 учителей г. Стерлитамака в возрасте 28 лет, вошедших в первый кластер стерлитамакских учителей.

Основу социальных отношений составляют родственники, друзья и знакомые. Во всех категориях преобладают те, кто оценен «ниже себя», низкое значение параметра  $\Sigma = Я$  свидетельствует об обостренном чувстве индивидуальности. Ученики в сознании представлены слабо ( $k=0,48$ ), из них лишь одной трети даны положительные характеристики, т. е. вся подгруппа общими усилиями вспомнила 13 учеников и четверем-пяти из них дала позитивную оценку.

Ситуация на работе воспринимается как напряженная, из 6,33 коллег 5,33 оцениваются негативно, только половине из них присвоены положительные характеристики.

Субъективные антиидеалы максимально приближены к нижнему полюсу шкалы ( $L_{min}=3$ ), что демонстрирует наличие негативного прошлого опыта, нетерпимость, категоричность.

Скорее всего, эти педагоги недовольны настоящим положением дел, вероятно, они недолго продержатся в школе, так как ни коллектив, ни дети их не устраивают. При этом и личное окружение также воспринимается этими педагогами как негативное, возможно, настоящая жизненная ситуация в целом характеризуется ими как сложная.

Итак, подведем итоги вышесказанному.

В ходе анализа социально-ролевых отношений трех групп учителей были определены пять типов социально-ролевых отношений: 1) авторитетный и строгий учитель; 2) «благодушная и снисходительная жена и мать, бабушка и домохозяйка»; 3) неудовлетворенный профессиональной деятельностью учитель; 4) лояльный, озабоченный выстраиванием отношениями в педагогическом коллективе учитель; 5) увлеченный профессией учитель.

Во всех трех группах, характеризующихся разным местом проживания и разным уровнем социально-экономического развития, встречаются учителя, действующие по типу авторитетного и строгого учителя. В Стерлитамаке данный тип учителя характеризуется более позитивным восприятием действительности, более лояльным отношением к людям, более высоким ощущением ценностной насыщенности, осмысленности жизни.

В Нижнем Суртыме и среди сельских учителей РБ выделена подгруппа так называемых «одинок» – замкнутых, неконтактных, неудовлетворенных профессиональной деятельностью педагогов.



Возможно, это объясняется тем, что большинство таких учителей – приезжие, в села РБ попали по распределению, в поселок Нижний Сортым отправлены за заработками, из-за замкнутого характера не смогли или не захотели установить теплых отношений с односельчанами и коллегами. В Стерлитамаке такой тип учителей также, вероятно, присутствует, однако не был выделен в отдельный кластер.

В Мишкинском районе и в Нижнем Сортыме есть учителя, которые в основном заняты выстраиванием «правильных, комфортных, неконфликтных» взаимоотношений с коллегами и начальством. Ученики не являются значимыми для данного типа педагогов, однако отношение к ним можно охарактеризовать как лояльное. В Стерлитамаке подобные учителя не были выделены в отдельный кластер, хотя, несомненно, также присутствуют, тем не менее, в городе больше школ, и учителя уверены, что всегда смогут уйти работать в другую школу, если ситуация на работе станет слишком напряженной. Поэтому, хотя коллеги и являются значимыми для большинства стерлитамакских учителей, это не мешает им ощущать собственную самооценку на фоне своих коллег.

В Нижнем Сортыме и Стерлитамаке выявлена группа молодых энергичных учителей с позитивным жизненным миром и высокой удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

В Стерлитамаке выявлены молодые учителя с негативным восприятием жизненной ситуации и низкой удовлетворенностью профессиональной деятельностью.

В Стерлитамаке и в с. Мишкино выявлен тип учителя, рисующий систему отношений «благодушной и снисходительной жены и матери, бабушки и домохозяйки». Для этих учителей значимыми являются взаимоотношениями с родственниками, друзьями и соседями. Их жизненный мир наполнен личными проблемами и хлопотами, даже высокая частота представленности учеников в сознании стерлитамакских учителей из данной подгруппы демонстрирует, скорее всего, не столько вовлеченность в профессиональную деятельность, сколько переживание скорого расставания со школой, новое, опытом и близостью ухода из школы навеянное осознание и осмысление ценностной категории «ребенок», «ученик», «учитель».

Выявленные результаты могут стать конкретной основой психологического обеспечения образовательной системы. В этой связи представляется необходимым создать психологическое обеспечение в виде тренинговых программ, направленных на развитие личностного потенциала педагогов, коррекцию самооценки, повышение коммуникабельности, на психологическое благополучие учителей.

## Литература

1. *Горноста́й П. П.* Личность и роль. Ролевой подход в социальной психологии личности. Киев: Интерпресс ЛТД, 2007.
2. *Николаева И. А.* «Я и другие». Процедура исследования субъективных характеристик социализации личности: Учебно-метод. пособие. Курган: Изд-во КургГУ, 2003.
3. *Николаева И. А.* Пространственное измерение ценностной сферы личности. Курган: Изд-во КургГУ, 2007.

# **ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ НАДЕЖНОСТЬ И УСПЕШНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦ ОПАСНЫХ ПРОФЕССИЙ: СУБЪЕКТНЫЙ ПОДХОД**

*Е. О. Лазебная, Ю. В. Бессонова*

**П**роблема ценностно-смысловой регуляции поведения является одной из приоритетных, в том числе в области изучения психологических особенностей, обеспечивающих реализацию субъектом задач его профессиональной деятельности. С позиций современного субъектного, системно-генетического подхода к изучению психической активности человека [1, 8, 31], ценности выполняют двойную функцию и могут рассматриваться и как элементы различных когнитивных структур личности, и как элементы ее мотивационно-потребностной сферы. Ценности, будучи смысловыми образованиями, «связывают» когнитивную и мотивационную сферы и интегрируют их в единую смысловую сферу, придавая личности определенную целостность. В итоге именно ценности задают направление действиям и помыслам людей, служат эталонами для оценки и сравнения желаемого и действительного.

Не подлежит сомнению, что система ценностей и смыслов личности является ключевым звеном, детерминирующему человека как субъекта собственной жизни и успешность и способы решения любой адаптационной задачи при его взаимодействии с миром, в том числе и в области профессиональной деятельности. «Жизнедеятельность профессионала в значительной степени обусловлена духовными составляющими его образа мира... К настоящему моменту накоплено достаточное количество данных, убедительно свидетельствующих о том, что ценности детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям...» [16, с. 185].

В жизни профессионала мотивационные структуры и лежащие в их основе ценности личности отвечают за процессы выбора целей профессиональной деятельности, причем система ценност-

ных ориентаций личности как ее мотивационных целей, является ключевым, однако малоисследованным звеном в этом процессе [6]. При этом именно с особенностями психической, в том числе и ценностно-смысловой, регуляции активности человека-исполнителя в процессе деятельности, связана его функциональная надежность, которая, собственно, и определяет на уровне субъекта надежность любой профессиональной деятельности в целом.

Проблема повышения функциональной надежности человека в различных системах профессиональной деятельности традиционно является одной из ключевых для психологии труда и инженерной психологии [6]. Под функциональной надежностью субъекта профессиональной деятельности при этом понимается особое свойство его функциональных систем обеспечивать динамическую устойчивость исполнителя в выполнении им профессиональной задачи в течение определенного времени и с заданным качеством [там же]. Надежность любой профессиональной деятельности во многом определяется функциональной надежностью ее субъекта, т. е. способностью занятого в ней человека преодолевать развитие неблагоприятных с точки зрения выполнения им своих профессиональных функций, психологических и психофизиологических состояний [6, 7, 30]. Проблема предупреждения их развития, являясь традиционной для психологических исследований профессиональной деятельности, становится особенно социально значимой, когда речь идет о функциональной надежности человека – субъекта опасных профессий [7, 17, 22], так как в современных условиях особенности многих видов профессиональной деятельности определяются опасностью, особой экстремальностью условий и повышенной трудностью профессиональных задач [7]. Эти профессии характеризуются высокой субъективной и объективной ценой функциональных срывов исполнителей и повышенным уровнем персональной и социальной ответственности лиц опасных профессий за результаты их действий. При этом профессиональная деятельность данного вида постоянно осуществляется в условиях, связанных с риском для жизни, физического и психического здоровья человека как ее субъекта. Для таких профессионалов повседневной рабочей реальностью является переживание особых стрессовых ситуаций, связанных со специфическим, травматическим воздействием факторов объективной реальности на психику человека. Эти ситуации в практике международных психологических, медико-биологических и физиологических исследований стресса принято квалифицировать как травматические стрессовые, а порождаемое ими состояние – как психологический травматический стресс [22].

Выполняя свои профессиональные обязанности, субъекты опасных профессий постоянно испытывают разрушительные для психики человека переживания. Это страх за собственную жизнь и здоровье, за жизни и здоровье других людей; ужас, связанный с осознанием своей смертности, реальной конечности собственного биологического существования; чувство беспомощности и неспособности повлиять на ход событий. В посттравматическом же периоде их существования у части профессионалов, переживших травматический психологический стресс, развивается специфический комплекс когнитивных нарушений, патологически неравновесных психических и психофизиологических состояний, вызывающих системные проблемы социального функционирования.

Вместе с тем с позиций субъектного подхода понятие надежности профессиональной деятельности, в том числе и функциональной надежности ее исполнителя как одной из важнейших ее составляющих [6], должно быть обязательно соотнесено в анализе с таким понятием, как ее успешность. Понятие успешности профессиональной деятельности отражает ее результативный аспект, соответствие полученного продукта труда стандартам и оценочным нормативам. Вместе с тем оценка надежности деятельности должна оцениваться по показателям не просто ее ситуативной успешности при решении конкретных рабочих задач, но и учитывать параметры, отражающие потенциальную возможность субъекта деятельности получать заданные ее стандартами высокие результаты в течение всего периода его профессиональной активности, разворачивающейся на определенном этапе его жизненного пути. Как особо отмечалось В. А. Бодровым и В. Я. Орловым, «в проблеме надежности человека-оператора важным является изучение процессов обеспечения его устойчивого функционирования на разных уровнях регуляции жизни и деятельности в различных условиях среды и трудового процесса» [6, с. 34. – Курсив наш]. Не вызывает сомнений, что данное положение справедливо и для любого другого вида опасной и сложной профессиональной деятельности.

Успешность же реализации конкретных профессиональных задач исполнителем в системе трудовой деятельности достигается за счет мотивационно обусловленной относительно краткосрочной мобилизации его системного ресурсного потенциала, расходуемого на поддержание высокого уровня работоспособности и результативности. При этом в сложных и опасных видах профессиональной деятельности, требования которой часто превышают возможности исполнителя, стремление к достижению высокого уровня профессиональной успешности может привести к перенапряжению

ресурсных систем организма и психики [4]. Следствием именно этого процесса и будет развитие у исполнителя неблагоприятных функциональных состояний, снижение его функциональной надежности и, соответственно, снижение надежности профессиональной деятельности в целом.

При этом высокая работоспособность и, соответственно, обеспечиваемая ею успешность реализации профессиональных задач, могут поддерживаться исполнителем в течение достаточно продолжительного времени, «маскируя» глубинный уровень системных изменений состояния человека. В этом случае можно с уверенностью предполагать, что будет нарушена оптимальность и качество функционирования субъекта в других сферах его жизнедеятельности, что, в свою очередь, по законам обратной связи, неизбежно будет негативно влиять и на возможность реализации им своей профессиональной активности.

Целью данного исследования стало изучение психологических (ценностно-смысловых) детерминант посттравматической функциональной надежности лиц опасных профессий (спасателей МЧС) в связи с их профессиональной успешностью. В ходе исследования были поставлены и реализованы следующие задачи:

- оценить с привлечением экспертов успешность профессиональной деятельности спасателей из обследованной выборки;
- проанализировать характер связи между успешностью профессиональной деятельности обследованных спасателей, уровнем выраженности у них посттравматических стрессовых нарушений и особенностями их ценностно-мотивационных структур.

Проведенный ранее профессиографический анализ позволил выявить основные факторы рабочей среды и особенности профессионала, способных оказывать детерминирующее влияние как на успешность реализации профессиональных задач, так и на функциональную надежность исполнителей. Кроме того, в профессиональной деятельности спасателей, в рамках структуры профессиональных целей, упорядоченных по степени значимости, феномены надежности и успешности деятельности фактически разводятся правовыми нормами и стандартами. В частности, Ю. В. Бессоновой отмечается существование количественных (оценка успешности) и качественных (оценка функциональной надежности) нормативных критериев результативности выполнения поисково-спасательных работ в инструкциях, регламентирующих деятельность спасателей [3, 34].

Было установлено, что деятельность спасателей протекает в экстремальных условиях, характеризующихся переживанием ими не-

определенности, недостатком времени, высокой ответственностью за принимаемые решения, опасностью для жизни, периодами пассивности, быстро переходящими в фазы активной деятельности и др. Деятельность спасателей имеет свой специфический предмет и цели, она направлена на различные объекты, что определяет широкую вариативность профессиональных задач, а также разнообразие и многоуровневость требований к профессионально важным качествам спасателей. В содержании инструкций, регламентирующих деятельность спасателей и служащих основанием для оценки ее успешности, в ходе анализа были выделены количественные и качественные нормативные критерии оценки результативности выполнения поисково-спасательных работ. Важной особенностью профессиональной деятельности спасателей является совместный характер их деятельности. Для достижения максимально положительного результата деятельности в этом случае необходима четкая и слаженная работа всей команды, организованная в соответствии с принципами взаимозаменяемости сотрудников. Возможность организации такого взаимодействия на достижение общих профессиональных целей во многом обеспечивается при этом согласованностью систем ценностей, присущих каждому из участников совместной деятельности, определяющих их единство в понимании целей деятельности и возможность взаимодействовать друг с другом.

### **Посттравматические стрессовые нарушения функционирования и ценностно-мотивационные особенности спасателей с разной профессиональной успешностью**

Изучение ценностно-мотивационных структур личности в их связи с выраженностью признаков посттравматических стрессовых нарушений у спасателей МЧС проводилось на I этапе исследования. Результаты были отражены в ряде научных публикаций авторов проекта и неоднократно докладывались на научных конференциях [24, 28].

В исследовании участвовали профессиональные спасатели МЧС РФ, мужчины, 99 человек.

Методы исследования: 1. Методика Ш. Шварца (S. Schwartz) для изучения ценностей личности [2004]. 2. Шкала САПСАН для скрининговой оценки посттравматических стрессовых нарушений у лиц опасных профессий [25, 29]. Методика была разработана для оперативной оценки посттравматического адаптационного статуса военнослужащих – участников боевых действий в ходе реализации совместной с Социологическим центром МО РФ научно-исследова-

тельской программы и при финансовой поддержке РГНФ<sup>1</sup>. В данном исследовании использовался ее модифицированный с учетом специфики структуры травматического опыта спасателей вариант 3. Шкала для оценки выраженности психопатологической симптоматики SCL-90-R: Symptom Check List – 90 Revised Л. Дерогатиса [36].

В ходе анализа полученных данных были установлены значимые различия по уровню выраженности у спасателей признаков системных посттравматических стрессовых нарушений профессиональной этиологии, неблагоприятных с точки зрения оценки и прогноза функциональной надежности их профессиональной деятельности в посттравматическом периоде. При этом впервые в эмпирическом исследовании была подтверждена детерминирующая роль ценностно-мотивационных структур субъектно-личностного уровня психологической регуляции поведения в успешности преодоления лицами опасных профессий последствий психической травматизации.

Спасатели без выраженных посттравматических проблем, т. е. с более благоприятным прогнозом по функциональной надежности, отличались большей гармоничностью и сбалансированностью компонентов обоих уровней функционирования системы ценностно-смысловой регуляции поведения: когнитивного уровня идеальных представлений о ценностях и уровня их мотивационного влияния на поведение субъекта в различных ситуациях существования. Полученные данные позволяют также утверждать, что отсутствие доминирования в системе идеальных представлений субъекта о ценностях структур, отражающих выраженную индивидуалистическую направленность личности, способствует успешности преодоления посттравматических психологических проблем у лиц опасных профессий, что позволяет прогнозировать высокую функциональную надежность их профессиональной деятельности.

На II этапе основной задачей исследования стало изучение вопроса, как связаны между собой успешность профессиональной деятельности спасателей и их посттравматическая функциональная надежность. Профессиографический анализ деятельности спасателей позволил предположить основными психологическими детерминантами обеих переменных ценности и мотивационные цели личности.

Основной *гипотезой исследования* была гипотеза об отсутствии прямой связи между оцениваемой по внешним критериям успешностью деятельности профессионалов и их функциональной надежностью. Функциональная надежность при этом рассматривалась как качество, производное от состояния исполнителя, от его психологических и физиологических особенностей. Основанием

---

1 Грант №08-06-18002е.



для выдвижения этой гипотезы послужили ранее полученные нами в исследовании уровня выраженности посттравматических стрессовых нарушений у военнослужащих данные о нечувствительности процедуры экспертной оценки к субъектно обусловленным признакам снижения функциональной надежности лиц опасных профессий [22, 25].

Процедура экспертной оценки проводилась после психодиагностического обследования на I этапе, успешность профессиональной деятельности спасателей – участников исследования (99 чел.) экспертами оценивалась обобщенно. В качестве экспертов выступали командиры подразделений (2 чел.), хорошо знакомые с особенностями реализации обследуемыми профессиональных задач. Критериями оценки выступали: результативность деятельности спасателей и соответствие их профессионального статуса стандартам профессии, требованиям должностных инструкций. Процедура оценки соответствовала параметрам диагностического интервью, проводившегося специалистом-психологом. Оценки выставлялись по трехбалльной шкале.

В результате для каждого участника исследования была получена интегральная количественная оценка, отражающая мнение командира об успешности выполнения подчиненными своих профессиональных обязанностей: 1 – низкий уровень успешности, 2 – удовлетворительный и 3 – высокий. Как низкий (оценка 1) уровень успешности был оценен только у 4 чел., у 64 спасателей экспертами отмечалась удовлетворительная успешность профессиональной деятельности (оценка 2) и у 31 – высокая.

При обработке данных использовался пакет статистических программ «Статистика». Достоверность различий оценивалась по непараметрическому критерию Манна–Уитни. Конфирмативный факторный анализ проводился по методу главных компонент с вращением Varimax (при 95% уровне значимости).

## **Результаты сравнительного анализа**

В целях сравнительного анализа обследованные спасатели были разделены на группы «успешных» и «неуспешных» по медиане экспертного показателя успешности профессиональной деятельности ( $med=2$ ), результаты представлены в таблице 1.

По основным демографическим характеристикам группы спасателей с разной успешностью профессиональной деятельности, оцененной экспертами, не различались. *Не различались они и по выраженности посттравматических нарушений, определенной по ин-*

**Таблица 1**

Демографический статус и уровень посттравматического неблагополучия у «успешных» и «неуспешных» спасателей

	«Неуспешные» 68 чел.		«Успешные» 31 чел.	
	М	SD	М	SD
Возраст	34,91	7,46	36,23	6,55
Стаж службы	8,91	3,85	10,03	2,59
Семейное положение	0,71	0,61	0,74	0,51
<i>Индекс ПС САПСАН</i>	87,43	15,22	92,06	19,73

дексу ПС методики САПСАН. Т. е. в оценках экспертов не учитывались выраженные различия по уровню посттравматических стрессовых нарушений, ранее установленные по данной выборке. 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, т. е. целей «обеспечения безопасности» [3, 34, 38], не учитывается экспертами при формировании суждения о профессиональной успешности того или иного спасателя.

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.

Этот вывод подтверждается и результатами, полученными по методике SCL-90-R, позволяющей оценить уровень общего психопатологического неблагополучия личности, субъективно переживаемого как обеспокоенность своим состоянием.

Сравнительный анализ показал, что обеспокоенность собственным состоянием как по клиническим шкалам методики, так и по интегральному Индексу общей тяжести состояния (GSI), гораздо более выражена у спасателей из группы «успешных». Это свидетельствует именно о высокой цене деятельности, о перерасходе системного ресурса и о напряженном состоянии систем уровня психической регуляции активности. Особенно значимыми являлись при этом различия по таким шкалам, как соматизация, тревожность и психотизм, а также на уровне статистически значимой тенденции, по шкале «межличностная сенситивность», что особенно важно для спасателей.

Что касается ценностей, как идеально представленных в сознании спасателей, так и реализуемых ими в поведении, то значимые различия между группами успешных и неуспешных по оценкам экспертов спасателей по показателям методики Шварца также практически отсутствуют.

Можно отметить только различия между группами по ценностям власти как мотивационным целям, реализуемым в поведении. У «неуспешных» поведение в разных социальных ситуациях, основанное на стремлении к власти, реализуется *чаще*, чем у «успешных». Вместе с тем результаты исследования ценностно-смысловой сферы спасателей позволяют говорить о прямой связи особенностей ценностной регуляции поведения и интенсивности проявления у спасателей признаков системных посттравматических нарушений, снижающих их функциональную надежность.

## **Результаты факторного анализа**

В таблице 4 представлен фрагмент факторной матрицы результатов исследования. Обобщенный массив данных включал свыше 800 показателей (99 спасателей, 85 переменных). В результате факторизации по методу главных компонент с вращением Varimax было выделено 9 значимых факторов, описывающих 89,5% общей дисперсии.

Переменные, раскрывающие связь успешности профессиональной деятельности, уровня выраженности посттравматических нарушений, общей обеспокоенности своим состоянием и систем ценностей-идеалов (И) и ценностей, реализуемых в поведении (П), сформировали первые четыре фактора обобщенной матрицы, описывающих в общей сложности 62,8% общей дисперсии.

Анализируя полученные результаты, необходимо сразу же отметить, что показатели экспертной оценки успешности профессиональной деятельности не вошли в состав ни одного из значимых

факторов матрицы результатов данного исследования. Корреляционный анализ по Спирмену также продемонстрировал отсутствие значимых корреляционных связей между успешностью деятельности, параметрами состояния и ценностными структурами личности.

В целом полученная факторная структура позволяет говорить о ведущей роли в регуляции поведения человека в процессе решения им профессиональных задач сложной и опасной деятельности параметров оценки оптимальности состояния, отражающих уровень функциональной надежности исполнителя. Аналогичная зависимость была установлена нами и в лонгитюдных исследованиях особенностей посттравматической стрессовой адаптации ветеранов боевых действий, выполненных нами ранее при поддержке РГНФ<sup>1</sup>. Особенности его организации и методического обеспечения на разных этапах были подробно описаны в серии предшествующих публикаций [17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 10].

Структуру биполярного первого фактора («Обеспокоенность состоянием», 21,2% о. д.) в основном составили, с высокими положительными факторными весами, показатели клинических шкал и индекса GSI методики SCL, характеризующие уровень тревожности и обеспокоенности собственным состоянием у обследованных. Также с положительным весом в этот фактор вошел и показатель ПС САПСАН, отражающий выраженность посттравматических стрессовых нарушений у спасателей. Отрицательный полюс данного фактора при этом определили показатели реализуемости в поведении такой мотивационной цели, как «Власть». Как уже говорилось ранее, сравнительный анализ также продемонстрировал выраженность активности по данной мотивационной цели у спасателей с менее высокой успешностью деятельности, но и с более высокими показателями благополучия в оценке собственного состояния (см. таблицы 2 и 3).

Переменные, вошедшие в состав второго и третьего факторов, характеризуют ценностно-мотивационные детерминанты психической регуляции активности спасателей в процессе профессиональной деятельности. При этом анализ структуры второго фактора позволяет говорить о том, что особую значимость реализуемые в поведении ценности приобретают, когда речь идет об обеспечении оптимальности состояния и, следовательно, высокой функциональной надежности лиц опасных профессий.

Во втором факторе, определенном как «Общественная направленность поведения» и также биполярном, с положительными весами объединены такие реализуемые в поведении ценности,

<sup>1</sup> Гранты №№00-06-00218а, 04-06-00144а и 07-06-18015е.

как универсализм, самостоятельность, безопасность и доброта. Ядро фактора при этом составляют ценности универсализма. По Шварцу, все эти мотивационные цели, особенно определяемые ценностями универсализма – выраженной общественной направленности. Они обеспечивают такую активность субъекта, которая способна удовлетворить как его собственные потребности, так и потребности социальной структуры, к которой он принадлежит, включая организацию действий в интересах общества и природы в целом. Как было показано нами ранее, именно такая структура мотивационных целей, реализуемых в поведении, оказалась наиболее выраженной у спасателей, успешно преодолевающих последствия переживания травматического психологического стресса, т. е. с прогнозируемой высокой функциональной надежностью [28].

Структура второго фактора подтверждает этот вывод, поскольку его отрицательным полюсом являются именно переменные, отражающие, по методиками САПСАН и SCL-90-R, низкий уровень стабильности состояния спасателей, обеспечивающей их функциональную надежность. При этом оба этих показателя: и обсессивность (склонность к навязчивостям) по SCL-90-R, и индекс ПС САПСАН – тесно связаны между собой. Оба они могут быть интерпретированы как характеристики выраженности именно посттравматических дезадаптационных проблем, снижающих функциональную надежность лиц опасных профессий. Основным признаком наличия этих проблем, характерным для серьезных нарушений посттравматической стрессовой адаптации при ПТСР (посттравматическом стрессовом расстройстве), является именно факт навязчивых вторжений в сознание человека тяжелых воспоминаний о пережитом опыте. Иными словами, факторный анализ подтвердил установленный на I этапе исследования факт наличия детерминирующего влияния посттравматических стрессовых нарушений на функциональную надежность субъектов опасных видов профессиональной деятельности.

Базисом реализации субъектом ценностей как мотивационных целей, организующих его поведение, служит система ценностей-идеалов, представленных в его сознании как один из компонентов структуры его психологического (ментального) пространства [8, 9, 14, 15] и принимающих участие в регуляции любых форм жизненной активности человека на уровне формирования его осознанных представлений о ее целях и смысле. Структура третьего фактора результатов проведенного исследования служит подтверждением этого положения. В этом монополярном факторе с положительными весами оказались объединены переменные, характеризующие

именно структуру идеальных представлений о ценностях у спасателей, т. е. один из компонентов их самосознания, Я-концепции. Особенно важно отметить, что ядро этого фактора составили представления о безусловной важности для спасателей ценностей безопасности и доброты.

Выше уже отмечалось, что именно эти ценности, реализуемые в поведении в сочетании с универсальными мотивационными целями, обеспечивают успешность преодоления спасателями негативных последствий переживания травматического психологического стресса профессиональной этиологии. При этом, как было показано ранее [28], только такое гармоничное сочетание в структуре личности идеальных представлений о ценностях и их реализуемости в поведении обеспечивает наиболее эффективное выполнение спасателями своих профессиональных обязанностей, позволяя при этом стабильно поддерживать свое состояние на оптимальном уровне.

Столь же гармоничным в структуре третьего фактора является и сочетание таких ценностей-идеалов и мотивационных целей, как традиции и конформность. Обе категории каждой из этих ценностей оказались объединены в структуре этого фактора. Вместе с тем каждая из них, по Шварцу, в основе своего формирования имеет задачу удовлетворения общественных потребностей субъекта, обеспечивающих не только его личные нужды, но и потребности в поддержании стабильности существования социальных структур разного уровня [2].

Что касается ценностей индивидуалистической направленности, в основе которых – стремление к удовлетворению в первую очередь своих собственных, индивидуальных, биологических и социальных потребностей, часто вопреки интересам общества, то в фактор мотивационной регуляции профессионального поведения (фактор 2) они вообще не вошли. Этот факт может быть интерпретирован как подтверждение нежелательности таких мотивационных оснований для организации надежной и эффективной профессиональной деятельности спасателей. Он подтверждает и достоверность выводов, сделанных на основании профессиографического анализа данного вида деятельности лиц опасных профессий, а именно положение о совместном, коллективном характере труда спасателей как обязательном условии успешной реализации ими своих профессиональных задач.

В структуре же третьего фактора («Ценности как идеалы») из этой категории ценностных детерминант поведения оказались представлены ценности достижения, стимуляции и власти. Ценности достижения лежат в основе реализации стремления человека

к успеху и общественному признанию за счет его личных возможностей, его собственных знаний и умений. Они реализуются на уровне его активности в конкретных социальных ситуациях – в профессии, в семье и пр. Ценности же власти также определяют мотивационную направленность субъекта на личный успех, но в более широких социальных масштабах, масштабах государства и общества в целом. Причем реализация властных устремлений в поведении связана с присутствием в структуре личности субъекта таких качеств, как склонность к доминированию, манипуляции и подчинению своим интересам других людей. Нежелательность присутствия этих ценностей в структуре Я-концепции спасателей при этом подтверждается и результатами сравнительного анализа, и их позицией среди компонентов первого фактора матрицы переменных данного исследования, проанализированной выше. Идеальные же представления о власти как ценности в иерархии компонентов третьего фактора занимают одно из последних мест, уступая по значимости и ценностям общественной направленности, и привлекательности для профессионалов ценностей достижения. Этот вывод подтверждают и результаты других исследований. Так, например, было показано, что успешность профессиональной деятельности спасателей связана, прежде всего, с развитием профессиональной мотивационной направленности на личную безопасность и на повышение уровня собственного профессионализма [3, 28].

Наконец, в третьем факторе на одной из центральных позиций оказались ценности стимуляции как идеальные представления, а реализуемость этих ценностей в поведении вообще сформировала самостоятельный четвертый фактор без связи с какими-либо другими переменными. Смысл такого конструкта в общей структуре ценностей спасателей раскрывается, если учесть, что такая система ценностей определяет стремление человека к поиску новизны и необычных впечатлений от жизни, часто связанных с риском и опасностью. Без такого компонента в структуре личности спасатели вряд ли были бы способны эффективно и надежно действовать в сложных, опасных и динамичных условиях своей профессиональной деятельности.

В целом, результаты проведенного в парадигме субъектного подхода исследования ценностно-смысловых детерминант функциональной надежности субъекта в опасных видах профессиональной деятельности, позволяет сформулировать следующие теоретические положения и выводы.

1. Особую социальную значимость проблема обеспечения функциональной надежности имеет для лиц опасных профессий.

Одним из основных факторов снижения функциональной надежности субъектов опасных видов деятельности является травматический психологический стресс профессиональной этиологии, а также связанные с переживанием его последствий системные нарушения посттравматического адаптационного процесса.

Надежность любой профессиональной деятельности во многом определяется функциональной надежностью ее субъекта, т. е. способностью занятого в ней человека преодолевать развитие неблагоприятных, с точки зрения выполнения им своих профессиональных функций, состояний.

Установлено наличие значимых различий по уровню выраженности у спасателей признаков системных посттравматических стрессовых нарушений профессиональной этиологии, неблагоприятных с точки зрения оценки и прогноза их функциональной надежности в посттравматическом периоде. Методом факторного анализа подтвержден факт наличия связи между посттравматическими стрессовыми нарушениями и функциональной надежностью спасателей как субъектов опасных видов профессиональной деятельности.

2. В исследовании результатами сравнительного и факторного анализа была подтверждена связь ценностно-мотивационных структур субъектно-личностного уровня психологической регуляции поведения и успешности преодоления лицами опасных профессий последствий психической травматизации. В системной иерархии психологических механизмов, обеспечивающих высокий уровень посттравматической функциональной надежности спасателей как лиц опасных профессий, ценностно-смысловые детерминанты регуляции профессиональной активности играют ведущую роль, что доказывают и результаты данного исследования.
3. Продемонстрирована особая значимость реализуемых в поведении ценностей в преодолении последствий психической травматизации и поддержании оптимальности состояния лиц опасных профессий и, следовательно, их высокой функциональной надежности.

Показано, что наиболее важную, системообразующую роль в общей системе ценностно-мотивационного обеспечения функциональной надежности спасателей играют ценности безопасности и доброты, согласованно функционирующие и на уровне идеальных представлений, и на уровне формирования мотивационных целей активности. Именно эти ценности, реализуемые



в профессиональном поведении в сочетании с универсальными мотивационными целями, обеспечивают успешность преодоления спасателями негативных последствий переживания травматического психологического стресса.

Показано, что ценностно-мотивационные структуры, определяющие индивидуалистическую позицию субъекта опасной профессиональной деятельности, не принимают заметного участия в регуляции посттравматических стрессовых состояний у спасателей. Некоторые из них (ценности власти) при этом оказались связаны с негативной динамикой посттравматического адаптационного процесса и снижением функциональной надежности в данном виде деятельности. Вместе с тем ценности безопасности, достижения и ценности стимуляции, отражающие стремление к новым впечатлениям, являются важными и активными компонентами психологической системы ценностно-смысловой регуляции профессионального поведения спасателей.

Подтверждено, что отсутствие доминирования в системе идеальных представлений субъекта о ценностях структур, отражающих выраженную индивидуалистическую направленность личности, способствует успешности преодоления посттравматических проблем у лиц опасных профессий и оптимизации их состояния, что позволяет прогнозировать их более высокую функциональную надежность.

4. Доказано, что гармоничность и сбалансированность компонентов обеих уровней функционирования системы ценностно-смысловой регуляции поведения: когнитивного уровня идеальных представлений о ценностях и уровня их мотивационного влияния на поведение субъекта – обеспечивает успешное преодоление спасателями нарушений посттравматического адаптационного процесса и нормализацию их состояния.
5. В исследовании подтверждена выдвинутая гипотеза об отсутствии прямой связи между экспертной оценкой успешности деятельности лиц опасных профессий по внешним критериям ее результативности и соответствия стандартам и нормативам и их состоянием, являющимся характеристикой функциональной надежности исполнителей.

Показано, что у более «успешных» по оценкам экспертов спасателей отмечается более высокий уровень обеспокоенности собственным состоянием, что свидетельствует о высокой цене профессиональных достижений, напряженном состоянии систем психической регуляции активности и о сниженном уровне функциональной надежности.

Спасатели, оцененные экспертами как менее «успешные», значительно меньше обеспокоены своим состоянием, но при этом в структуре мотивационных целей их профессиональной деятельности доминируют ценности власти, что позволяет сомневаться в их активном, т. е. с полной отдачей, участии в решении специфических для деятельности этого типа профессиональных задач.

6. С участием спасателей доказано, что в процессе решения профессиональных задач сложной и опасной деятельности ведущую роль играют результаты субъективной оценки особенностей его собственного состояния, отражающие потенциальные возможности исполнителя по поддержанию его функциональной надежности. Этот научный факт подтвердил выводы, сделанные ранее по результатам проведенного нами цикла исследований особенностей посттравматической стрессовой адаптации ветеранов боевых действий.

#### Литература

1. *Барабанщиков В. А.* Принцип системности и современная психология // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 268–285.
2. *Белинская Е. П., Тихомандрицкая О. А.* Социальная психология личности: Учеб. пособие для вузов. М.: Аспект-Пресс, 2001.
3. *Бессонова Ю. В.* Формирование профессиональной мотивации спасателей: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
4. *Бодров В. А.* Профессиональное утомление: фундаментальные и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
5. *Бодров В. А.* Психология профессиональной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
6. *Бодров В. А., Орлов В. Я.* Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.
7. *Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
8. *Журавлев А. Л.* Особенности междисциплинарных исследований в современной психологии // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А. Л. Журав-

- лев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 15–32.
9. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Психологическое пространство и среда: соотношение феноменов и понятий // Экопсихологические исследования. Сборник материалов 5-й Российской конференции по экологической психологии (Москва, 26–27 ноября 2008 г.) / Под ред. В. И. Панова. М.: Психологический институт РАО, 2009. С. 9–27.
  10. Зеленова М. Е., Лазебная Е. О. Неосознаваемые психологические защиты как детерминанты успешности послевоенной адаптации участников боевых действий // Личность и бытие: субъектный подход / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. В. Знаков, З. И. Рябикина. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 461–464.
  11. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. М.: Пэр Сэ, 2006.
  12. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
  13. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2004.
  14. Клочко В. Е. Коммуникативная среда как фактор становления ментального пространства человека // Менталитет и коммуникативная среда в транзитивном обществе / Под ред. В. И. Кабрина, О. И. Муравьевой. Томск: Томский гос. университет, 2004. С. 30–44.
  15. Клочко В. Е. Ментальное пространство личности как предмет профессионально-психологического осмысления // Личность в парадигмах и метафорах: ментальность–коммуникация–толерантность / Под ред. В. И. Кабрина. Томск: Томский гос. университет, 2002. С. 30–44.
  16. Краснорядцева О. М., Ваулина Т. А. Ценностная обусловленность типологических особенностей профессионального мышления психологов // Ценностные основания психологической науки и психология ценностей / Отв. ред. В. В. Знаков, Г. В. Залевский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 185–214.
  17. Лазебная Е. О. Новые методы психологической диагностики посттравматических стрессовых состояний у лиц опасных профессий // Актуальные проблемы медико-психологической реабилитации лиц опасных профессий. Всероссийская научно-практическая конференция 22–23. 11. 2007. М.: ЗАО «Дор-транспечать», 2007. С. 331–333.

18. Лазебная Е. О. Преодоление психологических последствий военного травматического стресса участниками войны в Афганистане // Вестник РГНФ, 1999. №4. С. 185–191.
19. Лазебная Е. О. Субъектные факторы успешности посттравматической стрессовой адаптации участников боевых действий // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельностный подход / Под ред. В. А. Бодрова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. С. 234–245.
20. Лазебная Е. О. Субъективная оценка успешности процесса посттравматической стрессовой адаптации. Психология психических состояний. Вып. 6 / Под ред. А. О. Прохорова. Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 2006а. С. 337–351.
21. Лазебная Е. О. Психологические детерминанты успешности посттравматического реабилитационного процесса у лиц опасных профессий // Медико-психологическая реабилитация лиц опасных профессий (материалы шестой Всероссийской научно-практической конференции. М.: Граница, 2006б. С. 133–135.
22. Лазебная Е. О. Преодоление психологических последствий воздействия экстремального (травматического) стресса: посттравматическая стрессовая адаптация // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 561–575.
23. Лазебная Е. О. Субъективная оценка успешности преодоления посттравматических стрессовых нарушений военной этиологии // Материалы итоговой научной сессии Института психологии РАН / Под. ред. А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 102–119.
24. Лазебная Е. О. Психологические механизмы преодоления посттравматических стрессовых нарушений лицами опасных профессий // Психология совладающего поведения: материалы II Международной научно-практической конференции. Кострома, 23–25 сентября 2010 г. В 2 т. Т. 2 / Отв. ред.: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. Кострома: Изд-во Костромского ун-та, 2010. С. 123–125.
25. Лазебная Е. О., Зеленова М. Е. Психометрическая оценка выраженности посттравматических стрессовых нарушений профессиональной этиологии у участников боевых действий // «Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности» / Под ред. В. А. Бодрова и А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 287–311.

26. Лазебная Е. О., Зеленова М. Е. Субъектные и ситуационные детерминанты успешности процесса посттравматической стрессовой адаптации военнослужащих // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 576–589.
27. Лазебная Е. О., Зеленова М. Е. Военный травматический стресс: особенности посттравматической адаптации участников боевых действий // Психологический журнал. 1999. Т. 20. № 5. С. 62–74.
28. Лазебная Е. О., Бессонова Ю. В., Зеленова М. Е. Ценности личности и успешность посттравматической стрессовой адаптации спасателей МЧС // Развитие профессиональной субъектности представителей социономических и социотехнических профессий в современных условиях: материалы Международной научно-практической конференции. Курск, 9–10 ноября 2010 г. Курск: Изд-во Курского ун-та, 2010. С. 124–128.
29. Лазебная Е. О., Зеленова М. Е., Захаров А. В. Шкала САПСАН для скрининговой оценки посттравматических стрессовых нарушений у лиц опасных профессий // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности. Вып. 2 / Под ред. В. А. Бодрова и А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 338–364.
30. Леонова А. Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. № 2. С. 76–85.
31. Петренко В. Ф. Конструктивистская парадигма в психологической науке // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 119–135.
32. Примерная программа специальной первоначальной подготовки пожарных и спасателей МЧС России. СПб., 2004.
33. Программа первоначальной подготовки спасателей МЧС России. М., 1999.
34. Справочник спасателя. Общие сведения о чрезвычайных ситуациях. Права, обязанности и требования к спасателям. Кн. 1–6. М.: ВНИИ ГОЧС, 1994.
35. Смирнов Б. А., Долгополова Е. В. Психология деятельности в экстремальных ситуациях. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2007.
36. Тарабрина Н. В., Лазебная Е. О. Синдром посттравматических стрессовых нарушений: современное состояние и проблемы // Психологический журнал. 1992. Т.13. № 2. С. 14–29.

37. *Тарабрина Н. В., Азарков В. А., Быховец Ю. В., Калмыкова Е. С., Макарчук А. В., Падун М. А., Удачина Е. Г., Химчян З. Г., Шаталова Н. Е., Щепина А. И.* Практическое руководство по психологии посттравматического стресса. Ч. 1. Теория и методы. М.: Когито-Центр, 2007.
38. *Хабарова А. О.* Кризисы межличностных взаимоотношений в профессиональной деятельности спасателей: Дипломная работа. М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, 2008.
39. *Шойгу С. К., Кудинов С. Н., Неживой А. Ф., Ножевой С. А.* Учебник спасателя / Под общ. ред. Ю. Л. Воробьева. М.: Изд-во МЧС России, 1997.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ОБРАЗА МИРА: ВЛИЯНИЕ ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ВОСПРИЯТИЕ РЕАЛЬНОСТИ\*

*В. П. Серкин*

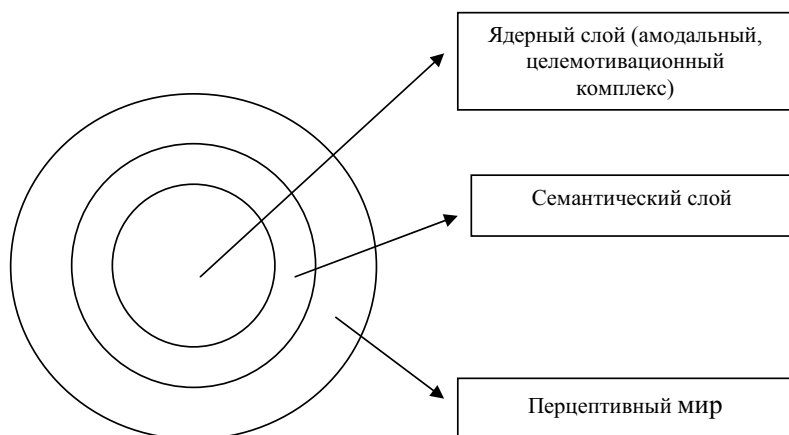
Прошло уже более 30 лет с тех пор, как была опубликована статья А. Н. Леонтьева «Психология образа» [11], в которой автор ввел понятие «образ мира». Это понятие имеет очень большой описательный потенциал для всех направлений психологии [2, 10, 14, 20, 21 и др.]. Для описания феноменологии образа мира А. Н. Леонтьев предложил двухслойную модель образа мира, представляемую двумя концентрическими окружностями: ядерный и периферический слои. Однако более удобной для экспериментального исследования образа мира профессионала оказалась трехслойная модель (см. рисунок 1) образа мира [3], на основе которой был выполнен уже большой ряд работ по описанию образа мира профессионала [4, 5, 8, 16, 19, 23 и др.].

Перцептивный мир является наиболее подвижным и изменчивым слоем образа мира. Образы актуального восприятия являются составляющими перцептивного мира. Перцептивный мир модален, но он является одновременно и представлением (отношение, предвидение и достраивание образа предмета на основе прогностической функции образа мира в целом), регулируемым более глубокими слоями [16, 21]. Перцептивный мир осознается как множество упорядоченных в пространстве и времени движущихся объектов (в том числе и свое тело) и отношение к ним. Возможно, что собственное тело задает одну из ведущих систем пространственно-временных координат.

Семантический слой является переходным между поверхностными и ядерными структурами. Семантический мир не амодален, но, в отличие от перцептивного мира, целостен. На уровне семантического слоя Е. Ю. Артемьева [1, 2] выделяет собственно *смыслы*

---

1 Работа выполнена при поддержке РГНФ, грант № 12-06-00463а: Невроз отложенной жизни: специфика образа мира и образа жизни.



**Рис. 1.** Трехслойная модель образа мира

как отношения субъекта к объектам перцептивного мира. Эта целостность определяется уже осмысленностью, означенностью семантического мира.

Глубинный слой (ядерный) амодален. Его структуры образуются в процессе «переработки» семантического слоя, однако для рассуждения о «языке» этого слоя образа мира и о его структуре данных пока недостаточно. Составляющими ядерного слоя являются *личностные смыслы*. В трехслойной модели ядерный слой характеризуется авторами как целемотивационный комплекс, в который включается не только мотивация, но наиболее обобщенные принципы, критерии отношения, ценности.

Развивая трехслойную модель образа мира [3], можно предположить, что перцептивный мир имеет области перцепции и апперцепции (зоны ясного сознания по Г. Лейбницу), аналогичные вундтовским зонам. Термин «области апперцепции», а не «зоны апперцепции» выбран нами не случайно. В этом термине подчеркивается и преэминентность идей Лейбница и Вундта, и различие в содержательном наполнении термина.

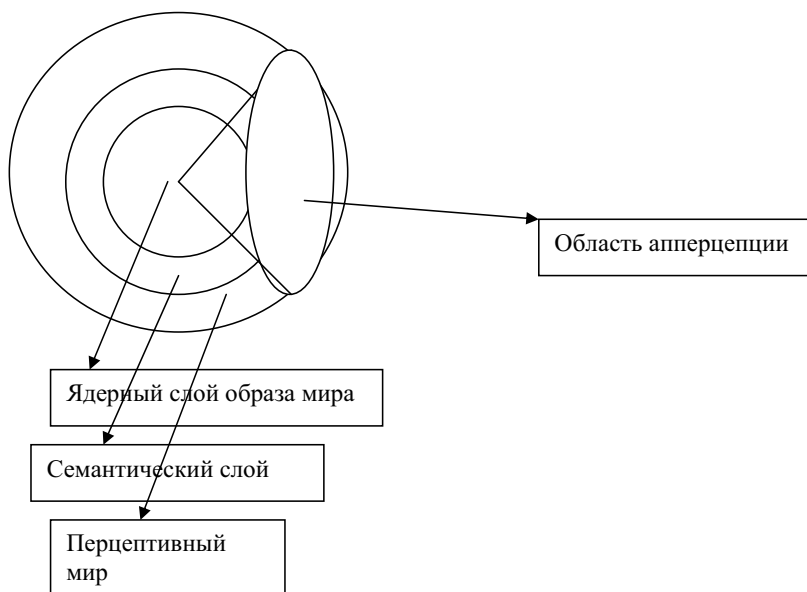
В отличие от В. Вундта [6], сегодня можно указать не на ассоциативные и произвольные, а на мотивационные, целевые и антиципирующие детерминанты выделения областей апперцепции [16]. Кроме того, учитывая доказанное С. Д. Смирновым [20] положение о том, что восприятие является субъективной деятельностью, можно сказать, что выделение областей апперцепции детерминировано не только актуальной стимуляцией, но и всем предыдущим опытом



субъекта, направляется целями действий практической деятельности и, конечно, детерминантами собственно познавательной деятельности. Области апперцепции вовсе не являются сплошными, как это было у Вундта. Например, в экспериментах У. Найссера [13] четко показано, что при восприятии двух наложенных видеоизображений испытуемые легко выделяют по заданию любое из них, что, на наш взгляд, обусловлено антиципирующим влиянием выдвигаемых предметных гипотез и предыдущих результатов деятельности восприятия. Естественно, что в практической деятельности антиципирующее влияние только усиливается, что обеспечивает избирательность выделения в «сплошной» стимуляции областей апперцепции.

При освоении профессиональной деятельности дифференцировка предметной для реализуемой деятельности области перцептивного мира развивается, выделяются ранее не выделяемые или неосознаваемые признаки, отношения, появляется новое понимание. В процессе профессиональной деятельности развиваются устойчивые структуры более тонкого и четкого дифференцирования предметной области деятельности (шофер «слышит» различные режимы работы двигателя, отделочник «начинает видеть» различные нарушения стыковки обоев и т. д.). Это явление Ю. К. Стрелков [21] называет «появлением нового объекта» в перцептивном мире. Для объяснения этих фактов нами использованы разработанное П. Я. Гальпериным [7] понятие о развитии в процессе деятельности (и действия) ее ориентировочной основы и используемое А. Р. Лурией [12] понятие о функциональных органах. *Формирование ориентировочной основы действий и функциональных органов как систем перцептивных действий является одним их механизмов актуального генеза образа мира в деятельности.* Назовем такую структуру, формирующуюся при реализации любой деятельности, функциональной деятельностью подсистемой образа мира (см. рисунок 2). Аналогичную структуру, формирующуюся в профессиональной деятельности, назовем функциональной профессиональной подсистемой образа мира. Психологическим механизмом изменений перцептивного мира, а за ними более глубоких слоев образа мира, является именно динамика актуализации областей апперцепции, содержание которых, в свою очередь, определяется мотивом (предметом) деятельности человека.

Для эмпирического исследования изменений перцептивного и других слоев образа мира испытуемым (50 чел., работающие студенты старших курсов отделений и факультетов психологии СВГУ, МГУ, НИУ ВШЭ) предлагался бланк (см. таблицы 1 и 2), в котором им предлагалось в свободной форме описать, что нового в период



**Рис. 2.** Функциональная деятельностная подсистема образа мира

освоения какой-либо деятельности они стали замечать, понимать, чувствовать, освоили, придумали, стали практиковать и т. д.

После заполнения бланка испытуемым коротко объяснялась суть классификации профессий по предмету труда. Испытуемые на основе своего опыта деятельности относили указанную ими деятельность к той или иной предметной области. Многие испытуемые отнеслись к заданию творчески, описали не только опыт, приобретенный при освоении нового вида деятельности, но и опыт, приобретенный при построении новых отношений с окружающими (не только с людьми, но и с животными).

Результаты показывают, что, независимо от состояния органов чувств<sup>1</sup>, дифференцировка предметной для реализуемой деятельности области перцептивного мира развивается, выделяются новые, ранее не выделяемые или неосознаваемые признаки, отношения, появляется новое понимание. Эти результаты аналогичны результатам В. Д. Шадрикова [22], полученным при исследовании процессов развития способностей и профессионально важных качеств. Эти же результаты аналогичны полученным нами и описанным экспериментальным результатам по описанию функционального генеза значений [16], но здесь речь идет не о развитии отдельного

<sup>1</sup> И даже часто вопреки ухудшению их состояния. – В. С.

значения, а о развитии целой системы значений, связанных с предметной областью реализуемой деятельности.

Следует подчеркнуть, что до ответов на специально заданные вопросы о новом опыте многие испытуемые не осознавали изменений своего восприятия и, как и большинство профессионалов, не могли ответить на вопросы о том, как такие изменения произошли. Это происходит потому, что реальные функциональные деятельностные подсистемы формируются не только как системы перцептивных действий, но и одновременно как системы операциональных, эмоциональных и сценарных отношений, являясь в таком виде и полноценными (с проявлением целостных системных качеств) подсистемами образа мира. В. В. Петухов [14] считает, что единицей изучения представления мира «должно быть определенное единство, с одной стороны, ядерных структур (т. е. самого этого представления) и, с другой – структур поверхностных (т. е. любого знания о мире), в которых оно проявляется и психологически закрепляется» (с. 18). В этом смысле функциональные деятельностные подсистемы «несут в себе» это единство, определяясь, с одной стороны, мотивацией, с другой – практической деятельностью (взаимодействием).

Интересен тот факт, что многие испытуемые относили свой труд сразу к двум типам профессий по предмету труда, причем второй тип преимущественно относился к работе с художественным образом (например, приготовление еды, стрижка, работа садовником и т. д.), тем самым демонстрируя не только отнесенность своей деятельности к определенной предметной области, но и личное смысловое наполнение этой отнесенности. Именно поэтому наиболее часто вне прямой предметной области деятельности указывались области «Ч–Ч» (человек–человек) и «Ч–Х» (человек–художественный образ).

Продолжая анализ полученных результатов, следует обратить внимание на тот факт, что почти все испытуемые, описывая опыт новой деятельности, указали не только на перцептивные признаки, но и на формирование нового отношения, понимания, характеристики целостных ситуаций, групп людей и т. д. С одной стороны, эти результаты подтверждают высказанное при описании трехслойной модели образа мира предположение о семантической наполненности перцептивного мира (влияние семантического слоя), с другой – что механизм формирования функциональных деятельностных подсистем образа мира является и одним из механизмов формирования и изменения семантического слоя образа мира. Это объясняет и подтверждает описанные нами ранее эксперименталь-

но подтвержденные факты существования профессиональной специфики семантических описаний [1, 2, 17 и др.]. В указанных экспериментальных работах испытуемые описывали или оценивали различные стимулы, а специфика описаний или оценок выделялась при их обработке. В вышеописанном исследовании, напротив, испытуемые непосредственно указывали на специфику опыта деятельности: совпадение выводов является еще одним свидетельством в пользу предлагаемого механизма формирования деятельностных функциональных подсистем образа мира.

Для дальнейших рассуждений важно то, что устойчивые деятельностные функциональные подсистемы образа мира формируются не только в профессиональной, но и во всякой практической деятельности.

Что же происходит дальше, когда специфические (в том числе профессиональные) функциональные деятельностные подструктуры образа мира уже сформированы?

По различным направлениям анализа феноменологии образа мира разработаны его достаточно четкие определения [16, 20 и др.] В данной работе используется одно из ранее введенных при описании порождающих функций образа мира определений: образ мира – индивидуальная прогностическая модель реальности [16]. Кроме того, вводится новое простое определение: образ мира – интегральный образ всех образов. Оба определения используются для анализа не генетического (как формируется?), а функционального (как действует уже сформированный?) аспекта исследования и описания образа мира.

Авторская общепсихологическая концепция восприятия обратна классической последовательности: стимул – ощущения – образ. Напротив, на основе анализа порождающих функций образа мира [16, 17] автор утверждает, что в функциональном плане: 1) образ мира предшествует процессу восприятия; 2) восприятие (образ) является процессом не построения, а лишь уточнения образа (прогностической модели реальности). Другими словами, образ мира (и предмета) не строится в процессе восприятия, а лишь корректируется. Следовательно, в функциональном плане образ любого воспринимаемого субъектом стимула предопределен изначально его (субъекта) индивидуальным образом мира и корректируется в процессе деятельности восприятия или другой деятельности.

Именно такой процесс восприятия является результатом порождающих функций образа мира, обеспечивающих опережающий (антиципирующий) характер психической деятельности. Ни одно животное, и уж тем более человек, не может строить свои действия

(деятельность) на основе только отражения реальности. Действие всегда происходит с «опережением реальности», т. е. не на основе отражения, а на основе антиципации (в данном случае – на основе представления о развитии образа), и именно этот процесс обеспечивается восприятием. Например, волк при погоне никогда не бежит в ту точку, где в данный момент находится олень – он бежит (сейчас) туда, где «предполагает» (прогностическая модель реальности) точку пересечения траекторий движения. Восприятие лишь помогает ему корректировать намеченное с помощью своеобразного «волчьего образа мира» действие.

Возвращаясь к проблемам специфичности профессиональной перцепции, мы можем утверждать, что уже сформированные деятельностные функциональные подструктуры образа мира также являются прогностическими и определяющими восприятие всех предметов в широком смысле слова (не только профессиональных). Этот факт доказан при выявлении векторной структуры описания восприятия разнотипными профессионалами как профессионально значимых, так и профессионально нейтральных стимулов [2, 16, 19]. Причем опыт профессиональной деятельности приводит иногда к парадоксальным с обыденной точки зрения выводам. Так, даже выпускник геологического факультета может заявлять, что главными качествами геолога-полевика являются профессиональная компетентность и определенный уровень физического и психического здоровья. Но все опытные геологи-полевики утверждают, что главным качеством геолога является умение находить общий язык с окружающими и сотрудничать с ними в полевых условиях. Всему другому, утверждают опытные специалисты, можно научиться, а без этого никакой самый здоровый и компетентный человек не сможет стать геологом [23].

Изменения (специализация, выделение апперцептивной области) семантического слоя образа мира исследованы в работах наших сотрудников [15, 19]. Результаты их исследований показывают, что с увеличением стажа профессиональной деятельности семантические описания (оценки) как профессионально значимых, так и профессионально нейтральных стимулов в группах профессионалов становятся все более сплоченными и однородными (больше семантических универсалий групповых оценок, увеличение веса универсалий, увеличение количества функциональных для деятельности описаний стимулов).

Следует отметить, что с увеличением стажа профессиональной деятельности профессиональная специфичность образа мира и образа жизни рефлексивируется (в среднем по группе) все ху-

же. Чем проще когнитивно человек, тем все больше ему кажется, что «так было всегда», «все так видят и понимают». Каждый из нас неоднократно сталкивался с раздражением чиновников, продавцов и других специалистов, искренне считающих, «как это возможно не понимать», как заполнить форму заявки, не разбираться в марках пылесосов и пр. Низкий уровень рефлексивности приводит к парадоксальным ситуациям, когда, например, чиновник искренне возмущается бездушием и агрессивностью продавца, а последний – чиновника, притом что ведут они себя на рабочем месте одинаково нерефлексивно.

Неисследованной остается профессиональная специфика ядерного слоя образа мира. Именно в ядерном слое образа мира происходят изменения мотивации, ценностей и смыслов, непосредственно влияющие на развитие личности профессионала. Ранее в наших исследованиях было экспериментально показано, что ядерный слой образа мира формируется до начала профессиональной специализации и практически не изменяется, даже несмотря на существенные изменения семантического и перцептивного слоев образа мира [16, 17]. Однако вопрос остается открытым: 1) в работах наших сотрудников [4, 5, 8, 15, 19, 23] показано, что существует ряд профессий (например, геологи), где при обследовании групп профессионалов четко прослеживается специфика смыслозначительных и ценностных ориентаций; и существует ряд специальностей (бухгалтеры, военнослужащие, учителя, преподаватели и др.), где никакой специфики пока не выявлено; 2) в другом ряде работ [9, 18 и др.] показано, что мотивационные, смысловые и ценностные структуры могут быть достаточно быстро изменены при переживании экстремальных ситуаций (и в профессиональной деятельности, и просто в чрезвычайных ситуациях), и такие изменения являются очень долговременными, не всегда поддающимися изменению даже при специальной коррекционной работе. Несмотря на кажущуюся очевидность разделения групп профессионалов (например, по параметру экстремальности профессий), повременим с выводами до получения более полного эмпирического материала.

### Литература

1. *Артемова Е. Ю.* Психология субъективной семантики. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1980.
2. *Артемова Е. Ю.* Основы психологии субъективной семантики / Под ред. И. Б. Ханиной. М.: Наука–Смысл, 1999.
3. *Артемова Е. Ю., Стрелков Ю. К., Серкин В. П.* Структура субъективного опыта: семантический слой и другие // Мышление

- и субъективный мир. Ярославль: Изд-во Ярославск. ун-та, 1991. С. 14–19.
4. *Бахтина Н. Н.* Психологические особенности профессиональной деятельности инспекторов рыбоохраны: Дис. ... канд. психол. наук. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2004.
  5. *Бондарчук Н. В.* Психологическое содержание старательского труда: Дис. ... канд. психол. наук. Магадан: СВГУ, 2007.
  6. *Вундт В.* Введение в психологию. М.: Космос, 1912.
  7. *Гальперин П. Я.* Введение в психологию. М.: Книжный дом «Университет», 1999.
  8. *Гаранина О. А.* Особенности организации времени жизни специалистов, работающих в режиме сменного графика: Дис. ... канд. психол. наук. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006.
  9. *Кадьров Р. В.* Влияние боевых действий на личностные особенности профессиональных военнослужащих: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
  10. *Климов Е. А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995.
  11. *Леонтьев А. Н.* Психология образа // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 1979. № 2. С. 3–13.
  12. *Лурия А. Р.* Высшие корковые функции человека и их нарушения при локальных поражениях мозга: Избранные психологические сочинения. Факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова, Российская академия образования. М.: Академический проект, 2000.
  13. *Найссер У.* Познание и реальность. М.: Прогресс, 1981.
  14. *Петухов В. В.* Образ мира и психологическое изучение мышления // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1984. № 4. С. 13–21.
  15. *Пивоварова С. В.* Перспективы исследования профессионального образа мира и образа жизни специалистов, занимающихся педагогической деятельностью // Ученые записки кафедры психологии СВГУ. Вып. 6. Магадан: Изд-во СВГУ, 2006. С. 144–154.
  16. *Серкин В. П.* Структура и функции образа мира в практической деятельности: Дис. ... докт. психол. наук. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006.
  17. *Серкин В. П.* Профессиональная специфика образа мира и образа жизни // Психологический журнал. Т. 33. № 4. 2012. С. 78–90.
  18. *Серкин В. П.* Изменение образа мира и образа жизни при переживании экстремальной ситуации // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности: Сборник научных статей 2-й Межрегиональной научно-практической

конференции с международным участием. Владивосток: Мор. гос. ун-т, 2013. С. 77–87.

19. *Склејнис В. А.* Специфика развития образа мира в разнотипных профессиях: Дис. ... канд. психол. наук. Магадан, 2011.
20. *Смирнов С. Д.* Психология образа: проблема активности психического отражения. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985.
21. *Стрелков Ю. К.* Перцептивный мир специалиста // Образ в регуляции деятельности. М.: РПО, 1997. С. 84–91.
22. *Шадриков В. Д.* Способности человека. М.: Институт практической психологии; Воронеж: Модэк, 1997.
23. *Шунькова С. В.* Профессиональная специфика образа мира и образа жизни геологов (профессионалов и студентов): Дис. ... канд. психол. наук. Магадан, 2011.



# ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ СПОРТСМЕНА-ПРОФЕССИОНАЛА

*И. А. Юров*

**П**од понятием спортсмен-профессионал понимается спортсмен высокой спортивной квалификации (мастер спорта или мастер спорта международного класса), входящий в сборные команды страны, заключивший контракт с Федеральным Центром подготовки спортсменов (ФЦПС), выступающий на соревнованиях высокого ранга (Чемпионаты и Кубки России, Европы, Мира, Олимпийские Игры), получающий соответствующие премиальные за успешное выступление в соревнованиях.

За основу описание личности спортсмена-профессионала нами взята концепция комплексного подхода к пониманию человека Б. Г. Ананьева [1]. Он отмечал, что полный набор характеристик человека – необходимое условие понимания его индивидуальности. Ананьев выделил три уровня в изучении индивидуальности: индивидуальные свойства, свойства субъекта деятельности, характеристики личности (эмоционально-мотивационная сфера которой представлена измерениями эмоционального стресса и тревожности – фрустрированности, черты личности, уровня притязаний, особенности мотивации).

Эмпирическую базу исследования составили результаты диагностики пловцов высокой спортивной квалификации 17–20 лет (оптимальном возрасте для достижения высокого спортивного результата), в условиях учебно-тренировочных сборов в г. Сочи с учетом квалификационной и гендерной дифференциации. В экспериментах приняло участие 70 чел.: 35 мужчин (17 мастеров спорта и мастеров спорта международного класса – «мастера» (профессионалы); 18 – перворазрядников и кандидатов в мастера спорта – «немастера» (непрофессионалы) и 35 женщин (18 «мастеров» (профессионалы) и 17 «немастеров» (непрофессионалы)).

Типы и направленность реакции фрустрации исследовались с помощью теста С. Розенцвейга, черты личности – теста РФ Кеттелла, мотивация – модифицированного теста Б. Кретти, уровень притязаний – собственной методики. Анализ межгрупповых данных был проведен с помощью критерия Стьюдента.

### **Особенности фрустрации спортсменов-пловцов**

Полученные нами данные показали, что между мастерами-профессионалами и немастерами-непрофессионалами, мужчинами и женщинами установлены различия по типу и направленности фрустрации пловцов. Мужчины-профессионалы реже подчеркивают наличие препятствий, более акцентированы на разрешение ситуации (различия статистически достоверны на 5% уровне значимости), чаще пытаются защитить себя по сравнению с мужчинами-непрофессионалами.

По направленности реакций у мужчин-профессионалов больше внешнеобвинительных и самообвинительных, гораздо меньше безобвинительных реакций (различия статистически достоверны на 5% уровне значимости) по сравнению с мужчинами-непрофессионалами.

Женщины-профессионалы по сравнению с женщинами-непрофессионалами реже подчеркивают наличие препятствий, более акцентированы на разрешение ситуации (различия статистически достоверны на 5% уровне значимости), чаще пытаются защитить себя.

По направленности реакций у женщин-профессионалов больше самообвинительных, меньше безобвинительных реакций (различия статистически достоверны на 5% и 1% уровнях значимости), больше внешнеобвинительных реакций по сравнению с женщинами-непрофессионалами.

Мужчины и женщины почти одинаково подчеркивают наличие препятствий, женщины немного более пытаются защитить себя, но мужчины более акцентированы на выход и разрешение ситуации, однако все различия статистически недостоверны.

По направленности реакций фрустрации у мужчин больше внешнеобвинительных, меньше самообвинительных и безобвинительных реакций (все различия достоверны на 5% уровне значимости).

Общий профиль реакций фрустрированности у мужчин-профессионалов по типу  $E-D > O-D > N-P$ , по направленности  $E > I > M$ . Профиль у женщин-непрофессионалов по типу  $E-D > O-D > N-P$ , по направленности  $E > M > I$ . Профиль фрустрированности у непро-

фессионалов – мужчин и женщин – одинаков и имеет вид: по типу  $E-D > O-D > N-P$  по направленности  $M > E > I^1$ .

Профили, полученные в нашей работе, несколько отличаются от профилей, полученных К. Д. Шафранской и Н. В. Тарабриной на группе инженеров, летчиков гражданской авиации, студентов – физиков и психологов. Мужчины-пловцы (без квалификационной дифференциации) чаще подчеркивают наличие препятствий, чаще пытаются защитить себя, но в меньшей степени акцентированы на разрешение ситуации по сравнению с инженерами, летчиками, студентами – физиками и психологами. По направленности реакций мужчины-пловцы дают меньше внешнеобвинительных и самообвинительных реакций, но больше безобвинительных реакций. Такая же картина и у женщин-пловцов [16].

Однако иное сравнение профилей профессионалов – мужчин и женщин. Мужчины-мастера чаще подчеркивают наличие препятствий, чаще пытаются защитить себя и почти одинаково количество реакций с спортсменами на выход из затруднительного положения, меньше дают внешнеобвинительных, больше самообвинительных реакций. Такая же картина и у женщин-мастеров.

Различие в типах и направленности фрустрированности между спортсменами-пловцами высокой квалификации и спортсменами объясняется, на наш взгляд, тем, что спортивная деятельность, ее специфика наложила соответствующий отпечаток на проявление фрустрации у спортсменов, длительное время занимающихся плаванием, видом спорта, который хотя и не относится к видам с тесным физическим контактом, но, однако же, формирующим защитные механизмы на воздействие стресс-факторов или препятствий. Чем адекватнее и разнообразнее сформированные защитные механизмы у спортсменов, тем оптимальнее они реагируют на фрустрирующие ситуации, будь то соревнования, сильный соперник, усталость, негативное влияние зрителей и т. п., и тем дольше они сохраняют свое психическое здоровье и долголетие в спорте.

Различные виды спорта и различные виды спортивной деятельности формируют необходимые реакции на фрустрирующие ситуации. Иллюстрацией этого могут служить данные, полученные Ю. Л. Ханиным на группе футболистов, у которых преобладающими оказались реакции на защите своего «Я» и на достижение результата или на выход из затруднительного положения, а также внешнеобвинительные реакции, гораздо меньше выражены само-

---

1 Типы реакций:  $O-D$  – препятственно-доминантные;  $E-D$  – самозащитные;  $N-P$  – разрешающие; направленность реакций:  $E$  – внешнеобвинительные;  $I$  – самообвинительные;  $M$  – безобвинительные.

обвинительные и безобвинительные реакции [15]. Пловцы же чаще подчеркивают наличие препятствий, реже пытаются защитить себя, меньше акцентированы на достижение результатов, меньше дают внешнеобвинительных, но больше самообвинительных реакций по сравнению с футболистами.

Анализ фрустрированности показывает, что у мастеров-профессионалов сформированы активные формы защитных механизмов, а у непрофессионалов преобладают пассивные защитные механизмы на воздействия стресс-факторов или препятствий. Толерантность у профессионалов – это и есть сформированные, прежде всего, активные защитные механизмы на воздействия различных неблагоприятных факторов или препятствий.

### **Черты личности спортсменов-пловцов**

Одним из подходов анализа структуры личности является исследование черт личности. Дж. Гилфорд утверждал, что личность индивида есть специфическое созвездие черт. Исследование черт личности получило широкое распространение и в общей, и в прикладной психологии (Б. Г. Ананьев, Л. Д. Гиссен, Г. Д. Горбунов, Р. Мейли, Ж. Нюттен) [1, 2, 3, 4, 12, 13]). В спортивной психологии черты личности спортсменов изучали Д. Гоулд и Р. Уэйнберг, Д. Джоунс и Г. Уотсон, Л. Д. Гиссен, Г. Д. Горбунов, В. Гошек, М. Ванек и Б. Свобода, Р. М. Загайнов, Ю. Я. Киселев, Ф. В. Кондратьев, Б. Кретти, П. Марфи и В. Леонард, Ю. Л. Ханини др. [2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 15].

Установлено, что результаты исследования черт личности, получаемые с помощью методики Р. Кеттелла, чрезвычайно надежны (Б. Кретти [10]). С помощью методики Р. Кеттелла выявлено, что спортсмены с высокими показателями «мягкости характера» и в то же время обладающие незаурядными физическими качествами, тем не менее, также могут добиться высоких результатов, если при работе с ними учитывать их особенности. Оказалось, что уровень «интеллектуальных притязаний» выше у спортсменов высокой спортивной квалификации. Неустойчивые индивидуумы часто испытывают утомление даже при отсутствии значительных физических нагрузок. Подобный «синдром усилий» часто наблюдается у невротичных субъектов (Б. Кретти) [10]).

Спортсмены, занимающиеся индивидуальными видами спорта более самостоятельны, менее тревожны и обладают качествами, позволяющими им успешно действовать независимо от влияния окружающей среды. Эта совокупность личностных черт, которую можно считать характерной для достаточно независимой и самосто-

ятельной личности, обнаруживается как у мужчин, так и у женщин. Пловчихи более подозрительны и зависимы от группы, чем пловцы, и у мужчин оказался выше, чем у женщин, уровень развития волевых качеств. По мере того, как юные пловцы созревали, у них улучшался самоконтроль, повышался уровень личностной тревоги, они становились более приветливыми, общительными, настойчивыми, жизнерадостными, устойчивыми и менее замкнутыми и эгоцентричными (Б. Кретти, Д. Гоулд и Р. Уэйнберг) [10, 14]).

С увеличением спортивного стажа спортсмены становились активнее, агрессивнее, беззаботнее, испытывали меньшую склонность к депрессии и фрустрации, меньше стремились к лидерству при общении с другими и реже испытывали чувство собственной неполноценности. В выигрывающих командах спортсмены были увереннее в себе, лучше владели собой и успешнее выполняли задания на абстрактное мышление, они спокойнее и более склонны к риску (Д. Джоунс и Г. Уотсон, П. Марфи и В. Леонард) [5, 11]). Однако Б. Рашелне обнаружил существенных различий между успешно и неуспешно выступающими членами одной и той же команды, не выявил личностных различий среди пловцов, показывающих высокие и низкие результаты [10].

Ф. В. Кондратьев исследовал личностные особенности 18 кандидатов в сборную команду страны по плаванию. Все спортсмены отличались от средних стандартов по тесту Р. Кеттелла, определяющему «силу характера», который регистрировал у них такие черты, как сознательность, добросовестность, честность, наличие твердых внутренних норм, самодисциплинированность, упорство, стойкость. Такая черта, как «сила Я» у спортсменов международного класса была более выражена, чем у других кандидатов в сборную команду. Практичность, учет внешних факторов у кандидатов в сборную команду также были выше средних стандартов. Тест показал, что для спортсменов характерна тенденция надеяться только на себя, и эта самостоятельность вполне понятна, если учесть специфику плавания по сравнению с игровыми видами спорта: после старта пловец оказывается отрезанным от посторонней помощи и влияния. Ф. В. Кондратьев считает, что важной и весьма выраженной чертой обследованных спортсменов была их большая способность к сдерживанию, умению управлять собой, проявлять большую силу воли. При этом спортсмены, особенно мастера международного класса (профессионалы), обнаруживали противоположную флегматичности способность к высокому энергетическому подъему [9].

Полученные у нас в стране результаты исследований черт личности спортсменов не противоречат данным зарубежных иссле-

дователей, однако в специальной литературе приводятся данные без учета дифференциации спортивной квалификации и половых различий спортсменов, без использования математического аппарата для анализа количественных данных.

Статистически достоверные различия у мужчин-профессионалов и непрофессионалов обнаружены по Q2 («зависимость–самодостаточность») и по Q4 («низкая напряженность–высокая напряженность») факторам на 5% уровне значимости. Мужчины-профессионалы более устойчивы, напористы, рискованны, жестки, спокойны, самостоятельны, менее напряжены, чем мужчины-непрофессионалы.

Статистически достоверное различие у женщин – профессионалов и непрофессионалов – обнаружено по G фактору («непостоянный (слабость суперэго) – ответственный» (сила суперэго)) на 5% уровне значимости. Женщины-профессионалы эмоционально более устойчивы, напористы, рискованны, жестки, спокойны, склонны к новаторству, самостоятельны, менее напряжены, чем женщины-непрофессионалы.

Статистически достоверные различия между мужчинами и женщинами обнаружены по факторам I («толстокожесть–тонкокожесть») и Q2 на 5% уровне значимости. Еще 8 показателей мужчин и женщин отличаются. Мужчины-пловцы более общительны, эмоционально устойчивы, напористы, рискованны, жестки, практичны, спокойны, самостоятельны, лучше контролируют себя, чем женщины.

Полученные нами результаты исследования согласуются с мнением специалистов по данной проблеме, в частности с данными Ф. В. Кондратьева, Б. Кретти, Р. Уэйнберга и Д. Гоулда и др., изучавших личностные особенности пловцов различной квалификации по опроснику 16 PF [9, 10, 14]. Так, В. Ф. Кондратьев установил, но без половых различий, что пловцам высокого уровня присуща самостоятельность, упорство, стойкость, «сила Я», что согласуется с нашими приведенными данными. Д. Джоунс и Г. Уотсон, Б. Кретти показали, что пловцы, как спортсмены, занимающиеся индивидуальными видами спорта более самостоятельны, менее тревожны и обладают качествами, позволяющими им успешно действовать независимо от влияния окружающей среды. Пловчихи более подозрительны и зависимы от группы, чем пловцы, и у мужчин оказался выше, чем у женщин, уровень развития практичность, рискованность, жесткость. С повышением уровня мастерства (и возраста) у пловцов улучшался самоконтроль, они становились более общительными, настойчивыми, устойчивыми и менее замкнутыми и эгоцентричными [6, 10]. Наши данные дополняют имеющийся материал по опи-

санию черт личности пловцов, так как в литературе недостаточно данных, посвященных выявлению личностных характеристик по критерию «профессионалы–непрофессионалы», занимающихся плаванием одинаковое количество лет, но достигших различных спортивных результатов в возрасте 17–20 лет, наиболее благоприятном для достижения высоких результатов.

### **Уровень притязаний спортсменов**

В работах по изучению уровня притязаний Ф. Хоппе показано, что успех и неудача не могут быть определены в объективных терминах. Испытуемые, приступая к работе, ставят перед собой конкретную цель: они хотят и стремятся достичь определенного уровня результатов. Это и есть их уровень притязаний: то к реализации чего они стремятся. Соотношением между уровнем конкретных притязаний и фактическим уровнем исполнения и определяется качественная оценка результатов деятельности, т. е. успех или неуспех деятельности. Результат является успехом или неудачей лишь в той мере, в какой он расценивается испытуемым как его личное достижение, а не как случайность. Было установлено, что для каждого испытуемого зона деятельности, в рамках которой он в состоянии оценивать свой результат как успех или неудачу, достаточно ограничена и более или менее специфична. За пределами этой зоны, т. е. когда задачи становятся либо слишком трудными, либо слишком легкими, результат оценивается в зависимости от самой задачи [12].

Ф. Хоппе проводил различие между реальной и идеальной целями, которые испытуемые часто смешивают при определении уровня своих притязаний. К. Левин, Т. Дембо, Л. Фестингер и Р. Сирс показали, что результаты, которые испытуемые «хотели бы» получить, существенно выше тех, которые они «ожидают» получить. Ф. Робайе пришел к выводу, что нужно различать уровень притязаний и уровень ожиданий. Последний определяется целью, на достижение которой рассчитывает индивид, и именно этот уровень, а не уровень притязаний измеряется в тех экспериментах, когда испытуемый должен указать степень ожидаемого им успеха. Уровень ожидания зависит от веры индивидуума в свои способности в соответствующей области, а также от веры в себя. Дж. Нюттен считает, что большее или меньшее постоянство колебаний уровня притязаний в зависимости от эффективности деятельности связано с динамической структурой «Я» [13, 19].

Измерение разницы между результатом исполнения конкретной задачи и уровнем, которого предполагает достичь испытуемый

в следующей попытке (эта разница называется величиной отклонения цели), показало, что значения корреляций между двумя величинами в двух опытах, проводимых с одним и тем же испытуемым, могут варьироваться от 0,26 до 0,75 по данным Ф. Франка и от 0,04 до 0,44 по данным Р. Гоулда [12].

Интерес представляет тот факт, что большая вариабельность уровня притязаний характерна для патологии и личностей с высоким уровнем тревожности. Показано, что неврастеники и дистимики ставят перед собой, как правило, более высокие цели, чем нормальные люди, тогда как для истериков характерен минимальный уровень притязаний: они ставят перед собой низкую цель, чем та, которую они только что достигли [12]).

Одно из важнейших психологических условий уровня притязаний – степень вовлеченности личности в деятельность. Если у испытуемого отсутствует какое бы то ни было активное отношение к экспериментальному заданию, он вообще не обнаруживает никакого уровня притязания. Переживание успеха или неуспеха определяется не только объективными достижениями испытуемых, но и различными нормативами социальной оценки по отношению к различным группам людей (Ф. Хоппе, А. Карстен). Как показали исследования С. Эскалоне, переживание успеха и неуспеха зависит от того, к какой группе людей относит себя испытуемый и в соответствии с этим, какие социальные нормативы он считает для себя обязательными [19].

По определению уровень притязаний представляет собой уровень трудности выбираемой цели (Дж. Нюттен). Факторы, которые непосредственно лежат в основе такого выбора, можно условно отнести к двум группам – ситуационным и личностным. В теории К. Левина, Т. Дембо, Л. Фестингера, Р. Сирса [19] используются, как правило, ситуационные переменные, такие как ожидание успеха и неудачи. Согласно модели выбора, представленной в этой теории, индивидуум выбирает тот уровень трудности, для которого разность произведений валентности успеха на ожидание успеха, с одной стороны, и валентности неудачи на ожидание неудачи, с другой – максимальна. Возможность ввести в модель выбора личностные переменные, оказывающие непосредственное влияние на уровень притязаний, появилась в связи с исследованиями Д. Макклелланда, Дж. Аткинсона, Р. Кларка, Э. Лоуэлла [20] потребности достижения. Потребность достижения представляет собой склонность человека стремиться к удовлетворению испытуемого при успехе в соревновательной ситуации с различными стандартами превосходства. В школе К. Левина уровень притязаний индивида определяется как тот уровень



его продуктивности, которого он обязуется достичь, зная уровень своего прошлого достижения.

Было установлено, что притязания сильно зависят от оценки человеком своих возможностей. Выявлен высокий уровень положительной связи между возможностями и притязаниями – чем выше возможности, тем выше притязания. Такая связь может иметь место лишь при условии адекватности оценки испытуемым своих возможностей. Выделены «типичные» сдвиги (повышение уровня притязаний после успеха и понижение после неудачи) и «нетипичные» (понижение после успеха и повышение после неудачи). Уровень притязаний повышается после успеха и снижается после неудач. После успеха или неудачи происходит сдвиг или в сторону повышения уровня притязаний, или в сторону его уменьшения [4,12].

Установлено, что игроки с высоким уровнем притязаний более агрессивны, чем с низким. В зависимости от прошлого опыта и ожиданий в настоящем перед каждым спортсменом ставится определенная цель, которая должна меняться после каждого выступления. По мнению Д. Джоунс и Г. Уотсона, потребность в достижении успеха можно рассматривать по двум параметрам: высокий или низкий уровень и степень однородности (гомогенности) [5]. По мнению В. Гошека, М. Ванека, Б. Свободы [4], обстоятельства, которые оцениваются отрицательно, обычно повышают уровень притязаний, и, наоборот, обстоятельства, характеризующиеся обратной оценкой, ведут к относительно более низкому уровню притязаний. На него оказывает влияние весь предыдущий опыт спортсмена, способность предугадывать свои возможности. Оценка тех или иных качеств своей личности, а также влияние внешних факторов (требование команды, мнение тренера, печати, семьи), личных примеров. На основе всего этого формируется определенный уровень притязаний по отношению к каждому спортивному результату: на основе самооценки спортсмен намечает для себя тот рубеж, который, по его мнению, он сможет достичь в следующем соревновании.

В. Гошек, М. Ванек, Б. Свобода [4] на основе экспериментальных исследований сделали следующие выводы: а) выявлена более высокая чувствительность уровня притязаний спортсменов к общей высокой частоте изменений этого уровня, а также к быстрому повышению притязаний после успешного результата, после неудачи уровень притязаний повышается медленнее; б) у ведущих спортсменов уровень притязаний в большинстве случаев превышает уровень их последнего результата и часто даже опережает современные пределы результативности; в) спортсмены с относительно более высокими тенденциями невротичности и вегетативной неустойчивости

имеют меньшую фрустрационную терпимость и быстрее снижают после неудачи свой уровень притязаний, спортсмены-экстраверты более выразительно меняют свой уровень притязаний после успеха и неуспеха; г) у спортсменов после успеха наблюдалось значительное повышение уровня притязаний: повышалась также и общая работоспособность. Результат ниже уровня притязаний оценивался как неудача и был связан с возникновением фрустрации и с последующим снижением притязаний, а также и работоспособности; д) величина притязаний меняется в зависимости от деятельности и ее общей мотивации.

В. Гошек понимает уровень притязаний как самооценку, косвенно выраженную посредством требований качества и количества собственной дальнейшей деятельности. Результатом осуществления этой самооценки являются психические состояния (ощущение удачи или неудачи), которые имеют огромное мотивационное значение для спортивной деятельности. Если после достигнутого результата у спортсмена вновь возникают притязания определенного уровня, то на их степень влияет предшествующее целевое несогласие. После достижения очередного уровня притязаний обыкновенно он повышается, после недостижения – понижается. Уровень притязаний создается в рамках антиципации результата деятельности и считается частью воли и мотивации. По мнению В. Гошека, удачей будет достижение результата, превосходящего уровень притязаний, а неудачей – показание результата ниже, чем при предшествующем уровне притязаний. Для сравнения уровней притязаний спортсменов он выражал их в процентах по отношению к предыдущему результату, который принимался за 100%. Оказалось, что уровень притязаний спортсменов не только обгоняет предыдущие результаты, но и результаты последующие. После удачи уровень притязаний у спортсменов поднимается быстрее, чем снижается после неуспеха [4].

По мнению Б. Кретти, как у отдельных спортсменов, так и в группах имеется потребность в достижении, перед спортсменами ставятся цели, которые после их достижения, превышения или невыполнения формируют групповой уровень притязаний на будущие соревнования. Групповой уровень притязаний также в большой степени зависит от прошлых успехов или неудач, которые были характерны для деятельности их группы и отдельных спортсменов [10].

Р. Сингер считает, что на уровень цели, которую ставит перед собой спортсмен, влияют его прошлые успехи и неудачи, а также способность реалистически оценить и настоящую ситуацию. Однако спортсмен или команда как единое целое будут ставить перед собой большие цели лишь в том случае, если раньше успехов было больше,

чем неудач. Успех или неудача определяется целью, которую ставит перед собой спортсмен или которую кто-то ставит перед ним. То, что может быть успехом для одного спортсмена или команды, совсем необязательно будет успехом для другого спортсмена или команды. Поэтому достаточно успешные выступления в прошлом и правильно поставленные цели являются предпосылкой к дальнейшему повышению уровня притязаний, что, в свою очередь, приводит к улучшению результативности деятельности [10].

Г. Д. Горбунов и установил, что уровень притязаний зависит от сформированных мотивов [3]. Ряд авторов считают, что путем воздействия на уровень притязаний можно регулировать психическое состояние спортсменов в соревнованиях (Л. Д. Гиссен, Р. М. Загайнов, Ю. Я. Киселев [2, 6, 8]).

Уровень притязаний как личностная характеристика исследовался нами по аналогии с многолетним планированием в спорте. Результат, намеченный спортсменом, показать к концу четырехлетнего периода, назван перспективным уровнем притязания. Он зависит от собственной оценки своих анатомо-физиологических особенностей, от физической, теоретической, технической, функциональной, тактической и от психологической подготовленности в равной степени, от его возможностей и умения адекватно экстраполировать свой результат.

Результат, планируемый в течение одного спортивного сезона, назван текущим уровнем притязания. Текущий уровень притязаний зависит от возможностей спортсмена, от его тренированности, от физической, технической, теоретической, тактической и психологической подготовленности и от адекватного антиципирования своего результата. Текущий уровень притязания равно относится и к личностной, и к ситуативной характеристике.

Результат, намеченный показать спортсменом в данном, конкретном соревновании, назван оперативным уровнем притязаний. Оперативный уровень притязания формируется в момент окончательного принятия решения спортсменом участия в соревнованиях и уточняется в зависимости от внешних и внутренних условий (значимость соревнования, период тренировочного процесса, степень готовности спортсмена, его самочувствие и т. п.). Оперативный уровень притязаний спортсмена в большей степени зависит от его состояния и многих других переменных.

Качественный анализ оперативного уровня притязаний позволил выяснить, что у профессионалов уровень притязаний многовариантный (занять 1 место, попасть в призеры соревнований, улучшить свой результат, проверить тактические варианты заплыва,

выиграть у основного соперника, попасть на соревнования рангом выше, попасть на сборы в другой город, республику, страну, войти в десятку лучших в стране, Европе, мира, выполнить олимпийский норматив, попасть или закрепиться в основном составе города, области, страны и т. п.), а у непрофессионалов – одно – двухвариантный (показать результат, соответствующий нормативу мастера спорта, кандидата в мастера спорта, попасть в финал).

Установлено, что у профессионалов уровень ожидания, как правило, равен реальной цели, а у непрофессионалов уровень ожидания флюктуирует (может быть как выше, так и ниже реальной цели). Чем меньше разница между идеальной и реальной целями, тем в более оптимальной психологической подготовленности находится спортсмен, и наоборот. Если уровень притязаний в большей степени зависит от внешних факторов (установка руководителя команды, тренера), то уровень ожидания в большей степени зависит от внутреннего состояния спортсмена (самооценки, субъективной оценки готовности к соревнованиям, внутреннего настроя, сопротивляемости фрустрации и т. п.).

Неудача у профессионалов при реализации оперативного уровня притязаний компенсируется широким диапазоном качественного (многовариантного) проявления уровня притязаний.

Оперативный уровень притязаний, тесно связанный и с мотивацией, и с фрустрацией, не всегда в реальной спортивной деятельности соответствует модели выбора Дж. Аткинсона, определяемой двумя тенденциями – добиваться успеха и избегать неудачи, которая не исчерпывает всех нюансов уровня притязаний и уровня ожиданий спортсменов [18].

В спортивной деятельности возможны как типичные, так и нетипичные сдвиги уровня притязаний. Они зависят от целей и задач предстоящих соревнований, а также о выраженности и доли качественных характеристик уровня притязаний (цели и значимость соревнований, решаемые в них задачи, период и цикл в соревновательно-тренировочном процессе, подготовленность спортсмена, уровень спортивной формы и т. п.).

### **Мотивация спортсменов-пловцов**

Мотивации в спорте придается большое значение. Однако исследователи пользуются различными методиками, чаще всего визуальными наблюдениями за спортивной деятельностью, так что сравнивать полученные данные очень трудно [7]. Исследования, проведенные в рамках модели выбора Дж. Аткинсона, ограничены только двумя

тенденциями – добиваться успеха и избегать неудачи, что, на наш взгляд, суживает проблему мотивации в спорте [18]. Недостаточно работ, проанализировавших структуру мотивации стандартизированными методиками, в частности тестом Б. Кретти представителей различных видов спорта в наиболее оптимальном для достижения высоких результатов возрасте с учетом критериев спортивного мастерства и половых различий [10]. Такая попытка представлена в настоящей работе.

В таблице 1 представлены величины мотивов по всем группам испытуемых. Испытуемые должны были дать оценку по 18 пунктам. Минимальная оценка каждого пункта равна 1 баллу (данное положение мало помогает в достижении высокого результата в спорте), максимальная оценка каждого пункта равна 10 баллам (данное положение много помогает в достижении высокого результата в спорте).

Как видно из таблицы, оценок меньше пяти не оказалось ни в одной группе испытуемых, т. е. испытуемые из предложенного списка вопросов не обнаружили ни одного суждения, суть которого не помогла бы в спортивной деятельности. Среднее значение оценок у мужчин-профессионалов составила 6,93, у мужчин-непрофессионалов – 6,41, у женщин-профессионалов – 6,66, у женщин-непрофессионалов – 6,09, у мужчин – 6,65, у женщин – 6,35, у профессионалов – 6,8, у непрофессионалов – 6,25. Это свидетельствует о том, что набор мотиваций в тесте значим для испытуемых в нашей выборке пловцов высокой спортивной квалификации. Анализ оценок показывает, что у мастеров-профессионалов 10 оценок превышает, 4 равны и 4 меньше оценок немастеров.

Восемь оценок мужчин превышают оценки женщин, 6 оценок равны, 4 меньше, чем у женщин. Следовательно, перечисленные в тесте мотивы имеют более важное значение для мастеров-профессионалов – мужчин и женщин, а также для мужчин по сравнению с немастерами-непрофессионалами – мужчинами и женщинами, а также женщинами. И по показателям мотивации установлены различия у спортсменов-пловцов по критериям спортивной и половой дифференциации.

Из таблицы видно, что между мужчинами-мастерами и немастерами обнаружено 5 статистически достоверных различий на 5% уровне значимости по 4, 5, 6, 9 и 13 пунктам. Самыми различающимися сравниваемые группы оказались пункты в порядке убывания: 6, 13, 9, 4, 5. Т.е. потребность иметь красивую фигуру, рельефные мышцы больше характеризует мужчин-профессионалов, у них более выражены потребности в общении, установлении личных контактов, удовлетворении эстетических потребностей, желании соревновать-

**Таблица 1**  
Характеристика мотивации пловцов

П. оп.	Мастера				Немастера				Достоверность различий			
	М		Ж		М		Ж		М		Ж	
№	М	$\sigma$	М	$\sigma$	М	$\sigma$	М	$\sigma$	t	p	t	p
1	6,0	0,79	5,0	2,65	7,0	1,45	6,0	2,03	–	–	–	–
2	7,0	0,86	6,0	2,08	7,8	1,1	7,0	1,87	–	–	–	–
3	8,0	1,06	7,0	1,88	7,0	2,12	6,0	2,74	–	–	–	–
4	8,0	1,12	7,0	1,84	6,0	2,3	5,0	2,34	2,16	0,05	2,25	0,05
5	5,0	1,9	5,0	1,88	7,0	1,7	7,0	1,9	2,1	0,05	2,35	0,05
6	8,0	1,06	8,0	1,24	6,1	2,14	6,0	1,92	2,33	0,05	2,42	0,05
7	7,0	1,62	7,0	1,88	6,1	2,0	6,0	2,15	–	–	–	–
8	5,0	1,9	6,0	2,3	5,0	1,6	6,0	2,34	–	–	–	–
9	8,0	1,06	8,0	1,4	6,0	1,97	7,0	2,23	2,2	0,05	–	–
10	7,0	1,46	6,0	2,3	6,0	1,97	5,0	2,32	–	–	–	–
11	8,0	1,27	7,0	0,84	7,0	1,16	5,0	2,23	–	–	–	–
12	5,0	2,03	6,0	0,88	5,0	1,97	6,0	1,06	–	–	–	–
13	8,0	1,41	8,0	0,97	6,0	2,4	6,0	2,0	2,28	0,05	2,5	0,05
14	7,0	1,46	6,0	0,84	7,0	1,95	6,0	2,37	–	–	–	–
15	8,0	1,27	8,0	0,92	7,0	2,06	7,0	2,55	–	–	–	–
16	8,0	1,27	8,0	1,03	7,0	0,84	7,0	1,27	–	–	–	–
17	5,0	2,34	5,0	2,65	6,0	2,49	6,0	2,87	–	–	–	–
18	7,0	1,87	7,0	2,11	6,5	1,76	6,5	1,94	–	–	–	–
М	6,93		6,66		6,41		6,09					

ся с товарищами по команде, с самим собой, но менее – в желании укрепить свое здоровье, развить физические качества, чем мужчинам-немастерам.

Между женщинами-мастерами и немастерами обнаружено 4 статистически достоверные различия на 5% уровне значимости по 4, 5, 6 и 13 вопросам теста. Самыми значимыми в порядке убывания оказались пункты: 13, 6, 5, 4. Основное, что отличает женщин-мастеров – это более выраженная потребность в общении, установлении личных контактов, иметь красивую фигуру, рельефные мышцы, соревноваться с товарищами по команде, с самим собой, но менее

выраженная – потребность укрепить свое здоровье, развить физические качества, чем женщин-немастеров.

По значимости в порядке предпочтения у мужчин оказались вопросы 6, 13, 9, 4, 5, у женщин – 13, 6, 5, 4.

В результате анализа полученных данных было установлено, что к занятиям плаванием побуждает не один мотив, а целый комплекс одновременно взаимодействующих мотивов. Поэтому, на наш взгляд, модель выбора Дж. Аткинсона, определяемая двумя тенденциями – добиваться успеха и избегать неудачи, не исчерпывает всей информации о мотивах деятельности спортсменов-пловцов. Более того, в исследовании установлено, что большое значение в спортивной деятельности имеют и биологические, и психологические, и социальные мотивы, выделенные в вопросах теста. Они представлены во всех группах испытуемых. Однако степень их выраженности неодинакова. Так, у мужчин-профессионалов большое значение имеют биологические (3, 4, 6 пункты), психологические (9 и 11 пункты) и социальные мотивы (13, 15 и 16 пункты), которые находятся в зоне много помогающих в спортивной деятельности. У женщин-профессионалов большее значение имеют биологические (6 пункт), психологические (9 пункт) и социальные мотивы (13, 15 и 16 пункты). У непрофессионалов – мужчин и женщин – нет оценок мотивации, которые много помогают (8–10) в спортивной деятельности, а есть оценки мотивации, которые средне помогают в спорте.

В работе нашли подтверждение мнение ряда психологов, в частности Е. П. Ильина, Б. Кретти, Дж. Нюттена [7, 10, 13], о том, что наиболее сильной мотивация становится тогда, когда она исходит от самого спортсмена, обусловлена характером выполняемой задачи, биологическими и психологическими детерминантами и социальными поощрениями. В спортивной деятельности важно избегать пресыщения потребностей, ибо пресыщение может привести к снижению спортивных результатов, прекращению спортивной деятельности и преждевременному уходу из спорта. Важно уметь переорганизовать мотивы или заменять их так, чтобы задачи и пути достижения сформированной цели были адекватны возможностям спортсменов. Это согласуется с общими положениями и выводами А. Карстен и К. Левина с соавторами по проблеме насыщения [19].

Полученные в работе факты не противоречат литературным данным, в частности результатам Л. Д. Гиссена, Г. Д. Горбунова, Р. М. Загайнова, Е. П. Ильина, Ю. Я. Киселева, Б. Кретти, Р. Уэйнберга и Д. Гоулда [2, 3, 6, 7, 8, 10, 14], и дополняют известные данные тем, что в нашем исследовании, в отличие от работ вышеназванных специалистов, мотивация изучалась у спортсменов наиболее опти-

мального возраста для достижения высокого спортивного результата, с одним спортивным стажем, занимающихся у одного тренера по общей программе, одной спортивной специализации с учетом спортивной квалификации и половой дифференциации.

Установлено, что в процессе спортивной деятельности одни мотивы могут доминировать в начале спортивной карьеры, другие становятся ведущими в период совершенствования, третьи приобретают высокую значимость, когда спортсмен достигает высокой спортивной квалификации. Важно, чтобы мотивы соответствовали классу спортсмена, его возможностям и реальной деятельности. Мотивы могут переплетаться между собой, образуя динамические комплексы. Чем шире комплекс мотивов, действующих в данный период спортивной деятельности, тем более значимой, содержательной становится мотивация.

Итак, в результате исследования были установлены различия между мастерами- профессионалами и немастерами- непрофессионалами по таким личностным характеристикам, как фрустрированность, черты личности, уровень притязаний и мотивация, с учетом квалификационной и гендерной дифференциации.

### Литература

1. *Ананьев Б. Г.* О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
2. *Гиссен Л. Д.* Психология и психогигиена в спорте. М.: Советский спорт, 2010.
3. *Горбунов Г. Д.* Психопедагогика спорта. М.: Советский спорт, 2010.
4. *Гошек В., Ванек М., Свобода Б.* Успех как мотивационный фактор спортивной деятельности // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов: хрестоматия / Сост. и общ. ред. И. П. Волкова, Н. С. Цикуновой. М.: Советский спорт, 2005. С. 160–168.
5. *Джоунс Д., Уотсон Г.* Использование психологических факторов для прогноза спортивных результатов // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов: хрестоматия / Сост. и общ. ред. И. П. Волкова, Н. С. Цикуновой. М.: Советский спорт, 2005. С. 222–230.
6. *Загайнов Р. М.* Кризисные ситуации в спорте и психология их преодоления. М.: Советский спорт, 2010.
7. *Ильин Е. П.* Психология спорта. СПб.: Питер, 2009.
8. *Киселев Ю. Я.* Психическая готовность спортсмена: пути и средства достижения. М.: Советский спорт, 2009.



9. *Кондратьев Ф. В.* О возможности использования 16-факторного теста Кеттелла // Научные труды ВНИИФК за 1969 г. М.: ВНИИФК, 1970. С. 109–112.
10. *Кретти Б. Дж.* Психические свойства и черты личности спортсменов // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов: Хрестоматия / Сост. и общ. ред. И. П. Волкова, Н. С. Цикуновой. М.: Советский спорт, 2005. С. 130–144.
11. *Марфи П., Леонард В.* Особенности социализации мужчин и женщин под влиянием ценностей спорта // Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов: хрестоматия / Сост. и общ. ред. И. П. Волкова, Н. С. Цикуновой. М.: Советский спорт, 2005. С. 273–281.
12. *Мейли Р.* Структура личности // Экспериментальная психология / Под ред. П. Фресса и Ж. Пиаже. М.: Наука, 1976. С. 197–283.
13. *Нюттен Ж.* Мотивация, действие и перспектива будущего. М.: Смысл, 2004.
14. *Уэйнберг Р., Гоулд Д.* Основы психологии спорта и физической культуры. Киев: Олимпийская литература, 2001.
15. *Ханин Ю. Л.* Межличностные конфликты в спортивно-игровой деятельности // Теория и практика физической культуры. 1976. № 7. С. 11–14.
16. *Шафранская К. Д.* Эмоциональные характеристики и их структура // Психодиагностические методы в комплексном лонгитюдном исследовании студентов. Л.: ЛГУ, 1976. С. 176–188.
17. *Юров И. А.* Психология успешности спортсмена-пловца. Саарбрюккен (Германия): ЛАП, 2011.
18. *Atkinson J. W.* An introduction to motivation. Princeton, N. J., 1965.
19. *Lewin K., Dembo T., Festinger L., Sears P.* Level of aspiration // Personality and behavior disorders. In 2 vol. / Ed. Hunt J. New York: the Ronald Press Company, 1944. Vol. 1. P. 333–379.
20. *McClelland D., Atkinson J., Clark R., Lowell E.* Achievement Motivation. N. Y.: Appleton–Century Crofts, 1953.

# КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ САМОЧУВСТВИИ СУБЪЕКТА СПОРТИВНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

*Г. В. Ложкин*

Спортивно-педагогическая деятельность является для тренера не только основным средством существования, но и доминирующей сферой его развития и самореализации как личности. Прохождение каждого этапа профессионального пути – занятие спортом, выбор профессии, обучение, адаптация, становление индивидуального стиля тренерской деятельности, овладение высшими проявлениями мастерства, завершение карьеры – сопровождается развитием у спортивного педагога новообразований в виде специфических интеграций его свойств и качеств. В то же время на любом из этих этапов могут возникать противоречия между устремлениями, способностями личности тренера и профессиональными требованиями. Данные противоречия могут выступать в качестве источников как позитивного, так и негативного вариантов развития личности тренера.

Профессиональная деятельность и профессиональное развитие личности является объектами изучения целого ряда отраслей, направлений и разделов психологической науки, в том числе и психологии спорта. В них преобладает тенденция изучения профессиональной деятельности взрослого человека только с точки зрения ее внешнего содержания. При таком подходе психологическая динамика процесса профессионализации личности обусловлена взаимодействием человека с предметом и средствами труда и трудовым коллективом. Немаловажное, а может быть, решающее значение имеет восприятие своей жизнедеятельности как особого «предмета», требующего приложения немалых усилий для сохранения профессионального самочувствия. Самочувствие не имеет однозначного толкования, но, как правило, в нем выделяют физиологическую и психическую стороны. Так, в одном из психологических словарей самочувствие – это система субъективных ощущений, свидетельст-

вующих о той или иной степени физиологической или психологической комфортности [11]. Самочувствие – следствие реального представления нашей значимости для других и ценности поступков. Оно зависит от того, что мы думаем о себе, в нем отражается состояние здоровья, стиль деятельности и общение с другими. Когда самочувствие нормально, оно не давит и не ограничивает наши действия. При ухудшении самочувствия на первый план выступает острое желание обрыва связей с внешним миром, стремление как бы замкнуться, изолироваться в своей «капсуле» от окружающих, разорвать общение не только на работе, но и внутри семьи. Стремление сузить общение выражается в нежелании идти на работу, в снижении интереса к ней, психологическая неспособность углубляться в суть возникающих проблем. Нарушается целостная шкала деятельности, расширяется сфера равнодушия [1].

В отсутствии адекватной теоретической базы изучения самочувствия и опираясь на работы известных психологов, будем считать, что профессиональное самочувствие тренера – это некий гипотетический конструкт, такой же как мотивация или потребности, связанный с определенными поведенческими паттернами. Среди них, прежде всего, следует выделить:

- удовлетворенность спортивно-педагогической деятельностью;
- позитивное отношение к себе (удовлетворенность собой); удовлетворенность профессиональным окружением;
- способность к преодолению тенденций, деформирующих личность;
- эмоциональное равновесие;
- физическое состояние (здоровье).

Одной из актуальных задач современной психологии спорта и является создание условий для оптимального и эффективного функционирования тренера. Согласно исследованиям в новом для психологии направлении – социальной психологии труда – отмечается, что представители социономических профессий в наибольшей степени подвержены риску нарушения целостности личности [9]. У них чаще, чем у представителей других профессий, формируются деструктивные характеристики личности, которые не способствуют позитивному самочувствию. Среди них чаще всего выделяют: интенсивные негативные переживания; оппозиционное противостояние другим людям; извлечение собственной выгоды; интенсивное подавление других людей и устранение их как препятствий на своем пути; использование различных психологических масок для достижения собственных целей; утра-

та способности к самопроизводству, состояние психосоциальной летаргии.

Таким образом, в спортивно-педагогическом сообществе наблюдается широкий спектр процессов, приводящих к дезинтеграции жизненных сил, снижению социального и профессионального самочувствия. Это создает условия для самых разнообразных форм и видов деструктивного развития личности. Наличие деструктивных элементов в структуре личности не есть патология, но существенно затрудняет процессы адаптации, сотрудничества и взаимодействия, они снижают отдачу личности конкретному делу.

Выделенные компоненты профессионального самочувствия тренера целесообразно рассмотреть более подробно.

Удовлетворенность спортивно-педагогической деятельностью это эмоциональная реакция на рабочую ситуацию. Многими авторами она определяется как психическое состояние личности, вызванное определенным соотношением между уровнем ее притязаний и реальными возможностями для их осуществления [2].

Чаще удовлетворенность рассматривается как отношение к выполняемой деятельности или образу жизни. Р. М. Шамионов [10] рассматривает удовлетворенность как социально-психологическое отношение, которое выражает степень соотнесения человеком своих актуальных и потенциальных возможностей, актуального уровня развития с требованиями среды, выраженным в информации субкультуры.

Большая психологическая энциклопедия [3] удовлетворенность определяет как положительно-эмоциональное состояние психики человека вследствие произведенных духовных, творческих, материально-производственных действий, в результате чего были удовлетворены его желания и потребности. Такое эмоциональное состояние может проявляться у человека в различных сферах. В социально-психологических исследованиях удовлетворенность выступает как один из показателей успешности и адаптированности человека в конкретных условиях.

Каждый человек наделен присущим ему потенциалом активности. Это проявляется в самореализации. В самом общем виде самореализация предполагает сбалансированное и гармоничное развитие различных аспектов личности путем приложения адекватных усилий, направленных на раскрытие генетических, индивидуальных и личностных характеристик.

Критерии самореализации тренера отражают удовлетворенность спортивно-педагогической деятельностью. Ощущение удовлетворенности способствует психическому здоровью тренера, которое,

в свою очередь, зависит от уровня притязаний и, соответственно, качества принимаемых им решений. Спортивный педагог с высоким уровнем притязаний уверен в ценности своих действий при принятии решений. Принятое им решение связано с наличием устойчивых профессиональных планов, стремлением к самоутверждению, ответственностью и готовностью к коррекции неудач спортсмена или команды за счет собственных усилий. Тренер с нереалистичным уровнем притязаний отличается фрустрированностью, повышенной требовательностью к спортсменам и коллегам, готовностью обвинять их в своих неудачах. Такие личностные качества обуславливают и нереалистичность, принимаемых им решений. Умеренный уровень притязаний тренера является условием принятия им реалистичных, неамбициозных решений. Такие наставники уверены в себе, настроены на успех, соразмеряют свои усилия, возможности спортсменов, потенциал команды с ценностью достигнутых успехов. Спортивные педагоги с низким уровнем притязаний, как правило, не способны принимать серьезные решения, склонны к подчинению другим, часто беспомощны и осознавая свои невысокие возможности, часто не имеют ясных представлений об успехах и перспективах своей спортивно-педагогической деятельности.

Психические состояния это область субъективного отражения действительности. Они многомерны, часто выступают и как система организации психических процессов, и как субъективное отношение к отражаемому явлению, и как механизм оценки действительности. Но состояние, при определенных условиях, лишает психические процессы, формирующие целостное отражение, их системных качеств. Именно в этом, по-видимому, заключен глубинный механизм снижения профессионального самочувствия. Поэтому П. Мучински считает, что удовлетворенность работой отражает меру удовольствия, которую работник получает от своего труда. Одним работа приносит удовольствие, другие считают свою работу неинтересной, не престижной. Выделяют два существенных параметра удовлетворенности спортивно-педагогической деятельностью: удовлетворенность как эмоциональная реакция на работу; удовлетворенность как соответствие результатов труда ожиданиям тренера, его реакция на оценку достижений со стороны учеников, коллег и руководства. Исследователи также называют несколько конкретных факторов, влияющих на ее появление, а именно [2]: содержание работы, интерес к ней; оплату труда; продвижение по службе и перспективы; руководство; заинтересованность со стороны руководителя; возможность участия работника в принятии решений; психо-

логический климат; эргономичность рабочего места; экологичность среды обитания; режим труда и рабочая нагрузка.

Феномен удовлетворенности работой является предметом исследований на протяжении последних 80-и лет. Поиск предпосылок и последствий удовлетворенности работы проводился по трем основным направлениям: во-первых, это изучение возможной зависимости удовлетворенности от личностных характеристик субъекта труда; во-вторых, анализ связи удовлетворенности с продуктивностью и успешностью и наконец; в-третьих, поиск выраженных корреляций между отношением личности к своей работе и ее вкладом в эффективность организации.

Имеющиеся данные в сфере спорта, говорят о том, что между удовлетворением, получаемым от работы тренерами, и общей удовлетворенностью жизнью есть тесная взаимосвязь. Трудно сказать, что здесь выступает причиной, а что следствием. Скорее всего, это связь является взаимной. При этом ряд авторов утверждают, что наиболее значимым источником счастья жизни тренеров является удовлетворенность работой с учениками и командой. Изучение индивидуальных различий в проявлениях чувства удовлетворенности конкретной работой в целом оказалось не очень продуктивным. Можно лишь отметить существование противоречивых суждений о характере влияния удовлетворенности работой на ее продуктивность, и в то же время большинство исследователей отмечают, что высокие спортивные достижения учеников порождают чувство удовлетворенности у тренеров. При рассмотрении профессионального самочувствия вторым компонентом названа способность противостоять тенденциям, деформирующим личность. Профессиональная деформация не является для личности тренера неизбежной. Такое утверждение имеет под собой вполне определенные основания. Процесс профессионализации содержит в себе много стадий, конфликтов, противоречий, которые приводят к качественному преобразованию личности и ее постоянному росту [7]. Но в этом процессе возможны и тупики, и «ловушки», когда возникающие противоречия не осознаются, конструктивно не разрешаются, а изменения, происходящие с личностью, могут быть охарактеризованы как деформационные, деструктивные.

Деформация личности, чувство смятения и неудовлетворенности, ощущение отчужденности, проживание «чужой жизни», неспособность самореализоваться, подчинить своему «Я» внешнее пространство – все эти проблемы «неправильного» личностного роста возникают часто в связи с неверно выбранным эталоном профессионала, который назначается в качестве цели саморазвития. Кроме осознания необходимости изменений, необходимо осознавать и воз-

можную вариативность эталона, который определяет личностный рост. Человек страдает от чувства неопределенности, не всегда находит в себе силы для самостоятельного решения, и демонстрирует механизмы «бегства от свободы»: выбор нивелирующего образца (конформизм), готовность подстроиться, подчиниться, отречься от самостоятельной сущности, нацелить усилия не на личностный рост, а на подчинение себе других. Феномен профессиональной деформации можно рассматривать как нарушение поступательного процесса самоактуализации личности, ее дисгармоничность.

Избежать формирования деформации возможно. Это удается людям с развитой рефлексией, умением объективно оценивать собственную личность, видеть истинные причины внутриличностных изменений, не прятаться от самого себя за щадящими самооценку объяснениями собственных поступков. Однако это возможно лишь при наличии у человека адекватной самооценки, активной позиции в отношении собственной личности, ориентации на личностный и профессиональный рост.

Профессиональное самочувствие тренера рассматривается нами как процесс интеграции разных уровней субъектной активности профессионала, которая интегрирует такие факторы: как отношение к условиям спортивной среды, конфликтным ситуациям, готовность к изменениям. К сожалению не все наставники к этому готовы.

Типичными формами психологического сопротивления изменениям в профессиональной среде являются: уход реальный или виртуальный; пассивное противодействие (имитация деятельности ли саботаж); активное противодействие (попытка влиять на «враждебную» среду); деструктивная адаптация (рассогласование структуры притязаний и мотивационно-потребностной сферы). Это явление в свое время М. С. Неймарк обозначила как «аффект неадекватности».

Антиподом феномену «сопротивления изменениям» служит другой феномен, описанный в литературе как «творческое разрушение». Оно лежит в основе принятия нововведений и проявления личной инициативы. Универсальный механизм воздействия «творческого разрушения» на любой психологический барьер состоит в том, что разрушение направлено «на страх утраты старого», а «творчество» снимает страх принятия нового [4].

В зависимости от того, какой из этих элементов (творчество или разрушение) преобладает, и будет зависеть профессиональное самочувствие тренера.

Развивая такой подход с акцентом на индивидуальные и профессионально важные качества необходимо осознавать роль личностного потенциала в значимой для человека сфере. Он связан:

с активными действиями субъекта по сохранению целостности личности и профессиональной идентичности; принятие трудностей и препятствий в самореализации себя как субъекта; согласие с неизбежностью затрат на развитие стратегий совладающего поведения. Эти тенденции могут вызвать в сознании профессионала внутриличностный конфликт. Стремление к высоким достижениям в труде как средству самореализации, повышения материального благополучия и социального статуса происходит на фоне определенной маргинализации профессионалов вследствие изменений в отраслевых структурах, в развитии тенденций несовпадения базового образования работников с характером выполняемой ими трудовой деятельности, с возрастанием дистанции между престижными и непрестижными профессиями и, наконец, появление новых видов деятельности (для тренеров – новые виды спорта и упражнений), требующих новых знаний.

В субъективном плане этот конфликт может переживаться как кризис профессиональной идентичности, а в поведенческом – в форме психологического сопротивления изменениям как самого субъекта труда, так и потребителей его профессиональных услуг.

При негативном развитии профессионального самочувствия изменяется эмоциональное состояние, при этом происходит дифференциация эмоций – одни эмоции ослабевают, появляются признаки глобального равнодушия на фоне, которого возникают часто неожиданные даже для самого человека эмоциональные всплески, как правило, по ничтожному поводу. Другие – изменяют воображение, т. е. способность человека строить абстрактные модели ситуаций и путей ее проблемного разрешения. Конечно, такую развернутую картину изменения самочувствия можно и не встретить, чаще обнаруживаются (проявляются) лишь небольшие изменения, которые влияют на эмоциональное равновесие. Это не столько ситуативное состояние психики, сколько результативный процесс взаимодействия личности и среды, который можно описать через доминирующие эмоциональные переживания.

Эмоциональное равновесие формируется путем возникновения и угасания положительных и отрицательных эмоциональных связей. На основе их анализа можно судить о профессиональном самочувствии. Интерактивный характер, например, спортивно педагогической деятельности, с одной стороны, обогащает тренера, с другой – неизбежным явлением выступает чрезмерная напряженность, озабоченность, а какое-то время профессиональная неустойчивость. Эти явления могут приводить к профессиональному пресыщению. Тренер, испытывающий пресыщение, вряд ли жела-



ет решать задачи по развитию личности, а потеря веры в результативность своей работы приводит к нарушению эмоционального равновесия. Частое ощущение себя несчастным, постоянная неудовлетворенность, ощущение вероятной опасности характеризуется тревожностью. Появление ситуативной тревожности можно рассматривать как внутреннее условие нарушения эмоционального равновесия. Постоянная (личностная) тревожность в значительной мере будет определять и профессиональное самочувствие.

Общим основанием изменения самочувствия, которое вызвано внешними условиями, является распад целостного отражения перестройки доминантных отношений между основными уровнями процесса психического отражения. Естественно, что изменение психического состояния вызывает изменения в осознании профессиональной ситуации сначала на операциональном, затем на оценочном и, наконец, на смысловом уровнях психики. Проявляется это в виде изменения субъективного отношения к ситуации или в смене активности по отношению к решаемой задаче. Чрезмерная психическая активность может сама по себе снижать уровень профессионального самочувствия и приводить к психическому выгоранию. Процесс выгорания имеет определенную протяженность и сопровождается эмоциональным и физическим истощением, что, естественно, сказывается на здоровье.

В рамках понятия «здоровья» следует четко различать базовую часть, т. е. саму жизнь в биологическом смысле и нормальное состояние психики как основы активной жизнедеятельности. Одним из ее проявлений и является изменение состояния и, следовательно, самочувствия людей. Есть много разных состояний устойчивых и динамичных, которые формируют (или влияют) на самочувствие носителя жизни – человека [5]. К ним следует отнести: позитивные отношения с другими, автономность, компетентность, цели в жизни и личностный рост. Весьма значимым для профессионального самочувствия тренера и его оценки могут быть и другие личностные качества операционализация, которых может обогатить понимание сущности данного явления.

Одним из психологических механизмов, позволяющих управлять профессиональным самочувствием или корректировать его, является совладающее поведение. Явление совладания достаточно объемно и охватывает весь проблемный ряд жизнедеятельности человека, от социального бытия до физического здоровья. Личностно-когнитивное понимание совладания Р. Лазарус определил как усилия человека, направленные на то, чтобы справиться с требованиями, истощающими или превышающими его наличные ресурсы, путем

включения механизмов толерантности, переосмысливания событий, переструктурирования проблемы в более благоприятном свете. Со-владание предполагает осознанную мобилизацию субъекта на активное преодоление им социогенных кризисов профессиональной идентичности и неадекватных форм самореализации.

Каждый человек имеет цели в своей жизни. В зависимости от жизненных обстоятельств цели корректируются, изменяются, отбрасываются. Цели у всех разные, но в большинстве исследований профессиональное самочувствие рассматривается с позиции благополучия.

С какой бы стороны ни рассматривалось благополучие (экономической, профессиональной, психологической), в его основе все равно будут лежать индивидуальные физические ресурсы (здоровье, физическое состояние). К сожалению, типичным для многих современных профессионалов является довольно пренебрежительное отношение к себе, к своему здоровью, а забота о нем начинается только при возникновении явных нарушений. Поэтому крайне актуальным направлением исследований и прикладных разработок в плане профессионального самочувствия является формирование проактивного отношения человека к отдыху как к инструментальной ценностной установке личности в противовес пассивной, при которой для многих тренеров характерно представление о здоровье как о чем-то, данном свыше и не зависящем от него самого. Проактивный подход к здоровью и отдыху позволяет человеку опережать развитие негативных событий за счет актуализации механизмов, обеспечивающих целенаправленное и осознанное движение в сторону улучшения профессионального самочувствия и благополучия.

## **Выводы**

Профессиональное самочувствие тренера может рассматриваться как широкое понятие, характеризующееся интегральной, обобщенной оценкой отношения к профессии, содержанию конкретной деятельности, и как многогранное понятие, которое отражает индивидуальную значимость для человека степени вовлеченности его в профессию и выявляет механизмы, которые позволяют сохранять комфортное существование в профессионально-спортивном окружении.

## **Литература**

1. Бодров В. А. Профессиональное утомление: Фундаментальные прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 352–364.

2. *Бодров В. А.* Удовлетворенность работой как социальная и психологическая детерминанта профессиональной пригодности субъекта труда // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 140–160.
3. Большая психологическая энциклопедия. М., 2007.
4. *Ермолаева Е. П.* Психологические особенности реализации профессионала в условиях реформ и глобализации // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1 / Отв. ред. В. А. Бодров и А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 152–168.
5. *Зараковский Г. М.* Качество жизни населения России: психологические составляющие. М.: Смысл, 2009.
6. *Капцов А. Ф.* Диагностика удовлетворенности взаимоотношениями в малой группе // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: Материалы Всероссийской научной конференции (с международным участием). Курск: Изд-во Курск. ун-та, 2011. Ч. 1. С. 154–158.
7. *Ложкин Г. В.* Профессиональное самочувствие субъекта деятельности // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Ч. 2 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 448–449.
8. *Семенов М. Ю.* Удовлетворение и удовлетворенность // Омский научный вестник. 2000. Вып. 13. С. 154–156.
9. Социальная психология труда: теория и практика. Т. 2 / Отв. ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
10. *Шамионов Р. М.* Самоактуализация учителей и удовлетворенность жизнедеятельностью и собой // Мир психологии: научно-методический журнал. 2002. № 2. С. 143–148.
11. Психологический словарь-справочник. Мн.: ХАРВЕСТ; М.: АСТ, 2001. С. 376.

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПСИХОТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОВД

*Д. В. Малеев, В. И. Барко*

**Т**енденция роста уровня криминогенности в обществе, изменения в структуре и характере преступности в последнее время со всей остротой поставили вопрос о повышении эффективности и надежности правоохранительной деятельности. Многочисленные факты свидетельствуют об отставании в развитии некоторых функций органов правопорядка связанных, в частности, с недостаточной степенью подготовленности кадрового состава, материальными и финансовыми трудностями, организацией взаимодействия и управления.

Основным источником недостатков в деятельности органов внутренних дел является неадекватный современным требованиям уровень профессиональной надежности личности сотрудника органов внутренних дел (ОВД). Проблема заключается в том, что процесс включения профессионала в деятельность происходит в новых условиях, а его подготовка осуществляется по старым принципам. Между тем границы профессионального самоопределения личности гораздо шире и многограннее, включают в себя значительную часть духовных и нравственных ценностей, которые не несут утилитарной направленности, но без которых профессиональная деятельность не может быть надежной. Возникает необходимость научного осмысления и обоснования новой парадигмы формирования профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел. Которая является интегральной качественной характеристикой свойств личности, отражающей ее способность к осуществлению профессиональной деятельности [3].

В отечественной психологии категория надежности традиционно используется при анализе деятельности человека-оператора в системе «человек–машина» или «человек–машина–производственная среда», нами же осуществляется попытка использования объясни-

тельных возможностей этого понятия при анализе закономерностей правоохранительной деятельности в системе «человек–человек». Под профессиональной надежностью мы понимаем совокупность профессиональных знаний, навыков, умений, мотивационных, волевых, эмоциональных, интеллектуальных и других качеств личности, обеспечивающих точное, безошибочное, адекватное восприятие ситуаций и успешное выполнение регламентированных функций в различных режимах работы.

Надежность является одной из важных составляющих профессионально-психологической пригодности персонала ОВД и требует системного рассмотрения соотношения личностных, социальных и общегосударственных факторов. Важнейшими производными надежности личности, как отмечает Г. А. Балл, являются «равновесие между постоянством и изменчивостью», сочетание «зависимости от ситуации с преодолением ее непосредственного воздействия» [1, с. 252]. Надежными считают сотрудников, постоянно сохраняющих высокую работоспособность, дисциплинированность, принципиальность и морально-психологическую устойчивость, преданных делу, работающих эффективно, лояльно относящихся к служебному коллективу, к коллегам и руководству, к системе правоохранительных органов государства в целом, чувствующих себя неотъемлемой частью системы МВД. Самоидентификация в качестве сотрудника ОВД имеет для них высокую мотивационную значимость: потеря места в системе оценивается ими как серьезная жизненная неудача – потеря профессиональной идентичности.

Профессиональная надежность персонала ОВД определяется нами как способность и готовность личности качественно и безошибочно выполнять служебные обязанности в соответствии с требованиями действующего законодательства, присяги, норм служебной дисциплины и корпоративной культуры, придерживаться стандартов профессиональной деятельности и этики, быть достойным членом коллектива, плодотворно работать в согласии с коллегами. Профессиональная надежность – явление преходящее, динамичное – не является величиной постоянной. Под влиянием внешних и внутренних детерминант надежность персонала в целом или отдельных лиц может расти или уменьшаться, она зависит от актуального состояния персонала, его индивидуальных особенностей и уровня подготовленности, продолжительности выполнения действий, степени их сложности. Диагностика отдельных качеств и свойств персонала ОВД не дает достаточных оснований для уверенного суждения о надежности его служебно-боевой деятельности. Поэтому поиск критериев надежности предполагает изучение не только су-

ществующих, но и потенциальных возможностей и внутренних резервов личности. Поэтому на передний план выдвигаются задачи усилить профессиональный потенциал персонала ОВД, обеспечить профессиональную надежность в условиях стрессовых ситуаций, а также умение вовремя отреагировать на ситуацию и тем самым защитить правопорядок.

Деятельность персонала ОВД связана со стрессами и негативными эмоциями, характеризуется высокой степенью риска, требует большой физической выносливости, повышенной ответственности за принятие решения и одновременно сопровождается нехваткой положительной обратной информации о своей деятельности, неопределенностью должностного роста, неблагоприятным социально-психологическим климатом в профессиональном коллективе. Решение указанного круга проблем возложено на службу психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов и подразделений внутренних дел Украины. На протяжении всего периода существования психологическая служба совершенствовала свою деятельность, был накоплен определенный опыт относительно базовых направлений и заданий работы: профессионального психологического отбора кандидатов на службу в органы внутренних дел [2]; психологического сопровождения прохождения службы персоналом ОВД [7]; психологической подготовки сотрудников [4]; психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности [5, 8].

На сегодняшний день, как отмечает В. А. Лефтеров [6], изменение социального назначения милиции Украины в соответствии с современными европейскими стандартами обуславливает, помимо структурных, организационных, социально-правовых и других изменений в силовом ведомстве, осуществление качественного психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел (ОВД). Стремительная интеграция в международное сообщество, гуманизация правоохранительной сферы обуславливают необходимость оптимизации системы психологического обеспечения деятельности ОВД. Большой объем задач, стоящих перед службой психологического обеспечения, может быть эффективно реализован именно посредством системного использования современных психотренинговых методов.

С учетом полученных результатов опытно-экспериментальной работы была разработана программа развития профессиональной надежности сотрудников патрульно-постовой службы (ППСМ). В программе оценка уровня профессиональной надежности определялась по перспективе стабилизации служебного роста каждого молодого специалиста. Прогноз потенциальной стабильности дается

в результате анализа целого комплекса факторов: уровня развития профессиональных способностей, характера мотивации включения в деятельность, уровня профессиональной (теоретической и практической) подготовленности, особенности личности специалиста.

Программа осуществлялась в четыре этапа: вхождение в должность (диагностика уровня сформированности профессиональной надежности); прохождение курсов начальной подготовки (становление профессиональной надежности); приобретение практического опыта (формирование профессиональной надежности); прохождение курсов повышения квалификации (удержание, закрепления высокого уровня профессиональной надежности).

Цель программы – достижение оптимального уровня развития надежности деятельности сотрудников ППСМ.

Основные задачи программы:

- актуализация профессионального потенциала специалиста;
- профилактика социально и профессионально нежелательных качеств: профессиональной стагнации и деструктивных изменений личности;
- коррекция личностно-профессионального профиля личности.

Содержание программы реализовывало следующую закономерность:

- цель, характер и содержание развития профессиональной надежности, определяются объективной потребностью личности и общества;
- эффективность развития профессиональной надежности сотрудников ППСМ в процессе адаптации детерминирована способностью реализовать общественно полезную и социально значимую деятельность;
- обусловленность личностно-профессионального уровня развития личности уровнем сформированности профессионального коллектива; наличие наставника с развитой профессиональной компетентностью;
- развитие профессиональной надежности сотрудников определяется обеспечением его самоактуализации и самореализации.

В качестве общих принципов развития профессиональной надежности сотрудников ППСМ выступают следующие: принцип детерминизма; принцип субъективной активности; принципу развития; принципу индивидуального подхода (приоритет индивидуальности). Индивидуальный подход является основой, на которой можно строить и другие принципы работы должностных лиц полицейских подразделов, в частности руководителей и психологов, относительно

но развития профессиональной надежности личного состава. Среди таких принципов должны быть: принцип профессиональной компетентности, принцип не нанесения вреда, принцип беспристрастности и др.

В программе реализовывались следующие условия: развитие профессиональной направленности сотрудников ППСМ; максимальная ориентация используемого материала на подготовку к преодолению реально существующей профессиональной и психологической трудности в деятельности сотрудников ППСМ; устранение расхождений между заинтересованностью и удовлетворенностью сотрудников в профессиональной подготовке и их неспособностью применять на практике полученных знаний.

Для реализации программы развития профессиональной надежности сотрудников ППСМ нами была разработана программа профессионально психологического тренинга (ППТ). Профессионально психологический тренинг является системой целенаправленных тренировок и упражнений, которые позволяют эффективно развивать профессионально значимые качества личности сотрудника. Данный тренинг предусматривает также овладение сотрудниками системой соответствующих психологических приемов, которые повышают надежность его профессиональной деятельности.

В проектировании ППТ, направленного на развитие профессиональной надежности сотрудников ППСМ, приоритетная роль принадлежит совершенствованию личности специалиста.

С учетом методологических и теоретических оснований исследования нами были выделены ценностно-смысловой, мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, поведенческий компоненты и разработаны квалиметрические характеристики оценки показателей развития профессиональной надежности сотрудников ППСМ (таблица 1).

Тренинговые занятия были направлены на совершенствование компонентов профессиональной надежности. Так, ценностно-смысловой компонент профессиональной надежности характеризуется осознанием социальной значимости и личностной ответственности за результаты деятельности. Важной характеристикой динамики ценностно-смысловой составляющей профессиональной надежности есть мера осознания соотношения между «Я – реальное профессиональное» и «Я – идеальное профессиональное» на разных этапах профессионального становления. Данный компонент может быть представлен как процесс профессионального самопознания, который является содержательной основой профессиональной самооценки. Профессиональная самооценка, в свою очередь, задает



модус самоотношения и способствует пополнению новыми профессиональными знаниями.

Итогом работы ценностно-смыслового компонента во временном континууме выступает профессиональный образ «Я – полицейский», который является результатом объективного познания самого себя. Образ «Я – полицейский» – это обобщенная система представлений о себе, осознание своей принадлежности к юридической профессии, своей профессиональной умелости, это профессиональные намерения, которое, в конечном счете, и определяет его профессиональное поведение и ценностные ориентации.

Основу когнитивного компонента профессиональной надежности составляют профессиональные знания, которые раздвигают границы индивидуального опыта сотрудника, открывают возможность для его совершенствования и развития.

Когнитивная составляющая профессиональной надежности сотрудника ППСМ включает и определенный уровень профессионального развития познавательной сферы личности: профессиональное восприятие, память, мышление, воображение, внимание, что в совокупности составляет интеллектуально-познавательную составляющую профессиональной надежности специалиста. Это проявляется не только в накоплении информации о профессиональной деятельности и качественное овладение способов деятельности, но и в увеличении числа описательных категорий, в повышении уровня избирательности, сложности и интегрированности информации, в росте способности анализировать и продуктивно решать профессиональные задачи.

Эмоционально-волевой компонент профессиональной надежности является отражением отношения сотрудника или в целом к профессиональной деятельности, или к отдельным профессионально значимым качествам своей личности и деятельности в связи с его потребностями и мотивами. Содержание эмоционально-волевого компонента профессиональной надежности сотрудника ППСМ представлен в виде профессионального интереса, профессионального самоотношения, профессиональной самооценки. Интерес мотивирует обучение, развитие навыков и умений, интеллект и творческие стремления. Будучи связующим звеном субъекта с выбранной деятельностью, он влияет на ее результаты, которые, в свою очередь, оказывают влияние на его развитие. Самоотношение выступает как мощный стимул профессионального и личностного саморазвития и самосовершенствования. В зависимости от характера отношений к различным объектам социальной действительности сотрудники ОВД проявляют моральные, интеллектуальные и эсте-

**Таблица 1**

Критерии оценки уровня развития профессиональной надежности сотрудника

Уровни	Качественные характеристики	Оценка в баллах
<b>Поведенческие характеристики профессиональной надежности</b>		
Оптимальный	Развиты на высоком уровне поведенческие характеристики, обеспечивающие успешное выполнение профессиональных задач, успешно справляется с профессиональной ролью	10–8
Достаточный	Развиты на достаточном уровне поведенческие характеристики, обеспечивающие успешное выполнение профессиональных задач, справляется с профессиональной ролью	7–4
Критический	Отсутствие выраженных поведенческих характеристик, обеспечивающих успешное выполнение профессиональных задач, редко справляется с профессиональной ролью	4–1
<b>Когнитивные характеристики профессиональной надежности</b>		
Оптимальный	Высокий уровень профессиональных знаний – основных норм и принципов права, познавательных процессов, интеллекта	10–8
Достаточный	Обладает достаточным уровнем профессиональных знаний – основных норм и принципов права, познавательных процессов, интеллекта	7–4
Критический	Бессистемные знания основных норм и принципов права. Удовлетворительный уровень развития познавательных процессов, интеллекта	4–1
<b>Ценностно-смысловые характеристики профессиональной надежности</b>		
Оптимальный	Развито на высоком уровне позитивное отношение к работе, выполнению служебного долга, всегда проявляет осознанное отношение к профессиональной деятельности, принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу, службе. Упорядочены и иерархически выстроены структуры субъективных семантических пространств, системы личностных конструктов в оценке образа «надежный/ненадежный профессионал»	10–8

Уровни	Качественные характеристики	Оценка в баллах
Достаточный	Развита на достаточном уровне позитивное отношение к работе, выполнению служебного долга, проявляет осознанное отношение к профессиональной деятельности, принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу, службе. Упорядоченность структуры субъективных семантических пространств, системы личностных конструкторов в оценке образа «надежный/ненадежный профессионал»	7-4
Критический	Отсутствует выраженное положительное отношение к работе, выполнению служебного долга, не всегда проявляет осознанное отношение к профессиональной деятельности, принципиальность, ответственность за принимаемые решения, гуманное отношение к людям, обществу, службе. Отсутствует упорядоченность структуры субъективных семантических пространств, системы личностных конструкторов в оценке образа «надежного/ненадежного профессионала»	4-1
<b>Мотивационные характеристики профессиональной надежности</b>		
Оптимальный	Развита на высоком уровне мотивационная готовность к выполнению служебных обязанностей, стремление строить свою работу на основе текущего и перспективного планирования, имеет достаточную мотивацию к соблюдению законности и служебной дисциплины, ответственность. Доминирует направленность на дело	10-8
Достаточный	Средний уровень мотивационной готовности к выполнению служебных обязанностей, стремление строить свою работу на основе текущего и перспективного планирования, имеет достаточную мотивацию к соблюдению законности и служебной дисциплины, ответственность. Доминирует направленность на общение	7-4
Критический	Отсутствует выраженная мотивационная готовность к выполнению служебных обязанностей, не стремится строить свою работу на основе текущего и перспективного планирования, имеет недостаточную мотивацию к соблюдению законности и служебной дисциплины, ответственность. Доминирует направленность на себя	4-1

Продолжение таблицы 1

Уровни	Качественные характеристики	Оценка в баллах
Оптимальный	<p align="center"><b>Эмоционально-волевые характеристики профессиональной надежности</b></p> <p>Эмоционально-положительное восприятие правовых норм. Открытость, уравновешенность в общении и поведении. Высокий уровень субъективного контроля в профессиональной деятельности, саморегуляции своего эмоционально-волевого, проявляет принципиальность при соблюдении законности и обеспечения прав и свобод граждан, твердость и настойчивость при выполнении принятых решений, самообладание, толерантность в общении и поведении</p>	10–8
Достаточный	<p>Фрагментарная правовая убежденность. Открытость, уравновешенность в общении и поведении. Достаточный уровень субъективного контроля в профессиональной деятельности, саморегуляции своего эмоционально-волевого состояния, обеспечение прав и свобод граждан, твердость и настойчивость при выполнении принятых решений, самообладание, толерантность в общении и поведении</p>	7–4
Критический	<p>Формальное информационное знание содержания правовых норм. Не всегда присутствует открытость, уравновешенность в общении и поведении. Удовлетворительный уровень субъективного контроля в профессиональной деятельности, отсутствует выраженная саморегуляция своего эмоционально-волевого состояния, не всегда обеспечивает соблюдение прав и свобод граждан, не проявляет твердость и настойчивость при выполнении принятых решений, самообладание, толерантность в общении и поведении</p>	4–1

тические чувства. Результатом «работы» эмоционально-волевого компонента профессиональной надежности является переживание субъектом своих достижений как успешных или не успехах, стремление к достижению целей той степени сложности, на которую милиционер считает себя способным.

Мотивационный компонент профессиональной надежности включает в себя мотивационную готовность к выполнению профессиональных действий, мотивация к соблюдению законности и служебной дисциплины, ответственность за правомерность и обоснованности правоохранительной деятельности. Субъектная активность персонала ППСМ связана с такими личностными качествами, как сила воли, целеустремленность, энергичность, выдержка.

Поведенческий компонент включает в себя способности реализовывать приобретенные знания, умения, опыт для успешного овладения профессиональной деятельностью. Поведенческий компонент осуществляет регуляцию персоналом своего поведения и деятельности в соответствии с правовыми нормами, определяет возможность саморегуляции поведения, способность принимать самостоятельные решения, управлять и контролировать свое поведение. Продуктивное решение профессиональных задач способствует появлению у сотрудника ППСМ новых целей, оценок, мотивов, установок, смыслов профессиональной деятельности. Реализация сознательной регуляции поведения и деятельности зависит от уровня развития воли субъекта. Волевая регуляция предусматривает преобразование заданного действия на личное, сочетание необходимого поведения с профессиональными мотивами и целями.

К очевидным преимуществам тренинга следует отнести: возможность формирования понятийного аппарата параллельно с практическими действиями у сотрудников; возможность относительно в короткий срок повысить самооценку; расширить представления о возможности профессиональной самореализации.

В процессе формирования профессиональной надежности сотрудников ППСМ нами использовались следующие основные методы профессионально психологического тренинга: тренинг познавательных качеств; коммуникативный тренинг; ролевой тренинг; психорегулирующая тренировка; психотехническая игра.

К тренингу познавательных качеств были отнесены тренинги по развитию профессиональной памяти, профессиональной наблюдательности и накоплению опыта профессиональных восприятий, тренировка, по развитию профессиональной чувствительности.

Коммуникативный тренинг использовался с целью овладения сотрудниками ППСМ навыками установления психологического

контакта и доверительных отношений, осуществления психологического влияние.

В процессе решения оперативно-служебных заданий сотрудникам приходится исполнять различные роли. Умение перевоплощаться, маскировать и мотивировать свое поведение – необходимые компоненты профессионального мастерства сотрудников органов внутренних дел, и здесь большое значение имеет ролевой тренинг для формирования соответствующих качеств. Навыки ролевого поведения развиваются путем осуществления ролевой гимнастики – специальных упражнений в придании языку и неязыковым средствам снаружи выраженных признаков соответствующих заданной роли, в развитии способности к импровизации при использовании этих средств.

Для овладения навыками саморегуляции эмоционально-волевых процессов использовалась психорегулирующая тренировка. Эта тренировка направлена на овладение навыками использования простых методов саморегуляции, которые позволяют регулировать эмоциональные состояния личности сотрудника ППСМ, снимать лишнее напряжение, создавать определено позитивное настроение в деятельности сотрудника. В эту же группу относят и аутогенная тренировка, овладение приемами саморегуляции.

Психотехническая игра – эффективный метод психологической подготовки сотрудников, который использовался для формирования определенных качеств, средствами игрового поведения. Психотехническая игра предусматривала выполнение определенной роли, взаимных действий, на основе которых складывается ситуация, психологически близкая к реальным условиям деятельности.

Данные тренинги включают систему действий и упражнений, которые обеспечивают эффективное формирование, развитие и коррекцию компонентов профессиональной надежности специалиста. Особенностью данного метода является «формообразование» личности, адекватное содержанию и требованиям профессиональной деятельности. ППТ предоставляет возможность организации режима профессионального саморазвития и самосовершенствования личности как непрерывного процесса.

Система упражнений, использованных в ППТ, направлена на решение следующих задач: развитие когнитивных процессов: свойств памяти, восприятия, мышления, воображения, а также приемов по управлению ими как одной из составляющей самореализации; пробуждение интереса и мотивация к самопознанию, основой которого является взаимодействие с другими людьми, и через это взаимодействие обращения к рефлексивного отражению своего

«Я»; развитие профессиональных качеств: коммуникативных способностей, способностей анализировать собственное поведение и поведение других людей, адекватно воспринимать окружающих и др.

Наряду с этим, в содержание тренингов по развитию ключевых компонентов профессиональной надежности включались также приемы изменения психических состояний человека: нетрадиционные психотехники, адаптированные на основе методики чань, дзен-буддизма «наблюдение за дыханием», «конфликт без эмоции», «общий рассказ», «общий рисунок», «реакция», «мнимая победа», «мнимое действие» и др.; трансрегуляционные психотехники, нацеленные на увеличение уровня самоконтроля за своими мнениями, ощущениями и действиями; концентрацию и распределение внимания; приемы адаптации к темноте, свисту пули, взрывов, стонов и т. д.; ритуальные действия, как индивидуальные, так и групповые, если они являются пусковым сигналом для привычных, закрепленных в навыках автоматических действий и внутреннего настроя. Ритуалы должны быть связаны с решительными, волевыми действиями, которые в сложных условиях помогают преодолеть ослабление, вялость и неуверенность в своей силе; психотехники повышения эффективности специальных видов деятельности (стрельба, виды единоборств и т. д.) [8].

Основываясь на результатах экспертной оценки, сотрудники ППСМ были разделены на три группы испытуемых по уровню профессиональной надежности, включающий уровень субъективного профессионального опыта специалиста, развитие его профессионально важных качеств, стаж работы по специальности и особенности его личности.

В 1 группу – оптимальный уровень профессиональной надежности – вошли 54 чел., в возрасте от 23 до 38 лет. Стаж службы в ППСМ составляет от 3 до 10 лет. При выполнении служебных задач в условиях фактической опасности для жизни действуют уверенно, самостоятельно, решительно. В сложных, экстремальных ситуациях хорошо контролируют свои эмоции и поведение. Действуют планомерно и упорядочено.

Во 2 группу – достаточный уровень профессиональной надежности – вошли 57 специалистов от 24 до 40 лет. Стаж службы в ППСМ составляет от 6 до 12 лет. При выполнении служебных задач, связанных с опасностью для жизни, проявляют сдержанность, осторожность, нерешительность. Характерны ответственность, обязательность, ориентация на мнение группы. Поведение спокойное, уравновешенное.

В 3 группу – критический уровень профессиональной надежности – вошли 55 специалистов в возрасте от 24 до 33 лет. Стаж службы в ППСМ составляет от 2 до 8 лет. Профессиональная деятельность характеризуется низким качеством выполнения служебных задач. Низкий уровень способности контролировать свою деятельность в экстремальных условиях, снижена устойчивость к стрессу. Поведение с элементами тревожности, напряженности, беспокойства.

Следующим шагом нашего исследования стало проведение корреляционного анализа между показателями выраженности личностных факторов, профессионально важных качеств сотрудников ППСМ и уровнем их профессиональной надежности. Для изучения данного аспекта нами был проведен корреляционный анализ с помощью  $r$ -критерия Пирсона, который позволяет определить, насколько пропорциональна изменчивость исследуемых переменных.

Проведенный корреляционный анализ позволил установить, что уровень профессиональной надежности имеет тесную положительную связь со следующими показателями: стаж работы специалиста ( $r=0,93$ ,  $p\leq 0,01$ ); тип копинга «самоконтроль» ( $r=0,91$ ,  $p\leq 0,05$ ); семантическая близость конструкторов «Я» и «Профессионал» ( $r=0,90$ ,  $p\leq 0,05$ ); моральная нормативность ( $r=0,88$ ,  $p\leq 0,05$ ); «активная» стратегия преодоления стресса ( $r=0,84$ ,  $p\leq 0,05$ ); локус контроля-Я ( $r=0,88$ ,  $p\leq 0,05$ ); восприятия звуковых и световых стимул-реакций ( $r=0,75$ ,  $p\leq 0,05$ ); направленность на задачу ( $r=0,71$ ,  $p\leq 0,05$ ); самопринятие ( $r=0,69$ ,  $p\leq 0,05$ ); ценность «Здоровье» ( $r=0,67$ ,  $p\leq 0,05$ ); концентрации внимания ( $r=0,63$ ,  $p\leq 0,05$ ); оперативная память ( $r=0,59$ ,  $p\leq 0,05$ ); восприятия звуковых и световых стимул-реакций ( $r=0,56$ ,  $p\leq 0,05$ ); творческая активность ( $r=0,53$ ,  $p\leq 0,05$ ); интернальность в области неудач ( $r=0,33$ ,  $p\leq 0,05$ ); самооценка ( $r=0,29$ ,  $p\leq 0,05$ ); интеллект ( $r=0,26$ ,  $p\leq 0,05$ ); потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива ( $r=0,26$ ,  $p\leq 0,05$ ); потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом ( $r=0,25$ ,  $p\leq 0,05$ ); потребность в творческой и интересной работе ( $r=0,21$ ,  $p\leq 0,05$ ); интернальность в области достижений ( $r=0,20$ ,  $p\leq 0,05$ ); интернальность в области семейных отношений ( $r=0,20$ ,  $p\leq 0,05$ ).

Также уровень профессиональной надежности имеет отрицательную связь с показателями: личностная тревожность ( $r=-0,44$ ,  $p\leq 0,05$ ); конфронтационный копинг ( $r=-0,41$ ,  $p\leq 0,05$ ); асоциальный тип копинг-стратегии ( $r=-0,36$ ,  $p\leq 0,05$ ); семантическая близость конструкторов «Профессионал» и «Неудачник» ( $r=-0,31$ ,  $p\leq 0,05$ ); довер-



чивость-настороженность ( $r=-0,22$ ,  $p\leq 0,05$ ); расслабление-напряженность ( $r=-0,18$ ,  $p\leq 0,05$ ).

Со специалистами, продемонстрировавшими критический уровень профессиональной надежности, был проведен ППТ. Для получения информации о профессиональной и личностной динамике специалистов, которые принимали участие в тренинге, через 10 месяцев после тренинга проводились повторные экспертные оценки и психодиагностическое обследование личностных и деловых качеств сотрудников. Полученные данные сравнивались с аналогичными исследованиями, которые проводились до участия сотрудников в ППТ (таблица 2).

В структуре психологических качеств сотрудников ОВД, участвовавших в ППТ, выявлены определенные позитивные изменения. Участие в тренинге усилило у сотрудников «активную» стратегию преодоления стресса. У участников возросло стремление к независимости, непринужденности, развивается уверенность в себе, доверие к окружающему миру, способность преодолевать обусловленную спецификой службы ограниченность личностной свободы и поведения.

Тренинг также способствовал развитию типа копинг-поведения – «самоконтроль», характеризующегося нейтрализацией агрессивных проявлений, формированию толерантности к окружающим, снижению риска дезадаптации в стрессе, повышению нервно-психической устойчивости.

Участие в тренинге способствовало формированию улучшения показателей концентрации внимания, оперативной памяти, восприятия звуковых и световых стимул-реакций у сотрудников ППСМ, что позволило в свою очередь обеспечивать получение и переработку больших объемов оперативно-служебной информации, в том числе обобщения определенных умозаключений на основе анализа, синтеза, наблюдения и других логических операций. Такой подход позволяет выбирать из большого объема информации именно ту, что является необходимым для решения поставленных задач; видеть несколько возможных путей решения задач, выбирать из них наиболее эффективны, находить новые необычные решения; выделять ряд ведущих взаимосвязей, присущих поставленной проблеме, принимать верное решение при острой нехватки необходимой информации и при отсутствии времени на его обдумывание, рассматривать проблему с нескольких разных позиций. Кроме этого, участие в тренинге запускает механизмы ценностно-смысловых изменений исследуемых, которые начинают более осмысленно, критически и конструктивно оценивать себя, свое прошлое, настоящее и будущее жизни.

Сотрудники проявляют большую активность в формулировке жизненных целей и их исполнении. Установлено, что некоторые конструкты, в частности те, которые относятся к ценностно-смысловым блокам «Профессия, работа», «Качества, способствующие достижениям», оказались не сразу доминирующими в семантическом пространстве специалистов после тренинга, а через определенное время, что свидетельствует о целенаправленности действия и отсроченности, а также устойчивости вызванных тренингом положительных индивидуально-профессиональных изменений в ценностно-смысловой сфере специалистов. В результате участия в тренинге у сотрудников ППСМ оказывается более позитивное отношение к своей жизни, отмечается рост общего показателя осмысленности жизни, развиваются лидерские качества, инициативность, собранность. Качественные изменения также наблюдаются по показателю «моральная нормативность», что свидетельствует о высоком уровне социализации, адекватной оценки своей роли в коллективе, ориентации на соблюдение общепринятых норм поведения. Также среди общих тенденций изменений в смысловой сфере важно отметить возрастание у специалистов ощущения успешности самого себя в жизни, способности влиять на ход собственной жизни, уверенности в принципиальной возможности самостоятельного осуществления жизненного выбора и ощущение успешной самореализации.

Участие в тренинге способствовало перестройке системы мотивов специалистов, преимущественно представленной прогрессивным мотивационным профилем, характеризующегося заметным превышением уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания, преобладанием мотивов, порождаемых деятельностью, увлечением самой деятельностью.

Также отмечены позитивные изменения в эмоционально-волевой сфере участников тренинга: они стали более активными и эмоционально привлеченными к деятельности; у них снизился уровень таких негативных эмоциональных состояний, как тревожность и фрустрация. Исходя из полученных результатов, можно утверждать, что для участников тренинга стало свойственным правильное ориентирование во времени, а именно в единстве прошлого, настоящего и будущего: жить настоящим; вера в будущее лишена ригидных целей; принимать себя такими, какие есть, со своими недостатками и слабостями; принимать свою агрессивность, понимая при этом, что она, как и гнев, свойственна природе человека, поэтому стараются не подавлять ее в себе, а найти конструктивный выход этой агрессии.

## Выводы и перспектива исследования

Таким образом, использование ресурсного, личностного подхода применительно к проблеме развития профессиональной надежности личности, приводит к пониманию того, что исследуемый феномен представляет собой не пассивную интеграцию влияния внешних и внутренних условий существования, не только характеристику приспособленной активности, а результат аккумуляции способов достижения цели, которые сформировались у сотрудников. Оценка и исследование профессиональной надежности невозможны без раскрытия роли субъектной активности, влияния на деятельность самой личности, ее переживаний, структуру смыслов и ценностных приоритетов, реализуемых в труде. Поэтому представляется необходимым при изучении надежности уделить дополнительное внимание индивидуальной специфике ценностно-смысловой сферы сотрудника ОВД, его мировоззренческим позициям, субъективным переживаниям, значимости тех или иных профессиональных задач, целей, т. е. включенности профессиональной деятельности в личностную структуру смыслов, на особенности индивидуального реагирования на профессиональные трудности.

Эффективность использования ППТ, направленного на развитие профессиональной надежности сотрудников ППСМ, обоснована полученными позитивными изменениями в результате повторных экспертных оценок и психодиагностического обследования показателей выраженности личностных факторов, профессионально важных качеств сотрудников. По данным корреляционного анализа отмечена тесная положительная связь с уровнем профессиональной надежности личности, свидетельствующая о пропорциональности изменчивости исследуемых переменных. Благодаря тренинговым занятиям становится возможным расширение «зон надежности» специалистов.

Исходя из этого, использование психотренинговых технологий в контексте психологического обеспечения профессиональной надежности персонала ОВД позволяет решать следующие задачи: формирование у сотрудников профессионально-психологической готовности к выполнению оперативно-служебных и боевых задач; развитие профессионально значимых качеств и психологической ориентированности в различных аспектах профессиональной деятельности; совершенствование коммуникативных навыков и умений для установления психологического контакта с различными категориями граждан, предупреждения и разрешения конфликтов; формирование навыков ролевого поведения в различных ситуациях оперативно-служебной деятельности; формирование пси-

хологической устойчивости в сложных и экстремальных ситуациях, обучение сотрудников приемам саморегуляции; обучение сотрудников тактики, методам и приемам обеспечения личной безопасности в специфических условиях профессиональной деятельности и в повседневной жизни; предупреждение и профилактика текучести кадров, нарушений дисциплины и законности, других негативных проявлений профессионально-психологической деформации; преодоление личностной или профессиональной стагнации; сохранения психического и физического здоровья специалистов, максимальное продление их профессионального долголетия.

### Литература

1. *Балл Г. А.* Психология в радиогуманистической перспективе: Избранные работы. Киев: Основа, 2006.
2. *Барко В. І.* Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект): Монографія. Киев: Ніка-Центр, 2002.
3. *Барко В. І.* Развития профессиональной надежности работников патрульно-постовой службы милиции в процессе психологического обеспечения служебной деятельности / В. И. Барко, Д. В. Малеев // Перекрестки психологии и права: Материалы Международной научно-практической конференции (г. Ереван, 4–6 ноября 2011 г.). Ереван: АГПУ, 2012. С. 56–69.
4. *Горелов І. Ю.* Професійно-психологічний тренінг з формування готовності курсантів ВНЗ МВС України до застосування зброї / І. Ю. Горелов, В. О. Лефтеров // Практична психологія та соціальна робота. 2007. № 4. С. 37–40.
5. *Лефтеров В. О.* Психотренінги як ефективна форма забезпечення професійної надійності персоналу ОВС (за досвідом роботи Центру впровадження психотренінгових технологій) // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2004. № 28. С. 371–374.
6. *Лефтеров В. О.* Проблемы оптимизации деятельности психологической службы органов внутренних дел. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2010\\_4/10lvaovd.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Vnadsps/2010_4/10lvaovd.pdf) (дата обращения: 11.11.2013).
7. *Потапчук Є. М.* Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців. Хмельницький, 2004.
8. *Смирнов В. Н.* Психология управления персоналом в экстремальных условиях: Учеб. пособие для студентов высших учебных заведений. М.: ИЦ «Академия», 2007.

# **ПРЕДСТАВЛЕНИЯ В СЕМЬЕ О СТАТУСЕ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ НЯНИ КАК ПРЕДМЕТ СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

*Т. В. Дробышева, М. А. Романовская*

**Г**руппа социэкономических профессий современного российского общества относительно недавно пополнилась еще одной, основным содержанием которой является забота о детях разного возраста в условиях семьи. В филогенезе деятельность няни не может быть рассмотрена как абсолютно новая. Она имеет глубокие исторические корни и обусловлена, с одной стороны, существующими традициями воспитания и ухода за ребенком раннего возраста, различающимися в семьях разных слоев общества (классы, сословия и т. п.). С другой стороны, она обусловлена социальными изменениями, которые отражаются на роли женщины в обществе (феминизация и т. п.) и ее материнских функциях. Так, например, в истории российского общества в период постреволюционных изменений первой половины XX столетия ранний выход женщины из декретного отпуска на работу связывался с нехваткой трудовых ресурсов и задачами построения нового общества, формирования «нового человека». Решение социальных задач по воспитанию детей раннего возраста было возложено на институты социализации (ясли, сады и т. п.). При этом во многих материально обеспеченных семьях присутствовала и няня, осуществляющая уход за детьми, которая воспринималась всеми домочадцами как «близкий человек», «почти родственник» или просто «член семьи». Позднее, в период «развитого социализма», в связи с изменением института материнства няни как социальная группа практически перестали существовать.

Кардинальные социально-экономические изменения 1990-х годов, характеризующиеся ценностным кризисом, трансформацией общественных отношений, повлияли и на институт семьи, в частности, проявились в тенденции молодых матерей к преждевременному завершению своего отпуска по уходу за ребенком. Их желание активно включиться в социальную жизнь (до того как ребенку ис-

полнится 3 года) определялось спектром причин: уровнем материального благосостояния семьи (финансовые проблемы); высоким уровнем мотивации достижения, реализуемой в построении профессиональной карьеры; воспитательной неуверенностью; восприятием ребенка как посредника в отношениях с мужем и т. п. В любом случае, появившаяся в российских семьях потребность привлечения наемного работника, частично выполняющего функции матери по уходу за ребенком раннего возраста и даже младенца, стала предпосылкой очередного этапа в становлении профессии «няня» в современных условиях развития российского общества. Данный этап был детерминирован изменившимися (с начала прошлого века) требованиями со стороны работодателей, отсутствием единых нормативных документов, регулирующих отношения работодателя и наемного работника, предписаний, декларирующих содержание функциональных обязанностей, требований к профессионально значимым качествам (в том числе личностным, интеллектуальным и т. п.). Как показывают исследования [3], взаимные ожидания и представления семьи (в первую очередь, матери) и няни относительно содержания ее деятельности и статуса носят амбивалентный и противоречивый характер. Данная ситуация непосредственным образом отражается на ребенке как объекте труда няни, в частности, может быть рассмотрена как неблагоприятное условие его социализации на следующих стадиях развития, проявляющееся, к примеру, во взаимоотношениях со сверстниками [2]. Проблема социально-психологического исследования статуса и профессиональной деятельности няни связана с выявлением системы детерминант развития психики и поведения ребенка в условиях семьи при наличии наемного работника, частично выполняющего функции матери в раннем возрасте воспитанника.

### **Сравнительный анализ содержания деятельности няни в ряду близких профессий (гувернер и бэбиситтер)**

К категории социономических профессий относятся те из них, которые предполагают работу с людьми и постоянное общение в ходе профессиональной деятельности. При этом в группах профессий, связанных с обучением, появляется профессия гувернера с медицинским обслуживанием – сиделка. Профессия няни отсутствует в каждом из списков. Можно только предположить, что указание на гувернера предполагает, что речь идет и о няне. Однако можно ли говорить об аналогичности данных профессий, а также профессии бэбиситтер, не получившей у нас особого признания?

Понятие «няня» происходит от китайского «нянниня» (кит. ма-тушка-прародительница) – в китайской мифологии богиня, *защищающая младенцев* и помогающая при родах. В словарях русского языка находим следующие определения: «няня – работница, занимающаяся уходом за детьми» [6], «женщина, которой поручен *надзор* за ребенком» [1]. До отмены крепостного права на Руси няня – крепостная, которой был доверен уход за барскими детьми и которая не могла быть рассмотрена в качестве наемного работника. Намного позднее появляется указание на то, что няня – это женщина, которая осуществляет уход за детьми и получает за это плату. Собирательное определение профессии няни (по публикациям периодической печати) включает указание на то, что в ее обязанности входит *уход за чужими детьми*. Отмечают и требования, предъявляемые к ее профессиональной подготовке (наличие медицинского и/или педагогического образования), состоянию психики (хорошее психическое здоровье), профессиональным навыкам (умение ладить с детьми), а также личностным качествам (ответственность). Однако можно заметить, что четкого указания на деятельность доминанту (обучение или медицинское обслуживание) в существующих требованиях нет. Во многом это связано с наличием разных специальностей: работа с новорожденными; с детьми, ограниченными в развитии; с детьми раннего возраста (с 1 года до 3 лет); младенцами (до года); дошкольниками (с 3 до 6–7 лет). Во всех случаях общим остается то, что уход за ребенком осуществляется дома, в условиях семьи, при наличии родителей (как правило, двух). В качестве преимуществ данной профессии выделяют: доступность получения места работы, возможность каждый день осуществлять заботу, социальная значимость, удовольствие (для некоторых претендентов) от взаимодействия с маленькими детьми и т. п. Ограничения по ее выбору связаны с низким уровнем заработной платы, ненормированным рабочим временем, длительностью рабочего дня (иногда круглосуточная работа), высокой степенью недоверия со стороны родителей, что в целом приводит к переутомляемости, стрессам, психологическому дискомфорту. Несмотря на вышеперечисленное, профессия няни востребована на рынке труда. Вчерашние учителя, психологи, воспитатели, медсестры, музыкальные работники нанимаются в семьи работать как нянями, так и гувернерами.

Институт гувернерства как форма семейного индивидуализированного образования, воспитания и ухода за детьми в настоящее время стал возрождаться и обретать новую социальную значимость в связи с изменившимися социально-экономическими условиями. Как отмечают исследователи, начиная с периода возникновения ин-

ститута (11–17 вв.) основное содержание деятельности губернаторов определялось через помощь детям в овладении системой знаний и формировании качеств личности (в первую очередь, гражданской направленности, этики поведения), соответствующих социальным требованиям [7, 8, 4]. Однако профессиональная подготовка губернаторов (домашних учителей) началась только в XIX в. и предполагала обучение выходцев из обедневшего дворянства, помещиков и духовенства на педагогических курсах с целью последующей реализации ими своих знаний в домашнем обучении и воспитании детей из обеспеченных семей. В этот же период организуются службы сопровождения профессиональной деятельности губернаторов – рекомендательная контора, пенсионная касса и т. п. [7, 4]. Справедливо было бы отметить, что аналогичная социальная поддержка нянь в этот период не наблюдалась, что указывает на *социальные различия в статусах* губернаторов и нянь. Художественная литература богата примерами описания бесправного положения губернаторов и губернаторок в этот период, притом что их профессиональные функции включали и функции родителей по воспитанию личности ребенка до его совершеннолетия. Последние оставляли за собой лишь обязанность по экономическому обеспечению жизнедеятельности ребенка и принятию решений относительно его будущего. Однако здесь нельзя не отметить психологическую составляющую профессии няни и губернатора как общую характеристику. Речь идет о *подмене наемными работниками родителей* в период формирования личности воспитанника, включающую близкую психологическую дистанцию между работником и воспитанником.

Во многих словарях «губернатор»/«губернаторка» (фр. *gouverner* – руководить, управлять) определяется как *наемный домашний воспитатель*/воспитательница и учительница детей [6]. В словаре В. Даля [1] и работе А. Д. Михельсон (1865) данная профессия включает уточнение – *надзиратель/надзирательница* за детьми. Анализ периодической печати раскрывает современное толкование профессии губернатора/губернаторки как наемного работника занимающегося домашним воспитанием, обучением детей разного возраста, но, как правило, после 3-х лет. Если функциональные обязанности няни родители ограничивают уходом за ребенком и прогулками с ним, считая, что няня не должна заниматься воспитанием, то в отношении губернаторки ожидания родителей, наоборот, связаны с воспитанием этики поведения детей, их разносторонним обучением. Рабочая неделя современной губернаторки или губернатора длится не более 5 дней, рабочий день от 3 до 8 часов. Поскольку объектом труда современных губернаторов являются дети не только школьного



возраста, то зачастую родители возлагают на работника обязанности, связанные не только с его непосредственной профессиональной деятельностью (подготовка к школе; воспитание культурно-гигиенических навыков, этических норм поведения; выполнение домашней работы к уроку; дополнительное обучение языкам, музыке, хореографии, рисованию и т. п.), но и с деятельностью работника смежной профессии, т. е. няни (уход за ребенком). Подобное совмещение функций няни и гувернантки наблюдается в семьях детей младшего возраста например дошкольников, младших школьников. Чем старше ребенок, тем в меньшей степени требуются услуги наемного работника как няни.

Требования к личности, профессиональной подготовленности, а также критерии успешной деятельности гувернантки или гувернера (в отличие от няни) достаточно точно представлены в материалах агентств, занимающихся подбором этого персонала. «Гувернантка – это образованная, приятная внешне и в общении женщина, которая любит детей и умеет находить с ними общий язык. Она владеет методиками развития детей любого возраста, знакома с детской психологией, знает иностранный язык или имеет дополнительные навыки и умения, которые может передать воспитаннику. Это увлеченный, разносторонне развитый человек, понимающий специфику работы в домашней атмосфере, способный не только организовать занятия и досуг ребенка, но и приготовить ему еду и поговорить по душам. Высокий образовательный уровень, доброжелательность, коммуникабельность, адаптивность, стрессоустойчивость, умение следовать установкам родителей на воспитание, а также способность находить выход из любых нестандартных ситуаций – основные качества гувернантки» (агентство «Вторая мама»: <http://www.v-mama.ru>). В качестве критериев результатов деятельности гувернеров выступают показатели поведения, учебы и здоровья воспитанника. Если он получает в школе «пятерки и четверки», эмоционально благополучен, редко болеет, то деятельность гувернера или гувернантки оценивается положительно. Подчеркивая различия в требованиях к профессиональной деятельности гувернантки и няни, обнаруживаем на сайте одного из агентств следующее уточнение: «Гувернантка – это не просто няня ребенку, следящая за наличием в его кармашке носового платочка и его настроением, это особая профессия, которая заметно влияет на становление личности подопечного» (<http://www.bonna.ru>).

В отличие от профессии «няня», происхождение которой уходит в глубину мировой истории, упоминание о «бэбиситтер» появилось лишь в 1937 г. (англ. babysitter: baby – ребенок, sit – сидеть). В пере-

воде с английского «бэбиситтер» – доверенное лицо, ухаживающее за ребенком в период отсутствия родителей (или в связи с их занятостью) [5].

В 1990-е годы на российском рынке труда появились указания на востребованность *бэбиситтеров* – женщин, чья профессиональная деятельность связана с уходом за детьми. Однако впоследствии потребность российских семей в данном виде деятельности наемных работников была вытеснена потребностями в услугах нянь и гувернеров. По всей видимости, причина невостребованности бэбиситтеров лежала в культурных традициях семейного воспитания, образования, а также семейном укладе российского общества, специфике менталитета россиян. Так, в США и Западной Европе профессия бэбиситтер достаточно распространена и востребована. В отличие от няни бэбиситтер нанимается семьей на одну ночь или на выходные дни. Она имеет почасовую оплату и часто меняет семьи, в которых осуществляет свою деятельность. Наиболее часто ее нанимают по выходным, начиная с пятницы, когда родители хотят уехать из дома. Напомним, что даже современными семьями няня нанимается на длительный срок и может работать годами, иногда становясь членом семьи. Обязанности бэбиситтеров могут включать не только наблюдение за маленькими детьми, но и игры с ними, чтение книг, обучение кулинарии или даже вождению автомобиля, особенно если речь идет о более старших детях. В качестве бэбиситтеров могут приниматься на работу не только взрослые (в основном женщины), но и старшие школьники, причем независимо от половой принадлежности, желающие подработать на карманные расходы. Интересно, что функции бэбиситтера могут выполнять старшие дети семьи по отношению к младшим, получая за это плату от своих родителей. Однако особых требований, например наличие профессиональных знаний или определенных личностных качеств, к бэбиситтерам, как правило, не предъявляют. Причиной этого является временный характер работы и содержание их обязанностей, связанных с присмотром за детьми дома, сохранением их жизни и здоровья на период отсутствия родителей.

Все вышеизложенное позволяет утверждать о том, что статус и содержание профессиональной деятельности няни отличается от аналогичных характеристик профессии гувернера и бэбиситтера по ряду признаков. Речь идет об *обязанностях* (няня – уход за ребенком, гувернантка – обучение и воспитание, бэбиситтер – присмотр, совместное времяпрепровождение); *показателях результативности труда* (няня – физическое и психологическое здоровье; гувернантка – успешность обучения воспитанника в школе, показатели

его социализированности, низкая заболеваемость; бэбиситтер – физическое здоровье); *объектах труда* (няни чаще работают с детьми раннего возраста и младенцами, гувернеры – со школьниками, бэбиситтеры – с подопечными разного возраста). Однако вопрос о статусе, в первую очередь, няни как основного объекта нашего исследования требует отдельного рассмотрения.

### **Статус современной няни в зарубежных и российских семьях**

В социальной психологии понятие «статус» рассматривается как положение субъекта в системе его отношений с другими людьми, которое определяет его права, обязанности и привилегии. Роль как динамическая характеристика статуса предполагает типичный способ поведения, предписываемый, ожидаемый и реализуемый ее носителем. Когда речь заходит о статусе профессии, на первый план выступает не ее востребованность на рынке труда, а то социальное и экономическое положение, которое получает человек данной профессии, а также влияние, которое он оказывает на окружающих в целом. Поэтому в любом обществе наиболее престижными являются те профессии, чей статус подкреплен высоким доходом, его возможностями, властью и знаниями. В данном случае няня не занимает высоких позиций в иерархии профессий ни в отечественном, ни в зарубежном рейтинге.

В социально-психологическом исследовании интерес к статусу няни связан с пониманием ее места в семье, той роли, которую она играет в жизни не только воспитанника, но и его родителей, семьи в целом. Ожидания современных российских родителей детерминируют статус няни, который в целом носит противоречивый характер. С одной стороны, няня приглашается на длительный срок с целью осуществления помощи матери, ее замене на период отсутствия, т. е. выступает доверенным лицом, выполняющим материнские функции. С другой стороны, статус профессии предполагает дистанцированность няни от родителей, ограничение по взаимодействию с ребенком, низкую оплату труда и соответствующее отношение работодателей.

Ожидания родителей относительно деятельности и статуса няни в российской и международной практике семейного воспитания отличаются по нескольким, на наш взгляд, существенным критериям. Так, зарубежная практика семейного воспитания показывает, что данную нишу мирового рынка труда занимают нелегальные няни: эмигранты, члены семей знакомых, бабушки-соседки и т. п., которые не имеют соответствующего образования (ни педагоги-

ческого, ни медицинского). Профессиональную же няню, т. е. обладающую соответствующими знаниями и опытом, которая состоит в штате агентства, могут позволить себе только очень обеспеченные люди, поскольку такая няня платит налоги, профсоюзные взносы и требует, чтобы после всех этих выплат у нее оставалась удовлетворяющая ее сумма денег. Профессиональная няня – элемент престижа, образа жизни состоятельных семей на Западе. Обычно их нанимают те, кто имеет дом или отдельные апартаменты для персонала. Профессиональная няня четко ограничивает свои функциональные обязанности. Она занимается только ребенком. Убирать, стирать и готовить для ее воспитанника будет другой человек. Как правило, зарубежные няни имеют свою специализацию. В связи с этим, по мере взросления ребенка, агентство меняет одного сотрудника на другого. Профессиональная няня не высказывает своего мнения по поводу воспитания детей. Она лишь выполняет предписания родителей. Глубокой привязанности между такой няней и ее воспитанником не возникает. В Европе и США (National Childminding Association: <http://www.ncma.org.uk>; International Nanny Association: <http://www.nanny.org>) няня не должна заниматься умственным развитием ребенка, поскольку в представлениях родителей отсутствуют установки на «образование с пеленок». Более того, многие семьи с иронией относятся к тому, что дети могут говорить на родном языке няни, не тревожатся по поводу того, что какая-нибудь мексиканка или полька испортит малышу его правильное, к примеру, английское произношение. Родители составляют для няни четкие инструкции по поводу того, что делать в сложных ситуациях, объясняют требования к кормлению, одежде и прогулкам. В современных европейских и американских семьях распространено мнение, что учить детей должны в школе, любить их должны родители, а няня – это человек, который решает бытовые проблемы ребенка, пока он не станет самостоятельным. Поэтому вопрос о смене наемного работника, выполняющего функции няни, не вызывает переживания как со стороны ребенка, так и его родителей.

Российская практика семейного воспитания с использованием труда няни, как уже отмечалось ранее, имеет ряд отличий, отражающийся на ее статусе. Требования российских (городских) родителей носят амбивалентный характер. Они высказывают ожидания специалиста высокого уровня, сочетающего в себе возможности выполнения функций и гувернера, и няни. При этом они не готовы выплачивать наемному работнику зарплату, соответствующую объему его работы, считая, что статус профессии предопределяет ее размер. При этом следует отметить, что современные российские семьи к вы-

бору няни относятся очень ответственно. Большинство родителей, обращающихся в агентство, отмечают, что хотели бы выбрать няню на длительный срок, чтобы лишний раз «не травмировать» ребенка. Работодатели осознают, что современная няня чаще всего является жителем стран Ближнего зарубежья и, соответственно, может отличаться от семьи ребенка по культурным нормам, языку, ценностям и т. п. Тем не менее, они понимают и то, что «зарубежная» няня – наиболее дешевая рабочая сила на рынке труда (особенно в мегаполисе). Статус няни, а соответственно и отношение работодателей к ней отличаются в зависимости от места ее основного проживания. Так, служащие московских агентств выделяют несколько рейтинговых групп: москвички и жительницы Подмосковья, россиянки (из регионов), украинки и молдаванки, выходцы из Средней Азии, представительницы Дальнего зарубежья (иностранки). Наиболее высоко котируется у родителей-москвичей первая категория нянь. Уточним, на периферии существует практика найма няни «по знакомству», без обращения в агентство. В связи с этим в качестве няни принимаются соседки-пенсионерки, родственники знакомых и т. п. Их зарплата варьируется от небольшой до условной (благодарность родителей, подарки, одноразовые выплаты и т. п.).

В целом, агентства по подбору персонала предлагают родителям большое число кандидатов на должность няни. Критерии отбора отличаются в зависимости от требований работодателей. Одни из них хотели бы видеть няню с высшим специальным (педагогическим или медицинским) образованием, другие родители ограничивают свои требования высшим (необязательно специальным) образованием. Однако все они высказывают общее желание – получить няню «по призванию», которая должна быть еще и «душевным человеком». Последнее следует рассматривать как проявление российского менталитета в подборе кадров для работы в семье, что указывает на ожидание работодателями наличия у няни определенных личностных, в первую очередь нравственных, качеств. Душевность няни здесь понимается и как ее духовность, которая должна проявляться в отношениях с будущим воспитанником. Возможно, по этой причине кандидаты на должность, отличающиеся по вероисповеданию от работодателей, оцениваются ими ниже тех, кто относится к той же религиозной концессии. Таким образом, религиозную, региональную идентичность родителей можно рассматривать как социально-психологический фактор взаимодействия мамы и няни как основных агентов ранней социализации ребенка.

В представлениях российских родителей работа «няни по призванию» отличается вдохновением и удовольствием, которое она

должна получать от своего труда. По их мнению, опытная няня, любящая свою профессию, постоянно совершенствуется, изучает новые программы развития ребенка, современные методики, хотя может и не иметь специального педагогического образования. Если няня занимается уходом за ребенком грудного возраста, то она должна сосредоточить свое внимание на таких аспектах его жизнедеятельности, как кормление, переодевание, сон, прогулка, а также соблюдение режима дня. Причем, в отличие от зарубежных коллег, российские няни чаще всего сами готовят еду ребенку, стирают его вещи, убирают в его комнате. По мере взросления воспитанника, функциональные обязанности няни расширяются. В период раннего возраста (с года до трех) она должна обучать воспитанника нормам социального поведения, формировать у него культурно-гигиенические навыки, а также навыки по самообслуживанию. В процессе длительного взаимодействия няни и ее воспитанника между ними возникает тесная связь, которая в ситуации отсутствия «материнской привязанности» может выступать в качестве психологической детерминанты развития ребенка на следующих этапах его социализации.

### **Статус и деятельность няни в представлениях мамы и няни воспитанника: результаты эмпирического исследования**

Программа эмпирического исследования включала блок задач, соответствующих цели исследования, т. е. изучению образа няни в представлениях матери и няни воспитанника, их видение роли, статуса, функциональных обязанностей и оценки личностных качеств няни. Предположили, что согласованность/рассогласованность взаимодействия няни и мамы (совместная деятельность которых определяется как фактор социализации ребенка) на когнитивном уровне характеризуется наличием/отсутствием противоречий в представлениях матери и няни друг о друге. В частности, противоречия в сознании мамы характеризуются различиями в образах ожидаемой (желаемой) и реальной няни, а также в ожидаемой и реальной ситуациях взаимодействия с ней. В представлениях няни образы желаемой и своей реальной деятельности, а также ситуации взаимодействия с мамой также отличаются.

В качестве основного метода исследования применяли метод контент-анализ. Исследуемый материал – текст интернет-конференции (с 2005 по 2010 г.), посвященной работе нянь в российских семьях. Основными участниками данной конференции явились няни, имеющие опыт работы в данной профессии, и матери детей,

имеющие соответствующий опыт взаимодействия с нянями. Были выделены два образа няни, включающие характеристики ее статуса и деятельности. Первый – в представлении мамы, второй – в представлениях самой няни. Каждый образ опирался на три категории анализа и, соответственно, три подкатегории (таблица 1).

Дополнительно изучали представления современных нянь об их деятельности в семье и предпочитаемых ими воспитательных стратегиях с помощью методов анкетирования и опроса. В данном исследовании принимали участие женщины – претенденты на должность няни (77 чел.), обратившиеся в одно из московских агентств по подбору персонала в российские семьи. Возраст респондентов находился в диапазоне от 40 до 55 лет.

Результаты частотного анализа данных интернет-конференции выявили следующую тенденцию. Обнаружено, что маму и няню, в первую очередь, волнует вопрос статуса няни в семье (таблица 1). Так, половина объема всего текста интернет-конференции (по трем выделенным категориям) посвящена этому вопросу. В представ-

**Таблица 1**

Данные частотного анализа представлений няни и мамы  
о статусе и деятельности няни  
(по данным контент-анализа интернет-конференции)

<b>Категория А. Представления мамы:</b>	<b>Категория А. Представления няни:</b>
О статусе няни в семье 49%	О своем статусе в семье 44%
Об оплате труда няни 33%	О соотношении цены и качества предоставляемой услуги 47%
О собственном ребенке как объекте воспитания няни 18%	О своем воспитаннике 9%
<b>Категория Б. Требования мамы к няне:</b>	<b>Категория Б. Реализация няней требований мамы:</b>
По уходу за ребенком 24%	По уходу за ребенком 25%
Относительно понимания няней своего статуса 54%	Относительно понимания своего статуса 50%
Цена и качество услуги няни 22%	Соотношение цены и качества услуги 25%
<b>Категория В. Отношение няни в представлении мамы:</b>	<b>Категория В. Отношение мамы в представлении няни:</b>
К своему статусу 46%	К статусу няни 56%
К оплате труда 43%	К оплате труда 35%
К ребенку 11%	К своему ребенку 9%

лениях мам, участвовавших в конференции: «няня – это прислуга, которая качает права»; «няня – это персонал. Пришла, выполнила работу, ушла»; «няня обязана соблюдать субординацию в отношении работодателя»; «няня – это наемный работник, который нанят для безоговорочного выполнения инструкций, выданных мамой»; «няня решающего слова не имеет»; «няня – лишь исполнитель, который подчиняется хозяину и хозяйке» и т. п. Третья часть всех высказываний матерей отражает их обеспокоенность вопросом оплаты труда няни: «все няни лояльны только к деньгам»; «готовы кинуть в любой момент, как только их помянут банкнотой более высокого достоинства»; «няне надо понимать, что, работая няней, она не будет получать большие деньги»; «среди нянь есть люди, ищущие легкого и большого заработка»; «няни, действительно, жадные тетки, которых ничего не волнует, кроме денег»; «эта работа – хорош оплачиваемая халява» и т. п. Только 17% объема текста интернет-конференции отражает отношение матери к собственному ребенку как посреднику во взаимоотношениях с няней: «менять нянь до бесконечности тоже не выход: ребенка жалко»; «она должна быть готова постоянно общаться с ребеночком»; «никаких дел, когда ребенок активный» и т. п. Таким образом, большинство суждений о няне в представлениях мамы не касаются отношений наемного работника и ребенка. Они отражают взаимоотношения мамы и няни. При этом что вопросы жизни и здоровья ребенка, для решения которых принимается на работу няня, очевидны как для матери, так и для самой няни. С позиции матери воспитанника как работодателя между нею и няней возможно неконфликтное взаимодействие, но только в зоне «функциональных обязанностей няни». Сохранение здоровья ребенка, его психологическая безопасность, общение, прогулки, занятия, кормление и уход за детскими вещами – основной набор ее обязанностей. Няня получает необходимые инструкции от мамы по всем вышеперечисленным направлениям деятельности и приступает к работе. Однако в процессе ее выполнения проявляется весь спектр противоречий, выявленных нами с помощью контент-анализа текста интернет-конференции (таблица 2). В большей мере он касается вопросов взаимодействия няни и ребенка, няни и мамы, няни и родителей воспитанника. Родители ожидают, что няня, выполняя свои функции, будет учитывать их инструкции, просьбы, требования и адекватно реагировать на замечания и претензии. В действительности же няня часто не соблюдает условий договора (устного или письменного). Мама и папа хотят, чтобы наемный работник искренне любил свою работу (а не зарплату) и полностью отдавался ей, чтобы профессия няни была их призванием.



**Таблица 2**

Образ деятельности реальной и идеальной няни  
в представлениях мамы воспитанника  
(по данным контент-анализа)

Образ деятельности идеальной няни	Образ деятельности реальной няни
Выполнять инструкции, просьбы, замечания (не смотреть ТВ, придерживаться режима дня, никаких посторонних дел)	Не соблюдает договоренности
Работать с желанием	Работает от безысходности
Звонить и спрашивать все, что не оговорено	Не соблюдает договоренности
Не наказывать	
<i>Не надо ребенка любить</i>	<i>Дети любят того, кто с ним занимается</i>
Не подрывать авторитет родителей	Не соблюдает договоренности
<i>Не воспитывать</i>	
Общаться с ребенком	Соответствует ожиданиям
Спокойно и терпеливо отвечать на вопросы ребенка	
Ответственность	Безответственность
<i>Забота о ребенке полностью на няне</i>	Не соблюдает договоренности
Отчет о прошедшем дне	
Не разглашать условия работы	
<i>Прививать хорошие манеры, правила поведения в обществе</i>	<i>Передает свои ценности</i>
Обучать ежедневной безопасности	Соответствует

*Примечание:* Курсивом выделены противоречивые суждения о деятельности няни в представлениях мамы воспитанника.

На самом деле, как показал анализ высказываний нянь – участниц интернет-конференции, преобладающее большинство из них работает от безысходности («на пенсии не берут никуда»; «трудно по профессии найти работу»; «надо помочь деньгами внукам, детям»). Они осознают, что матерей, нанимающих няню, больше всего беспокоит не то, как она будет относиться к ребенку, а то, какие отношения будут выстроены между мамой (семьей в целом) и няней воспитанника: «идеальная няня – женщина, которая соответствует вашим представлениям об идеальной матери и которой вы, мать, конечно, не являетесь»; «почему-то все хозяйки уверены, что няни любят

*их детей и не понимают, что мы работаем потому, что деваться некуда».* По мнению самих нянь, они опасаются высказывать то, что думают о воспитании ребенка родителям потому, что, будучи наемным персоналом, много боятся. В первую очередь, не соответствовать требованиям родителей и в результате лишиться бонусов и зарплаты. Каждая няня при приеме на работу соглашается на определенный круг обязанностей, не задумываясь о том, как будет их выполнять. На первом этапе устраивает все, лишь бы получить работу. Позже проявляется внутрличностное противоречие: *«Как можно доверять ребенка какой-то приезжей женщине, только потому, что это дешевле?!»*

Представления мамы воспитанника о няне и ее деятельности противоречивы. С одной стороны, она не хочет, чтобы ее ребенка воспитывал чужой человек и ограничивает его функции, с другой стороны, приглашая наемного работника к новорожденному или ребенку раннего возраста (до 3 лет), психологически отдалается от него. Няня в данном случае начинает выполнять роль посредника между матерью и ребенком. Она проводит с воспитанником больше времени, чем мать, и постепенно психологически подменяет ее. Влияние няни на ребенка, при условии пятидневной рабочей недели (полный рабочий день, а иногда и ночь), приобретает основополагающий характер. В ее представлениях отражается иное (в отличие от мамы) понимание своей роли в жизни маленького воспитанника: *«Я не прислуга, я – помощница, от которой зависит воспитание ребенка, его характер, развитие, будущие успехи в школе».* Однако, удовлетворяя требования родителей, няня, к примеру, вынуждена ограничивать своего подопечного в активных действиях на детской площадке. Взаимодействие с другими детьми может доставлять не только радость ее воспитаннику, но и проблемы, связанные с его неумением общаться. Поскольку основная задача няни – сохранение физического и психологического здоровья ребенка, она ограждает его от контактов с другими детьми, подменяя их собой. Данная стратегия воспитания приводит к отсроченному эффекту – на пятом году жизни, когда большинство детей владеют навыками эффективного общения со сверстниками, «нянечные» дети ограничивают свой спектр стратегий взаимодействия со сверстниками (уходом или противостоянием) и предпочитают общению с ними контакты со взрослыми (например, с воспитателями в детском саду) [5]. Комбинированная причина данной стратегии лежит во внутрличностном конфликте матери, разворачивающемся в виде противоречия в ее представлениях о статусе няне и функциях последней, аналогичном когнитивном конфликте няни, а также их отношении

к ребенку. Следует констатировать тот факт, что ребенок, который является субъектом воспитания, в восприятии мамы и няни рассматривается как объект. Нельзя не отметить, что няня уверена в своем влиянии на формирование личности ребенка, его характера, так как проводит с ним больше времени, чем мама. По данным опроса 65% нянь, принимавших участие в исследовании, во время прогулок готовы самостоятельно развлекать ребенка и не посещать с ним детские площадки. Они рассказывают воспитаннику обо всем, что происходит вокруг, придумывают игры и сказки. Почти 70% исследованных претендентов на должность няни считают, что ребенка надо учить сочувствовать и сопереживать, 92% из них готовы заниматься воспитанием правил поведения в общественных местах. По мнению респондентов, основное содержание их функциональных обязанностей связано с формированием у воспитанника нравственных норм и ориентаций на эстетические ценности. Неожиданным результатом стали ответы респондентов на вопрос о здоровье ребенка. Потенциальные няни согласны не заниматься закаливанием ребенка, если этого требует мама, т. е. отношения с работодателем для них важнее здоровья воспитанника. Поскольку любой запрет родителей не должен обсуждаться няней, она должна быть готова принимать их позицию, даже если имеет основание думать иначе. Таким образом, независимо от опыта и образования, должность няни внутренне конфликтна и подталкивает ее к социальному конформизму в отношениях с родителями и особенно с мамой. Представления современной няни о своей деятельности, связанной с уходом и воспитанием детей, зависят от осознания наемным работником своего статуса в семье работодателя. Чем больше ориентирована няня в принятии позиции родителей, тем менее конфликтны их отношения.

Резюмируя, можно сформулировать ряд *выводов*.

1. Представления мамы и няни о деятельности последней совпадают по вопросам, связанным с пониманием няней своего места в семье (статус), оплате ее труда и отношении к воспитаннику. Однако содержание представлений няни и мамы о статусе няни отличается. По мнению няни, она помощник родителей, с позиции мамы – наемный работник, персонал, прислуга, «заменитель мамы».
2. Образ ожидаемой (идеальной) и реальной няни в представлениях мамы согласуется только по некоторым показателям выполнения ею обязанностей (общаться с ребенком, терпеливо отвечать на вопросы и обучать ежедневной безопасности). С точки зрения мамы, няня нарушает большинство договоренностей

относительно наказания ребенка, выполнения родительских инструкций.

3. Неудовлетворенность мам деятельностью реальных нянь связана с их представлениями об озабоченности няни вопросами оплаты и условий труда, неадекватным пониманием ею своего места в семье. Мамам не нравится безответственность, чрезмерная самостоятельность няни в воспитании ребенка.
4. Представления мамы о деятельности няни носят противоречивый характер. С одной стороны, они требуют воспитания норм поведения, с другой – не вмешиваться в воспитательный процесс, постоянно консультироваться с родителями. С одной стороны, не любить ребенка, с другой – полностью взять на себя заботу о ребенке.
5. Представление няни о своей деятельности в семье воспитанника совпадает с ее ожиданиями по вопросам охраны жизни и здоровья ребенка, организации чтения, занятий и прогулок, а также осуществлению ухода за вещами воспитанника.
6. Неудовлетворенность няни своим трудом связана с недостаточной оплатой труда, статусом временного наемного работника, неприятием родителями ее желания «вкладывать душу в ребенка», а также с постоянно расширяющимся кругом ее обязанностей, приоритетом интересов родителей в ущерб интересам ребенка.
7. Отношения мамы и ее ребенка, воспитываемого в раннем возрасте няней, носят опосредованный характер. Няня, выступая транслятором требований и ожиданий родителей, опирается на свою систему ценностей. Согласованность/рассогласованность действий мамы и няни приводит к противоречивости их требований, предъявляемых ребенку.
8. Перенос мамой ребенка раннего возраста своих функций на няню в сочетании с отсутствием «делегирования соответствующих полномочий», с дистанционным контролем за ее деятельностью, а также недоверием к ее действиям, уверенностью в «материальном» стимуле выбора няней работы могут быть рассмотрены как негативные факторы влияния мамы на социализацию ребенка на следующих этапах его развития. Воздействие няни в данном случае заключается в принятии ею функций матери, чрезмерной заботе о благополучии ребенка, проявляемой в ограничении его контактов со сверстниками.

### Литература

1. *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка. Т. 1. М., 1995.

2. *Дробышева Т.В., Романовская М.А.* Особенности взаимодействия со сверстниками как показатель социально-психологической незрелости личности (на примере детей с частичной материнской депривированностью) // Психология образования: Детство как стратегический ресурс развития общества. Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции ФПО. М., 2011. С. 90.
3. *Дробышева Т.В., Романовская М.А.* Системная детерминация эффектов ранней социализации // Развитие психологии в системе человекознания. Т. 2. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, В.А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 354–357.
4. *Зверева О.В.* Гувернерство в России // Дошкольное воспитание. 1997. №5. С. 54.
5. *Комлев Н.Г.* Словарь иностранных слов. М., 2006.
6. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. М., 1992.
7. *Теплюк С.А.* Проблема гувернерства в социальном обществе // Дошкольное воспитание. 1999. №12. С. 35.
8. *Трошина С.В.* Гувернерство в домашнем образовании России первой половины XIX века: Дис. ... канд. пед. наук. М., 1995.

# **РОЛЬ ПСИХОЛОГА-ЭКСПЕРТА В ПРОИЗВОДСТВЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕЛЕПРОГРАММ ДЛЯ ДЕТЕЙ: ИСТОРИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

*О. И. Маховская, Ф. О. Марченко*

**П**сихологи все чаще привлекаются к проведению экспертиз, при том что предмет, критерии и задачи оценки не всегда выделяются корректно, а целью оказывается усиление заинтересованной стороны, обоснование и обслуживание интересов заказчика. Независимость экспертизы от предпочтений ее заказчиков и исполнителей, политической, экономической или социальной конъюнктуры, может быть достигнута за счет привлечения различных, не связанных корпоративными интересами специалистов, использования комплекса научных методов, открытости данных и процедур, возможности их повторить и оспорить. Эти требования приложимы к внешней экспертизе. Но есть области, в которых психолог может быть изначально ключевой фигурой, участником процесса и в результате ответственным за результат. Это область образования и воспитания детей. Речь идет о внутренней экспертизе (контроле качества) детских образовательных проектов, самыми влиятельными из которых являются детские образовательные теле- и радио-программы.

Новое поколение россиян называют «экранным поколением», поскольку основное время они проводят перед экранами телевизоров и компьютеров. Высокая занятость родителей, распад семейных связей, отказ образовательных учреждений (школ, детских садов) от воспитательной функции, разрушение системы дополнительного досуга, массовая миграция семей, социальное и экономическое расслоение, ухудшение экологии, повышение заболеваний среди детей и другие факторы радикально ухудшают ситуацию развития и социализации детей в России. Психологические последствия таких изменений – неразвитая эмпатия, возрастание уровня тревожности и агрессии, аутоагрессивные тенденции, эмоциональная холодность, несформированность социальных и речевых навыков [7].

В этих условиях для детей одним из главных социализаторов, становится телевидение, но оно пока плохо осознает и выполняет эту особую роль. Описанная психологическая специфика современного детского сообщества усугубляется низким качеством телевизионного производства.

Отечественное производство кино и программ для детей, пережившее расцвет в советский период, было разрушено в постперестроечное время. Психологический контроль качества детских программ так и не сложился. Отдельные эмпирические исследования эффектов телепрограмм для детей остались несистематизированными. Зарубежный опыт психологического обоснования содержания программ для детей не может учитывать отечественные воспитательные, культурные, научные традиции, и зачастую отвергается организаторами телепроизводства как избыточный, дорогостоящий.

Последние десять лет развитие отечественного телевидения для детей ознаменовалось открытием нескольких дециметровых каналов («Школьник», «Детский», «Ник» и др.). С 2011 г. на базе телеканалов «Бибигон» и «Теленяня» был открыт федеральный телеканал для детей «Карусель».

Быстрый рост производства программ для детей пока не сопровождается повышением их качества. Большинство участников производственного процесса (продюсеры, сценаристы, режиссеры) не обладают специальными знаниями в области детского развития и были срочно ангажированы из компаний по производству программ «взрослых» жанров и форматов: криминальных хроник, мелодрам, эротических ток-шоу, спортивных обзоров и т. д.

В федеральном законе «О защите детей от информации, наносящей вред их здоровью, нравственному и духовному развитию», вступившем в силу с сентября 2012 г., сформулированы требования к экспертизе и классификации информационной, в том числе телевизионной, продукции. Требования по ограничению рекламы во время детских телепрограмм и указание на квоты эфирного времени для детей содержатся в Законе о СМИ и Законе о рекламе. Однако технология осуществления психологической и образовательной экспертизы качества детских телепрограмм, структуры вещания на каналах для детей отсутствует. Не разработаны специальные критерии оценки детских телепрограмм. На практике психологи привлекаются для отдельных консультаций и проведения внешних экспертиз отдельных программ уже после их выхода на экраны.

*Цель* статьи состоит в анализе основных тенденций в истории психологических исследований программ телевидения для детей, разработке на его основе модели психологической экспертизы качества детских телепрограмм.

*Объект* анализа – материалы исследований западных и российских психологов, посвященные общим и специальным вопросам психологии влияния детского телевидения; архивные рабочие материалы, тематические разработки, образцы сценариев, полученные от зарубежных и отечественных разработчиков телепрограмм для детей; психологические характеристики: поведение, мимические и эмоциональные реакции, высказывания детей во время и после показа тестовых видеосюжетов; данные экспертных оценок современных отечественных программ для детей.

*Предмет* исследования – становление представлений о психологических критериях качества телевидения для детей в России и за рубежом, представления о моделях психологического контроля качества детских телепрограмм.

*Гипотеза исследования.* Психологические исследования влияния детских телепрограмм на познавательное и личностное развитие зрителей могут быть не только средством внешней экспертизы, но и способом прямого целенаправленного повышения качества телепрограмм еще до их трансляции, при условии, что психолог включен в производство на всех его этапах.

*Задачи исследования:*

1. Описать и проанализировать этапы развития психологических исследований детского телевидения в России и за рубежом, с начала его активных исследований в 1960-х годах и по сегодняшний день. Выделить научные, социальные и культурные факторы, которые влияли на предметную область и выбор методов исследования детского телевидения.
2. Оценить качество детских телепрограмм, их место в сетке вещания на российских телеканалах с точки зрения отечественных классических концепций детского развития, с учетом актуальных вопросов детства в стране.
3. Провести сравнительный анализ приемов контроля качества формата и содержания детских телепрограмм в западной и отечественной практике телепроизводства.
4. Разработать и апробировать модель контроля качества детских телепрограмм и критерии их экспертной оценки.

*Методы исследования.* Анализ публикаций, посвященных психологическим проблемам телевидения, практико-ориентированный ана-



лиз рабочих материалов студий, производящих программы для детей; метаанализ тематических публикаций в электронных базах данных; интервью с производителями, авторами детских программ; экспертная оценка детских программ и сетки вещания на центральных каналах и федеральном детском канале «Карусель»; комплексный анализ данных формативного исследования видеосюжетов «Улицы Сезам в России» с использованием специальных методов оценки их привлекательности и доступности для понимания (Eye-on-screen – EOS), Цветовой тест отношений (А. М. Эткинда), структурированные предынтервью и постинтервью со зрителями-дошкольниками, включенное наблюдение.

*Эмпирическая база исследования.* В исследовании принимало участие 6 групп дошкольников 4, 5 и 6 лет детских садов г. Москвы и г. Воронежа по 10 чел. в каждой группе, сбалансированной по полу и возрасту (мальчиков 27, девочек 33). 85% детей принадлежали к русскому этносу, 15% являлись представителями других этнических групп. Также перед проведением исследования были опрошены родители респондентов.

Для определения целевой группы по возрасту и их образовательной направленности программ телеканала «Карусель» была привлечена группа из 11 экспертов – специалистов по детскому развитию (психологи, дефектологи, педагоги).

*Научная новизна и теоретическая значимость исследования* состоят в том, что впервые анализируется история психологических исследований детского телевидения на Западе и в России с учетом смены парадигм. Фактически мы наблюдали становление нового вида психологической экспертизы детских телепрограмм, в которой психолог становится ключевой фигурой. По мере развития телевизионного производства, выделились функции, которые призван выполнять психолог, специализирующийся на детском развитии.

*Практическая значимость исследования* состоит в предложении модели контроля качества детских телепрограмм и критериев их экспертной оценки на базе отечественных теорий развития. Создан и реализован прецедент теоретически обоснованного психологического контроля качества детских программ.

Обзор и сравнительный анализ предметной области, методов, результатов эмпирических исследований за рубежом легли в основу спецкурса по психологии современного телевидения во ВГИКе (Всероссийском государственном университете кинематографии им. С. А. Герасимова).

## История психологических исследований детского телевидения за рубежом

Зарубежные теории влияния телевидения на зрителя разделяют на три типа в зависимости от уровня активности аудитории: теории активного зрителя, теории пассивного зрителя и теории ограниченных эффектов (Н. Н. Богомолова, Л. В. Матвеева). Три парадигмы, доминирующие в западной психологии начиная с 1950–1970-х годов, определяли методологию и методы исследования телевизионных эффектов: *необихевиоризм* (А. Bandura, W. Schramm, С. Hovland, I. L. Janis, Н. Kelley, S. Ball-Rokeach, M. DeFleur), *когнитивизм* (G. Gerbner, R. E. Petty, J. Cacioppo, S. Chaiken, E. M. Roger, E. Goffman) и *конструктивизм* (K. Gergen, S. Hall, W. A. Gamson, C. W. Mills, McQuail, D. M. McCombs, D. Shaw, J. Fiske). Среди факторов, влияющих на восприятие телепрограмм, изучались: потребности, внимание, уровень мотивации, когнитивные способности, осведомленность, установки, социальный статус зрителей и др.

Крупными центрами теоретических исследований массовой коммуникации за рубежом стали лаборатории Стэнфордского, Йельского, Колумбийского и Принстонского университетов в США. Разработка теоретических подходов сопровождалась многочисленными эмпирическими исследованиями, которые стимулировались желанием самих организаторов телепроизводства эксплуатировать возможности дорогостоящих СМИ с максимальной эффективностью.

В общем потоке эмпирических исследований выделялись социально-значимые темы, связанные с изучением эффектов навязанного политического, экономического и социального поведения: влияние насилия на экране на поведение и чувства детей; изменение избирательной активности зрителей под воздействием политических ток-шоу, выступлений кандидатов и их адептов; повышение покупательной активности зрителей, в том числе детей, под влиянием агрессивной рекламы.

Таким образом, исследования влияния телепрограмм на детскую аудиторию с самого начала были включены в общий поток социологических, психологических и социально-психологических работ, посвященных различным эффектам телевидения. Их количество резко увеличилось в 1960-е годы в связи с развитием образовательного телевизионного проекта «Улица Сезам» (США). На основании анализа работ американских психологов, запрошенных нами архивных отчетов, материалов научных семинаров образовательного отдела «Улица Сезам», можно выделить четыре этапа в развитии эмпирических исследований эффектов детского телевидения:

1. *Медиацентрированные исследования* с середины 1960-х годов исходят из того, что телевидение тотально определяет детское развитие и поведение. Качество программ оценивалось «экспертами», влиятельными медиаперсонами, организаторами телевидения и детскими психологами. Ключевыми для исследований эффектов телевидения становятся теория и возрастная периодизация Ж. Пиаже.
2. *Детоцентрированные исследования* с конца 1970-х годов главное внимание направляли на изучение того, чем занимаются дети во время просмотра телепрограмм, насколько им интересны сюжеты. Начинают активно применяться этнографические методы, включенное наблюдение, мини-интервью, видео- и аудиозапись. Критерием оценки качества программ для детей становится уровень включенности (involvement) зрителей в просмотр программы и уровень понимания ее содержания.
3. *Социоцентрированные исследования* с середины 1980-х годов в качестве важных факторов, опосредующих (амортизирующих) восприятие детских телепрограмм выбирают различия в социально-экономическом положении семей, этническую, культурную принадлежность и уровень образования детей.
4. *Экзистенциально-ориентированные исследования* с середины 90-х XX в. фокусируются на отсроченном влиянии детского телевидения на судьбы детей в продолжительной перспективе. Проводятся лонгитюдные исследования, тестирование, ретроспективные опросы, на основании которых создаются базы данных активных зрителей детских программ.

Из познавательных процессов наиболее активно изучались внимание, эмоции и мышление. При изучении внимания решались прагматические задачи привлечения, удержания и распределения внимания маленьких зрителей. Контролировались такие показатели, как количество ментальных усилий ребенка (G. Salomon), продолжительность активного внимания, приемы перевода пассивного внимания в активное (D. R. Anderson, D. E. Field, P. A. Collins, E. P. Lorch, J. G. Nathan, J. Condry).

Исследования эмоций детей во время просмотра телепрограмм были направлены на то, чтобы управлять настроением зрителей, стимулировать просоциальные эмоции, повысить привлекательность телепрограммы, изучить копинг-стратегии, которые используют дети, чтобы справиться с негативными переживаниями. Некоторые исследователи отводят эмоциям ключевую, селективную и синтезирующую роль в восприятии мира, а телевидение считают аффективным по своей сути (G. Bente, B. Fromm, C. Mikunda,

D. E. Zillman, J. R. Cantor). Предметом исследования был уровень тревожности детей во время просмотра, компенсаторное влияние телепрограмм (J. Fiske, N. H. Frijda, P. Winterhoff-Shpurk). Кожно-гальванические, мимические реакции анализировались с помощью методов включенного наблюдения, анкетирования, видеосъемки и детектора лжи (P. Ekman, W. V. Freisen, J. Merten, R. Krause). Было показано, что «криминальные» сюжеты вызывают у подростков чувства, которые дополняют интерес к социально порицаемым сюжетам: презрение, ярость, отвращение (B. Michel). Отмечается, что эмоциональная реакция на увиденный материал носит амбивалентный характер с преобладанием просоциальных чувств.

Формулируются первые стратегические задачи образовательного телевидения для детей: обучение элементарной грамотности – чтению, письму, счету; формирование навыков логического и символического мышления (L. Montada). Исследования показали более слабое, по сравнению с чтением, влияние телевидения на развитие навыков категоризации, сравнения, интерпретации (L. K. Merringoff, G. Salomon). Эффект программы существенно зависит от возрастного этапа. Прогресс той или иной способности происходит в том случае, если эти способности актуальны для детей определенного возраста (J. VanEvra).

Стихийный рост исследований эффектов детского телевидения и их прагматический характер сказались на том, что не все психические функции и процессы стали объектом психологического контроля. За пределами рассмотрения оказалось изучение и учет специфики детского восприятия программ, процессы запоминания и воспроизведения телепрограмм.

Введение общественного и научного контроля за образовательными детскими телевизионными проектами в странах производства программ «Улица Сезам» (более 150 стран на сегодняшний день) и развитие теории социального конструктивизма сместило фокус психологических исследований на формирование у детей социальных представлений и компетенций. Особой образовательной задачей телепроектов становится преодоление разрыва в развитии детей из разных сословий, а предметом исследования – отсроченные эффекты телевидения на личностное развитие детей и их социализацию. Вербальное и поведенческое реагирование на социально значимые ситуации, «звезд», кумиров, героев популярных программ изучается с помощью личностных опросников, оценочных шкал, проективных методов (J. Meyrowits, N. Postman, A. Zohoori).

Анализ проводимых на Западе исследований показывает, что происходила постепенная смена критериев качества телепро-

грамм для детей. От изучения краткосрочных познавательных и эмоциональных эффектов отдельных сюжетов для детей перешли к анализу и прогнозу долгосрочных, устойчивых последствий влияния телевидения на личностное развитие юных зрителей. Объектом исследования становится поведение детей во время и после просмотра программ. За пределами анализа оставались мнемические процессы, трансформация образа программы в опыте зрителя. В то же время разработаны специальные методы и шкалы, которые позволяют оценить активность внимания, интенсивность и модальность эмоций детей во время просмотра программы.

### **История исследований отечественного телевидения для детей в контексте возрастно-психологического анализа**

Первая в Советском Союзе телепрограмма для детей «С новым годом!» вышла в эфир 2 января 1932 г. Историю детского телевидения можно разделить на 5 этапов: *начальный период* (1930–1950) – подготовка отдельных праздничных, развлекательных программ для детей; *период становления* (1960-е) – выработка концепций систематического вещания для детей; *период подъема* (1970-е–первая половина 1980-х) – массовое производство детских программ просветительского, образовательного, идеологического, развлекательного характера, создание сети национальных студий; период перестройки телевидения до его кризиса (середина 1980–конец 1990-х) – создание циклов дискуссионных программ детей и юношества, резкий спад телевизионного производства, потеря им приоритетного места (А. Г. Когатько). С 1999 г. начался *период специализированных детских каналов*, произошла интеграция некоторых из них в федеральный детский канал «Карусель».

Психологическому анализу телевидения предшествовали попытки создать психологическую теорию влияния кино на зрителей (П. И. Люблинский, О. И. Никифорова). В теоретических работах выдающихся отечественных режиссеров XX в. психологические аспекты воздействия на зрителей выделялись в качестве существенных (С. М. Эйзенштейн, А. А. Тарковский). В многочисленных работах используются отдельные теоретические принципы из культурно-исторической теории, психоанализа, рефлексивной теории И. П. Павлова, когнитивизма (Н. И. Жинкин, А. Г. Соколов, Ю. Н. Арабов, О. Л. Гончаренко, Э. И. Ефимов, К. П. Корбут, М. И. Яновский). Они трудно синтезируются в общую теорию психологического воздействия на зрителей.

Основанием для анализа процессов массовой коммуникации, к которым относили кино и позже телевидение, послужил структуралистский подход, теория речевого акта Р. Якобсона, известная в психологии как S-O-S-система отношений субъекта. Телевидение рассматривается как специфический, опосредствованный тип общения (Б. Д. Парыгин, В. Н. Мясищев, Б. Ф. Ломов, Л. В. Матвеева).

Телевидение для детей имеет свою специфику, его организаторы должны учитывать возрастные, познавательные, личностные закономерности детского развития, особенности социализации детей, культурное, этническое разнообразие детской аудитории. Крайне редко можно встретить отсылки к теории культурно-исторического опосредования высших психических функций Л. С. Выготского, а также упоминание принципов интериоризации, «Зоны ближайшего развития», ведущей деятельности, теории ампликации, которые разрабатывались его учениками (А. Г. Когатко).

Выделяются функции телевидения, в том числе и детского: информационная, воспитательная (коррекционная), образовательная, просветительская, интегративная (Л. В. Матвеева, А. Г. Когатко).

В последнее время отмечается рост социальной роли детского телевидения, которое становится важным агентом социализации наряду с семьей, детским садом и школой (В. В. Абраменкова, О. И. Маховская). Телевидение отличается от кино большей доступностью, анонимностью, интерактивностью, разнообразием жанров, форматов, героев, сюжетов, поэтому в большей мере, чем кино унифицирует опыт и вкусы зрителей. Оно активно формирует социальные установки детей и родителей, моделирует их поведение, влияет на групповую идентификацию, на общий контекст развития детей. С развитием интернет-технологий традиционное телевидение теряет молодежную аудиторию, но дети-дошкольники и младшие школьники остаются его эксклюзивными зрителями.

Репертуар современных исследований зрительской аудитории включает фокус-группы, интервью, контент-анализ, опрос, методы психосемантики и психодиагностики. Методы анализа социальных, ценностных, личностных характеристик телезрителей дополняются методами включенного наблюдения, аудио- и видеосъемки процесса телесмотрения. Фокус исследований смещался от анализа внутренних универсальных психических процессов к психологической интерпретации внешнего социально-обусловленного телесмотрения и телеповедения. Выделяются стратегии телесмотрения (А. В. Шариков). Предметом исследования становится телеповедение зрителей, включающее все виды сознательной и бессознательной активности

зрителей в связи с выбором и просмотром программ (А. В. Юревич, Ф. О. Марченко).

Пример масштабного комплексного исследования – изучение влияния стереотипов на восприятие нравственных и личностных конфликтов телефильма «Чучело», последующая трансформация структурных компонентов Я-концепции современных подростков в зависимости от ценностных ориентаций (В. С. Собкин, О. С. Маркина). Оценивались жанровые предпочтения молодежной аудитории (В. А. Шестакова).

Изучалось влияние уровня развития психической организации на понимание дошкольниками коммерческой и социальной рекламы. Так, в 3–4 года понимание ограничивается дифференцированным, ситуативно зависимым пониманием сюжета, в 5–6 лет происходит переход к дифференцированному, ситуативно независимому пониманию, демонстрируя качественное улучшение (Т. Н. Николаева).

Проведенный нами экспертный анализ сетки вещания и содержания программ телеканала «Карусель» показал, что телевидение для детей по своему жанровому разнообразию, информационной насыщенности, сюжетам, персонажам отражает особенности национального воспитания и образования, государственной политики в области детства в текущий период. Большое внимание всегда уделялось познавательному развитию детей. Самыми популярными жанрами до сих пор остаются конкурсы и викторины. Программы содержат большое количество негативных стереотипов, возрастные особенности аудитории учитываются интуитивно.

Среди критериев оценки качества детских программ преобладают количественные показатели – рейтинг программ и их доля в общем объеме телевещания. Согласно правилам лицензирования телевидения доля детских телепрограмм должна составлять минимум 7–10% от эфирного времени. Необходимость в квотах вызвана тем, что центральные каналы избегают показа программ для детей по коммерческим причинам: во время показа детских программ запрещена реклама. Анализ реальной доли программ для детей в сетке центральных каналов показывает, что она стремительно сокращается, формально покрывается за счет ночных и утренних показов мультфильмов, или программ семейного просмотра (сериалов, ток-шоу, документальных фильмов), рассчитанных на взрослую аудиторию. По нашим данным, на сентябрь 2012 г. доля специальных детских программ на ОРТ составила 0, 49%, РТР – 0, 79%, НТВ – 0%, ТВЦ – 4,2%, Культура – 5%. Активно борются за подрастающих зрителей каналы развлекательного направления: Перец – 9,1%, ТВ-3 – 8,8%, TNT – 8,6%, СТС – 24%.

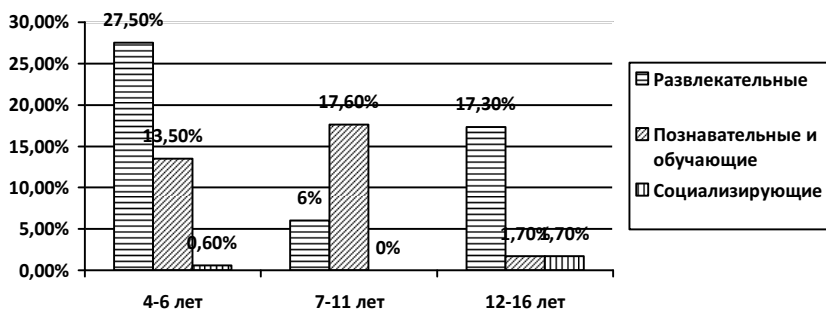


Рис. 1. Соотношение программ разного направления телеканала «Карусель», сентябрь 2012

Согласно федеральному закону «О защите детей от информации, наносящей вред их здоровью, нравственному и духовному развитию», к независимой внешней экспертизе могут привлекаться психологи и педагоги, эксперты в области детского развития. На практике внешняя экспертиза ограничивается экспертными оценками, контент-анализом телепрограмм. Телесмотрение и телеповедение зрителей пока не стали объектом экспертизы, оцениваются гипотетически.

*Модель психологического контроля качества детского телевидения.* В реалиях сегодняшнего дня психологи привлекаются для консультаций по отдельным вопросам на стадии телевизионного производства (production) или для внешней экспертной оценки программ, которые уже допущены к эфиру. При таком подходе они не могут реально влиять на качество программ для детей, даже если сомнительное содержание и негативные эффекты программ очевидны. Например, экспертиза сверхпопулярного молодежного телепроекта «Дом-2» содержала рекомендацию закрыть программу. Она была легко оспорена продюсерами, поскольку строилась на результатах однократного контент-анализа, без учета реакций и поведения зрителей. Утверждение, что программа отрицательно моделирует поведение молодежи, было неочевидным. Психолог должен быть не внешним, а внутренним экспертом, включенным в проект на всех этапах телепроизводства (*preproduction, production, postproduction*).

На этапе подготовки (*preproduction*) содержания образовательных программ проводятся полевые исследования, производится сбор информации для будущих сюжетов (анализируются актуальные проблемы детства, статистика по ключевым вопросам детства, коллекционируются типичные конфликты с участием детей, варианты их разрешения, словарь, амплуа потенциальных героев, методики развития, элементы тренинга социальных компетенций



и др.). Среди основных методов сбора информации – фокус-группы, интервью, очные и сетевые опросы, анализ научных, методических и публицистических материалов. В задачи психолога входит подготовка тематического плана для будущих сюжетов с указанием приоритетности тем, а также ознакомление сценаристов с возрастными особенностями детей, их уровнем достижений, текущей ситуацией развития. Психолог образовательного проекта предваряет работу сценаристов, является первой, ключевой фигурой в технологии производства детских программ.

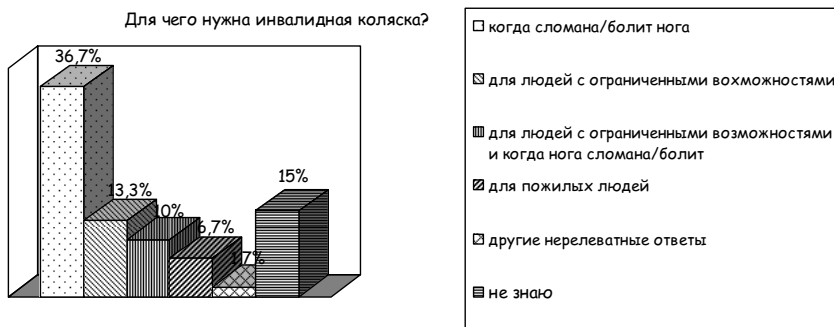
Сотрудничество психолога со сценаристом состоит в разработке сценариев, корректно отражающих значимые для детей темы с учетом их возрастных особенностей. *Критериями оценки качества сценария являются:* наличие/отсутствие негативных стереотипов; соответствие характеристик героев реальным социальным ролям; актуальность конфликта в сюжете; корректность способов разрешения конфликта; достоверность словаря персонажей; вопросы социальной, психологической и физической безопасности в предлагаемых моделях взаимодействия героев; целостность психологического амплуа героев, ведущих, «звезд» (соответствие поведения персонажа заданному психологическому портрету) и др.

На этапе съемок видеосюжетов (*production*) проводится аналогичная работа с актерами и режиссером, но объектом контроля становятся не сценарии, а видеосюжет. Наиболее сложные, спорные или ключевые видеосюжеты могут подвергаться дополнительным полевым исследованиям в детских садах, школах, домах творчества с участием потенциальных зрителей. Объектом измерения становятся:

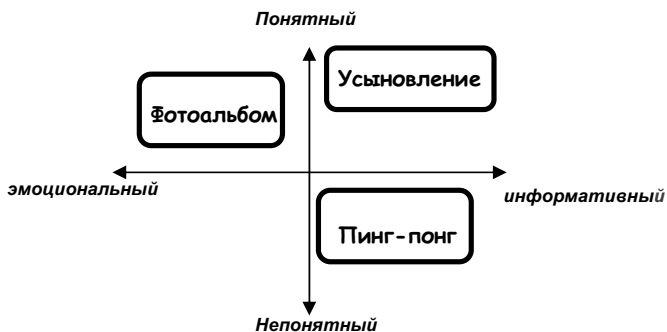
- 1) интерес к видеосюжету – устойчивость внимания, модальность, интенсивность эмоций. Поведение детей во время просмотра фиксируется с помощью синхронной видеосъемки или методом включенного наблюдения, а потом подвергается обработке в соответствии с классификацией поведения, предложенной в методике *Eyes-on-Screen* (пример – рисунки 2 и 3);
- 2) понимание основной идеи и ключевых понятий сюжета, мотивов поведения героев проверяется в процессе постинтервью, при пересказе сюжета, в ответах на вопросы; в качестве дополнительных мнемотехник могут использоваться рисунки, конструирование, лепка из пластилина, подсказки в виде скриншотов и др. (пример – рисунок 3);
- 3) устойчивость и динамика изменения образа программы в памяти зрителя. Измеряются три компонента образа – поведенческий, когнитивный и эмоциональный. Особо измеряется



**Рис. 2.** Результаты анализа видеосъемки во время просмотра сюжета «Пинг-Понг» о мальчике-инвалиде (четвертый сезон образовательного телепроекта «Улица Сезам в России», в детском саду г. Москвы, 2006)



**Рис. 3.** Понимание детьми 6 лет детского сада г. Воронежа, для чего нужна инвалидная коляска (2006 г.)



**Рис. 4.** Распределение сюжетов, посвященных социально значимым темам усыновления и взаимодействия с детьми-инвалидами по шкале информативность–эмоциональность

нарастание количества ошибок и искажений спустя неделю, при повторном отстроченном воспроизведении содержания программы, ее ключевых элементов. Для анализа динамики эмоционального компонента образа используется Цветовой тест отношений (ЦТО) М. А. Эткинда.

Эта же батарея тестов может использоваться на этапе *post-production* для проведения внутренней экспертизы отдельных сюжетов, выбора наиболее удачных режиссерских решений, уточнения результатов кастинга и других задач телепроизводства. Результаты исследований обобщаются, и в доступной форме представляются участникам съемочного процесса, с комментариями и рекомендациями по улучшению качества видеосюжетов.

Разработанная нами шкала экспертной оценки качества телепрограмм включает такие критерии, как соответствие содержанию возрасту, уровень концептуализации понятий, наличие отрицательных стереотипов, привлекательность сюжета и отдельных его элементов, доступность для понимания.

## **Основные выводы исследования**

1. Активные психологические исследования эффектов детского телевидения за рубежом начинают проводиться сначала 1960-х годов и могут быть разделены на четыре этапа, в зависимости от мировоззрения психологов, их взглядов на общество, детство, роль СМИ.
  - I этап. С середины 1960-х годов: под воздействием бихевиористской парадигмы начинают проводиться медиацентрированные исследования. Складывается миф о сильном телевидении, которое тотально определяет развитие и поведение детей.
  - II этап. С конца 1970-х годов: под влиянием когнитивной парадигмы проводятся детоцентрированные исследования. Главное внимание направлено на изучение того, чем занимаются дети во время просмотра телепрограмм, насколько им интересны сюжеты, особенности восприятия и понимания сюжетов телепрограмм. Объектом измерения становится уровень включенности (*involvement*) и эмоциональные реакции во время просмотра телепрограммы. Миф о тотальном влиянии телевидения на детей заменяется теорией ограниченных эффектов.
  - III этап. С середины 1980-х годов под влиянием экологического подхода, под давлением общественного контроля проводятся социоцентрированные исследования. Важными факторами

становятся положение семей, этническая, культурная принадлежность, образовательный статус. Обнаруживаются различия в эффектах телевидения на развитие юных зрителей из семей различного социокультурного, этнического, образовательного статуса.

- VI этап. Со середины 1990-х годов проводятся исследования влияния детского телевидения в продолжительной перспективе, в контексте жизнедеятельности зрителей. Развивается экзистенциально-ориентированный подход к устойчивым эффектам телевидения, их роли в формировании общего уровня развития детей.
2. Отечественное телевидение для детей прошло пять основных этапов: начальный период (1930–1950 гг.) отдельных праздничных телепрограмм для детей; период становления (1960-е годы), во время которого разрабатывалась концепция систематического вещания для детей; период подъема (1970-е–первая половина 1980-х), началось массовое производство детских программ самого широкого спектра: просветительские, образовательные, идеологические, развлекательные; период перестройки телевидения до его кризиса (середина 1980–конец 1990-х) сопровождался созданием циклов дискуссионных программ детей и юношества на фоне резкого спада телевизионного производства, потери им приоритетного места. С 1999 г. начался период специализированных детских каналов. Психологи привлекались для разовых консультаций, не были включены в телепроизводство. Научные исследования влияния кино и телевидения на детскую и молодежную аудиторию в России стремились к теоретическому обоснованию, но опираясь на разрозненные принципы западных и отечественных теорий. Не была создана экспериментальная и методическая база для осуществления систематического психологического контроля над качеством детских телепрограмм и проведения эмпирических исследований.
  3. Анализ современного отечественного телевидения для детей показывает, что оно отражает международную тенденцию к нарастанию развлекательных программ. Рыночная конъюнктура, выражаемая чаще всего в рейтингах, определяет их формат и содержание. Самой значимой аудиторией для телевидения являются дети от 7 до 12 лет. Несмотря на то, что федеральный детский канал «Карусель» официально ориентирован и на дошкольников, специальных программ для этой возрастной группы мало. Преобладают викторины, индивидуальные и ко-

мандные конкурсы «знатоков», нет сюжетов, отражающих актуальные проблемы современного детства – бедность, социальное и культурное расслоение, вопросы безопасности и др.

4. Модель психологического контроля качества образовательных программ для детей предполагает участие психолога, специалиста по детскому развитию, на всех этапах телепроизводства. Психолог формирует содержание программ на основании данных полевых исследований, составляет приоритетный тематический план, участвует в разработке сюжетов, организует обсуждение экспертами самых проблемных тем и т. д. Ключевые, проблемные сюжеты могут подвергаться дополнительным процедурам оценки с участием потенциальных зрителей на стадии написания сценария или съемки.

### Литература

1. *Когатько А. Г.* Отечественное телевидение для детской аудитории: теория, история, перспективная модель функционирования: Автореф. дис. ... канд. филол. наук. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006.
2. *Матвеева Л. В., Аникеева Т. Я., Мочалова Ю. В.* Психология телевизионной коммуникации. М.: РИП-холдинг, 2004.
3. *Марченко Ф. О., Маховская О. И.* Методологические проблемы оценки эффективности социальных проектов // Психология и психотехника. 2009. № 7.
4. *Марченко Ф. О.* Психологические проблемы оценки качества детских телепрограмм // Психология и психотехника. 2011. № 11.
5. *Маховская О. И., Марченко Ф. О.* Психологическое сопровождение детских образовательных проектов // Психология и психотехника. 2009. № 3.
6. *Маховская О. И., Марченко Ф. О.* Формирование солидарных установок средствами телевидения // Психология нравственности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
7. *Маховская О. И.* Коммуникативный опыт личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
8. *Юревич А. В., Марченко Ф. О.* Образ зрителя в социально-психологических исследованиях // Психологическое воздействие: Механизмы, стратегии, возможности противодействия. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.



### **Раздел 3**

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ И ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛА**





# МЕТАСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОТБОРУ СТУДЕНТОВ В РЕЗЕРВ ПЕРСПЕКТИВНЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ\*

*Я. В. Примаченко, Л. Г. Дукая*

**И**зменения в социально-экономической ситуации в стране, быстро меняющиеся информационные технологии приводят к активной реорганизации многих предприятий, в процессе которой в первую очередь подвергается изменению система управления (В. Н. Морозов, Ф. Б. Андреев, Б. М. Лapidус, В. А. Гапанович, В. Г. Лемешко, С. М. Бабаев, В. Б. Воробьев и др.). Поэтому в последние годы в организациях, в том числе организациях железнодорожного транспорта, особенно остро проявилась потребность в квалифицированных управленческих кадрах. При этом наблюдается не столько количественный, сколько качественный дефицит руководителей, соответствующих современным требованиям управляемых ими организаций, способных принимать решения в быстро меняющихся условиях, устанавливать межличностную коммуникацию, умеющих мотивировать подчиненных, эффективно работать в команде, устанавливать связи с внешними партнерами, т. е. руководителей, владеющих определенной специальностью, конкретными навыками руководства и обладающих лидерскими качествами. В недавнее время насыщенность рынка такими профессиональными управленцами составляла примерно 3% (Пискуровская, 2005), сейчас несколько больше. Поэтому проблема разработки методологии и методического обеспечения отбора и подготовки таких руководителей становится все более актуальной.<sup>1</sup>

Однако в большинстве отечественных исследований по *проблеме подготовки управленческих кадров* центральное место занимают

---

1 Исследование выполнено в рамках Гранта РФНФ № 13-06-00683 «Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде (на примере отношения к социально незащищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам, молодым специалистам без опыта работы и т. д.).

концепции разработки стадийности процесса профессионального становления и развития человека. Это отражено в работах Е. Н. Богданова, А. А. Деркача, В. М. Дьячкова, А. Л. Журавлева, Е. А. Климова, Р. Л. Кричевского, Н. В. Кузьминой, В. Ф. Рубахина, А. Л. Свенцицкого, С. Ю. Степанова, Г. В. Суходольского, А. В. Филиппова и др. авторов. В работах зарубежных психологов профессиональное становление преимущественно рассматривается с позиции личностного развития и возможного регресса при отсутствии внутренних противоречий (А. Адлер, Дж. Гилфорд, Г. Эббингауз, К. Ховланд и др.).

Анализ исследований, посвященных изучению *содержания управленческой деятельности* современного руководителя (А. Файоль, В. Г. Афанасьев, А. И. Китов, В. М. Шепель, М. Х. Мескон, А. П. Ситников, Л. Г. Лаптев, А. И. Пригожин и др.), ее структуры и функций (А. Файоль, Ю. А. Тихомиров, Е. С. Кузьмин, И. П. Волков, Ю. Н. Емельянова, А. Л. Журавлев, В. Г. Шорин, Л. И. Уманский, Г. Кунц, О. Доннел, Р. Х. Шакуров, А. В. Карпов и др.) показал, что управленческая деятельность является синтезом индивидуальной и совместной деятельности и относится к типу субъект-субъектной деятельности. Содержание деятельности руководителя как активного субъекта управленческой деятельности включает комплекс специально осуществляемых субъектами управления действий, направленных на организацию деятельности других людей и оптимизацию функционирования входящих в состав организации подразделений. По сути, она является деятельностью по организации деятельности и выступает как интеграционная деятельность (метадеятельность), на высшем иерархическом уровне которой находятся процессы общения и коммуникации. Можно сказать, руководитель выступает как полисубъект, включенный в метасистему «профессиональная деятельность–организация–управление–общество», одновременно являясь субъектом профессии, субъектом организации и субъектом общества [6]. Исследователи единодушны во мнении, что деятельность руководителя характеризуется высокой степенью сложности и специфическими особенностями и что руководители должны обладать рядом субъектных и личностных индивидуальных качеств, определяющих его социально-общественную ориентацию, высокий профессионализм и лидерский потенциал [7, 8, 9, 12]. Это соответствует особенностям современного этапа развития человека и общества, для которого лидерство является ключевым понятием [1, 2, 3, 24 и др.].

Обобщение научных трудов по исследованию лидерского потенциала руководителя (М. В. Кирсанов, В. Коттер, Ю. Н. Емелья-

нов, П. Е. Овсянкин и др.) показало, что при очевидном внимании к проблеме деятельности руководителя-лидера многие вопросы относительно понятия и структуры лидерского потенциала руководителя как субъекта определенной организации до сих пор остаются дискуссионными.

Если лидерский потенциал является профессионально важным качеством руководителя, то оценивать и формировать его необходимо на первом этапе профессионального становления руководителя, т. е. уже в период обучения в вузе и в процессе дальнейшего профессионального становления. Вместе с тем следует признать, что работ по системному анализу профессионального лидерства как профессионально важного качества руководителя явно недостаточно для обоснования критериев отбора руководителей-лидеров, особенно для определенных конкретных организаций. Более того, руководитель должен осуществлять свою профессиональную деятельность, не только исходя из своих личностных особенностей, но и с учетом социальных отношений и ориентаций, выстраивая свои отношения с профессией, организацией и обществом (Г. Персон, Дж. Шнейдер, А. Мерфи, К. Джибб, Р. Стогдилл, Е. Мамфорд, М. Шериф, К. Шериф и др.).

Рассматривая сложности при проведении профотбора, Е. А. Климов (1980, 2003), А. Н. Занковский (2006) указывают на серьезное ограничение большинства методов отбора кадров, активно используемых в настоящее время. В частности, они отмечают крайне опосредованную связь с будущей работой кандидата в руководители и ее требованиями. Кандидат может прекрасно зарекомендовать себя в ходе традиционного собеседования или продемонстрировать высокие показатели при выполнении интеллектуальных тестов, но никогда нельзя с полной уверенностью сказать, что он будет столь же успешен в решении реальных практических задач в будущем как руководитель. Поэтому основной функцией отбора руководителя является установление факта пригодности того или иного человека к роли руководителя и однозначного прогноза о будущей успешности конкретного кандидата на конкретном рабочем месте. Поэтому при любых формах отбора к личностным качествам руководителя должны предъявляться специфичные требования и методики, которые определяют эффективность его будущей деятельности. Эти методы различны с точки зрения их популярности и практической пользы.

Поэтому, вне зависимости от используемых методов, научно обоснованная процедура отбора кадров как минимум, пишет А. Н. Занковский, должна состоять из трех этапов (2003):

- 1) определение набора требований, которые предъявляются будущей работой к кандидату;
- 2) определение набора профессионально важных качеств, которые позволяют человеку соответствовать требованиям будущей работы;
- 3) определение с помощью различных методов и на основании различных источников информации, в какой степени конкретный кандидат обладает необходимыми профессионально важными качествами и способен справиться с требованиями будущей работы.

К этим этапам А. Л. Журавлев, В. П. Поздняков (1995), Е. М. Иванова (2006), Е. А. Климов (1998) и др. в процесс психологического отбора руководителей на должность предлагают дополнительно включать еще и такие этапы: (1) предварительный отбор – ориентация на предыдущий опыт претендента (анализ биографических, анкетных данных); (2) психологическое тестирование; (3) изучение личностных особенностей кандидатов с помощью интервью и групповой оценки; (4) имитационное моделирование (игровая ситуация); (5) институт испытательного срока. Конечно, научно обоснованный внешний отбор персонала представляет собой сложный процесс, в котором реальному взаимодействию организации с будущими кандидатами должен предшествовать длительный подготовительный этап [4, 19, 18], поэтому часто организация отдает предпочтение внутреннему отбору кандидатов.

Однако ни один из методов профотбора в отдельности не дает исчерпывающей информации, на основании которой можно было бы принять верное решение о приеме на работу. Только дополняя результаты, полученные с помощью одних методов, с данными, собранными с помощью других методов, можно рассчитывать на то, что отобранные работники будут максимально соответствовать установленным критериям отбора и полностью устроят организацию. И самое главное, не всегда достаточно данных для определения требований будущей деятельности к профессиональным качествам, нужным для ее выполнения в современных условиях. Это относится в большей мере к подготовке и отбору на должность руководителя, так как, несмотря на большой спектр теоретических представлений, на сегодняшний день недостаточно классифицированы базовые качества руководителя, который определяют лидерский потенциал, а также то, как их можно развивать в процессе обучения в вузе. Кроме того, как отмечает Е. А. Климов, еще до прохождения всех этапов, «имеется практика „отсекания“ претендентов, признаваемых непригодными для данной работы или учебы» [13, с. 149].

До сих пор из разностороннего спектра существующих программ подготовки студентов, отбор студентов в резерв руководителей имеет один четкий критерий – отличную учебу. Но руководитель нового типа, как было сказано выше, в современных условиях и организациях должен обладать не только профессиональными знаниями, но и навыками и способностями лидера, поэтому, основываясь только на формальных показателях успеваемости и учитывая только уровень теоретической подготовки, в число кандидатов для зачисления в кадровый резерв могут попасть (и попадают) студенты с отсутствием лидерских способностей. Одновременно с этим другая большая часть студентов не рассматривается с этих позиций, и тем самым качественная подготовка приобретает признаки количественной.

В настоящее время создано много образовательных и повышающих квалификацию руководителей государственных и частных заведений [22]. Но качество подготовки руководителей в этих организациях часто характеризуется слабостями, среди которых можно отметить следующие: недостаточную ориентацию на новые требования к руководителям, особенно на обеспечение социального и профессионально-личностного становления и развития обучающихся; завышенное увлечение теорией и практикой общего управления; недостаточность экономической подготовки; отсутствие должной специализации подготовки руководителей к работе в определенном сегменте рынка и роду деятельности предприятий; неудовлетворительность подготовки по вопросам психологии; недооценку подготовки по вопросам педагогики управления и менеджмента [5, 16, 15, 17, 24, 23]. Устранение этих пробелов, характеризующих отставание подготовки руководителей от требований времени и настоящих проблем современной России, определяет и основные направления ее совершенствования в образовательных учреждениях. Одним из вариантов устранения этих пробелов могут быть программы и система подготовки проектных лидеров.

Как известно, абитуриенты отбираются вузом по ряду критериев. Отобранные вузом студенты овладевают базовыми знаниями и приобретают основные навыки, получают опыт решения учебных задач. Все это позволяет им более или менее успешно начать самостоятельную трудовую деятельность и определиться в своей специализации. Но если специалист отбирается для участия в управлении проектом, то для обеспечения его успешной работы может потребоваться овладение новыми знаниями и навыками. Продолжая работать в команде управления проектом, специалист получает практический опыт. Работая в уникальных по своей сути проектах,

специалист должен постоянно совершенствоваться и стремиться к получению новых знаний и навыков. Соответствующее обучение специалистов команды проекта может быть организовано либо в форме получения второго высшего образования, либо в форме повышения квалификации. В ряде случаев специалисту может потребоваться пройти специализированные курсы для овладения специальными навыками и изучения опыта в специализированных областях. И наконец, для достижения высших ступеней мастерства руководителю проектов требуется обмен опытом на специализированных семинарах или при более неформальном общении с коллегами в профессиональных клубах управляющих проектами. Приведенные уровни подготовки, как правило, последовательно следуют друг за другом (сначала обучение в вузе, затем повышение квалификации, получение дополнительного образования и обучение в процессе работы), но могут и пересекаться.

Таким образом, наряду с высокой социальной востребованностью руководителя-лидера в современных социально-экономических условиях и разными формами подготовки, наблюдается ограниченность данных по структуре лидерского потенциала личности руководителя-лидера, методам его диагностики и формирования, что затрудняет разработку программ обучения, подготовки и профессионального отбора еще в вузе перспективных руководителей, являющихся значимыми субъектами любой организации.

Обобщение вышеописанного, позволяет в качестве основного выделить следующее направление отбора перспективных руководителей:

- разработка модели личности перспективного руководителя как некоторой совокупности профессионально-деловых и личностных качеств в современных организациях должна соответствовать новым требованиям, соответствующим реорганизации системы управления, иначе это может провоцировать ошибки в психодиагностике и соответственно в заключении;

Это позволит обосновать необходимость определения новых критериев отбора и программы подготовки студентов в резерв перспективных руководителей. В программе должна учитываться специфика управленческой деятельности и качества личности, которые будут составлять лидерский потенциал руководителя.

*Актуальность* этих проблем определила *цель исследования*, которая состояла в разработке критериев отбора студентов для подготовки в резерв перспективных руководителей-лидеров на основе модели личностного лидерского потенциала перспективного руко-

водителя по представлениям современных руководителей и студентов, полученных ранее в наших работах (Л. Г. Дикая, Я. В. Примаченко).

## **1. Модель лидерского потенциала перспективного руководителя по представлениям современных руководителей и студентов (РЖД)**

На предыдущем этапе Я. В. Примаченко по представлениям руководителей высшего и среднего звена руководителей РЖД о перспективном руководителе было выявлено, что такой руководитель по соотношению содержаний категориальных пространств, отражающих имплицитные представления руководителей, должен быть руководителем-лидером и что лидерские качества являются профессионально важными качествами перспективного руководителя [20, 21].

Автором, на основе данных кластерного и факторного анализов было обосновано, что лидерский потенциал перспективного руководителя является метакачеством, интегрирующим качества руководителя как субъекта организации, субъекта профессиональной деятельности и субъекта лидерства. Была разработана модель структуры лидерского потенциала руководителя, первый уровень которой образовали деятельностно ориентированные и основные лидерские качества личности, дополняемые ресурсами разного уровня, включающими социально ориентированные, волевые, творческие качества и интеллектуальные качества.

К деятельностно ориентированным качествам личности были отнесены компетентность, грамотность, способность к обучению, профессионализм, образованность, умение быстро принимать решения, способность ставить цели, видеть главное в проблеме, уверенность в себе и в своих силах, способность к саморегуляции. Основные лидерские качества ресурсов 1-го уровня включали способность вести за собой, успешность в предприятии, направленность на обладание властью и дополнялись лидерскими качествами 2-го уровня – харизмой, обаянием.

Модель включала ресурсы двух уровней. К ресурсам 1-го уровня были отнесены социально ориентированные (развитая речь, общительность, умение работать с людьми, коммуникабельность, гибкость в общении), волевые (трудолюбие, ответственность, пунктуальность, преданность делу, настойчивость, упорство, целеустремленность, работоспособность, дисциплинированность), морально-нравственные (справедливость, гуманность, уважение к другим и к себе, честность) и лидерские (желание самореализации и ее

достижение) качества. Ресурсы 2-го уровня включали морально-нравственные (щедрость, доброта, понимание, сочувствие, отзывчивость, требовательность), волевые (воля, сила духа, смелость, решительность), интеллектуальные (находчивость, сообразительность, смекалка) качества и лидерские особенности.

Для выявления различий в уровне выраженности измеренных нами личностных качеств перспективного руководителя в представлениях студентов по сравнению с представлениями руководителей и повышения достоверности выводов был применен t-критерий Стьюдента. Значимых отличий в деятельности ориентированных и лидерских качествах и ресурсах, которые должен включать потенциал перспективного руководителя, выявлено не было (коэффициент пересечения семантических полей E равен 99% и 68% соответственно). Таким образом, сравнение данных показало, что руководители среднего и высшего звена, и студенты, как будущий резерв руководителей, одинаково выделяют наиболее значимые качества перспективного руководителя

Возраст и материальный фактор, наличие творческих способностей и стремление к инновациям, семейное положение и ориентированность на стороннюю помощь для перспективного руководителя в общем массиве ассоциаций студентов и руководителей также являются несущественными.

Из этого следует, что представления о перспективном руководителе на железнодорожном транспорте у руководителей и студентов совпадают: перспективный руководитель – это лидер, гармонично сочетающий в себе лидерские и менеджерские качества. И именно руководитель-лидер будет являться руководителем, способным выработать эффективную стратегию Компании в жестких конкурентных условиях, объединить организационные усилия, направленные на достижение поставленных целей и осуществить кардинальные изменения в рамках реформирования отрасли. Мы предположили, что эти результаты могли бы стать основой для разработки программ методов профессионального отбора для подготовки обучения и подготовки будущих перспективных и эффективных руководителей, обладающих лидерским потенциалом.

Такая позиция студентов относительно перспективного руководителя характеризует их как имеющих планы на будущее, ожидающих возможной помощи извне с целью реализации карьерных планов, но одновременно с этим они осознают, что достижение поста руководителя будет невозможным без хорошего уровня знаний, ответственности, лидерских и интеллектуальных способностей.



## 2. Определение критериев отбора студентов в группы потенциальных перспективных руководителей-лидеров

В соответствии с моделью перспективного руководителя, студенты, которых можно рекомендовать в резерв перспективных руководителей, должны обладать в определенном соотношении профессиональными, лидерскими и субъектными качествами, составляющими лидерский потенциал руководителя.

*Методы организации исследования:* комплексный метод, метод поперечных срезов, сравнительный метод (сравнительный анализ проведен между студентами с различным уровнем проявления лидерского потенциала).

*Методы сбора эмпирических данных также были выбраны на основе модели перспективного руководителя:* ассоциативный метод, метод экспертных оценок; тесты: «Смысложизненные ориентации» (Д. А. Леонтьев), «Жизнестойкость» (С. Мадди); методики: «Оценка выраженности лидерских тенденций» (С. И. Ерина, П. Н. Иванов); «Уровень субъективного контроля» (Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткин), «Диагностика мотивационной структуры личности» (В. Э. Мильман), «Оценка эмоционального интеллекта» (Н. Холл), «Направленность личности» (В. Смекайл, М. Кучер), «Оценка стиля саморегуляции поведения» (В. И. Моросанова, Е. М. Коноз), «Мотивация успеха» и «Избегание неудач» (Т. Элерс), модифицированная методика качественно-количественного анализа личностных стремлений (Р. Эммонс); опросники: «Готовность к риску» (Г. Шуберта), многофакторный личностный опросник Р. Кеттелла (16-ФЛО).

*Эмпирическая база исследования:* в исследовании приняли участие 560 студентов (190 девушек, 370 юношей), обучающихся по целевым направлениям филиалов ОАО «РЖД».

*Результаты исследования.* В модели лидерского потенциала перспективного руководителя профессиональная грамотность и компетентность являются одними из главных и относятся к характеристикам «первичного» порядка. Как известно, отличная успеваемость в учебе является показателем высокого уровня профессиональных знаний у студентов, поэтому его можно рассматривать и как показатель профессиональной грамотности. Поэтому *первым критерием* для отбора студентов в резерв будущих руководителей была *отличная успеваемость* (средний балл успеваемости – 4,9 балла и более), участие в олимпиадах или научная активность.

Но наличие профессиональных знаний это только одно из главных условий эффективной управленческой деятельности в дальнейшем, но не единственное. Перспективные руководители, кроме высокого уровня профессиональной грамотности, должны обладать ярко

**Таблица 1**

Нормативные данные для эффективных руководителей РЖД

Руководители	$X_{cp}$	$\sigma$
Высшее звено	34,5	3,2
Среднее звено	35,9	2,8

выраженными способностями к лидерству. В качестве *второго критерия* наличия у студентов лидерского потенциала мы использовали выраженность *лидерских тенденций* среди действующих перспективных руководителей-лидеров, которые оценивали по нормативным данным для эффективных руководителей РЖД (по методике оценки выраженности лидерских тенденций С. И. Ерина, П. Н. Иванова).

Проявлением субъектной активности и лидерских качеств в студенческой среде можно считать участие в общественной жизни университета. Поэтому реальное участие в различных активах университета по желанию и инициативе самих студентов было принято за *критерий субъектной активности* студентов. Студенты этой группы отличались средним уровнем успеваемости, активной общественной позицией и участием в активе университета. Данные об активном участии студентов в «жизни» университета сопоставлены со списком студенческого актива университета.

На основании этих критериев были сформированы *три группы студентов*: в группу «Отличник» (91 чел.) вошли студенты, имеющие средний балл успеваемости 4,9 и более, проявившие себя в научной деятельности; в группу «Лидер» (42 чел.) были отобраны студенты, имеющие значения по методике оценки выраженности лидерских тенденций баллы более 31 или проявившие себя как лидеры, а также имеющие значения по шкалам E, H, Q<sub>2</sub>, O теста Р. Кеттелла более 6 баллов, но необязательно являющиеся отличниками; группу «Актив» составили студенты, активно занимающиеся в различных секциях и активах (15 чел.), также не являющиеся отличниками.

В каждой группе студентов была проведена психодиагностика личностных качеств и характеристик, необходимых для определения их лидерского потенциала.

*Определение лидерских способностей* показало, что студенты группы «Лидер» (рисунок 1) способны к доминантному поведению, склонны к проявлению инициативности в межличностном взаимодействии, властвованию, поиску новых путей решения и эксперименту, свободно мыслящих и т. д. Кроме оценки выраженности лидерских тенденций были определены значения шкал теста Р. Кет-



**Рис. 1.** Выраженность лидерских тенденций по методике С. И. Ериной, П. Н. Иванова (А) и по показателям теста Р. Кеттелла (Б)

Шкалы: Е «доминирование–подчинение», Н «робость–смелость», Q1 «конформизм–нонконформизм», Q2 – «восприимчивость к новому».

телла, превышающих 6 баллов: Е (степень доминирования–подчиненности), Н (робость–смелость), Q<sub>2</sub> (конформизм–нонконформизм), Q<sub>1</sub> (восприимчивость к новому радикализму).

Эти данные студентов других групп (в особенности «Отличников») характеризуют как склонных к робости, нерешительности, малоинициативных, зависимых от мнения окружающих, малозаметных в ситуациях межличностного общения. Кроме того, студенты группы «активисты» более консервативны, предпочитают придерживаться стандартных взглядов на решение проблем, уважают принципы и не склонны пересматривать их. Это свидетельствует об их склонности к подчиненному поведению, исполнению ими уже принятых кем-то решений.

*Интеллектуальные способности* по показателям шкалы «Общий уровень интеллекта» (тест Р. Кеттелла) у всех респондентов лежит в пределах нормы, что свидетельствует о хорошем балансе умственных способностей, эмоциональной организации мышления, мобильности мышления. Необходимо отметить, что среди студентов группы «Актив», проявивших внешнюю субъектную активность, отмечается незначительная тенденция к снижению уровня интеллекта.

Показатели *интеллектуального ресурса* определялись по субтесту «Стилевая саморегуляция поведения». Все значения показателей этого теста также находятся в интервале среднестатистической нормы, что характеризует студентов как способных выстраивать иерархию целей, осуществлять самостоятельное планирование, выделять значимые условия достижения целей, как в текущей ситуа-

ции, так и в перспективном будущем, адекватно оценивающих себя и результаты своей деятельности.

Респондентов группы «Лидеры» и «Отличники» отличает более высокая сформированность (выше среднего – 6,8 балла), чем у «активистов», потребности продумывать способы своих действий и поведения для достижения намеченных целей. При несоответствии полученных результатов целям «Лидеры» и «Отличники», в отличие от «Активистов», способны производить коррекцию программ действий для получения приемлемой для них успешности. Интеллектуальные ресурсы в большей степени развиты у студентов группы «Лидер». При одинаковом (в норме) уровне общего интеллекта, студенты этой группы лучше остальных умеют переходить на другой вид деятельности в неожиданно меняющихся обстоятельствах, способны гибко изменять программу действий. В целом, «Лидеров» отличает позитивное мышление, благодаря этому они в будущем будут более полно реализовывать свои способности и чаще достигать поставленных целей.

Отличительной чертой «активистов» можно считать более низкий общий уровень интеллекта и недостаточную сформированность функции программирования.

*Мотивация успеха*, как качество личности, способствующее проявлению интеллектуальных способностей у студентов, характеризует направленность действий студентов на достижение конструктивных, положительных результатов. Студенты группы «Лидер» более ориентированы на успех, верят, что справятся, уверены в себе, не испытывают страха, скованности и не задумываются о границах своих способностей. При встрече с препятствиями они будут настойчивее, чем остальные студенты искать способы их преодоления, планируя свое будущее на большие промежутки времени. При этом они предпочитают брать на себя средние или завышенные по трудности, но выполнимые обязательства и ставят перед собой реально достижимые цели. Если рискуют, то расчетливо.

Склонность к избеганию неудач, как ни странно, имеют студенты выборки «Актив». Это характеризует их как стремящихся, прежде всего, избежать плохого отношения к себе или даже наказания. Ожидание неприятностей в некоторой степени может определять их деятельность. Они в большей степени, чем другие респонденты, склонны ставить перед собой завышенные цели, при этом плохо оценивая свои возможности. Либо, наоборот, могут выбирать легкие задания, не требующие особых трудовых затрат.

*Волевые качества.* Показатели по тесту Р. Кеттелла (фактор О – «уверенность в себе», фактор С – «эмоциональная устойчивость»,

фактор F – «сдержанность–экспрессивность», фактор G – «подверженность чувствам – нормативность поведения», фактор Q3 – «самоконтроль», фактор Q4 – «расслабленность–напряженность») находятся в диапазоне нормы или чуть выше, что говорит о достаточном уровне сформированности эмоционально-волевой сферы. У большинства был выявлен интернальный уровень субъективного контроля. Почти все значения выше нормы, что говорит о выраженной склонности всех респондентов полагаться на собственные силы в различных ситуациях социального взаимодействия, развитой ответственности за свои действия. Единственный фактор – «жесткость–чувствительность», значения которого ниже нормы, характеризует практичность, тенденции к независимости, ответственности у студентов, особенно респондентов выборки «Лидеры», но это является особенностью лидеров в целом.

*Показатели по субтесту смысложизненных ориентаций* Д. А. Лентьева (по шкалам «Цели в жизни», «Результативность жизни», «Локус контроль – Я (Я – хозяин жизни)», «Локус контроля – жизнь или управляемость жизни») находятся в диапазоне средней нормы, что характеризует респондентов как ответственных за осуществление своих планов, удовлетворенных в их реализации, строящих планы на будущее и уверенных в их осуществлении (рисунок 2). Одновременно с этим студенты группы «Актив» имеют чуть более низкие показатели, чем остальные студенты.

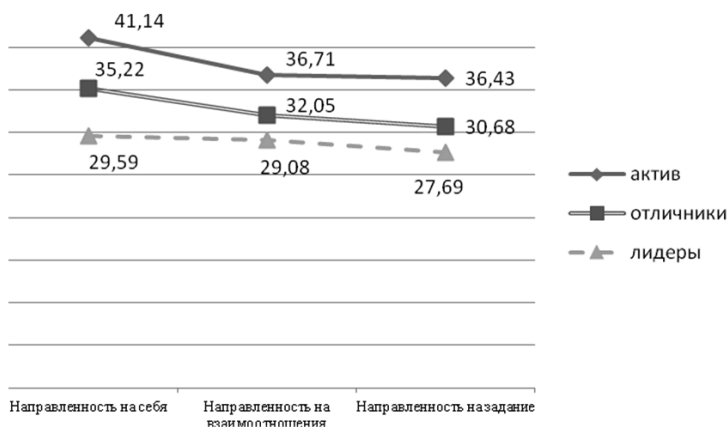
*Эмоциональная саморегуляция.* Показатели субтеста оценки эмоционального интеллекта (Н. Холла) (по шкалам «Управление своими эмоциями», «Самотивация») у большинства студентов имеют низкие значения, что характеризует их как не умеющих контролировать интенсивность своих эмоций, прежде всего, приглушать чрезмерно сильные эмоции, контролировать внешнее выражение эмоций, вызывать произвольно при необходимости ту или иную эмоцию. Особенно это относится к студентам, занимающим активную общественную позицию и состоящих в активе университета, и отличникам.

Показатели саморегуляции эмоций по шкалам «Гибкость», «Самостоятельность», «Общий уровень саморегуляции» субтеста изучения стилевой саморегуляции поведения (В. И. Моросановой) лежат в диапазоне средней нормы, что характеризует студентов как способных перестраивать систему саморегуляции в связи с изменением внешних и внутренних условий. Им свойственна средняя пластичность всех регуляторных процессов, что выражается в средней способности студентов адекватно реагировать на быстрое изменение событий и решать поставленную задачу в ситуации риска.

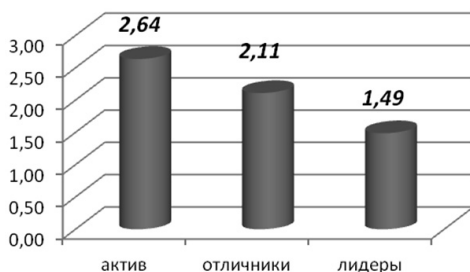
Более высокий уровень общей саморегуляции характерен для студентов групп «Лидер» и «Отличники» ( $p \leq 0,05$  по критерию  $t$  Стьюдента), что свидетельствует о более сформированной системе осознанной саморегуляции произвольной активности. Это подтверждает тот факт, что они более самостоятельны, способны более гибко и адекватно реагировать на изменение условий, им легче будет овладеть новыми видами деятельности (включая и управленческую).

*Личностные социально ориентированные качества.* Показатели личностной направленности студентов по субтесту «Диагностика мотивационной структуры личности» (В.Э. Мильман) находятся ниже диапазона среднестатистической нормы, что характерно для недостаточной сформированности личностной направленности студентов (как деловой, так и общежитейской), а также характеризует студентов как неумеющих выстраивать межличностные отношения и поддерживать их (рисунок 2).

Менее всего личностная направленность выражена у студентов-лидеров, более – у студентов-активистов, которые все-таки имеют и реализуют некоторую мотивацию к общению. Студенты-лидеры в меньшей степени ориентированы на социальную полезность, общение, занятие какого-то социального статуса. Это дает нам возможность предположить, что осознание студентами-лидерами себя субъектом общества (железнодорожного студенчества) не происходит. У всех студентов проявляется направленность на себя, но более выражена у студентов группы «Актив», что характеризует их как более эгоистичных в сравнении с другими студентами.



**Рис. 2.** Личностная направленность студентов



**Рис. 3.** Показатели по шкале «Общение» субтеста «Диагностика мотивационной структуры личности»

Показатели по шкале субтеста «Общение» (В.Э. Мильман) находятся также ниже диапазона среднестатистической нормы, что характеризует студентов как неумеющих выстраивать межличностные отношения и поддерживать их (рисунок 3). При этом студенты-активисты все-таки имеют и реализуют мотивацию к общению.

*Межличностные эмоциональные отношения.* По показателям шкал субтеста «Эмоциональный интеллект» (Н. Холла), характеризующим способность индивида понимать отношения, репрезентируемые в эмоциях и являющиеся значимыми для осуществления межличностного общения в процессе осуществления управленческой деятельности, студенты всех групп имеют очень низкие значения (менее 4,5 балла из 24 возможных), что характерно для низких уровней развития эмпатии и сформированности умений по распознаванию эмоций других. Самые низкие показатели по шкале «эмоциональная осведомленность» имеют студенты группы «Актив», что дополнительно характеризует их как более эгоистичных, в сравнении с другими студентами. Таким образом, коммуникативность студентов является мало эффективной, в процессе межличностного общения они не могут идентифицировать, описывать, перерабатывать и в дальнейшем выражать эмоции. В роли руководителя им сложно будет построить взаимоотношения с подчиненными, вышестоящим начальством.

С другой стороны, показатели по тесту Р. Кеттелла (факторы А – «замкнутость–общительность», L – «отношение к людям», F – «сдержанность–экспрессивность», N – «прямолинейность–дипломатичность», I – «жесткость–чувствительность»), характеризующие сферу межличностных отношений находятся в диапазоне нормы, что свидетельствует о наличии хорошего баланса общительности и отчужденности, сердечности и скрытности, беспечности и неприсклонности. Это позволяет предполагать, что студенты имеют ре-

сурсные возможности эффективно выстраивать свои отношения. У студентов-лидеров в целом отмечены чуть более высокие показатели, что проявляется в тенденции к повышению подозрительности, отстаиванию своего собственного мнения, настороженности в отношениях

Подводя итоги, можно заключить, что личностные социально-ориентированные ресурсы студентов развиты слабо. Можно предположить, что их коммуникативные способности неэффективны: либо еще не сформированы или не реализованы, возможно, по причине невостребованности. Одним из следствий этого может быть незаинтересованность студентов в выстраивании межличностных отношений и их поддержания, низкая ориентированность на социальную полезность, общение, занятие какого-то социального статуса. Поэтому в роли руководителя и осуществления управленческой деятельности им будет сложно построить взаимоотношения с подчиненными, вышестоящим начальством.

Можно предположить, что «Отличники» и «Активисты» на ранних этапах профессиональной деятельности в качестве руководителя могут иметь сложности в выполнении функций руководителя, связанных с мотивированием сотрудников, контролем, воспитанием, доведением своего решения до исполнителей, принятием нестандартных решений. Таким образом, формирование перспективного кадрового резерва только из числа активистов и отличников, без учета их лидерских способностей может свести на «нет» эффективность отбора и будет порождать дополнительные проблемы.

Показатели по методике «Готовность к риску» (Г. Шуберта) лежат в диапазоне средней нормы, это свидетельствует о готовности студентов рисковать и выборе действий с оценкой шансов на успех.

*Творческие качества.* Показатели по факторам М «Уровень развития воображения» и Q1 «Восприимчивость к новому» находятся также в пределах среднестатистической нормы. Одновременно с этим студентов-лидеров отличает более развитое воображение и готовность к инновациям. Применяя творческий, нестандартный подход к решению реальных ситуаций, они легче будут применять полученную теорию на практике. При этом на момент проведения обследования среди студентов, творческая субъектная активность проявилась только у студентов группы «Актив». У остальной категории студентов она является потенциальным нереализованным ресурсом. Вместе с тем творческая активность является одним из критериев эффективности управленческой деятельности в перспективе, таким образом, данный показатель как критерий отбора необходимо оставить.



С целью уточнения лидерского потенциала студентов в системе железнодорожного транспорта нами был проведен иерархический кластерный анализ корреляций эмпирического обследования студентов (интервальные данные обрабатывались с помощью корреляции Пирсона) и факторный анализ, позволивший перейти к факторам как к новым интегральным переменным.

Нас интересовали в первую очередь кластеры, образованные взаимосвязанными объектами или другими кластерами на допустимом (не менее 5%) уровне значимости ( $r_{кр} = 0,160$  при  $p \leq 0,05$  для  $n=148$ ), так как только взаимосвязанные между собой качества могут быть интегральными составляющими метакчества. В результате проведения факторного анализа методом главных компонент (метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера) было выделено 10 факторов (кумулятивный процент объясненной дисперсии 66,881, что является достаточным). В соотношении с факторной структурой содержание факторов совпадали с содержанием кластеров.

Основные выводы анализа эмпирических данных представлены в таблице 2 в форме сопоставления содержания модели перспективного руководителя и результатов кластерного анализа эмпирических данных, полученных на студентах в настоящем исследовании.

Как мы установили, студенты, которых можно рекомендовать в резерв перспективных руководителей должны обладать в определенном соотношении профессиональными, лидерскими и субъектными качествами, составляющими лидерский потенциал руководителя. На практике студенты, обладающие хорошими лидерскими способностями, при хорошем уровне развития интеллектуальной сферы часто не проявляют субъектную активность и не имеют отличной успеваемости. Активисты, имея высокий уровень знаний, не отличаются лидерскими способностями, которые составляют ядро лидерского потенциала руководителя. «Актив» университета (преимущественно с выраженной творческой субъектной активностью) имеет тенденцию к снижению уровня интеллекта. Таким образом, студенты еще не готовы или не умеют реализовать свой лидерский потенциал.

Исходя из этого, отбирая студентов в перспективный управленческий резерв, необходимо развивать способность управлять эмоциями, способность к саморегуляции, эмпатию, способность распознавать эмоции других людей и эмоциональную осведомленность. Как было отмечено, социально ориентированные ресурсы, входящие в структуру ЛП, у студентов также развиты недостаточно. У студентов необходимо также развивать навыки и умение выстраивать

Таблица 1

Сопоставление составляющих модели лидерского потенциала перспективного руководителя и характеристик студентов, соответствующих уровням модели

Составляющие лидерского потенциала руководителя	Модель лидерского потенциала перспективного руководителя	Характеристики составляющих лидерского потенциала студентов
Деятельностно-ориентированные качества	<p><b>ЯДРО (основные качества)</b></p> <p><i>Деятельностные:</i> компетентность, грамотность, способность к обучению, профессионализм, образованность, преданность делу</p> <p><i>Интеллектуальные:</i> ум, умение быстро принимать решения, способность ставить цели, видеть главное в проблеме; ответственность, пунктуальность</p> <p><i>Волевые:</i> уверенность в себе и в своих делах, способность к саморегуляции (спокойствие)</p>	<p>Средняя способность оценки себя и результатов своей деятельности и поведения (59);</p> <p>Средняя способность самостоятельного планирования своих действий и деятельности (57)</p> <p>Средняя способность выделять значимые условия достижения целей как в текущей ситуации, так и в перспективном будущем (54);</p> <p>Средняя способность планировать (53);</p> <p>Низкая направленность на творческую активность (51)</p> <p>Средняя сформированность регуляторной гибкости (55);</p> <p>Средний уровень саморегуляции (58);</p> <p>Средний уровень расслабленности (24). («Активисты» имеют склонность к снижению общего уровня интеллекта, мотивации успеха, у них хуже, чем у остальных респондентов сформированность функции программирование; у студентов группы «Лидеры» уровень уверенности выше нормы)</p>
Лидерские качества	Способность вести за собой, успешность в предпрятии, лидерские способности, стремление к лидерству и обладанию властью	<p>Низкая общая активность (особенно у лидеров) (50);</p> <p>Низкая мотивационная направленность на занятие социального статуса (48).</p> <p><i>(Лидерские качества более выражены у респондентов группы «Лидер», «Отличники» в межличностном общении чувствуют себя более неуверенно, им сложно отстаивать свою точку зрения и влиять на ситуацию.)</i></p>

Составляющие лидерского потенциала руководителя	Модель лидерского потенциала перспективного руководителя	Характеристики составляющих лидерского потенциала студентов
<b>РЕСУРСЫ 1 УРОВНЯ (основные)</b>		
Социально ориентированные	Развитая речь, общительность, умение работать с людьми, коммуникабельность, гибкость в общении	<p>Низкие навыки выстраивать межличностные отношения и поддерживать их (49);</p> <p>Низкая социальная активность (52) и направленность на жизнеобеспечение (46) (особенно у лидеров);</p> <p>Интроверсия–экстраверсия (склонность к интроверсии выражена у студентов группы «Отличники») (11);</p> <p>Преданность делу, хороший баланс восторженности и серьезности, беспечности и задумчивости, открытости и необщительности (9);</p> <p>Средний баланс общительности и отчужденности (5);</p> <p><i>Неформированная личностная направленность,</i></p> <p><b>Низкий уровень эмпатии</b> (в процессе межличностного общения студенты не могут идентифицировать, описывать, перерабатывать и в дальнейшем выражать эмоции)</p>
Волевые	Трудолюбие, настойчивость, упорство, целеустремленность, работоспособность, дисциплинированность.	<p>Интернальный уровень контроля в области неудач; семейных отношений; здоровья, производственных отношений;</p> <p>Средний уровень работи–смелости (15);</p> <p>Средний уровень подверженности чувствам и нормативность поведения (14);</p> <p>Средний уровень уверенности в себе ив осуществлении планов (20). (У студентов-«Лидеров» эмоциональная устойчивость, сдержанность сформирована лучше, у них смелость выше коридора нормы, самые низкие показатели сформированности волевых ресурсов имеют студенты групп «Актив» и «Отличники».)</p>
Морально-нравственные	Справедливость, гуманность, уважение к другим и к себе, честность	

Продолжение таблицы 1

Составляющие лидерского потенциала руководителя	Модель лидерского потенциала перспективного руководителя	<b>Характеристики составляющих лидерского потенциала студентов</b>
Лидерские	Самореализация	Средний уровень чувствительности и жесткости в выстраивании межличностных отношениях (16); Тенденция к повышению подозрительности, настороженности в отношениях у студентов группы «Лидер» (17)
<b>РЕСУРСЫ 2 УРОВНЯ (дополнительные)</b>		
Морально-нравственные	Щедрость, доброта, понимание, сочувствие, отзывчивость, требовательность	
Волевые	Воля, сила духа, смелость, решительность	Средний уровень тревожности (10); Средний уровень эмоциональной устойчивости (7)
Интеллектуальные и творческие	Находчивость, сообразительность, смекалка	Уровень общего интеллекта в норме; Преобладает позитивное мышление. («Активисты» имеют склонность к снижению общего интеллекта, мотивации успеха, у них ниже, чем у остальных респондентов, сформированность функции программирование.) Творческое мышление в норме (на практике реализация творческого мышления имеет применение только у студентов группы «Актив»)
Лидерские особенности	Харизма и обаяние	Доминантность выражена у студентов группы «Лидер», у остальных в пределах нормы (8); Выраженная способность к лидерству (4); Мотивация успеха (особенно у студентов группы «Лидер») (2); Выраженная способность к лидерству (4)

межличностные отношения и поддерживать их, создавать условия, способствующие формированию и проявлению активности.

Творческие способности, которые входят в структуру ЛП, есть у студентов, но в силу низкой активности не реализуются, а в модели ЛП перспективного руководителя они проявляются как творческие стремления.

Исходя из этого, именно волевые и социально-ориентированные качества и ресурсы лидерского потенциала руководителя являются наиболее уязвимыми и этому необходимо уделять внимание при составлении программ дополнительной психологической подготовки будущих и реальных руководителей.

## **Заключение**

Студенты-лидеры больше подходят под модель лидерского потенциала перспективного руководителя и в большей степени соответствуют новым требованиям к руководителям. У них развиты лидерские, деятельностно ориентированные, волевые качества, способность искать новые пути решения, эмоциональная устойчивость, сдержанность. Но для этого у этих студентов необходимо развивать направленность на социальную полезность, общение, на повышение занятия статуса, на повышение лидерской активности студентов.

Студенты-отличники более подходят под модель лидерского потенциала современного руководителя, у них наблюдается доминирование профессионализма над лидерством, они имеют более высокий уровень профессиональной подготовки, стратегические способности. Но недостаточный уровень развития лидерских качеств, безынициативность, неуверенность в себе не позволяют говорить о соответствии их новым требованиям к перспективному руководителю. Это доказывают, что отличная учеба как единственный критерий для отбора студентов в управленческий резерв в условиях реорганизации явно недостаточен.

Студенты группы «Актив» не подходят под моделей ЛП перспективного руководителя. Их отличают слабо развитые лидерские качества, тенденция к снижению уровня интеллекта, направленность на себя, эгоистичность, низкий уровень эмпатии, низкая способность идентифицировать, описывать, перерабатывать и выражать эмоции. В то же время наличие и реализация мотивации к общению, активность могут способствовать более успешной коммуникации, по сравнению с другими респондентами, эффективной работе в команде, которая необходима руководителю новой формации.

Отбор студентов в перспективный кадровый резерв руководителей целесообразно проводить на основе оценки их лидерского потенциала. И это необходимо учитывать при разработке программ дополнительной психологической подготовки студентов-кандидатов в перспективный управленческий резерв.

### Литература

1. *Ананченко М. Ю.* Курс «Лидерство в школе» / М. Ю. Ананченко, П. Е. Овсянкин. Архангельск, 2005. С. 117–122.
2. *Ашин Г. К.* Лидерство: социально-политические и психологические аспекты // Политика: проблемы теории и практики. Ч. 1. М., 1990.
3. *Батаршев А. В.* Личность делового человека: Социально-психологический аспект. М., 2003.
4. *Беляцкий Н. П.* Менеджмент. В 8 кн. Кн. 7. Менеджмент персонала – 2000. Учеб. пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш. Минск: БГЭУ, 1998.
5. *Борисова Е. М.* О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности / Отв. ред. Л. И. Анциферова. М.: Наука, 1981. С. 159–176.
6. *Брушлинский А. В.* О критериях субъекта и его деятельности // Психология субъекта профессиональной деятельности / Под ред. А. В. Брушлинского, А. В. Карпова. М.: «Институт психологии РАН», 2001. С. 5–23
7. *Гаврилов Н. Н.* Естественный отбор руководителя проектом / Н. Н. Гаврилов, А. С. Козлов, А. А. Матвеев // Практика проектного управления. 2008. № 2. С. 12–18.
8. *Занковский А. Н.* Организационная психология: Учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология». М.: Флинта; МПСИ, 2000.
9. *Занковский А. Н.* Ассесмент-центр: технология профессионального отбора и обучения новых лидеров / А. Н. Занковский, Т. Ю. Занковская. М., 2006.
10. *Журавлев А. Л.* Деловая активность предпринимателей: методы оценки и воздействия / А. Л. Журавлев, В. П. Поздняков. М., 1995.
11. *Иванова Е. М.* Психология профессиональной деятельности. М.: Пер Сэ, 2006.
12. *Кирсанов М. В.* Руководитель как основной ресурс организации // Современный кадровый менеджмент. Вып. 2 / Под ред. Т. Ю. Базарова. М: ИПК госслужбы, 2002. С. 24–28.
13. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда: Учебник. М., 1998.

14. *Климов Е. А.* Психология профессионала: избранные психологические труды. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Модэк, 2003 (Сер. «Психологи России»).
15. *Кудрявцев Т. В.* Проблема активности личности и профессионального самоопределения студентов / Т. В. Кудрявцев, А. М. Матюшкин, К. И. Бодрова. М.: Отдел научной информации НИИ ВШ, 1978.
16. *Кузьмина Н. В.* Профессионализм педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. СПб.–Рыбинск, 1993.
17. *Митина Л. М.* Профессиональное развитие педагога: психологические факторы и условия / Л. М. Митина, И. В. Вачков. Magister. 1996. № 1. С. 86–95.
18. *Паршина В. С.* Управление внутриорганизационной карьерой руководителей и специалистов железнодорожной отрасли: Учеб. пособие / В. С. Паршина, В. А. Антропов. Екатеринбург: Уральский государственный технический университет, 2002.
19. *Пискуровская Е. Г.* Практическое пособие по проведению отбора кадрового резерва управленческого аппарата в малых и средних структурах. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005.
20. *Примаченко Я. В.* Лидерский потенциал перспективного руководителя в системе железнодорожного транспорта // Личность и профессиональная деятельность. В 2 т. Т. 1 / Под общ. ред. Л. Г. Дикой, Т. Х. Невструевой. Хабаровск: ДВГУПС, 2008. С. 68–81.
21. *Столяренко А. М.* Психология менеджмента: Учеб. пособие для студентов вузов / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. М.: Юнити-Дана, 2005.
22. *Шепель В. М.* Настольная книга бизнесмена и менеджера. М., 1992.
23. *Чернышев А. С.* Психологическая школа молодежных лидеров / А. С. Чернышёв, Ю. А. Лунёв, Ю. Л. Лобков, С. В. Сарычев. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005.
24. *Lasbway L.* Measuring Leadership Potential // ERIC Digest. 1996. № 15.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В УСЛОВИЯХ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*С. А. Гапонова, О. И. Суховеева*

**В** современном обществе социальные институты власти становятся одними из ключевых звеньев с точки зрения решения задач модернизации и развития страны. Эффективная работа органов власти возможна только при наличии квалифицированных кадров, соответствующих современным запросам общества.

Перед государственными и муниципальными служащими ставятся все более сложные задачи, требующие оперативных, ответственных решений. Таким образом, требования к специалистам растут, нагрузки увеличиваются, условия меняются, активизируются процессы реформирования, но не всегда государственные и муниципальные служащие готовы к таким трансформациям. Во многом трудности связаны с тем, что для решения поставленных задач необходимо создавать дополнительные условия, нужны активность и желание самих государственных и муниципальных служащих.

Активизация и мотивация человека на изменения тесно взаимосвязана с такими аспектами, как саморазвитие и самореализация. Создание условий для саморазвития и самореализации специалиста является благодатной почвой для его личностного и профессионального развития [4, 7, 8, 9, 15].

Развитие компетентности работников органов власти (а на ее основе и их ответственности) – одна из первоочередных задач, стоящих на пути совершенствования государственной и муниципальной службы. В Указе Президента РФ от 10.03.2009 N261 «О Федеральной программе „Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)“» сформулирована задача актуализации содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процесс их обучения. Поэтому среди мер, направленных на реали-



зацию принципа развития профессионализма служащего, наиболее важным является обеспечение эффективного функционирования системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих [1, 10, 11, 12, 13, 16].

Одним из важнейших психолого-педагогических условий оптимизации дополнительного профессионального образования может быть организованное психолого-педагогическое сопровождение профессионально-личностного развития государственных и муниципальных служащих в процессе их обучения в рамках программ повышения квалификации.

Сопровождать, как объясняет толковый словарь В. И. Даля, – значит следовать вместе с кем-то, находясь рядом, ведя куда-нибудь или идя за кем-то [2, с. 272]. Важнейшим аспектом сопровождения являются отношения участников процесса сопровождения.

Психолого-педагогическое сопровождение взрослых в процессе обучения, по мнению ряда исследователей, включает в себя следующие основные направления: управление межличностными отношениями; социально-психологические исследования; психопрофилактическую и психокоррекционную работу; психологическое просвещение и т. д. [12, 16].

Анализ этих теоретических подходов дает основание определить «психолого-педагогическое сопровождение» как интегральное понятие, позволяющее рассматривать сопровождение и как процесс, и как отдельную технологию, которая, в свою очередь, может рассматриваться и как инновационная образовательная технология в рамках модернизации дополнительного профессионального образования. Поэтому основная цель психологического сопровождения в процессе дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих определяется нами как достижение и поддержание оптимального соответствия возможностей работников требованиям, предъявляемым профессиональной деятельностью, сохранение высокого уровня работоспособности, физического и психического здоровья [17, 18].

Высокая потребность в психологическом просвещении, психологической помощи, поддержке и психологическом сопровождении профессионально-личностного развития государственных и муниципальных служащих в процессе дополнительного профессионального образования обусловлена следующими основными причинами.

1. Непосредственно в органах власти, на рабочих местах, в редких случаях в штат включены психологи, в структурах практически отсутствуют психологические службы, комнаты психологической разгрузки; руководители уделяют недостаточно внимания

созданию условий эффективного социально-психологического климата в коллективе.

2. Государственные и муниципальные служащие в процессе интервью отмечают, что не хотели бы обсуждать возникающие психологические проблемы с руководителем, коллегами, штатными психологами, объясняя это отсутствием доверия, боязнью того, что их откровенность может повлиять на отношение к ним и впоследствии на их профессиональную деятельность и карьеру.
3. Несмотря на высокую потребность в психологическом сопровождении, ресурсы для решения этих задач в сфере государственного и муниципального управления практически отсутствуют.

В то же время, оценивая возможности дополнительного профессионального образования как базы для психологического сопровождения служащих, необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

- в соответствии с требованиями законодательства государственные и муниципальные служащие проходят повышение квалификации не реже чем раз в три года, что может обеспечить систематичность и планомерность психологического сопровождения;
- чаще всего обучение проходит с отрывом от основной деятельности вне органа власти, в группе, которая является временной по составу, что позволяет слушателям чувствовать себя в большей безопасности, с точки зрения открытости при обсуждении возникающих психологических проблем;
- в программы обучения могут быть включены лекции, дискуссии, практические занятия, игры, тренинги, индивидуальные и групповые консультации по различным вопросам психологии, возможна вариативность тематики в соответствии с запросами слушателей.

Поэтому вопрос создания специальных психолого-педагогических условий развития и реализации профессионально-личностных качеств государственных и муниципальных служащих именно в рамках дополнительного профессионального образования является, с нашей точки зрения, одним из основных ресурсов повышения их квалификации. В первую очередь, необходимо обратить внимание на то, что во многом эффективность деятельности специалиста определяется особенностями базовых, личностных компетенций, а потребность в самореализации и саморазвитии – это и есть основа

его личной активности в процессе дополнительного профессионального образования. С нашей точки зрения, образовательная среда является комфортной и наиболее безопасной для решения психологических проблем, развития ресурсов личности, самоопределения и самореализации.

Поскольку анализ литературных данных и данных собственных исследований, убедительно показывает, что государственная гражданская и муниципальная служба как профессиональная деятельность предъявляет специфические требования к когнитивной, мотивационной, коммуникативной, перцептивной и волевой сферам личности профессионала (толерантности, эмпатии, направленности на служение людям, выдержке, энергичности, настойчивости, готовности к развитию и пр.), для развития этих качеств при обучении государственных служащих в рамках дополнительного профессионального образования необходимо разработать специальную программу психолого-педагогического сопровождения в условиях образовательного пространства дополнительного профессионального образования, которая позволит обеспечить оптимальное профессионально-личностное развитие государственного гражданского служащего. Разработка такой программы и явилась целью нашей работы.

В соответствии с поставленными целями в исследовании решались следующие задачи:

1. На основе теоретического анализа выделить систему необходимых психологических требований профессии к личности субъекта государственной и муниципальной службы, обеспечивающих оптимальную эффективность деятельности.
2. На основании результатов диагностического исследования выявить профессионально-личностные качества государственных и муниципальных служащих, которые необходимо развивать в процессе психолого-педагогического сопровождения в условиях дополнительного профессионального образования.
3. Разработать и апробировать программу психолого-педагогического сопровождения, направленную на развитие профессионально важных личностных качеств государственных и муниципальных служащих, обеспечивающих оптимальную эффективность деятельности.
4. Оценить эффективность программы психолого-педагогического сопровождения профессионально-личностного развития государственных и муниципальных служащих в образовательном пространстве в рамках дополнительного профессионального образования.

## Методы исследования

Для достижения цели исследования и решения поставленных задач нами использовались теоретические и эмпирические методы: теоретико-методологический анализ проблемы на основе изучения психологической, психолого-педагогической и научно-методической литературы, анкетирование, психологическое тестирование, контент-анализ. Для решения эмпирических задач был использован специально подобранный комплекс методик, включающий тесты, анкеты, оценочные шкалы: тест ПРОФИ – оценка управленческого потенциала [14]; тест Кейрси (МВТИ, выявление ведущих стратегий поведения на работе) [6]; методика В. Бойко «Поведенческие признаки коммуникативной толерантности» [6]; шкала «Градусник состояний» [13]. При выборе методов учитывались их валидность, возможность получения объективных данных в количественном выражении и чувствительность.

На этапе развивающего эксперимента использовалось моделирование программы психолого-педагогического сопровождения в условиях образовательного пространства дополнительного профессионального образования.

Качественно-количественный анализ данных, полученных в ходе исследования, проводился с помощью методов описательной статистики и статистических методов обработки: G – критерий знаков; <sup>2</sup> (хи-квадрат) Пирсона.

Исследование профессионально-личностных особенностей государственных и муниципальных служащих проводилось в Институте повышения квалификации Нижегородского института управления – филиал РАНХ и ГС при Президенте РФ. В работе принимали участие государственные гражданские и муниципальные служащие Волго-Вятского региона: Нижегородской области и республики Мордовия (90 чел.: 52 женщины и 48 мужчин).

В основу разработки констатирующего эксперимента была положена ориентировочная профессиограмма госслужащего как управленца, разработанная А. А. Деркачем и А. К. Марковой [3], а также проведенный нами анализ нормативно-правовой базы, определяющей требования к служебному поведению государственных гражданских и муниципальных служащих. В качестве инструментария для анализа использовались следующие документы: Федеральный закон от 27 июля 2004 г., № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г., № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» (с изменениями от 20 марта 2007 г., 16 июля 2009 г.); Федеральный закон от 27 мая 2003 г.,

№ 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (с изменениями от 11 ноября 2003 г., 6 июля 2006 г.); Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г., протокол № 21).

В результате анализа вышеперечисленных документов, нами были выделены следующие профессионально важные личностные качества госслужащего как управленца: коммуникативная компетентность; лидерство, лидерское поведение; организаторские способности; ответственность за результат и взятые обязательства; управленческие способности, управленческий потенциал; личностные качества (направленность на работу в команде, ценности и мотивация, направленность на служение, мобильность, обучаемость, готовность к развитию, волевые качества, такие как сила воли; энергичность, настойчивость; выдержка).

## **Результаты исследования**

Анализ комплексной оценки профессионально-личностных качеств государственных и муниципальных служащих, как уже упоминалось, проводился с помощью методик «Профи», «Поведенческие признаки коммуникативной толерантности», теста Кейрси. Результаты представлены на рисунке 1.

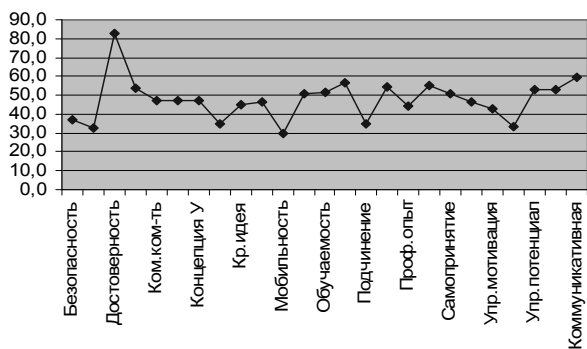
Как видно из рисунка 1, средние показатели по шкале безопасность методики «Профи» составляют 36,8%, что соответствует тому, что потребность в безопасности удовлетворена, не превышает допустимого показателя.

Средние значения по шкале дистанция – 33%, что показывает нам адекватную меру расстояния между коллегами, подчиненными и руководителями в межличностных отношениях и характеризуется доверием и открытостью в отношениях.

Средние показатели интернальности – 53,9%, что говорит о хорошем уровне субъективного контроля, умении распределить ответственность, понимании, где сам служащий несет ответственность, а где другие.

Шкала коммуникативная компетентность и командность имеет средние значения – 47%, это говорит о том, что данные показатели ниже среднего по группе.

Показатели «кровной идеи» – основного смысла деятельности, направленности на служение ниже среднего – 45,1%; показате-



**Рис. 1.** Показатели комплексной оценки профессионально-личностных качеств государственных и муниципальных служащих по методике «Профи» в констатирующем эксперименте (%)

ли лидерства также ниже среднего – 46,2%, т. е. способность вести за собой и влиять на других невысокая, что особенно неэффективно для руководителей.

Средние показатели мобильности, готовности к изменениям значительно ниже среднего – 29,5%, высока ориентация на стабильность.

Мотивация достижений, обучаемость, ориентация на задачу, профессиональная мотивация, самопринятие и ресурс здоровья у государственных и муниципальных служащих незначительно превышают средние показатели, в среднем 51–53%.

Показатели подчинения ниже среднего – 35%, что указывает на тенденцию к доминированию.

Показатели силы – выраженности волевых качеств, настойчивости, целеустремленности ниже среднего – 46,5%.

Средние показатели по шкале достоверность – 82,5%, что позволяет считать полученные результаты достоверными.

Показатели коммуникативной толерантности (по методике В. Бойко) достигают 59,3%, что соответствует крайним средним пограничным показателям терпимости к людям (чем выше от 60%, тем менее толерантен человек), это говорит о том, что толерантность у служащих проявляется, но оценки, в целом, достаточно высокие, а чем ниже базисные показатели, тем выше толерантность человека. Наиболее высокие показатели выявлены по таким шкалам, как категоричность или консерватизм в оценках людей; неумение скрывать или сглаживать неприятные чувства при столкновении с некоммуникабельными качествами партнеров.

Таким образом, в результате констатирующего эксперимента были выявлены профессионально-личностные особенности государственных и муниципальных служащих, средние показатели которых ниже 50% и которые необходимо развивать в рамках психолого-педагогического сопровождения: коммуникативная компетентность, лидерство, направленность на служение, направленность на работу в команде, волевые качества, самопринятие, обучаемость и готовность к развитию.

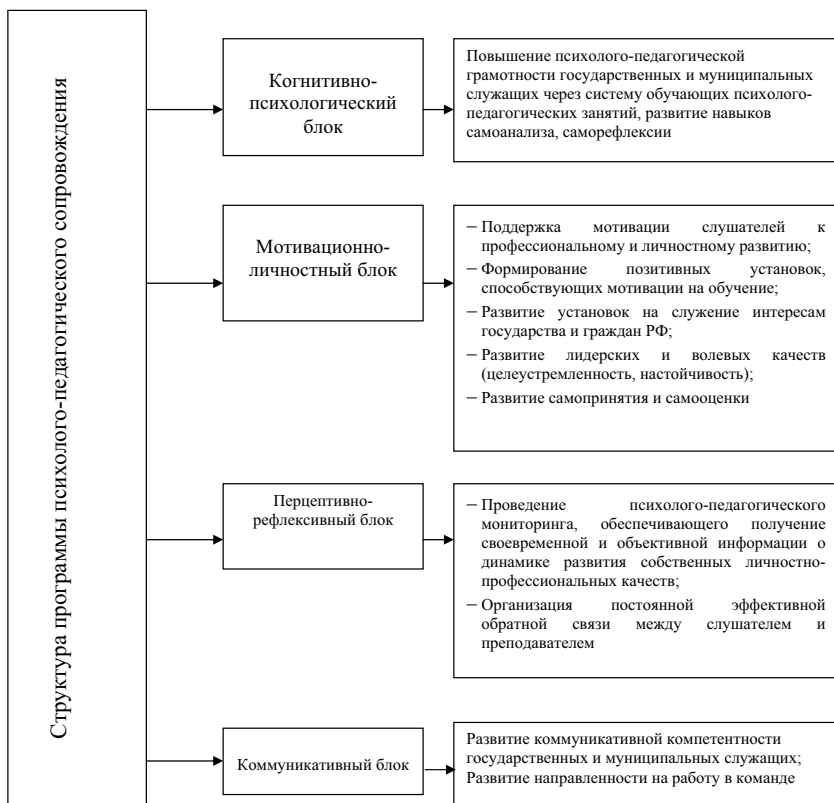
Данные констатирующего эксперимента явились основанием для разработки программы психолого-педагогического сопровождения государственных и муниципальных служащих в условиях образовательного пространства дополнительного профессионального образования, направленной на создание оптимальных условий для их профессионально-личностного развития.

Программа основана на принципах гуманизма, целенаправленности, сочетает результативный и процессуальный подходы, а также дает возможность продуктивного постоянного взаимодействия субъектов образовательного процесса (включая в качестве экспертов социальных партнеров – нанимателей) на основе единства подхода к оценке результата деятельности, позволяет принимать обоснованные управленческие решения, совершенствовать качество профессионального обучения.

Работа по программе проводилась с экспериментальной группой из 30 чел. В группу вошли слушатели института повышения квалификации Волго-Вятской академии государственной службы, из них 14 мужчин и 16 женщин. Эксперимент продлился 8 месяцев, с ноября 2010 г. по июнь 2011 г. Общее время занятий – 114 час. Схематично структура программы представлена на рисунке 2.

По результатам исследования были разработаны индивидуальные портреты участников эксперимента и рекомендации по построению индивидуальных планов профессионального развития для каждого респондента. Индивидуальные портреты включали в себя характеристики изучаемых качеств. Были выявлены сильные черты личности, на которые можно опираться в дальнейшем развитии, а также определены ресурсы развития (качества, которые необходимо развивать).

Респонденты были ознакомлены с результатами средних значений по группе, затем с ними были проведены групповые и индивидуальные консультации, на которых подробно анализировались полученные в исследовании данные и давались комментарии по рекомендациям для индивидуально-личностного развития каждого слушателя.



**Рис. 2.** Структура программы психолого-педагогического сопровождения государственных и муниципальных служащих

Для участников эксперимента были прочитаны лекции по следующим темам: «Психологические аспекты работы с гражданами», «Проблемы и пути формирования организационной культуры в органах власти», «Этика и психология делового общения», «Лидерство и командообразование в органах власти», «Психологические методы противодействия коррупции в органах власти», «Методы профилактики профессиональных деформаций и синдрома профессионального выгорания у государственных и муниципальных служащих».

Активное социальное обучение включало в себя серию тренингов: «Тренинг развития коммуникативной компетентности», Тренинг: «Искусство убеждения и публичного выступления», «Тренинг развития личностных ресурсов», Направленность на служение и командообразование: «Психологические методы профилактики



ки коррупционных проявлений в деятельности государственного и муниципального служащего», «Тренинг командообразования и формирования организационной культуры в органах власти».

В процессе повышения квалификации в ИПК ВВАГС слушателям в рамках программы предлагалось индивидуальное психологическое консультирование по личностным проблемам. Анализ причин обращения к преподавателям, психологам-консультантам показал, что основные труднопсихологического характера, с которыми сталкиваются слушатели это: конфликтные ситуации при взаимодействии по вертикали («руководитель–подчиненный») и горизонтали («уровень коллег»), трудности в работе с посетителями, гражданами, семейные проблемы, проблемы детско-родительских отношений.

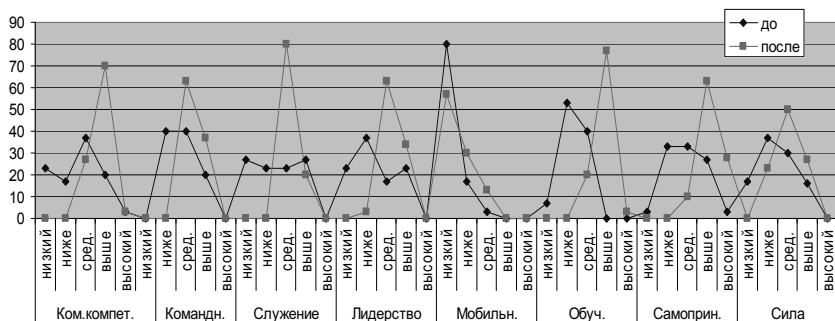
Наибольшее количество обращений было по поводу возникающих стрессовых ситуаций, жалоб на возникающие симптомы синдрома эмоционального выгорания, разочарование в деятельности, отсутствие мотивации, неудовлетворенность собой, низкую самооценку и отсутствие уверенности в себе. Кроме того, проводился мониторинг с получением обратной связи, показавший, что программа психолого-педагогического сопровождения имела положительный отклик у слушателей, способствовала более четкой и самостоятельной постановке участниками целей обучения, что значительно повысило мотивацию к обучению и саморазвитию.

Для качественного анализа изменений, произошедших с испытуемыми после проведения развивающего эксперимента, выявленные показатели сравнивались в уровне соотношении. Оценка достоверности проводилась с помощью метода  $\chi^2$  Пирсона, позволяющего проводить сравнительный анализ данных по уровням (градациям) сравниваемых признаков [4].

Статистически значимые позитивные изменения были выявлены по всем исследуемым показателям методики «Профи» ( $p < 0,05$  и  $p < 0,01$ ): большинство обучающихся перешли на более высокий уровень развития профессионально-важных качеств государственных и муниципальных служащих. Данные изменения представлены на рисунке 3.

На рисунке 3 видно, что по большинству показателей: коммуникативная компетентность, командность, направленность на служение, обучаемость, самопринятие – ни один из испытуемых не остался на уровне ниже среднего или низком.

По показателям лидерство и сила процент испытуемых с показателями ниже среднего статистически значимо уменьшился (с 37% до 3,3% – по лидерству и с 36,6% до 23% – по силе), при этом на низком уровне также не остался ни один респондент. Единствен-



**Рис. 3.** Распределение респондентов по уровням развития до и после реализации программы психолого-педагогического сопровождения (%)

ным показателем, по которому достоверность изменений оказалась на уровне тенденций является мобильность, хотя позитивная динамика, отмечается и здесь.

Следует отметить, что мобильность означает готовность изменить ситуацию, поменять работу, освоить новые обязанности, профессию и т. п. Низкое значение фактора мобильность означает, что человек ориентирован на стабильность. Люди с высокой мобильностью, как правило, имеют низкую лояльность к работодателю, легко покидают организацию, если получают более интересное предложение.

Были также зафиксированы значимые сдвиги по параметрам: ответственность, ценности служения, отношение к гражданам, отношение к обучению, отношение к себе ( $p < 0,05$  и  $p < 0,01$ ).

После реализации программы психолого-педагогического сопровождения нами проводилась экспресс-оценка самочувствия слушателей после обучения, по методике «Градусник состояний». Были выявлены однонаправленные, положительные сдвиги ( $p < 0,01$ ) по всем исследуемым параметрам: самочувствие, настроение, удовлетворенность обучением, прирост профессиональных знаний, активность на занятиях, желание учиться, эффективность взаимодействия, желание применить знания на практике.

Таким образом, полученные в исследовании результаты апробации разработанной нами программы психолого-педагогического сопровождения государственных и муниципальных служащих в условиях дополнительного профессионального образования убедительно показывают эффективность данной программы и ее положительное влияние на развитие профессионально-важных личностных качеств участников эксперимента.

## Выводы

1. Государственная гражданская муниципальная служба как профессиональная деятельность предъявляет специфические требования к когнитивной, мотивационной, коммуникативной, перцептивной и волевой сферам личности профессионала: таким качествам, как толерантность, эмпатия, направленность на служение людям, выдержка, энергичность, настойчивость, готовность к развитию и пр.
2. Реализация специальной программы психолого-педагогического сопровождения государственных и муниципальных служащих в условиях дополнительного профессионального образования способствует не только развитию важных для эффективного осуществления профессиональной деятельности качеств, но и позитивному изменению мотивационно-личностной сферы, формированию направленности на служение, развитию коммуникативной толерантности, социальной перцепции, что приобретает все большее значение в условиях модернизации государственного управления России. Создание благоприятных психолого-педагогических условий для личностного развития государственных и муниципальных служащих способствует решению важной социально-политической задачи – формированию «чиновника нового типа», эффективно и качественно выполняющего свою основную деятельность – оказание услуг населению, имеющего осознанную позицию саморазвития, социальной ответственности и мотивированного на непрерывное развитие и повышение квалификации.
3. Анализ данных, полученных после проведения развивающего эксперимента по программе психолого-педагогического сопровождения, показал, что большинство обучающихся перешли на более высокий уровень развития профессионально-важных качеств государственных и муниципальных служащих. По большинству показателей: коммуникативная компетентность, командность, направленность на служение, обучаемость, самопринятие ни один из испытуемых не остался на уровне ниже среднего или низком.
4. Позитивная динамика показателей профессионально-личностных качеств в условиях реализации психолого-педагогического сопровождения позволяет рекомендовать программу к использованию в рамках дополнительного профессионального образования в учреждениях, осуществляющих повышение квалификации и переподготовки государственных и муниципальных служащих.

5. Методические подходы, предложенные в настоящем исследовании, могут стать основой для дальнейшего изучения проблемы оптимизации процесса дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих: создания программ психолого-педагогического сопровождения, рассчитанных на разные категории обучаемых; разработки обучающих программ для профессорско-преподавательского состава, осуществляющего профессиональное развитие такой особой категории, как государственные и муниципальные служащие и др.

### Литература

1. *Бакушев В. В.* Профессиональное образование в начале нового века и подготовка государственных служащих / В. В. Бакушев, Ф. Д. Демидов. М.: Изд-во РАГС, 2003.
2. *Даль В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 т. М., 1989. Т. 2. С. 272.
3. *Деркач А. А., Маркова А. К.* Профессиограмма государственного служащего: Учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС, 1999.
4. *Ермолаев О. Ю.* Математическая статистика для психологов: Учебник. 3-е изд., испр. М.: Московский психолого-социальный институт–Флинта, 2004.
5. *Зимняя И. А.* Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
6. *Ильин Е. П.* Психология индивидуальных различий. СПб.: Питер, 2004.
7. *Карпов А. В.* Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005.
8. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. М., 2004.
9. *Кулюткин Ю. Н.* Психология обучения взрослых. М., 1991.
10. *Литвинцева Е. А.* Государственная служба в зарубежных странах. М.: Изд-во РАГС, 2003.
11. *Мальцев В. А.* Государственный служащий современного типа: Монография. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 1995.
12. *Марков В. Н.* Проблемы профессиональной реализации кадров управления: Монография / Под общ. ред. А. А. Деркача М.: Изд-во РАГС, 2004.
13. *Мартынова Н. А.* Психология профессиональной деятельности муниципальных служащих. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2004.

14. Методики диагностики управленческого потенциала и латентной структуры организации: методическое пособие / Под общ. ред. Ю. В. Синягина. М.: Изд-во РАГС, 2009.
15. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.–Воронеж, 1996.
16. Психология профессиональной деятельности / Под ред. А. А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2007.
17. *Суховеева О. И.* «Психолого-педагогическое сопровождение государственных и муниципальных служащих в условиях образовательного пространства высшей школы» // Государственная служба. 2011. № 4.
18. *Суховеева О. И., Гапонова С. А.* Модернизация дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих // Акмеологическая наука в модернизации образования в современной России: Сборник материалов Всероссийской научной конференции 17–18 мая 2011 г. Т. 1. Шуя: Изд-во ГОУ ВПО «Шуйский государственный педагогический университет», 2011.

# **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СУБЪЕКТНОСТЬ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА: СТАДИИ, ТРАЕКТОРИИ, УСЛОВИЯ И ТЕНДЕНЦИИ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ**

*И. П. Краснощеченко*

## **Введение**

Модернизация российского общества объективно основывается на человеческих ресурсах, призванных обеспечить глубокие и многоплановые преобразования во всех его сферах. Данные преобразования предъявляют высокие требования к индивидуально-психологическим особенностям участников процессов изменений, предполагают самоотдачу, постоянное интеллектуальное, личностно-профессиональное развитие, раскрытие и реализацию творческого потенциала, устойчивость к ситуациям конкуренции, психоэмоциональных перегрузок и эмоционального выгорания и т. д.

В этих условиях в социуме возрастает востребованность психологов, подготовленных к оказанию квалифицированной помощи людям в сложных жизненных ситуациях, к их сопровождению на ответственных этапах развития, а также способных оказывать конструктивное влияние на внутренний мир конкретных людей, межличностные отношения социальных групп, внутриорганизационную среду. Данное положение представляет особую значимость для Калужского региона, вошедшего в число лидеров Российской Федерации по темпам экономического развития, привлечению иностранных инвестиций, созданию новых рабочих мест за счет открытия производственных компаний, привлечению к работе персонала, не только проживающего на территории Калуги и Калужской области, но и переселенцев из других регионов РФ и специалистов других государств.

Кроме того, разработанная и принятая Правительством области Стратегия развития региона до 2030 г. «Человек – центр инвестиций», ориентированная на «обеспечение роста качества жизни населения и раскрытие человеческого потенциала на основе повышения кон-

курентоспособности региона и устойчивого экономического развития» [22], подтверждает востребованность в регионе психологов не только в системе образования, но и в ряде других сферах социума – в условиях производства, бизнеса, силовых и правоохранительных структурах, организациях здравоохранения, социальной защиты, социально-психологической помощи, поддержки и развития разных целевых групп населения и др.

Представим основные положения акмеологической концепции становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов с учетом регионального запроса и результаты реализации данной концепции в условиях университета – ведущего вуза региона.

### **Основные положения акмеологической концепции становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов**

Сущность акмеологической концепции становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов [10] – обеспечение качественной профессиональной подготовки будущих психологов к успешному решению профессиональных задач в изменяющейся социокультурной среде экономически успешного региона России.

Центральным в данной концепции является понятие «профессиональная субъектность» будущего психолога. Сравнительно-сопоставительный анализ концепций профессионализма и профессионального развития [4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 27] послужил основой для формулирования концептуальных положений, отражающих сущность профессиональной подготовки будущих психологов регионального вуза и процесса становления и развития их профессиональной субъектности с учетом регионального запроса [5].

Профессиональная субъектность студента-психолога определена в концепции как интегративная характеристика субъекта будущей профессии, проявляющаяся его конструктивной активностью, направленной на овладение будущей профессией к завершению обучения в вузе, результирующей его субъективную (могу) и объективную (может) готовность к осуществлению профессиональной деятельности и решению профессиональных задач. Важнейшими формами целенаправленной конструктивной активности будущих психологов в процессе овладения данной профессией являются учебно-профессиональная, квазипрофессиональная, практическая, научно-исследовательская, творческая, проектная деятельности.

В структуре профессиональной субъектности будущего психолога концепцией обоснованы и выделены следующие ее структурные компоненты: профессиональная идентичность/профессиональная Я-концепция; профессиональная направленность; профессиональное мышление; профессиональные компетенции; профессионально важные качества (ПВК), мониторинг развития которых осуществляется на протяжении периода обучения в вузе.

Профессиональное становление и развитие будущих психологов как динамический процесс, вслед за исследователями [6, 8, 17], мы дифференцируем на довузовский, собственно вузовский и послевузовский этапы, характеризующиеся тем, что на каждом из них субъект решает специфические личностно-профессиональные задачи. Поскольку вузовский этап является центральным для становления и развития профессиональной субъектности, так как именно в этот период у студентов формируются профессиональное самосознание, профессиональная Я-концепция, профессиональные компетенции и пр., в структуре данного этапа нами выделены четыре последовательные стадии, различающиеся задачами и промежуточными результатами в развитии субъектности студента:

- 1) стадия адаптирующейся учебно-профессиональной субъектности;
- 2) стадия функционирующей учебно-профессиональной субъектности;
- 3) стадия специализирующейся учебно-профессиональной субъектности;
- 4) стадия позиционной профессиональной субъектности.

*Стадия адаптирующейся учебно-профессиональной субъектности (соответствует обучению в первом семестре)* характеризуется преодолением противоречий в самосознании, деятельности и жизнедеятельности студента-психолога, основными из которых являются: противоречия между стремлением первокурсников к овладению профессией и необходимостью преодолевать при этом значительные трудности, обусловленные адаптацией к новым жизненным условиям; увеличением объема новой информации в рамках образовательной программы вуза и ограничением времени на ее усвоение; между возросшими требованиями высшей школы и несформированностью соответствующих учебных умений и личностных черт, в том числе самостоятельности; между потребностью в позитивном социальном статусе и неопределенностью межличностных отношений при вхождении в новую социальную общность и т. п.



Важнейшей задачей организации процесса профессиональной подготовки будущих психологов на данной стадии является создание условий для успешной адаптации студентов к условиям вуза: вхождения в новую учебную группу и новую социальную общность – студенчество; погружения в организационную и профессиональную культуру учебно-профессионального сообщества студентов и преподавателей факультета; принятия его норм, стандартов поведения и ценностей, включая ценности освоения будущей профессии и непрерывного личностного роста. Освоение базовых научных понятий первокурсниками актуализирует развитие профессионального мышления, когнитивных способностей, включение в учебно-профессиональную деятельность активизирует процессы саморегуляции и самоорганизации.

*Стадия функционирующей учебно-профессиональной субъектности (ориентировочно продолжается до завершения 3-го курса).* На данной стадии под влиянием образовательного процесса происходит дальнейшее развитие учебно-профессиональной субъектности студентов-психологов, содержательное и деятельностное наполнение образа «Я-профессионал» в самосознании, дальнейшее когнитивное развитие, повышение уровня ответственности, саморегуляции, рефлексии и т. д. Важной задачей управления образовательным процессом на данной стадии является предоставление возможностей для развития и проявления субъектности студентов в ходе освоения учебно-профессиональной деятельности, приобщения их к основам профессиональной деятельности в процессе разного рода практик (ознакомительной, педагогической, производственной), а также активного включения в научно-исследовательскую, проектную, творческую деятельность.

*Стадия специализирующейся учебно-профессиональной субъектности (соответствует обучению на старших курсах).* Основная задача стадии – освоение студентами специализации. В образовательном пространстве вуза будущим психологам представлены возможности дальнейшего развития за счет разнообразных интерактивных, рефлексивных, тренинговых технологий, кейсов, развивающих заданий по дисциплинам специализации, курсовых работ, прохождения производственной практики на ведущих и наиболее успешных организациях, предприятиях, компаниях региона и т. д., формирующих опыт научно обоснованного решения квази- и собственно профессиональных задач.

Последняя, заключительная стадия – *стадия позиционно-профессиональной субъектности* – достигается студентами к завершению обучения в высшей школе. Успешное прохождение производствен-

ной практики, итоговой государственной аттестации, получение диплома о высшем образовании, с одной стороны, и успешное трудоустройство по профессии преимущественно в своем регионе, с другой, являются показателями профессиональной позиции психолога – выпускника вуза, позволяющие констатировать сформированность его профессиональной субъектности.

Становление профессиональной субъектности будущих психологов опосредовано влиянием комплекса внешних и внутренних детерминант. Внешние детерминанты в концепции понимаются как совокупность целенаправленно управляемых факторов образовательного пространства профессиональной подготовки студентов-психологов регионального вуза, оказывающих влияние на процесс изменений в структуре их субъектности в процессе профессионального образования.

Важнейшей внешней детерминантой профессиональной подготовки психологов регионального университета, как отмечалось выше, в акмеологической концепции рассматривается ориентированность процесса подготовки на региональный запрос, что проявляется устойчивыми взаимополезными связями университета и организаций, позволяющими работодателям получать востребованные результаты научно-исследовательской и практико-ориентированной работы студентов, старшекурсникам – результативное прохождение практики, представление о потенциальных местах трудоустройства, вузу – корректировку и наполнение регионального компонента и дисциплин специализации учебного плана с учетом потребностей и специфики работы психологов в определенных организациях и сферах регионального социума.

Следует отметить, что ориентация профессиональной подготовки психологов в КГУ им. К. Э. Циолковского не только на систему образования (как это было во многих регионах), но и на другие сферы социума – реальные и потенциальные сферы деятельности психологов – была выбрана в еще начале 2000-х годов. В частности, к числу организаций, где могли бы психологи работать, тогда были отнесены:

- 1) центры занятости, кадровые агентства, кадровые и психологические службы промышленных предприятий, организаций, компаний;
- 2) банки, частные фирмы, малые предприятия, рекламные агентства;
- 3) учреждения образования: основного (школы, гимназии, лицеи), профессионального (ссузы, колледжи, техникумы), высшего

- (институты, академии, университеты), дополнительного (центры развития творчества, спортивные и другие школы);
- 4) учреждения социально-психологической помощи и защиты населения (психологические консультации, реабилитационные центры для разных целевых групп населения, психологические центры и т. д.);
  - 5) медицинские учреждения (больницы, поликлиники, центры и клиники);
  - 6) кадровые службы и учебные центры при госструктурах (учреждениях государственной и муниципальной службы);
  - 7) силовые ведомства и организации (УВД, МЧС и др.).

Моделирование ситуации потенциальной востребованности психологов позволило запустить процесс подготовки психологов по нескольким перспективным направлениям специализаций специальности 030300 – «Психология» государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования второго поколения. Такими специализациями стали: «психология управления», «юридическая психология», «экономическая психология», «психология здоровья», что, с одной стороны, потребовало теоретической проработки содержания деятельности психологов в соответствующих сферах, способствовало приобретению профессионального опыта в процессе производственной практики, проведения научных исследований в ходе выполнения курсовых и дипломных работ на базе организаций соответствующего профиля по востребованной в организации психологической проблематике. Результатом успешного взаимодействия факультета, будущих психологов и организаций стал постепенное формирующийся запрос работодателей на профессионально-психологические услуги и помощь и как следствие – постепенное обеспечение разных сфер регионального социума квалифицированными специалистами-психологами.

В настоящее время в условиях перехода высшего образования к новым образовательным стандартам третьего поколения имеющийся опыт подготовки выпускников-психологов для разных сфер социума на факультете психологии регионального университета учтен при реализации разновекторной модели, включающей, в частности, подготовку будущих психологов по бакалаврской программе по направлению 030300 – «Психология» [24] (с возможностью продолжения обучения либо в магистратуре по данному профилю либо по программам дополнительного к высшему профессионального образования: «Психология управления персоналом», «Клиническая психология», «Юридическая психология»), а также по программам

специалитета третьего поколения – 030301 – «Психология служебной деятельности» [26] (под патронажем Министерства внутренних дел Калужской области) и 030401 – «Клиническая психология» [25] (в сотрудничестве университета с Министерством здравоохранения и Министерством по делам семьи и социального развития Калужской области).

Следующей важнейшей внешней детерминантой развития профессиональной субъектности будущих психологов является система ценностей (см. рису 1), реализация которых во взаимоотношениях преподавателей, студентов разных курсов и трансляция которых студентам с первых дней обучения в вузе в процессе совместной эмоционально насыщенной значимой деятельности обеспечивает интериоризацию данной системы ценностей студентами-психологами.

Концепцией обоснована система *общегуманистических* и *специфических* профессиональных ценностей. К общегуманистическим ценностям отнесены ценности человека как «меры всех вещей», как одной из наиболее важных ценностей миропонимания. В соответствии с задачами исследования среди реализуемых в образовательном пространстве гуманистических ценностей выделены и культурно-исторические ценности, содействующие осознанию студентами культурной и исторической значимости региона в культурно-историческом развитии и современном контексте модернизации российского общества.

Специфические профессиональные ценности в данной системе дифференцированы на:

- *профессионально-миссионные*, отражающие осознание роли, назначения профессии психолога в социуме и той ответственности, которая возлагается в обществе на ее носителей;
- *инструментальные*, определяющие важнейшие механизмы реализации профессиональной деятельности;
- *профессионально-статусные*, ориентирующие будущих психологов на достижение и подтверждение значимого положения в изменяющемся обществе.

Кроме того, важнейшими внешними детерминантами становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов являются, как показало исследование, особенности образовательного пространства и его составляющие: *содержательный компонент* (образовательная программа подготовки, программы учебных дисциплин и практики), *технологический* (применяемые в образовательном процессе интерактивные развивающие технологии: личностно ориентированные, групповые – тренинговые, дискуссионные,



**Рис. 1.** Система ценностных оснований профессиональной подготовки будущих психологов

игровые, рефлексивные), *организационно-управленческий* (организационная культура факультета регионального вуза, включающая стиль управления; нормы, профессиональные ценности, транслируемые и поддерживаемые в организационной культуре факультета); *психолого-педагогический* (система психолого-педагогического сопровождения адаптации первокурсников, обеспечения образовательного процесса, сотрудничество с работодателями в ходе организации практики и в последующем – с целью содействия трудоустройству студентов, мониторинг); *социально-психологический* (лидерство и СПК в студенческих группах, статусно-ролевые позиции студентов; модели взаимоотношений в учебно-профессиональном сообществе факультета – модели поведения и взаимоотношений студентов и преподавателей).

*Внутренние детерминанты становления и развития профессиональной субъектности студентов-психологов – их индивидуально-психологические особенности (особенности мотивационной, познавательной и поведенческой сфер; исходный уровень академической подготовленности, личностные качества студентов, особенности их саморегуляции – целеустремленность, ответственность, рефлексивность), степень включения и реализация собственной конструктивной активности, определяемая особенностями мотивации, степенью осознания себя субъектами жизнедеятельности, профессионального сообщества, профессионального развития – опосредуют влияние внешних детерминант.*

Анализ динамики развития профессиональной субъектности будущих психологов регионального вуза в процессе реализации акмеологической концепции позволил разработать эксплицитную типологию траекторий профессионального развития студентов-психологов, основанную на следующих критериях:

- а) академическая подготовленность при поступлении в вуз;
- б) уровень мотивации профессионального развития;
- в) включенность в развивающие формы деятельности;
- г) опыт практической деятельности и трудоустройства в период обучения на старших курсах и к завершению обучения в вузе.

Представим характеристики студентов-психологов и особенности их позиционирования на протяжении периода обучения в вузе в зависимости от реализованного типа траектории профессионального развития, причем траектории 1–3 представляют конструктивные варианты развития, траектории 6 и 7 – явно неконструктивные и траектории 4-го и 5-го типа представляют собой промежуточные варианты развития.

1. *Предопределенно-целенаправленная траектория* реализуется такими студентами, которые определились с профессией уже на довузовском этапе, сделав осознанный выбор, как правило, прошли профильную подготовку в школе и/или учреждении дополнительного образования, участвовали в психологических олимпиадах школьников и научно-практических конференциях. При поступлении на факультет они имели высокую мотивацию получения психологического образования, четкое представление не только о профессии, но и будущей специализации, позитивные ожидания от своего профессионального будущего. Такие студенты успешно осваивают образовательную программу, с желанием выполняя дополнительные задания по учебным дисциплинам, с младших курсов включаясь в деятельность

научно-практических лабораторий и научно-исследовательскую работу в соответствии со своими устойчивыми научно-профессиональными интересами. Обучаясь на старших курсах, успешно проявляют себя на производственной практике, что, как правило, помогает им трудоустроиться и получить опыт работы по профессии еще до завершения обучения в университете. Они уже с младших курсов ориентированы на научную работу, по окончании вуза многие из них поступают в аспирантуру, другие же связывают свою жизнь с практико-ориентированной психологией. В профессиональной деятельности достигают успехов в работе, развитии профессиональной карьеры.

2. *Разносторонне-активная траектория* – траектория поиска, открытия и саморазвития в процессе получаемого образования. Данная траектория характерна для студентов, которые на младших курсах активно «пробуют себя» в разных сферах деятельности, не ограничиваясь учебной: принимают участие в работе научно-исследовательских и практических лабораторий, проектной, творческой деятельности. Выстроенная на факультете система психолого-педагогического сопровождения помогает им осознать и раскрыть свои возможности, успешно развиваться и лично, и профессионально. К старшим курсам они постепенно все более концентрируются на освоении профессии и специализации и задаче трудоустройства, при этом с готовностью участвуют в проектной деятельности на факультете, приобретая профессиональный опыт. В данной группе преобладают студенты с высоким уровнем мотивации достижения и активности, успешные и в учебе, и в других сферах деятельности.
3. *Учебно-ориентированная траектория*. Студенты, развивающиеся по траектории данного типа, сконцентрированы в основном на учебе как условии профессионального развития, в незначительной степени проявляя себя в других видах деятельности. К завершению обучения имеют ограниченный опыт практической деятельности и социального взаимодействия, вследствие чего у некоторых из них возникают проблемы с трудоустройством по специальности. Тем не менее, среди данной группы немало тех, кто в последующем успешно реализует себя в профессиональной деятельности.
4. *Траектория постепенного «нахождения себя» в профессии* реализуется студентами, поступающими в университет с относительно низким уровнем академической подготовленности (зачисленные на льготные или внебюджетные места), что об-

условливает значительные трудности в овладении учебной программой. Однако в условиях образовательного пространства у них усиливается мотивация достижения и самоутверждения, желание доказать, что они могут быть успешными. К середине периода обучения в вузе им удается «подтянуться» до среднего, а в отдельных случаях даже до высокого уровня в учебе. Они в основном успешно завершают образование, и в последующем нередко работают по специальности, развиваясь и совершенствуясь.

5. *Разносторонне-поверхностная траектория.* Реализуется студентами, с первого курса включенными не только в учебный процесс, но и в другие формы активности в образовательном пространстве вуза и вне его пределов, однако их успехи как в учебе, так и в других видах деятельности не являются блестящими. К старшим курсам некоторые из них достигают определенных конструктивных изменений в собственной профессиональной субъектности, завершают профессиональное образование мотивированные на трудоустройство в соответствии с полученной профессией, решают данную задачу, однако другие принимают предложения о трудоустройстве в других сферах, легко изменяя направление своего дальнейшего профессионального развития.
6. *Траектория преимущественной самореализации вне профессионального образования.* По такой траектории, как правило, развиваются студенты с низкой мотивацией профессионального развития, проявляющие себя за пределами образовательного пространства вуза. Получение диплома о высшем образовании – их цель, однако работать по профессии они не собираются. Начинают работать, обучаясь еще на младших курсах, обеспечивают собственную материальную независимость от родителей. Однако их работа никак не связана с будущей профессией. Входят в привлекательные для них социальные группы молодежи. Отсутствие направленности на профессиональное образование обуславливает низкий уровень развития их профессиональной субъектности.
7. *Диффузная траектория* характерна для студентов, поступивших на факультет без четко выраженных целей обучения и мотивации профессионального развития. У них не выражен интерес к учебе, к получаемой профессии. Такие студенты имеют низкие академические результаты. Профессиональная субъектность у них слабо сформирована, попытки трудоустройства по специальности и в годы обучения, и по окончании вуза они не предпринимают.



## **Результаты исследования: тенденции становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов регионального вуза и оценка реализации концепции**

Оценка реализации акмеологической концепции становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов регионального вуза с учетом регионального запроса осуществлялась в нашем исследовании на основе результатов метода «продольных срезов» – основного метода организации исследования. Исследование проводилось на базе Калужского государственного университета им. К. Э. Циолковского – ведущего регионального университета.

Динамика развития профессиональной субъектности студентов-психологов изучалась с помощью комплекса психодиагностических методов: *самооценочных* – методика Куна и Макпартланда «Кто Я?»; шкалирование, самооценка личностных черт, качеств и др.; *изучения личностных качеств* – 16-факторный опросник Кеттелла (16-ФЛО), «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера, «Шкала психологического благополучия» К. Рифф (адаптация Т. Д. Шевеленковой и П. П. Фесенко); *изучения мотивационно-ценностной сферы*: тест смысложизненных ориентаций Д. А. Леонтьева, опросник аксиологических ценностей А. А. Капцова и Л. В. Карпушиной, тест ценностных ориентаций Рокича, тест «Временная перспектива» Ф. Зимбардо (адаптация А. Сырцовой, Е. Т. Соколовой, О. В. Митиной), метод мотивационной индукции (ММИ) Ж. Нюттена, опросник отношений для определения структуры мотивации, удовлетворенности работой или учебой и бытовой деятельностью (разработка ОНИЛ «Прогноз»), опросник измерения мотивации аффилиации (А. Мехрабян, М. Ш. Магомед-Эминов), методика диагностики направленности учебной мотивации Т. Д. Дубовицкой); *метода экспертных оценок* (анкетные опросы для преподавателей, руководителей практики, работодателей и др.). Кроме того, в исследовании постоянно учитывались показатели трудоустройства выпускников и экспертные оценки качества их подготовленности, данные экспертами-работодателями.

Анализ диагностических срезов 7 потоков студентов очной формы обучения (с первого по пятый курс) факультета психологии КГУ им. К. Э. Циолковского позволил выявить следующие устойчивые тенденции в становлении и развитии профессиональной субъектности будущих психологов.

1. Развитие профессиональной субъектности будущих психологов в образовательном пространстве вуза является гетерохронным процессом и характеризуется индивидуальными различиями в выраженности и темпах изменений. Компоненты субъектнос-

ти, в свою очередь являющиеся сложными структурными образованиями: профессиональная идентичность, направленность, профессиональное мышление, профессиональная компетентность и ПКВ, – неравномерно созревают в структуре личности будущего психолога и проявляются в его деятельности.

2. На начальной стадии профессионального становления личности важное значение имеют развитие профессиональной направленности и профессиональной идентичности будущих психологов, что предопределяет развитие других структурных компонентов за счет актуализации субъектной активности и включения первокурсников в конструктивные формы деятельности, способствующие развитию профессиональной субъектности будущих психологов. Организованное на начальном этапе обучения психолого-педагогическое сопровождение процесса их адаптации, способствующее конструктивности групподинамических процессов: сплочения, создания благоприятного психологического климата в учебных группах, интериоризации гуманистических ценностей учебно-профессионального сообщества, – облегчает и оптимизирует вхождение в учебный процесс.
3. По мере освоения студентами-психологами образовательной программы происходят изменения в структуре их мотивации: на этапе адаптации – ведущими являются познавательные (самопознание и познание будущей профессии) и социальные мотивы (вхождение в учебную группу, самоутверждение в учебной деятельности и межличностных отношениях в группе); в последующем – усиливаются мотивы саморазвития в учебно-профессиональной и других видах деятельности, реализуемых профессиональным сообществом факультета; на старших курсах – более выраженными становятся мотивы самореализации, трудоустройства и самостоятельности (в том числе и материальной независимости от родителей). В середине вузовского обучения у студентов наблюдается снижение учебно-профессиональной мотивации, однако успешное прохождение педагогической практики и реализация проектной деятельности помогают преодолеть данный спад, активизируют процессы саморазвития и самосовершенствования.
4. Формирование профессиональной идентичности будущих психологов представляет дискретный, неравномерный процесс. В исследовании выявлены индивидуальные различия в выраженности и темпах развития профессиональной идентичности. Психолого-педагогическое сопровождение адаптации на на-

чальном этапе обучения, реализуемое с помощью тренинговых форм работы («тренинг успешного студенчества» и «Лагерь успешного студенчества» и др.), активизирует целеполагание профессионального развития первокурсников, способствует принятию ответственности за его результаты, снижает неопределенность, тревожность, актуализирует их идентификацию с учебно-профессиональным сообществом (Я – студент-психолог) и будущей профессией (Я – будущий психолог).

Интенсивные изменения в самосознании студентов-психологов происходят в периоды перехода от устойчивого состояния к новому – от учебы к практике, способствующей освоению ролевой профессиональной позиции «Я – психолог», от практики – к учебной деятельности, позволяющей по-новому воспринимать теоретические знания, находя в них ответы на возникшие в ходе практики проблемы, далее – от учебы к научной работе, актуализирующей исследовательскую позицию и научное мышление и т. д.

У студентов с высокой учебно-профессиональной мотивацией и включенностью в научную и практическую профессиональную деятельность состояние достигнутой профессиональной идентичности диагностируется уже в середине профессионального образования. Профессиональная идентичность студентов старших курсов включает не только их самоотнесенность к профессии, но и к специализации.

5. По мере освоения образовательной программы будущими психологами происходит изменение субъективной значимости деятельностных факторов: на младших курсах наиболее значимы учебно-профессиональная, квазипрофессиональная (проектная, волонтерская) и творческая деятельность; на старших курсах, наряду с учебной, возрастает значимость практической, научно-исследовательской и собственно профессиональной деятельности.
6. Развитию профессиональной субъектности будущих психологов в процессе профессиональной подготовки в вузе способствуют инновационные, в том числе авторские, технологии:
  - на этапе адаптации – психологическое консультирование студентов по личностным проблемам, «Тренинг успешного студенчества», «Лагерь успешного студенчества», «Тренинг экзаменада», «Тренинг учебных умений», «Тренинг целеполагания профессионального развития» с соответствующим методическим обеспечением [9];

- на этапе профессионализации – включение в студенческое самоуправление, проектную деятельность (участие в подготовке и проведении «Психологических школ, психологических олимпиад для школьников, в исследовательских проектах);
  - на этапе специализации – участие в стратегических семинарах совместно с работодателями – представителями региональных компаний, лидерство старшекурсников в смешанных проектных группах с участием студентов младших курсов в процессе проектирования и реализации волонтерских социальных, исследовательских проектов на базе ведущих организаций Калужской области по их запросу, включение в профессиональную деятельность до окончания обучения в вузе – в период стажерской практики, в том числе на условиях штатного совместительства и временных трудовых договоров, а также трудоустройство на условиях работы с гибким графиком занятости.
7. Развитие профессиональной субъектности студентов-психологов регионального вуза интенсифицируется в ситуациях их общения, профессионально-творческого взаимодействия с другими субъектами образовательного пространства и профессиональной деятельности, в том числе с успешными профессионалами, известными учеными-психологами, что помогает студентам обрести профессионально-нравственные эталоны саморазвития.
8. Анализ результатов исследования показал, что среди студентов-психологов выпускного курса с высоким уровнем развития профессиональной субъектности (51,9%) преобладают молодые люди, реализующие траектории профессионального становления первого, второго, а также в отдельных случаях третьего типа (конструктивные траектории) (см. рисунок 2). Для таких студентов характерны высокие показатели мотивации учебной деятельности и профессионального развития, выражена мотивация самопознания, познания других и оказания им помощи, они проявляют высокую активность в учебной деятельности и успешны в ней, включены в другие развивающие виды деятельности.

Применение статистического критерия U Манна–Уитни для сравнения значений результатов личностных особенностей, выявленных с помощью комплекса методик, показало статистически значимые различия между группами студентов, чье развитие происходило по конструктивным траекториям (траектории 1-го, 2-го и 3-го типов) и студентов, соответственно реализовавших неконструктивные траектории (6-го и 7-го типов).



**Рис. 2.** Соотношение групп студентов по уровню развития субъектности и типу реализованной траектории профессионального становления

1 – предопределенно-целенаправленная; 2 – разносторонне активная; 3 – учебно-ориентированная; 4 – постепенного вхождения в образовательный процесс; 5-разносторонне поверхностная; 6 – траектория самореализации за пределами профессионального образования; 7 – диффузная траектория.

9. Важным эмпирическим доказательством эффективности реализации акмеологической концепции становления и развития профессиональной субъектности с учетом регионального запроса является тот факт, что начиная с 2007 г. не менее 70% выпускников ежегодно трудоустраиваются в организации и компании Калужской области, осуществляя профессионально-психологическую деятельность в разных сферах социума экономически успешного региона.

Таким образом, реализация в региональном вузе акмеологической концепции становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов, ориентированной на подготовку психологов с учетом регионального запроса, оптимизирует развитие их профессиональной субъектности. Эффективная программа сопровождения адаптации первокурсников, способствующая принятию ответственности за свое профессиональное развитие, сотрудничество с работодателями региона в учебном процессе, в организации практики и научно-исследовательской работе, использование интерактивных развивающих технологий, преподавание дисциплин регионального компонента учебного плана, отражающих особенности регионального рынка труда и запросы работодателей и т. д., – все названное способствует качественной профессиональной подготовке будущих психологов, ориентированных на трудоустройство и самореализацию в профессиональной деятельности в условиях экономически успешного региона.

## Литература

1. Абульханова-Славская К. А. Идеальность или реальность субъекта // Субъект и личность в психологии саморегуляции / Под ред. В. И. Моросановой. М.–Ставрополь: Изд-во ПИ РАО, СевКавГТУ, 2007. С. 31–45.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М., 1991.
3. Авраменко Н. Н., Краснощеченко И. П. Учебно-педагогическая практика третьего курса: Метод. пособие для студентов 3-го курса факультета психологии. Калуга, 2010.
4. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Модэк, 2004.
5. Дикая Л. Г. Адаптация: методологические основания и основные направления исследований // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы. М.: Пер Сэ, 2007.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессий. М.: Академический проект, 2006.
7. Исаева Н. И. Профессиональная культура психолога образования. Белгород: Изд-во БелГУ, 2001.
8. Климов Е. А. Идеалы культуры и становление субъекта профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 3. С. 94–101.
9. Краснощеченко И. П. Психолого-педагогическое сопровождение субъектно-профессионального становления будущих психологов на этапе адаптации к условиям обучения в вузе // Прикладная и юридическая психология. 2010. № 3. С. 52–64.
10. Краснощеченко И. П. Профессиональная субъектность будущих психологов: реализация акмеологической модели подготовки, ориентированной на региональный запрос: Монография. Калуга: КГУ им. К. Э. Циолковского.
11. Краснощеченко И. П. Типология траекторий профессионального развития студентов-психологов в образовательном пространстве вуза // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Сер. «Гуманитарные науки». 2011. № 3. С. 85–90.
12. Кудрявцев В. Т. Идея субъекта – основание единства отечественного психологического знания? // Психологическая наука в России XX столетия: проблемы теории и истории / Под ред. А. В. Брушлинского. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1997. С. 123–126.

13. *Лежнина Л. В.* Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2008.
14. *Марголис А. А.* Соотношение процессов подготовки психолога и особенностей профессиональной деятельности // Психологическая наука и образование. 2003. № 2. С. 5–10.
15. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
16. *Митина Л. М.* Психология профессионального развития учителя. М.: МПСИ, 1998.
17. *Поварёнок Ю. П.* Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
18. *Пряжников Н. С.* Этические проблемы психологии. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЕК, 2004.
19. *Пряжникова Е. Ю.* «Кризисы разочарования» в развитии профессионального самосознания психологов // Вестник практической психологии образования. 2006. № 1 (6). С. 49–55.
20. *Романова Е. С.* Психология профессионального становления личности: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 1992.
21. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Антропологический принцип в психологии развития // Вопросы психологии. 1998. № 8. С. 3–17.
22. Стратегия развития Калужской области до 2030 г. «Человек – центр инвестиций: Постановление Правительства Калужской области № 250 от 29 июня 2009 г.
23. *Темнова Л. В.* Личностно-профессиональное развитие психолога в системе высшего образования. М.: МОСУ–МПГУ, 2000.
24. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению 030300 – Психология. Утвержден Министерством образования и науки Российской Федерации № 759 от 21 декабря 2009 г.
25. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению (специальности) 030401 – Клиническая психология. Утвержден Министерством образования и науки Российской Федерации № 2057 от 24 декабря 2010 г.
26. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению (специальности) 030301 – Психология служебной деятельности. Утвержден Министерством образования и науки Российской Федерации № 67 от 17 января 2011 г.
27. *Шадриков В. Д., Дружинин В. Н.* Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации // Проблемы индустриальной психологии. Ярославль, 1979. С. 3–18.

# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА ДЛЯ АТОМНОЙ ЭНЕРГЕТИКИ И ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ\*

*Е. В. Леонова*

**К**лючевым фактором безопасности и эффективности работы атомной отрасли является качество профессиональной подготовки персонала. В руководствах МАГАТЭ определены пути повышения компетентности работников АЭС с помощью образования, приобретения опыта и подготовки.

Как отмечает В. Н. Абрамова [1, с. 84], проблематика профессиональной подготовки персонала АЭС развивается в трех направлениях:

- определение объема и содержания знаний, необходимых для успешной работы выпускников учебных заведений в практической деятельности, при определении способов использования знаний на практике;
- определение психологических и физических возможностей человека усвоить знания в приемлемый срок обучения, при оценке сложности и объемов знаний;
- организация процессов обучения.

В настоящее время научно-технологическое развитие и социально-экономические перемены обуславливают более высокие профессиональные требования к личности работника, умение постоянно обучаться и обновлять свои знания, совершенствовать компетенции. Особенно важна сформированность профессиональных личностных компетенций у работников промышленных предприятий с условиями повышенного риска, к числу которых относятся предприятия атомной энергетики и промышленности. Стратегическими целями системы подготовки персонала для АЭС являются [1, с. 98]:

---

1 Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ № 13-16-40020а(р).



- обеспечение продуктивной безопасной безаварийной работы атомной станции;
- обеспечение профессиональной готовности работников к ситуациям отклонения от нормы в эксплуатации АЭС – минимизировать масштабы отклонений и минимизировать негативные последствия отклонений от нормальной эксплуатации.

Одной из наиболее сложных проблем современного этапа развития атомной отрасли является ее кадровое обеспечение. Прогнозируемые темпы и масштабы развития атомной энергетики требуют опережающего роста кадрового наполнения всех структур атомного энергопромышленного комплекса. Сложившаяся к настоящему времени система формирования и сохранения кадрового потенциала в атомной отрасли недостаточна для ее крупномасштабного развития. С целью реализации условий, способных изменить ситуацию на рынке трудовых ресурсов и обеспечить наполнение отрасли квалифицированными кадрами в 2009 г. был создан Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (НИЯУ МИФИ), представляющий собой регионально-распределенную сеть структурных подразделений (учреждений высшего и среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку кадров для атомной отрасли) [6].

К результатам деятельности НИЯУ предъявляются серьезные требования, к числу которых относятся рост объемов и повышение качества научных работ, получение патентов на изобретения, создание малых внедренческих предприятий. Вместе с тем часть студентов оказывается не готовой не только к научно-исследовательской, но зачастую и к учебной деятельности. Большинство технических вузов, входящих в структуру НИЯУ, сталкиваются со схожими проблемами подготовки студентов начальных курсов. По результатам исследований, проведенных в течение 2006–2012 гг. на базе Обнинского института атомной энергетики НИЯУ МИФИ, нами был выявлены следующие проблемы подготовки студентов.

Проблема адаптации студентов к обучению в вузе и низкая успеваемость первокурсников. Адаптация студента к обучению в вузе – это сложный, динамический, многоуровневый и многосторонний процесс перестройки потребностно-мотивационной сферы, комплекса имеющихся навыков, умений и привычек в соответствии с новыми условиями. От того, как происходит процесс адаптации, зависят текущие и предстоящие успехи студентов, процесс их профессионального становления. Скорость и степень адаптации в новой для них ситуации во многом влияют на успешность обучения,

психологический комфорт, удовлетворенность профессиональным выбором и, в конечном счете, на качество подготовки выпускников, характеризующее эффективность системы высшего образования. В течение первого года обучения по причине академической неуспеваемости отчисляются до 50% студентов инженерно-физических специальностей. Критериями успешной адаптации студента к обучению в вузе являются хорошая успеваемость, сформированность профессиональных ценностных ориентаций, познавательной самостоятельности, коммуникативных умений, а также эмоциональное благополучие.

Результаты проведенных исследований [3] свидетельствуют, что студенты, успешно адаптировавшиеся к обучению в вузе, обладают сходным набором индивидуальных характеристик, имеющих различную выраженность в зависимости от курса обучения. При этом часть из этих характеристик сформирована у них уже к моменту поступления в вуз: высокая стрессоустойчивость, адекватная самооценка, коммуникативные навыки, эмоциональная устойчивость, дисциплинированность и высокий самоконтроль поведения. Первокурсники, не обладающие этими характеристиками, относятся к группе риска и имеют большую вероятность быть отчисленными после 1–2 сессии. Нами была разработана программа психологического сопровождения первокурсников физико-энергетического факультета ИАТЭ, направленная на развитие этих важных для адаптации к обучению в вузе психологических характеристик у студентов. В программу вошли занятия по изучению и развитию личностных и когнитивных качеств, необходимых для успешной учебной и профессиональной деятельности, коммуникативные тренинги и тренинги саморегуляции. Об эффективности программы свидетельствуют следующие данные: по итогам первой сессии в группе студентов, которым оказывалась психологическая поддержка, успешно сдали сессию 87% учащихся. К третьему курсу 83% этих студентов продолжают обучение по выбранной специальности и имеют лучшую успеваемость по сравнению со студентами контрольной группы, из которой лишь 43% студентов продолжают свое обучение в ИАТЭ [4].

Проблема сформированности самостоятельности и исследовательского характера учебной деятельности студентов. Под учебной деятельностью понимается особая форма активности личности, направленная на усвоение социального опыта познания и овладения культурными способами умственных и предметных действий. У студентов вуза учебная деятельность принимает исследовательскую направленность. Усвоение уже накопленных теоретических

знаний вплетается в процесс их самостоятельного формулирования результатов индивидуального или коллективного исследования, проектирования и конструирования, производимых в соответствии с требованиями различных форм познания. Учебная деятельность становится основой развития у студентов прогнозирующего и исследовательского теоретического мышления [7, с. 396–398]. Значительную роль в формировании исследовательского характера учебной деятельности играет стремление молодого человека к саморазвитию и самообразованию.

Вместе с тем у многих студентов учебная деятельность сформирована лишь на коллективно-распределенном уровне на фоне практического отсутствия умений самостоятельной постановки учебных задач. Результаты проведенных нами исследований показали, что одним из основных препятствий повышения успешности обучения студентов является их неумение организовать собственную учебную деятельность, правильно распределить время. По результатам опроса 205 студентов 1–3 курсов направлений подготовки для атомной энергетики и промышленности 37% студентов отметили трудности с планированием своей работы, они не успевают сделать все задания в срок. При этом 47% делают только то, что задал преподаватель. Дополнительную литературу читают лишь 28% опрошенных студентов.

Нехватка времени на выполнение всех заданий преподавателей и неумение организовать свою работу напрямую связана с обострившейся в последнее десятилетие проблемой компьютерной и интернет-зависимости студентов. Наиболее опасным для формирования этих зависимостей является возраст 15–20 лет. В результате анкетных опросов 1253 студентов ИАТЭ в 2009 и 2012 гг. нами установлено, что от 37 до 44,4% студентов посвящают свое свободное время компьютерным играм и интернет-общению, 37% студентов считают компьютерную и интернет-зависимость помехой своей учебной деятельности. Отмечено также, что лишь 10% респондентов сочетают «компьютерную» и «спортивную» формы досуга. У большинства студентов эти формы являются альтернативными.

Как правило, в технических вузах не уделяется достаточно внимания формированию самостоятельности и научного характера учебной деятельности студентов младших курсов. Решение указанной проблемы можно осуществлять различными путями: а) проводить специальные занятия по формированию культуры учебной и научной деятельности; б) осуществлять целенаправленное поэтапное формирование необходимых навыков в процессе изучения дисциплин учебного плана.

Проблема формирования личностных компетенций студентов. В современном постиндустриальном обществе для профессионального успеха современному выпускнику вуза необходимо быть готовым к непрерывному образованию в течение всей жизни, к деятельности в постоянно меняющихся условиях рынка труда. Человек должен уметь быстро анализировать информацию, принимать творческие решения в ситуации неопределенности, обладать коммуникативной компетентностью. Все эти качества входят в состав профессиональных и общекультурных компетенций, сформированность которых наряду с усвоенными знаниями, умениями и навыками в соответствии с требованиями новых ФГОС ВПО является результатом высшего профессионального образования.

В концепции модернизации российского образования цели обучения ориентированы на профессиональные требования, предъявляемые рынком труда. Результатом образования становится компетентность, рассматриваемая не как способность человека квалифицированно действовать в проблемных ситуациях. Будущий работник атомной станции помимо профессиональных знаний должен обладать добросовестным отношением к делу, эмоциональной устойчивостью, исполнительностью, дисциплинированностью, смелостью, умением работать в коллективе, доверием к товарищам, высокими волевыми качествами, самоконтролем в поступках и действиях [1, с. 45]. Вместе с тем содержание программ, нацеленных исключительно на формирование у студентов академических и энциклопедических знаний, как и использование в образовательном процессе преимущественно фронтальных методов обучения не способствуют развитию указанных выше профессионально важных личностных качеств работника АЭС.

Идея развития у студентов личностных качеств, составляющих основу ПВЛК будущего специалиста и позволяющих успешно обучаться по выбранной специальности была реализована в разработанной нами программе психолого-педагогической поддержки первокурсников в период адаптации к обучению в ИАТЭ. Программа включает в себя: а) психодиагностические мероприятия, позволяющие уже в начале учебного года выделить «группы риска», т. е. студентов с неблагоприятным прогнозом учебной и профессиональной деятельности; б) систему деловых игр и психологических тренингов для студентов, направленных на обучение правильной организации учебной деятельности, подготовки к экзаменам, повышение учебной мотивации, обучение навыкам саморегуляции, развитие коммуникативных способностей и улучшение микроклимата в учебных группах. Немаловажное значение для полноценного форми-

рования ПВЛК имеет методически разработанная воспитательная работа в вузе, студенческое самоуправление с приоритетом научно-исследовательского направления, привлечение студентов к участию в исследовательских проектах, конференциях и конкурсах, начиная с момента поступления в вуз, а также тщательно продуманная система практик на предприятиях атомной отрасли.

Проблема педагогической и коммуникативной компетентности преподавателей. Основным внешним фактором проблемы дезадаптации студентов является педагогический фактор, к которому относятся содержание программ, методика преподавания, коммуникативная компетентность и ораторское мастерство преподавателей. Многие преподаватели технических вузов не владеют современными педагогическими технологиями. По результатам исследования, проведенного нами в 2009 г., лишь около трети преподавателей естественнонаучных и технических дисциплин (общая выборка составляла 122 чел.) используют активные методы обучения в своей работе, остальные либо не знают о таких методах обучения, либо считают, что «эти методы не способны повысить качества знаний». Заметим, что большинство преподавателей технических и естественнонаучных дисциплин не только не имеют педагогического образования (даже в форме курсов повышения квалификации), но и не изучали курса педагогики и психологии в период своего обучения в вузе. Как отметил еще в 1995 г. ректор МГУ В. А. Садовничий, «практически все преподаватели МГУ – преподаватели-самоучки. Главным критерием (*приглашения на преподавательскую работу.* – Е. Л.) являются научные успехи. В то же время способность к преподаванию, умение или неумение объяснять – эти понятия в расчет не берутся вообще и в число имеющих значение критериев не входят» [9, с. 261]. Мы считаем, что недостаточный уровень педагогического мастерства и несформированность коммуникативной компетентности у преподавателей является одной из основных причин дезадаптации и низкой успеваемости студентов (вплоть до отчисления). Следствием этого является отказ большинства студентов от восприятия учебной деятельности как неотъемлемой и естественной составляющей части их образа жизни, приносящей радость познания, творческую самореализацию и духовное обогащение.

Педагогическое общение – неотъемлемая часть учебного процесса. Поэтому преподаватель должен предстать перед студентами, в первую очередь, как Личность, а не только как специалист, владеющий необходимыми знаниями и транслирующий их в аудитории. Преподаватель для студентов выступает как профессиональный образец, и его отношением к своему делу закладывается образова-

тельный фундамент будущих специалистов и в целом их отношение к профессиональной деятельности. Результаты опроса студентов 1–4 курсов ИАТЭ НИЯУ «МИФИ» (1048 чел.) показали, что, отмечая положительные качества преподавателей, студенты на первое место ставят понимание студентов, уважение, доброту, отзывчивость. В сумме эти характеристики набрали около 65% ответов. На втором месте стоит педагогическое и ораторское мастерство – в сумме около 23%, на третьем месте – знание своего предмета (10%). По-видимому, при приеме преподавателя на работу, и тем более при продлении контракта, наряду с результатами научной деятельности, следует учитывать его личностные характеристики и психолого-педагогическую компетентность. Студент должен чувствовать уважение к себе со стороны преподавателей и всех сотрудников вуза. Авторитет преподавателя у студентов и интерес к преподаваемой дисциплине, в первую очередь, зависит от достойного и интеллигентного поведения в любой ситуации.

С учетом определенного по результатам анкетных опросов спектра проблем подготовки студентов в Обнинском ИАТЭ НИЯУ «МИФИ» нами совместно с В. В. Белеховым, Н. С. Литвиненко, В. И. Сединым и А. В. Хавыло были разработаны программы повышения психолого-педагогической компетентности профессорско-преподавательского состава и кураторов студенческих групп [9]. Назначением программ является комплексная психолого-педагогическая подготовка к педагогической деятельности в исследовательском университете на основе основной программы высшего профессионального образования. Указанные программы в настоящее время успешно реализуются на факультете повышения квалификации ИАТЭ НИЯУ МИФИ.

Проблема изменения содержания программ дисциплин для новых направлений подготовки. В постиндустриальной стадии развития цивилизации, информатизации общества и быстро меняющихся производственно-технических реалий для поддержания своей квалификации человеку необходимо обновлять свои знания каждые 5–7 лет. При подготовке новых кадров для инновационной экономики требуется их опережающая подготовка и переподготовка. Вместе с тем анализ существующей практики показывает, что при введении новых направлений подготовки не всегда пересматривается содержание программ базовых дисциплин, входящих в учебный план. Учитывая стремительно возрастающий объем информации, данную проблему невозможно решить путем добавления дополнительных разделов в программу, требуется их полный пересмотр. Данная проблема требует высочайшей компетентности и ответст-

венности специалистов, принимающих решения о содержании программ высшего профессионального образования.

Резюмируя, отметим, что часть выявленных нами психологических проблем подготовки кадров для атомной энергетики и промышленности отражают специфику настоящего времени, но в целом социально-психологические проблемы подготовки специалистов не являются новыми для системы высшего профессионального образования нашей страны. Так, в отчете по результатам психологических и социологических исследований студенчества, проведенных специалистами ЛГУ с 1969 по 1989 г., отмечается, что «неизбежное в условиях массовости падение престижа высшего образования, особенно высшего технического, привело к резкому ухудшению отбора. При существующих ныне конкурсах в большинство вузов попадают абитуриенты, не имеющие базовой подготовки, соответствующей базовым требованиям. При этом сами абитуриенты в основу выбора своей будущей специальности весьма редко кладут действительный интерес к специальности, так как они не имеют об этой специальности почти никакого представления. Даже учась в институте, более половины студентов часто не могут решить, повторили бы они снова выбор специальности, если бы у них была такая возможность. К концу обучения в вузе число удовлетворенных избранной профессией уменьшается» [10, с. 37–38].

Проблема отсутствия преемственности между школьным и вузовским образованием усугубилась в последнее время в связи с введением ЕГЭ, являющегося сегодня единственным связующим звеном между школой и вузом. Это привело к тому, что выбор будущей профессии сегодняшние школьники 10–11 классов заменили выбором предметов, по которым они будут сдавать ЕГЭ. Сдав государственный экзамен, многие выпускники школы испытывают значительные трудности при определении будущей профессии и направления подготовки в вузе. Возможность подачи результатов в несколько вузов и на несколько направлений подготовки, с одной стороны, безусловно, расширила возможности абитуриентов, но, с другой стороны, привела к тому, что не абитуриент выбирает вуз и направление подготовки, а вуз выбирает абитуриента. Поэтому современные реалии таковы, что далеко не каждый первокурсник имеет даже весьма общее представление о будущей профессии. А студент с несформированной учебно-профессиональной мотивацией, как правило, не склонен проявлять повышенное усердие в учебе.

Основные предметы первого семестра у студентов направлений подготовки для атомной энергетики и промышленности – физика и блок математических дисциплин, которые традиционно являют-

ся сложными для первокурсников. Повсеместное распространение получила практика «дотягивания» студентов до уровня, необходимого для изучения специальных дисциплин. Вместе с тем недостаточность школьной подготовки является не единственным фактором учебных проблем студентов. В 2010–2012 гг. на базе Обнинского института атомной энергетики НИЯУ МИФИ нами было проведено исследование, посвященное определению психологических факторов успешности освоения студентами образовательных программ технического вуза. В исследовании приняли участие 125 студентов физико-энергетического факультета набора 2010 г. К концу второго курса (апрель 2012 г.) значительная часть студентов этого набора (60 чел.) была отчислена (преимущественно по причине академической задолженности), остальные 65 студентов продолжали свое обучение.

На первом этапе исследования нами были проанализированы результаты ЕГЭ (суммарный балл по математике, физике, русскому языку) у следующих категорий студентов из указанной выборки: отличники, хорошисты, троечники, отчисленные (таблица 1).

Статистический анализ различий по ЕГЭ в указанных категориях студентов (U-критерий) показал, что существуют статистически значимые различия ( $p < 0,01$ ) между выборками студентов, продолжающими обучение, и отчисленными, а также между отличниками и студентами других категорий. Также было выявлено, что вариативность значения суммарного результата ЕГЭ статистически значимо выше (F-критерий,  $p < 0,05$ ) в категориях «отличники» и «отчисленные студенты».

Для категорий хорошистов, троечников и отчисленных нами были вычислены процентные доли студентов, имеющих результат ЕГЭ, соответствующий диапазону ЕГЭ студентов с лучшей успева-

**Таблица 1**  
Результаты ЕГЭ различных категорий студентов

Категория	Количество человек	Результаты ЕГЭ			
		Среднее значение	Стандартное отклонение	Минимальный балл	Максимальный балл
Отличники	9	212,5	29,6	187	281
Хорошисты	22	181,9	18,4	150	209
Троечники	34	175,5	19,5	124	203
Отчисленные	60	155,9	23,6	94	205



**Таблица 2**

Данные ЕГЭ отлично и хорошо успевающих в вузе студентов при поступлении в вуз

Категория	Процентная доля респондентов, имеющих результаты ЕГЭ в диапазоне		
	отличников 187–281	хорошистов 150–209	троечников 124–203
Хорошисты	55%		
Троечники	38%	88%	
Отчисленные	15%	58%	93%

емостью. Результаты представлены в таблице 2. Анализ этих данных приводит к выводу, что многие отлично и хорошо успевающие студенты при поступлении в вуз имели результаты ЕГЭ не выше, а зачастую и ниже своих значительно менее успешных в учебе однокурсников. Следовательно, результат единого государственного экзамена, оставаясь, по сути, единственным критерием зачисления абитуриента в вуз, является важным, но далеко не единственным значимым фактором успешности освоения студентами образовательной программы вуза.

На втором этапе исследования<sup>1</sup> мы провели изучение исходных психологических характеристик студентов с различной дальнейшей успешностью обучения. В ходе исследования проверялась гипотеза, что необходимым условием успешности освоения студентами образовательных программ технического вуза является сформированность личностной компетентности, структурными компонентами которой являются: индивидуально-психологические особенности, мотивационно-ценностный компонент, деятельностный и коммуникативный компоненты. Оценка указанных компонентов производилась с помощью психодиагностического метода, использовались следующие методики: 16ФЛО (Р. Кеттелл); МЛЮ-АМ (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянин); методика «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» (А. А. Реан, В. А. Якунин), СЖО (Д. А. Леонтьев). Также применялись метод анкетного опроса и анализ документации.

В таблице 3 представлены результаты статистического анализа показателей сформированности компонентов личностной компетентности у студентов указанных подгрупп.

<sup>1</sup> В работе по сбору эмпирических данных, их обработке, анализу и интерпретации принимали участие О. М. Гришина, И. В. Лёвина, А. Н. Мерзляков.

**Таблица 3**

Статистическая значимость различий в уровне сформированности компонентов личностной компетентности у студентов, продолжающих обучение и отчисленных по итогам первых трех сессий

Компоненты личностной компетентности	Методы оценки	Выявленные различия (U-критерий Манна-Уитни)
Индивидуально-психологические особенности	16ФЛО (Р. Кеттелл)	Факторы 16фло: В ( $p=0,03$ ), G ( $p=0,002$ ), Q4 ( $p=0,04$ ).
Мотивационно-ценностный компонент	Методика «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» (А. А. Реан, В. А. Якунин), СЖО (Д. А. Леонтьев), МЛО-АМ (А. Г. Маклаков)	Мотивы: «овладение профессией» ( $p=0,06$ ), «учебный процесс» ( $p=0,07$ ), СЖО: «цели» ( $p=0,04$ ), «процесс жизни» ( $p=0,05$ ) «общий показатель ОЖ» ( $p=0,05$ ), МЛО-АМ: шкала «моральная нормативность» ( $p=0,05$ )
Деятельностный компонент	Анкетный опрос	Самостоятельность учебной деятельности ( $p=0,02$ ), Умение распределить время ( $p=0,04$ )
Коммуникативный компонент	МЛО-АМ (А. Г. Маклаков)	–

По результатам сравнительного анализа выраженности показателей сформированности компонентов личностной компетентности установлено, что студенты, успешно осваивающие образовательную программу, по сравнению со своими однокурсниками, отчисленными вследствие академической задолженности, на момент начала обучения в вузе обладали следующими психологическими характеристиками:

- более высокой интеллектуальной активностью, мотивацией к интеллектуальной деятельности;
- более высокой добросовестностью и ответственностью;
- более высоким уровнем учебной мотивации, преобладанием мотивов «овладение профессией», «учебный процесс», тогда как у отчисленных студентов преобладает мотив «получение диплома»;
- наличием целей в будущем, большей осмысленностью жизни, восприятием процесса жизни интересным, наполненным смыслом;

- более высокими показателями моральной нормативности;
- более сформированной самостоятельностью учебной деятельности, умением распределять время.

На следующем этапе анализа данных мы разделили выборку студентов, продолжающих обучение, на подгруппы в соответствии с рейтинговым баллом за третий семестр обучения: подгруппа 1 – отличники (9 чел.), подгруппа 2 – хорошисты (22 чел.), подгруппа 3 – троечники (34 чел.).

В результате сравнительного анализа показателей индивидуально-психологических особенностей студентов трех подгрупп мы выявили статистически значимые различия по фактору N 16ФЛО ( $U=251,5$ ,  $p=0,04$ ) между студентами 2 и 3 подгрупп. Студенты, имеющие средний рейтинговый балл «хорошо», на момент начала обучения характеризовались большей эмоциональной сдержанностью и пронизательностью, а для студентов с рейтинговым баллом «удовлетворительно» были характерны прямота поведения и эмоциональная раскрепощенность. Также между данными подгруппами студентов были выявлены статистически значимые различия по фактору Q1 (радикализм–консерватизм) ( $U=255,5$ ,  $p=0,04$ ). Т.е. студенты с более высоким рейтинговым баллом более консервативны, предпочитают проверенные способы решения проблем, а студенты с более низким рейтинговым баллом отличаются меньшей консервативностью.

Нами были выявлены статистически значимые различия по фактору G (высокая совестливость–недобросовестность) ( $U=61,5$ ,  $p=0,005$ ) между студентами 1 и 3 подгрупп. Студенты, имеющие средний рейтинговый балл «отлично», начиная с 1 курса были более дисциплинированы, добросовестны и ответственны, тогда как студенты с рейтинговым баллом «удовлетворительно» уже на момент начала обучения характеризовались неисполнительностью и непостоянством, могли бросить начатое дело.

Также мы выявили корреляционную связь между успеваемостью студентов и фактором G (высокая совестливость–недобросовестность) ( $r_s=0,33$ ,  $p=0,008$ ) и корреляцию между успеваемостью студентов и результатами ЕГЭ ( $r_s=0,35$ ,  $p=0,005$ ). Таким образом, на успешность обучения в большей степени оказали влияние добросовестность и школьная подготовка.

Анализ выраженности показателей мотивационно-ценностной сферы первокурсников с различной дальнейшей успешностью освоения образовательных программ привел нас к следующим выводам. У студентов, успевающих на «отлично», на момент начала обучения доминировали мотивы «приобретение знаний» и «овладение про-

фессией», а у троечников – мотив «получение диплома», значение данного мотива в указанной подгруппе значимо выше, чем в остальных подгруппах. В целом по выборке студентов, продолжающих обучение, нами была выявлена прямая корреляционная связь ( $r=0,03$ , коэффициент корреляции Спирмена) между успешностью учебной деятельности (рейтинговый балл по итогам 3 семестра) и мотивом «овладение профессией» и обратная корреляционная связь рейтингового балла с выраженностью мотива «получение диплома» у студентов на момент начала обучения.

Результаты сравнительного анализа деятельностного компонента личностной компетентности показали, что 18,4% хорошистов (подгруппа 2) и 29,4% троечников (подгруппа 3) еще в начале обучения на 1 курсе испытывали проблемы при выполнении домашних заданий, в отличие от студентов подгруппы 1 (отнесенных нами к категории «отличники»), которые начиная с 1 курса успевали не только выполнять задания преподавателя, но и читать дополнительную литературу (66,7%). Различия по данной характеристике между студентами 1 и 3 групп являются статистически значимыми ( $\varphi^*=2,395$ ,  $p<0,01$ ). 55,6% отличников также отметили, что сами подбирают и читают учебную и научную литературу по профессиональным вопросам, тогда как среди хорошистов таких респондентов 33%, а среди троечников всего 11% (различия статистически значимы:  $\varphi^*=2,619$ ,  $p<0,01$ ). Для последних двух категорий характерно то, что они не успевают не только подбирать и читать дополнительную литературу, но и даже рекомендованные преподавателем разделы учебника.

Таким образом, выборка студентов, продолжающих обучение по образовательным программам направлений подготовки для атомной энергетики и промышленности, не является однородной. Студенты, получившие средний рейтинговый балл «отлично», «хорошо» и «удовлетворительно», имеют различия в индивидуально-психологическом, мотивационном и деятельностном компонентах личностной компетентности.

Так, студенты, имеющие средний рейтинговый балл «отлично», обладают следующими характеристиками: развитое чувство ответственности, они обязательны и добросовестны, точны, аккуратны в делах, любят порядок и обладают хорошим самоконтролем, что способствует успешной учебной деятельности. Ведущими мотивами учебной деятельности у них выступают «приобретение знаний» и «овладение профессией», также во время обучения они читают все, что рекомендуют на занятиях и сами подбирают дополнительную информацию по профессиональным вопросам.

Студенты, получившие средний рейтинговый балл «хорошо», также на момент начала обучения уже обладали сформированностью компонентов личностной компетентности. Они эмоционально сдержаны, им присуща точность ума, аналитическое мышление. Ведущими мотивами учебной деятельности являются «овладение профессией» и «получение диплома». Они умеют планировать свою самостоятельную работу во время подготовки к занятиям, рационально распределяют время.

Студенты, получившие средний рейтинговый балл «удовлетворительно», с самого начала обучения были менее проницательными и эмоционально менее сдержанными, проявляли склонность к непостоянству и легко могли бросить начатое дело, отказаться от своих обязательств, при подготовке к занятиям они в большинстве случаев испытывают трудности, связанные с неумением планировать время и самостоятельно осваивать материал. Ведущим мотивом учебной деятельности для студентов, отнесенных нами к категории «троечники» является «получение диплома».

Проведенное исследование показало важность сформированности у выпускников школ, абитуриентов и первокурсников определенных личностных качеств, мотивов, ценностей, умений, т. е. составляющих личностной компетентности, являющихся наряду со школьными знаниями условиями успешности обучения в вузе. Отметим, что выявленные характеристики согласуются с профессионально важными личностными качествами работников атомной отрасли. Использование программы психологического обеспечения непрерывного инженерно-физического образования в профориентационной работе со школьниками повысит их интерес к инженерно-физическому образованию, активизирует их стремление к получению высшего образования в области ядерных технологий, а также будет способствовать развитию компонентов личностной компетентности, как основы профессионально важных личностных качеств будущих работников предприятий атомной энергетики и промышленности.

Результаты исследования обосновывают важность возрождения профориентационной работы со старшеклассниками школ и воспитательной работы в вузе. Эта работа должна разрабатываться и вестись на высоком методологическом и методическом уровне, с учетом современных социально-экономических условий, с использованием эффективных научно обоснованных психолого-педагогических и информационных технологий. Особое внимание следует уделять повышению психолого-педагогической компетентности преподавателей средней и высшей школы, кураторов и тьюторов.

Проведенный анализ социально-психологических аспектов подготовки студентов позволил нам сформулировать рекомендации по повышению эффективности образовательного процесса на младших курсах и в целом качества подготовки кадров для атомной энергетики и промышленности в исследовательском университете:

- Внедрение в образовательный процесс вуза программы психологического сопровождения с целью повышения учебно-профессиональной мотивации, предупреждения академических проблем и формирования профессионально важных личностных качеств студентов.

Комплекс мероприятий:

- применение превентивных мер по обучению первокурсников основам учебной деятельности в вузе: включение в программу 1 семестра курса «Основы учебной и научной деятельности»;
  - усиление роли курса «Введение в профессию» в формировании и поддержке учебно-профессиональной мотивации посредством привлечения к чтению лекций известных ученых и специалистов-практиков;
  - обязательное введение курса «Культура безопасности на предприятиях атомной отрасли» в учебный план подготовки студентов;
  - проведение тренингов коммуникативной компетентности, формирование коллективистского психологического климата в академических группах, начиная с первых дней обучения;
  - систематическое проведение индивидуальных и групповых консультаций психолога по изучению студентами своих способностей и личностных качеств, с выдачей рекомендаций по их развитию для повышения эффективности учебной и будущей профессиональной деятельности.
- Повышение психолого-педагогической компетентности преподавателей и кураторов студенческих групп.

Комплекс мероприятий:

- развитие института кураторов, регулярное повышение их квалификации и статуса. Детальная разработка и внедрение программы деятельности кураторов на учебный год;
- психологическое консультирование преподавателей и проведение обучающих семинаров и тренингов развития профессионально важных качеств: психолого-педагогическая компетентность; требовательность на основе личностного за-

интересованного отношения к содержанию преподаваемого материала; коммуникативная компетентность в общении со студентами и коллегами;

- повышение социального статуса преподавателя вуза, развитие системы поощрения преподавателей, использующих активные методы обучения, организующих внеаудиторные формы занятий, привлекающих студентов к научно-исследовательской деятельности, ведущих методическую работу на высоком уровне.
- Систематическая целенаправленная и спланированная профориентационная работа со школьниками и абитуриентами с целью привлечения абитуриентов, имеющих сформированные профессиональные намерения, представление о будущем направлении подготовки, а также когнитивные и личностные предпосылки к освоению программы обучения.

Комплекс мероприятий:

- переход в профориентационной работе со школьниками и абитуриентами от агитационной тактики к лично-профессионально-развивающему подходу с использованием современных психолого-педагогических и информационно-коммуникационных технологий. Создание возможностей для старшеклассников участвовать в выполнении научных проектов;
- создание в вузе постоянно действующей профессиональной психологической консультации для школьников и абитуриентов (как в течение года, так и в период приемной кампании), с возможностью ведения дальнейшего мониторинга их профессионального становления;
- разработка и внедрение программы создания имиджа инженерных профессий и направлений подготовки для атомной энергетики и промышленности в Интернете и СМИ. Регулярная в течение года информация о научных мероприятиях и достижениях студентов и преподавателей.

Инновационный курс развития атомной отрасли на фоне сложившихся социально-демографических и экономических условий в стране диктует необходимость лично ориентированного подхода на всех этапах непрерывной подготовки специалистов для атомной энергетики и промышленности. Психологическое обеспечение образовательного процесса приобретает особое значение в подготовке специалистов по профессиям, требующим ответственности и других качеств, необходимых для успешной безопасной работы. Внедрение программы психологического обеспечения непрерывного

образования в учебный процесс подготовки студентов инженерно-физических специальностей и направлений подготовки (специальности 140305 «Ядерные реакторы и энергетические установки», 140400 «Техническая физика» и т. д.) позволит повысить эффективность образовательного процесса, снизить процент студентов с низкой успеваемостью, развить у студентов индивидуально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики, необходимые как для успешной учебы, так и для успешной безопасной работы на предприятиях атомной отрасли.

### Литература

1. *Абрамова В. Н.* Организационная психология, организационная культура и культура безопасности в атомной энергетике. Ч. II. Психология формирования и повышения организационной культуры и культуры безопасности на атомных станциях. М.–Обнинск: ИГ-СОЦИН, 2011.
2. *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности: Учеб. пособие для вузов. 2-е изд. М.: Пер Сэ, 2006.
3. *Леонова Е. В.* Психолого-педагогические проблемы подготовки кадров нового поколения в национальном исследовательском университете // Наука и образование. 2011. № 1.
4. *Леонова Е. В.* Формирование общекультурных компетенций у студентов технического вуза // Высшее образование в России. 2010. № 2.
5. *Леонова Е. В., Ермаченкова О. В.* Содержание психологической поддержки первокурсников специальности «Атомные электрические станции и установки» в период адаптации к обучению в ИАТЭ // Безопасность АЭС и подготовка кадров. X Международная конференция. Обнинск: ИАТЭ, 2007.
6. Программа создания и развития федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский ядерный университет „МИФИ“» на 2009–2017 годы. М., 2009.
7. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. М.: Педагогика-Пресс, 1996.
8. Психолого-педагогическое обеспечение образовательного процесса в исследовательском университете: Учеб. пособие / Под ред. Е. В. Леоновой. М.: НИЯУ МИФИ, 2011.
9. *Садовничий В. А.* и др. Университетское образование. М., 1995.
10. Социальные и психологические проблемы целевой интенсивной подготовки специалистов / Под ред. В. П. Трусова. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1989.



# ОСОБЕННОСТИ КАРТИНЫ МИРА И ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ МЕДИЦИНСКОГО ВУЗА К ГРАЖДАНСКОМУ ПОВЕДЕНИЮ

*И. Р. Абитов, Г. И. Кашапова*

Одной из важных проблем профессионального становления на сегодняшний день является проблема формирования у молодых специалистов готовности к соблюдению моральных и этических норм, принятых в обществе в целом и в выбранной ими профессиональной группе в частности. Одними из наиболее острых проблем современной российской медицины являются коррупция, несоблюдение профессиональной этики, приоритетность личной материальной выгоды врача по отношению к здоровью пациента. В данных условиях особый интерес представляет исследование готовности будущих врачей к соблюдению профессиональных и общегражданских норм поведения и их представлений о мире: о других людях и о самих себе как о субъектах профессионального взаимодействия. В психологии категориями, наиболее полно описывающими представления о себе, о других людях и об окружающем мире, являются категории «картина мира» и «образ мира».

По мнению М. А. Падун и А. В. Котельниковой, категорию «картина мира» можно операционализировать через понятие «базисные убеждения». В своей монографии «Психическая травма и картина мира» данные авторы описывают когнитивно-экспериментальную теорию личности С. Эпштейна. Согласно теории С. Эпштейна, люди конструируют «теорию реальности», которая включает блоки: теорию собственного Я, теорию окружающего мира и репрезентации отношений между Я и миром. В соответствии с данной теорией, люди познают реальность двумя способами: рациональным и экспериментальным (с помощью опыта). Информация, усвоенная экспериментально, фиксируется гораздо прочнее, за счет эмоционального заряда, с ней тесно связанного. Таким образом, конструкты, которые формируются в результате процесса генерализации личностью

эмоционально значимого опыта при взаимодействии с окружающим миром и проявляются в поведении человека автоматически, предшествуя по времени произвольным рациональным процессам, называются имплицитными убеждениями. Данные убеждения лежат в основе теории реальности [4].

С. Эпштейн выделял четыре вида базовых потребностей, стремление к удовлетворению которых определяет поведение человека: потребность в максимизации удовольствия и минимизации боли, потребность в обретении связной и стабильной концепции окружающего мира, потребность в обретении объекта привязанности и потребность в самоуважении. Данные потребности удовлетворяются с помощью экспериментальной и рациональной систем, но особое значение в их удовлетворении имеет экспериментальная система. В соответствии с выделенными потребностями, автор выделяет базисные убеждения, составляющие имплицитную теорию реальности: убеждения о доброжелательности мира; убеждения о справедливости мира; убеждения о том, что людям можно доверять; убеждения в собственной значимости. Впоследствии Р. Янофф-Бульман была разработана методика диагностики базовых убеждений, модифицированная М. А. Падун и А. В. Котельниковой, в которую были включены субшкалы: убеждения о доброжелательности окружающего мира, отражающие убеждения индивида относительно безопасной возможности доверять окружающему миру; убеждения о справедливости окружающего мира – убеждения в том, что хорошие и плохие события распределяются между людьми по справедливости; убеждения о контроле – убеждения в том, что человек может контролировать происходящие с ним события; убеждения о ценности и значимости собственного Я – убеждения индивида о том, что он достоин любви и уважения; убеждения об удаче – убеждения индивида в том, что в целом он везучий человек [4]. Модифицированный вариант данной методики был использован нами в данном исследовании для выявления особенностей картины мира студентов медицинского вуза.

Другой категорией, близкой к категории «картина мира», является «образ мира». В работах А. Н. Леонтьева впервые было использовано понятие «образ мира», рассмотрены закономерности построения воспринимаемых образов в рамках созданной им теории деятельности. По мнению А. Н. Леонтьева, «проблема восприятия должна быть поставлена и разрабатываться как проблема психологии образа мира» [1, с. 252]. «Образ мира» существует в «смысловом поле», т. е. объекты воспринимаются не только в своей предметности, но и в их значении [1, с. 254].

В последние годы под руководством В. П. Серкина проведен ряд исследований и разработана трехслойная модель образа мира профессионала.

1. Ядерный слой. Его содержание, по мнению В. П. Серкина, представлено различного рода мотивами и мало подвержено изменениям в процессе профессионализации. На наш взгляд, к содержанию этого слоя можно отнести и базовые убеждения личности, так же как и мотивы, детерминирующие поведение и мало изменяющиеся в процессе профессионализации.
2. Семантический слой определяется означенностью объектов окружающего мира, отношением к ним. На наш взгляд, к этому слою могут быть отнесены и представления о профессиональной деятельности и деятельности в конкретной организации, формирующиеся и изменяющиеся в процессе профессиональной деятельности.
3. Перцептивный слой – наиболее подвижная и изменчивая часть образа мира профессионала. Он включает в себя все образы актуального восприятия, связанные с профессиональной деятельностью.

В. П. Серкин отмечает, что при использовании целостной трехслойной модели образа мира по результатам различных профессиональных групп подтвердилось наличие профессиональной специфичности семантического и перцептивного слоев образа мира [9].

Человек совершает поступки исходя из того, как воспринимает окружающую действительность, исходя из представлений о мире и из установок. Представление в психологии – «наглядный образ предмета или явления (события), возникающий на основе прошлого опыта (данных ощущений и восприятий) путем его воспроизведения в памяти или в воображении» [6, с. 272]. Представления, по сути, являются для человека глубинными основаниями определения значений и смыслов, происходящих в жизни событий, а установки – это устойчивая предрасположенность реагировать определенным образом по отношению к каким-либо социальным объектам или явлениям. Причем установка делает возможным то или иное поведение.

П. Мучински отмечает, что некоторые сотрудники способствуют процветанию и эффективности организации, выполняя действия, которые выходят за рамки их служебных обязанностей. Т. е. они прилагают дополнительные усилия, которые от работника не требуются и не ожидаются. Чаще всего этот феномен называют гражданским поведением в организации. Иногда такое поведение называют

просоциальным [2]. Под просоциальным поведением, в узком смысле, понимают поступки, совершаемые одним человеком для другого и ради его пользы. Более широкий подход состоит в понимании термина «просоциальное поведение» как общего названия для тех моделей социального поведения, которые являются общественными по своему характеру. Обычно сюда включаются дружба, эмпатия, альтруизм, помогающее поведение и т. д. [7].

В отношении гражданского поведения в организации мы опираемся на П. Мучински. Он, проанализировав зарубежные источники, пишет, что гражданское поведение имеет несколько параметров. Наиболее часто встречаются следующие пять:

1. Альтруизм (так называемое помогающее поведение) отражает охотное оказание помощи конкретным людям в выполнении важных для организации задач.
2. Сознательность включает пунктуальность, превышающую групповую норму посещаемость, рассудительное следование правилам, инструкциям и процедурам компании.
3. Вежливость – предупредительное и вежливое отношение к правам других людей.
4. Стойкость – избегание жалоб, мелких обид, сплетен и «раздувания» проблем.
5. Гражданственность. Обладать гражданственностью означает быть в курсе не только текущих организационных вопросов, но и более «земных» дел, таких как посещение собраний, ответы на внутренние звонки, выражение своего мнения по различным проблемам. Считается, что гражданственность – это наиболее ценное проявление гражданского поведения в организации.

Результаты ряда исследований, подтверждают существование личностных и ситуационных предпосылок гражданского поведения в организации. Ранее в исследованиях выявлено 2 личностные предпосылки: 1) дружелюбие связано с тем, насколько легко человек ладит с другими людьми или насколько он благожелателен в межличностных отношениях; 2) сознательность связана с надежностью, пунктуальностью, дисциплинированностью. Существуют также исследования, которые свидетельствуют о том, что организация может способствовать просоциальному поведению, выбирая претендентов с высокими показателями по параметрам дружелюбия и сознательности [2, с. 353].

Восприятие справедливости может влиять на просоциальное поведение [2]. Т. е. при доверительных отношениях с организацией работник вносит больший вклад, чем от него формально требует-

ся. Когда отношение организации воспринимается как несправедливое, работник возвращается к выполнению своих обязанностей.

Преданность организации отражает меру лояльности, верности работника работодателю [2, с. 342]. Мы опираемся на определение Мэудея, в котором под преданностью организации подразумевается «относительная степень идентификации индивида и его вовлеченности в конкретную организацию» [10, с. 27], в том числе, на четырехслойную модель предпосылок аффективной преданности [8]. В модели подчеркивается важная роль поддержки руководителей в улучшении позитивных характеристик работы и трудового стимулирования, через которые она влияет на преданность работников. Помогая работникам структурировать их функциональные обязанности так, чтобы они не оказывались ни слишком простыми, ни слишком трудными, руководители могут формировать оптимальный уровень трудности работы. Также путем разъяснения функциональных обязанностей так, чтобы в их отношении формировались отчетливые и конкретные ожидания, руководители могут способствовать большей конкретности работы, что будет усиливать аффективную преданность.

Для выявления особенностей готовности студентов к гражданскому поведению в организации нами была разработана авторская методика, так как в результате анализа научной литературы было выявлено отсутствие, разработанных и апробированных методик, направленных на исследование гражданского поведения в организации. Перечень утверждений методики готовности студентов к гражданскому поведению в организации составлен на основе существующих определений. Разработанная нами методика имеет форму опросника. Методика была разработана для измерения уровня выраженности у личности готовности к гражданскому поведению в организации. При формировании концептуальных позиций мы опирались на работы П. Мучински [2]. На наш взгляд, модель, предложенная Органом и другими зарубежными исследователями, нуждается в некоторых уточнениях. 5 переменных, позволяющих описать гражданское поведение в организации выглядят так: 1) альтруизм, который проявляется в оказании помощи конкретным людям в выполнении важных для организации задач; 2) сознательность, проявляющаяся в рассудительном следовании правилам, инструкциям и процедурам организации; 3) вежливость как предупредительное и вежливое отношение к правам других людей; 4) нравственная устойчивость, проявляющаяся в избегании жалоб, мелких обид, сплетен и «раздувания» проблем; 5) гражданственность, которая означает, что сотрудник находится в курсе

не только текущих организационных вопросов, но и более «земных» дел, таких как посещение собраний, ответы на внутренние звонки, выражение своего мнения по различным проблемам. Кроме того, в методику включены такие показатели как преданность организации (отражает меру лояльности, верности работника работодателю) и организационная справедливость (построена на основе этических норм вежливости и честности, связана с беспристрастным отношением организации к работникам), которые являются психологическими условиями развития готовности студентов к гражданскому поведению в организации. Также в методике присутствует шкала искренности. В итоге методика представляет собой перечень из 40 утверждений. Проверка валидности опросника осуществлялась на основе конструктивной валидизации и валидизации по содержанию. Внутренняя согласованность опросника выявлялась с использованием формулы Спирмена–Брауна. В результате получены коэффициент корреляции  $r=0,3$ , значимой на уровне  $\alpha \leq 0,01$  и коэффициент корреляции  $r=0,2$ , значимый на уровне  $\alpha \leq 0,05$  для выборки в 54 чел. (выборка составлена из работающих студентов, на основе которой определялась номенклатура показателей и индикаторов готовности студенческой молодежи к требованиям рынка труда). Ретестовая надежность определялась при повторном тестировании (с интервалом в 2 недели) на выборке более 40 студентов ссуза. Корреляция между результатами 2 замеров равна 0,5, что подтверждает достаточную ретестовую надежность методики. В итоговый вариант опросника вошли 8 субшкал: альтруизм, сознательность, вежливость, нравственная устойчивость, гражданственность, преданность организации, организационная справедливость, искренность [5].

Опираясь на трехслойную модель образа мира В. П. Серкина и положение когнитивно-экспериментальной теории личности о том, что поведение (в частности, гражданское поведение) детерминируется убеждениями, мы задались следующими *вопросами*:

1. Каковы особенности картины мира и готовности к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза?
2. С каким слоем образа мира связана готовность к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза?

*Объектом* нашего исследования выступили готовность к гражданскому поведению в организации и картина мира студентов.

*Предметом* исследования явились особенности картины мира и готовности к гражданскому поведению в организации, а также взаимосвязь между ними у студентов медицинского вуза.

Цель исследования – выявить особенности картины мира и готовности к гражданскому поведению в организации, а также взаимосвязь между ними у студентов медицинского вуза.

*Гипотезы исследования:*

1. Базовые убеждения, составляющие основу картины мира испытуемых, и компоненты готовности к гражданскому поведению в организации выражены у студентов медицинского вуза на среднем уровне.
2. Готовность к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза связана с операциональными убеждениями, представляющими семантический слой образа мира, и не связана с базовыми убеждениями, представляющими мало изменяющийся ядерный слой образа мира.

Для проверки гипотез нами использовались расчет средних значений по выборке и сравнение со средними значениями для популяции и расчет коэффициента линейной корреляции Пирсона.

Для выявления особенностей базовых убеждений, составляющих основу картины мира испытуемых или ядерный слой образа мира, нами использовался опросник «Шкала базисных убеждений» (Р. Янофф-Бульман, адаптация М. А. Падун и В. А. Котельниковой) [3]. Для выявления особенностей гражданского поведения в организации мы использовали методику изучения готовности студентов к гражданскому поведению в организации (Г. И. Кашапова, О. А. Аникеенок, Е. Р. Сагеева). Для выявления операциональных убеждений испытуемых о деятельности в организации, представляющих семантический слой образа мира мы использовали две шкалы методики изучения готовности студентов к гражданскому поведению в организации: шкалы «преданность организации» и «организационная справедливость». Шкала «преданность организации» включает в себя вопросы, направленные на выявление убеждений о необходимости быть лояльным и преданным своей организации. Шкала «организационная справедливость» включает в себя вопросы, направленные на выявление убеждений о принципах справедливости в организации.

В качестве испытуемых выступили студенты 2-го курса очной формы обучения, обучающиеся в Казанском государственном медицинском университете по специальности «медико-профилактическое дело». Общая численность выборки – 40 чел.

В исследуемой группе значения всех субшкал опросника «Шкала базовых убеждений», кроме субшкалы «Удача» попадают в область средних по популяции значений (таблица 1).

**Таблица 1**  
**Результаты анализа средних значений**  
**по всем исследуемым параметрам**

Методика	Субшкалы	Нормы	Ср. значение
Опросник «Шкала базисных убеждений»	Доброжелательность окружающего мира	27–37 баллов	30 баллов
	Справедливость	20–26 баллов	22 балла
	Образ «Я»	22–28 баллов	28 баллов
	Удача	24–30 баллов	32 балла
	Убеждения о контроле	23–29 баллов	27 баллов
Методика изучения готовности к граж- данскому поведению в организа- ции	Общая готовность к гражданско- му поведению в организации	19–29 балла	25 баллов
	Альтруизм	2–6 баллов	4 баллов
	Сознательность	6–9 баллов	6 баллов
	Вежливость	4–7 баллов	5 баллов
	Нравственная устойчивость	3–7 баллов	5 баллов
	Гражданственность	3–7 баллов	5 баллов
	Преданность организации	2–6 баллов	3 баллов
Организационная справедливость	3–7 баллов	5 баллов	

По субшкале «Удача» в исследуемой группе обнаруживаются высокие значения. Испытуемые убеждены в своей удачливости и везучести. Значения по субшкале «Образ Я» находятся на верхней границе нормы. Испытуемые положительно относятся к себе и убеждены в своей привлекательности для окружающих.

Результаты, полученные при проведении методики изучения готовности студентов к гражданскому поведению в организации, находятся в пределах популяционной нормы. Значения субшкалы «Сознательность» находятся на нижней границе нормы. Испытуемые не склонны проявлять пунктуальность, рассудительно следовать правилам, инструкциям, принятым в организации. Полученные результаты мы связываем с особенностями юношеского возраста, в котором находятся респонденты.

При анализе корреляционных связей с использованием коэффициента линейной корреляции Пирсона обнаруживается, что статистически достоверные взаимосвязи между показателями базисных убеждений и компонентами готовности к гражданскому поведению



**Таблица 2**

Корреляции между исследуемыми характеристиками

Исследуемые характеристики	r	p
Преданность организации – гражданственность	0,6	0,001
Преданность организации – гражданское поведение	0,36	0,01
Организационная справедливость – сознательность	0,32	0,05
Организационная справедливость – нравственная устойчивость	0,4	0,01
Организационная справедливость – гражданственность	0,5	0,001
Организационная справедливость – вежливость	0,49	0,001
Организационная справедливость – гражданское поведение	0,51	0,001

в организации (альтруизм, сознательность, вежливость, нравственная устойчивость, гражданственность) отсутствуют.

В то же время существуют прямые взаимосвязи показателя «преданности организации» с общей готовностью к гражданскому поведению в организации ( $p < 0,01$ ) и гражданственностью ( $p < 0,001$ ) (таблица 2).

Показатель «организационной справедливости» имеет прямые связи с показателями сознательности ( $p < 0,05$ ), вежливости ( $p < 0,001$ ), нравственной устойчивости ( $p < 0,01$ ), гражданственности ( $p < 0,001$ ) и общим показателем готовности к гражданскому поведению в организации ( $p < 0,001$ ) (таблица 2).

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза подтверждается: ядерный слой образа мира, представленный базисными убеждениями, не связан напрямую с готовностью к гражданскому поведению в организации студентов медицинского вуза. Готовность к гражданскому поведению в организации студентов-медиков связана со смысловым слоем образа мира, представленным операциональными убеждениями о необходимости быть преданным организации и об организационной справедливости.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие *выводы*:

1. Студенты медицинского вуза убеждены в своей удачливости и везучести, положительно относятся к себе и убеждены в своей привлекательности для окружающих.
2. Студенты медицинского вуза не склонны проявлять пунктуальность, рассудительно следовать правилам, инструкциям, принятым в организации.

3. Готовность к гражданскому поведению студентов медицинского вуза связана со смысловым слоем образа мира, представленным операциональными убеждениями о необходимости быть преданным организации и об организационной справедливости.

### Литература

1. *Леонтьев А. Н.* Образ мира // А. Н. Леонтьев. Избранные психологические произведения. В 2 т. М.: Педагогика, 1983. Т. 2. С. 251–261.
2. *Мучински П.* Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004.
3. *Падун М. А., Котельникова А. В.* Методика исследования базисных убеждений личности // Психологический журнал. 2011. Т. 29. № 4. С. 98–106.
4. *Падун М. А., Котельникова А. В.* Психическая травма и картина мира: Теория, эмпирия, практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012.
5. Психологические условия формирования готовности студенческой молодежи к требованиям рынка труда. Коллективная монография. Казань: Изд-во ИПП ПО РАО, 2012. С. 186–189.
6. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983.
7. *Ребер А.* Большой толковый словарь. Т. 2. М.: Вече–АСТ, 2000.
8. *Ребзуев Б. Г.* Четырехслойная модель аффективной преданности: опыт применения на российской выборке // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. С. 44–59.
9. *Серкин В. П.* Профессиональная специфика образа мира и образа жизни // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 4. С. 78–89.
10. *Mowday R. T., Porter L. W., Steers R. M.* Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. N. Y.: Academic Press, 1982.

# ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ПСИХОЛОГОВ

Н. Ю. Стоюхина

В данной статье нам бы хотелось осмыслить те вопросы, которые близки и понятны преподавателям психологии, несущим психологическое знание будущим коллегам-психологам. Думается, рефлексия подобных вопросов и составляет профессиональную позицию каждого психолога, работающего в психологическом вузе. Работа в вузе преподавателем психологии у студентов-психологов, наблюдение за собой, коллегами, студентами заставили задуматься о тех проблемах, с которыми неизбежно сталкивается каждый преподаватель, не равнодушно отрабатывающий «нагрузку», «горловые», а живо, иногда с негодованием, иногда с болью, реагирующий на профессиональные задачи, которые приходится решать практически каждый день.

«Педагогический энциклопедический словарь» поясняет, что преподавание – «управление учебно-познавательной деятельностью обучаемых; один из компонентов *процесса обучения*. Преподавание реализуется как непосредственно педагогом, так и в опосредованной форме, и предполагает встречно-направленный процесс учения... Деятельность преподавателя направлена на выявление условий организации учебной работы, соблюдение которых позволит обучаемому сознательно ориентироваться в предмете, актуализировать полученные знания и умения, осуществлять самоконтроль» [8, с. 213]. За этими правильными и сухими строками вряд ли можно увидеть живую деятельность преподавателя психологии в психологическом вузе.

Обращение к проблеме преподавания психологии для психологов не случайно. В обширной периодической психологической литературе выделяется целый ряд публикаций, написанных психологами-психотерапевтами, консультантами, отражающий рефлексивный профессиональный взгляд. Эти работы объединяет общая

проблема – верность «заветам» К. Роджерса, В. Франкла и других великих психотерапевтов, соблюдение завещанных ими принципов. Работы, где уважаемые коллеги-психологи делятся критически осмысленным и глубоко продуманным опытом учительства, нечасто являются предметом обсуждения в литературе. Однако это необходимо, потому что количество студентов и, соответственно, количество обучающихся их педагогов велико, и профессиональное сообщество, к сожалению, никак не влияет на качество последних. Влияние же государства происходит только путем увеличения формальных требований в виде соответствия спускаемых свыше критериям. В результате происходит то, о чем писал В. П. Зинченко: «Возрождаются самозванцы мысли, люди с обнаглевшим самосознанием... Складывается парадоксальная ситуация: либо „без царя в голове“, т. е. без Логоса и Смысла, либо „сам себе Выготский“» [6, с. 9].

Тем не менее, осмысление учеными своего преподавательского и научного опыта в России имеет традицию.

В конце XIX в., когда психология заявила о собственной самостоятельности как науки, она, как известно, находилась под большим влиянием философии, особенно в России. Тогда отечественная психология развивалась по трем направлениям: экспериментальная психология, эмпирическая психология и религиозно-философская психология. В преподавании психологии как вузовской учебной дисциплины были представлены все эти направления, дополняя друг друга и являясь составной частью русской философско-общественной мысли.

Крупнейшие представители философской мысли думали и писали о судьбе ученого и педагога в России. В их размышлениях отчетливо видна национальная специфика русской философско-общественной мысли, которая всегда была больше всего занята темой человека – его судьбы (предназначения), смысла и целей человеческого существования, нравственно-духовных оснований его бытия. Можно сказать, что антропоцентризм выдвигается на первый план во всех философских сочинениях и потому всюду, даже в отвлеченных проблемах доминирует моральная установка. Эта черта побудила русского философа Н. А. Бердяева (1874–1948) признать, что «в России нравственный элемент всегда преобладал над интеллектуальным» [11, с. 112]. В известном смысле вся русская философия – это борьба за личность. Поэтому речь всегда шла не столько о ценностях, которые «исцеляют» (делают лучше, духовно чище) отдельного человека, сколько о ценностях, на которые опирается жизнь всего человечества.

Русский религиозный философ, историк религии, публицист А. И. Введенский (1861–1913) в приветственной лекции для студентов, поступивших в МДА, говорил: преподаватель «должен ввести в науку, указать, в чем собственно в ней центр тяжести», «вызвать на глубокие и серьезные размышления, развивать ум и душу» [3, с. 89], и если «путем пробуждения критики и даже искреннего сомнения, ему удастся воспитать... вкус к философии и желание работать в ее области» – его задача решена, остальное зависит от самих слушателей. Философия же, по мысли преподавателя, «воспитывает способность извлекать из всех специальных знаний, из всех обыденных размышлений и событий жизни тот умственный элемент, который всему дает смысл» [3, с. 90].

Ученые-философы, говоря о науке, месте в ней ученого, преподавателя, учителя, связывали цели воспитания и образования с формированием духовно-развитого и свободного человека, способного к культурному творчеству и социальной активной жизнедеятельности, ответственного за свои деяния перед обществом.

Об огромной роли ученого в науке писал великий русский философ И. А. Ильин (1883–1954), подчеркивавший отличие русской науки от западной в области исследования и в области мировосприятия. Задача науки, по мнению ученого, – выработать свое мировосприятие, свое исследование. Соответственно, и «русский ученый призван вносить в свое исследование начала *сердца, созерцательности, творческой свободы и живой ответственной совести*... Русская наука не может и не должна быть мертвым ремеслом, грузом сведений, безразличным материалом для произвольных комбинаций, технической мастерской, школой бессовестного умения... Рассудочная наука, не ведающая ничего, кроме чувственного наблюдения, эксперимента и анализа, есть наука *духовно слепая*: она не видит предмета, а наблюдает одни оболочки его; прикосновение ее убивает живое содержание предмета; она застревает в частях и кусочках и бессильна подняться к *созерцанию целого*. Русский же ученый призван *созерцать* жизнь природного организма: *видеть* математический предмет; зреть в каждой детали русской истории дух и судьбу своего народа; растить и укреплять свою *правовую интуицию*; *видеть* целостный экономический организм своей страны; *созерцать* целостную жизнь изучаемого им языка; *врачебным зрением постигать* страдания своего пациента.

Русский ученый по всему складу своему призван быть не ремесленником и не бухгалтером явлений, а *художником* в исследовании; ответственным импровизатором, свободным пионером познания... Его наука должна стать наукой творческого созерцания – не в отме-

ну логики, а в наполнении ее живой предметностью; не в посприятие факта и закона, а в узрение целостного предмета, скрытого за ними» [11, с. 129].

К. П. Победоносцев (1827–1907), пробывший двадцать пять лет на посту обер-прокурора Священного синода, имевший неоднозначную репутацию, пристально приглядывался к существовавшей тогда системе образования. В основном его внимание сосредоточивалось на школах и гимназиях – он видел там множество проблем, но и высшее образование, по его мнению, было далеко от идеала. Вчерашний гимназист, ставший студентом, понимает полученную свободу как право на неорганизованность личной жизни, что порой оборачивается буйством и нигилизмом. Будучи «дрессирован страдательно», воспитанный в равнодушии и без живой любознательности, он и в работе просто «исполняет уроки». К. П. Победоносцев рассуждает, что если университет только готовит людей к общественной деятельности, то он лишен существенного значения – быть домом чистой науки, лабораторией научного исследования. По его мнению, успех университета и его правильное функционирование зависит от нескольких факторов: «1) от взаимной духовной связи научного интереса между профессорами науки, составляющими корпорацию; 2) от духовной связи профессора со студентом, в силу коей последний воспринимает от первого интерес и метод научного исследования; и 3) от взаимной связи между студентами в духе дружественного товариществ и взаимности расположения. Где нет этих трех условий, там остается одно лишь имя университета» [11, с. 181]. И хотя элементы учения берутся из жизни и цель учения (в том числе и в университете) состоит в том, чтобы, дав образование человеку, приготовить его для дальнейшей жизни и деятельности, нередко на деле выходит, что именно учение отвлекает его от жизни, подменяя знания о жизни ложными представлениями о жизни.

С. И. Гессен (1887–1950), философ образования, педагог, много лет проработавший в российских и европейских университетах, четко ставил задачи перед преподавателем высшей школы: «Задача университетского преподавателя не в том, чтобы учить, а в том, чтобы работать в своей науке, которой он может учить лишь в меру своей исследовательской работы. Он не «преподает» свой предмет, а высказывает публично свои научные взгляды – потому он и называется профессором (от лат. professor – наставник).

Поэтому профессор, который слишком много сил и времени отдает преподаванию, – плохой профессор. Он тем лучший преподаватель, чем больше как во всей своей деятельности, так и в своей речи он направляет свои силы на исследование самого предмета,

а не на способы удобопонятного изложения его учащимся... В отличие от учителя школы, педагогическое образование профессора исчерпывается его научным образованием. Поэтому *также методика преподавания научного курса не только обосновывается на методологии существующей науки, но прямо-таки совпадает с ней. Осознание преподавания есть здесь осознание самого исследования, т. е. логика...* Университетское преподавание заключается не столько в преподавании, сколько в исповедании ученым своих научных взглядов» [4, с. 310].

Конечно, время меняет многое. В начале своего развития психология преподавалась не как множество учебных дисциплин, отражающих сновные положения науки, а как собственно наука. Сегодня слова С. И. Гессена читаются с сожалением: сократились бюджетные средства на приобретение вузами экспериментальной техники, научной литературы, поэтому научная работа преподавателей свелась к написанию статей. Да что преподаватели! Более чем на 90% факультетов и отделений психологии отсутствует экспериментальный практикум. «Студенты не могут на себе испытать сопротивление человеческого материала. Это трудно компенсировать даже хорошим преподавателем в их лекционной работе» [6, с. 7].

О проблемах подготовки кадров для психологических вузов, особенно нестоличных, писали многие. В частности, Е. Е. Сапогова отмечает, что уязвимое место большинства провинциальных вузов – научно-педагогические кадры, то, что принято называть ППС. «Хотя утверждение, что без специалистов с базовым психологическим образованием открывать специальность нельзя, стало общим местом, поскольку только профессионал может воспитать профессионала, во многих вузах на профессиональных кафедрах преподавателей с базовым психологическим образованием – лишь единицы. Но если рядом со студентом не было и нет профессионала (т. е. человека, знающего свою работу и практически, и теоретически, и/или как исследователь), то исчезает реальный образец для профессиональной идентификации, и студент вынужден искать его самостоятельно, подчиняясь собственным смутным представлениям о том, каким должен быть психолог» [10, с. 11]. Поэтому появляются психологи, «открывающие чакры», «чистящие карму», «снимающие сглазы» и т. п.

Преподавать психологию в психологическом вузе должны различные специалисты, но обязательно – психологи, потому что только психолог для психолога создает и может создать профессиональную зону ближайшего развития, «бесконечный по валентности „зазор длящегося опыта“» [9, с. 13].

Отсутствие преподавателей-психологов, ведущих разнообразные учебные предметы в психологическом вузе, в том числе и такие, как, например, методы математической статистики в психологии, физиология, анатомия, как будто имеющие косвенное отношение к будущей профессиональной деятельности, приводит к тому, что эти дисциплины читают математики, биологи, врачи, специалисты, имеющие весьма отдаленное представление о специфике получаемой их студентами профессии. Содержание этих предметов не включается в решение учебно-профессиональных задач, не происходит развитие профессиональной мотивации, что не менее важно, чем профессиональные знания, умения, навыки. Студенты-психологи лишены возможности пережить значимость содержания и методов обучения определенных дисциплин, что, безусловно, обедняет их будущее профессиональное видение, неэффективно усваивается изучаемый материал и выполняемые задания. Возможно, отсюда и происходит еще одна проблема: появляются выпускники-психологи, воспитанные непсихологами и осуществляющие новый цикл подготовки психологов-непсихологов, – Е. Е. Сапогова их жестко называет «клонами» [10, с. 11].

Почему же много в преподавании психологии таких «клонированных» непрофессионалов, преподавателей с неразвитым теоретическим мышлением? Ответ на этот вопрос, думается, лежит в кажущейся простоте психологического знания. «В этом уверены и сотни новобранцев – преподавателей психологии. Г. Г. Шпет назвал бы их практиками-практикантами, насаждающими фельдшеризм в психологии» [6, с. 8]. Психологи-непрофессионалы (этот статус определяется, в первую очередь, уровнем личностной зрелости, а не наличием диплома) верят в простые и ясные представления о человеке и в такие же способы работы с ним, не выказывают сомнений, решая любые профессиональные проблемы с помощью тестов и применения нескольких «психологических законов».

Поэтому неизбежно возникает этический вопрос: каким должен быть преподаватель психологии? Интересно, что об этих требованиях, по сути, самих к себе, пишут сами преподаватели, которые понимают, что одновременно являются и педагогами, и психологами, и пытаются глубоко осмыслить свою профессиональную и научную позицию. Попробуем назвать некоторые предложения, высказываемые уважаемыми коллегами.

*Ценностный характер преподавательской деятельности.* Например, позиция Д. А. Леонтьева звучит очень четко: «Что еще может профессор с трибуны давать аудитории, кроме своих личных убеждений? Не является ли вообще во многом объективное знание



иллюзией? Даже если есть учебник, во-первых, этот учебник имеет конкретного автора, во-вторых, даже читая лекции по учебнику, я его не читаю подряд, я что-то выбираю, я даю какую-то селекцию, я интонацией даю какое-то определенное отношение, даже если я просто читаю механически по страницам учебника и ничего от себя не добавляю, что-то я читаю с воодушевлением, что-то я читаю с тоской в голосе. И постановка задачи воздержания от выражения своих взглядов абсолютно нереалистична» [2, с. 100]. С. С. Степанов иллюстрирует эту мысль примером сдачи экзаменов некоторыми студентами, общаться с которыми приятно, интересно, легко, и такое общение наполняет смыслом педагогическую деятельность [12, с. 36]: «сдача экзамена фактически превращается не в отчет, а в разговор, для которого вопросы экзаменационного билета выступают лишь поводом. И критерием итоговой оценки становится... сформированность личных представлений об изучаемом предмете, его осознанность и прочувствованность. Формальные знания тут... выступают необходимым компонентом, но отнюдь не достаточным» [12, с. 36].

*Ответственность за трансляцию знаний с позиции критичности к ним.* Ведь его точка зрения преподавателя – это заведомо неполное знание, один из вариантов знания, поэтому необходимо альтернативные варианты предлагать самому же и не выдавать свою позицию за единственно правильную. Безусловно, это накладывает дополнительную ответственность на преподавателя. Макс Вебер пишет о том, что преподавателю следует «очень остерегаться навязывать с кафедры ту ли иную позицию слушателю», причем «самый нечестный способ» при этом – когда «заставляют говорить факты». «Действительно, хотя вряд ли преподавателю следует скрывать свои взгляды, но он не может пользоваться ситуацией и своей ролью для того, чтобы тиражировать собственные взгляды (которые, кстати, во многом могут оказаться заблуждениями)» [2, с. 100].

*Соответствие в своей деятельности тому идеалу объяснения, который существует в научной дисциплине,* преподаватель при этом «становится носителем этого идеала, как для самого себя, так и для тех, кому он преподает научную дисциплину» [1, с. 19].

Делясь своим опытом переживания роли преподавателя, чувствуя тот груз ответственности за свои слова и действия, которые должны соответствовать идеалу науки, содержание которой и есть преподаваемая тобой научная дисциплина, Г. С. Абрамова пишет: «Для человека, неотчужденно преподающего научную дисциплину, наука представляется основанием для его собственного мышления и действия. Однако это основание не является застывшей системой

аксиом, которая не может быть подвержена критике и изменению» [1, с. 17]. Об отчужденном преподавании научной дисциплины Г. С. Абрамова говорит, что «как любая форма не-жизни, такая форма активности ничего не порождает, а только воспроизводит пустые формы понятий и их системы, которые разрушают саму возможность появления и научных проблем, и необходимость идеальных объяснений, и необходимость осознания современных возможностей как исторической преемственности идеалов объяснений. Разрушают потому, что это свойство любых пустых форм: они сами не обладают потенциалом и, воспроизводясь, останавливают возможность качественного изменения, сводя все к повторению» [1, с. 17].

Когда говорят о психологическом знании, неизбежно отмечают его многозначность, вероятностность, отсутствие четких границ между своими паттернами, «трудноуложимость» в границы привычных слов и понятий. Поэтому вопрос о прилагаемом содержании любой психологической дисциплины или курса многозначен и до конца не решен. «Каждый преподаватель-психолог волен самостоятельно выстраивать и транслировать систему своей профессиональной галактики, но именно то, что он мыслит в ней Солнцем, определяет его профессиональное видение мира, создает структуру взаимодействия с элементами действительности, в том числе и с учениками» [9, с. 19].

*Со-общность ученика и учителя, живое общение, живая связь, соприкосновение сознаний обучающего и учащегося, которое нигде так не выражено, как в психологии [9]. Безусловно, оправданность диалогового компонента в обучении психологии вряд ли стоит обсуждать. Но настораживает появившаяся в последние годы тенденция применения программированных заданий, заочной и дистанционной форм обучения, при которых не то чтобы поговорить, но и оглядеться некогда ни преподавателю, ни студенту. Вместе с тем специфика передаваемого знания такова, что требует использования ссылок на контексты, соответствующих метафор, примеров, деталей, чтобы обсуждаемый феномен приобрел значимость и нашел отклик и опорную точку в переживаниях студента. «Думается, что обучение профессиональной психологии – это обучение некоей „психоархитектуре“ как помощи в строительстве человеком самого себя по его собственному замыслу, оформлению его внутреннего мира путем понимания, истолкования, экзистенциального общения с ним, планированию индивидуального сценария „бытия вместе“ человека и мира, в котором он живет. При обобщении опыта психологического ученичества кажется, что в большинстве случаев дело сводится к тому, что преподаватель создает массивы*

психологического „строительного материала“, стараясь умножить его количество и „заложить на хранение“, и лишь в редких случаях удается уловить некоторые принципы соединения материала в блоки, а блоков – в „здания“» [9, с. 15].

*Преподавателю психологии в вузе принадлежит роль посредника между обучающимся психологией и некоего общечеловеческого начала культуры вообще, который, изменяя и структурируя внутреннее пространство обучающегося, раскрывая каналы самопознания, рефлексии, глубинной связи обучающегося с миром, выступает «как непосредственный побудитель (пробудитель, возбудитель) новой формы организации поведения и жизни в целом... Психолог-учитель вводит себя в организацию поведения и жизни психолога-ученика, выполняя в каком-то смысле самим собой знаковую функцию» [9, с. 18].*

*Выделение какой-то своей отличительной особенности как педагога.* Так, Е. Е. Сапогова убеждена, что педагог, учитель в психологии – «это значительно больше, чем просто педагог; думается, что педагогизирование, дидактоцентрированность – один из возможных признаков профессиональной непригодности психолога к преподаванию. Учитель в психологии – это, скорее, лоцман, психонавигатор, супервизор, „открывающий“ перед обучающимся направления, которые можно осваивать, и демонстрирующий способы, средства, с помощью которых пространство психологического знания уже было освоено другими» [9, с. 20]. Д. А. Леонтьев, ссылаясь на личный опыт вузовского преподавания, представляет его не столько как педагогическую, сколько именно психологическую практику: «и чем дальше, тем больше то, что я делаю со студентами на семинарах и даже лекциях, начинает принимать формы, близкие каким-то аспектам психотерапии в широком ее понимании. Но все же это не психотерапия» [7, с. 102].

*Ценностное отношение к себе.* Работая на главную цель – развитие личности психолога-профессионала, преподаватель должен чутко относиться к своим переживаниям и чувствам, не отмахиваясь от них. «Самопринятие, данное... в чувственном переживании, поможет посмотреть на нежелательное в себе, признать постыдное, разобраться с виной... Принятие себя самого... это процесс, который является фундаментальной предпосылкой такой же установки по отношению к другому» [5, с. 12].

Очевидно, что из такого видения себя, психолога, в профессии педагога, безусловно, вырастает такое же серьезное отношение к студенту-психологу, будущему коллеге. В подготовке практического психолога образование решает много, но не все. Уровень про-

фессионализма практического психолога зависит, прежде всего, от его собственного личностного роста, становления как человека, приобретения им житейской мудрости, глубины, знания самого себя, владения своими возможностями, ресурсами, способностями. Знания, умения, навыки, получаемые в процессе обучения, не должны затмить реальность, которая много богаче, чем любые образовательные схемы.

Студенту-психологу непросто: из заведомо избыточного, противоречивого, порой несовместимого знания он должен, вынужден создать лично для себя приемлемую картину. Эту очень важную работу создания своего собственного профессионального взгляда не сделает ни один преподаватель, каким бы профессионалом он ни был.

Само же профессиональное самосознание специалиста начинается с рефлексии проблем своей профессиональной деятельности, которая и есть отличная основа и для получения знаний, необходимых для решения этих проблем, и для собственного личностного роста.

### Литература

1. *Абрамова Г. С.* Психология только для студентов: Учеб. пособие для вузов. М.: Пер Сэ, 2001.
2. *Братченко С. Л., Леонтьев Д. А.* Психолог: личность и ремесло // Личность в современном мире: от стратегии выживания к стратегии жизнотворчества. Кемерово: Графика, 2002. С. 91–118.
3. *Введенский А. И.* О современных задачах воспитанников духовных академий в области философии [Вступительная лекция] // Богословский вестник. 1895. Т. 4. № 10. С. 75–91.
4. *Гессен С. И.* Основы педагогики. Введение в прикладную философию. М.: Школа-Пресс, 1995.
5. *Жизненные навыки. Тренинговые занятия с младшими подростками (5–6 класс) / С. В. Кривцова, Д. В. Рязанова, О. И. Еронова, Е. А. Полякова; Под ред. С. В. Кривцовой.* М.: Генезис, 2012.
6. *Зинченко В. П.* Роль Мегапроекта в развитии социально-гуманитарного образования в России на примере психологии // Психологическая газета. 2003. № 96. С. 6–12.
7. *Леонтьев Д. А.* Жизнотворчество как практика расширения жизненного мира // Первая Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии. Материалы сообщений. М.: Смысл, 2001.
8. *Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бал.* М.: Большая российская энциклопедия, 2003.

9. Сапогова Е. Е. Как я понимаю психологию: в подражание М. К. Мармардашвили // Журнал практического психолога. 1999. № 4. С. 13–27.
- Сапогова Е. Е. Концепты и ориентиры современного психологического образования // Almatater. Вестник высшей школы. 2003. № 10. С. 8–13.
- Сиземская И. Н., Новикова Л. И. Идеи воспитания в русской философии XIX–начало XX века. М.: РОССПЭН, 2004.
- Степанов С. С. Между нами, психологами. М.: Генезис, 2003.

# РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ В СТАНОВЛЕНИИ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

*Е. И. Рогов*

**Т**рансформация социально-экономических условий жизни современного общества, модернизация системы образования требуют качественно нового уровня профессионализма специалистов. Подготовка профессионала предполагает вооружение обучающегося релевантными будущей профессии знаниями, умениями, навыками, овладение компетенциями. Несомненно, что все это дает ему возможность полнее, адекватнее, с большим количеством деталей представлять различные аспекты своей будущей деятельности, ориентироваться в ее задачах, правильнее принимать и выполнять решения, сравнивать с образом цели, обнаруживая возможные симптомы, отклонения и, тем самым, определяя необходимые средства коррекции. Вполне очевидно, что освоение профессии, способствующее адекватному профессиональному развитию, должно закономерно менять представления обучающихся о ней, о ее нравственных, общественно значимых аспектах, а также об узкоспециальной, технической стороне деятельности. Трудности становления профессиональных представлений могут провоцировать нежелание адаптироваться к условиям профессионального обучения, потерю личностного смысла в нем, а впоследствии профессиональную дезадаптацию, профессиональные кризисы, профессиональные деформации личности.

Несмотря на то, что профессиональные представления оказывают воздействие, как на выработку профессиональных качеств, навыков, так и на отношение студентов ко всему учебному процессу, на отношение к будущей профессии, в вузе им практически не уделяется внимания [2, 4, 5 и др.]. Во многом остаются неисследованными те внутренние условия, те психические образования, которые, формируясь под влиянием деятельности, сами начинают определять ее развитие. В их числе имеющиеся у обучающегося

представления о выбранной профессии и своем будущем, связанном с ней [8].

То, как происходит процесс формирования, профессионализация представлений, что происходит в профессиональном сознании, как возникает основание, делающее человека профессионалом, т. е. сами профессиональные представления остаются вне сферы внимания, как вузовских педагогов, так и исследователей учебного процесса [11, 14, 17, 18, 19 и др.]. В лучшем случае, в процессе обучения эти представления служат своего рода ориентирами, которые помогают разделить знания, получаемые в вузовской среде, на «применимые» и «ненужные» в будущем.

В то же время понятие профессиональных представлений, как и понятие психического образа, являются важнейшими в психологии, так как именно образы выступают регулирующими механизмами формирования поведения, управления целенаправленной деятельностью человека, участвуют в созидании оптимальных состояний для становления личности профессионала. Как отмечают Л. Г. Дикая и В. В. Семикин, специфика субъективного образа такова, что при его образовании происходят превращение внутренних ощущений в представления, их вербализация и рефлексия в образ состояния, которое навязывается нашему уму как бы изнутри, а не извне [6]. По сути дела каждый человек создает свой определенный образ окружающего мира, профессии в этом мире, и действует и чувствует себя, как отмечал Э. Берн, не в соответствии с действительными фактами, а в соответствии со своими представлениями об этих фактах [3].

В. Н. Обносов убедительно доказал, что психологической предпосылкой для перехода на новый этап профессионального самоопределения является превращение неполного, малодифференцированного представления о профессии в ее субъектную личностную модель, к главным признакам которой относится наполненность чувственным опытом (образы предметов труда, необходимых операций и условий деятельности в их отчетливой наглядности; образы собственных действий субъекта на рабочем месте, его состояний, типичных для данной работы, переживаний, связанных с ней и т. д.) [17].

Профессиональные представления, как система психической регуляции профессиональной деятельности в психологических исследованиях рассматриваются в различных вариантах, например, как образ мира (А. Н. Леонтьев, Е. А. Климов и др.); образ объекта деятельности (Н. Д. Гордеева, В. М. Девишвили, Н. Д. Завалова, В. П. Зинченко, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко, В. А. Толочек и др.); образ субъекта труда (Е. А. Климов, В. А. Бодров, А. К. Маркова и др.); об-

раз субъект-субъектных и субъект-объектных отношений (А. А. Гостев, Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова, В. И. Ковалев, В. Э. Мильман и др.).

Вероятно, чтобы выяснить, как происходит формирование профессиональных представлений, следует основываться на понимании целостного процесса профессионализации субъекта деятельности. Так, по мнению Е. Ю. Артемьевой, профессионалы, принимающие свою профессию как образ жизни, приобретают особое видение окружающего мира, особое отношение к ряду объектов, а часто и особые свойства перцепции, оптимизирующие взаимодействие с этими объектами. Но в то же время она подчеркивает, что модель мира профессионала формируется в результате взаимодействия со специфическим объектом труда, зависит от способа участия в распределенном труде, от типа трудового общения, от направленного обучающего воздействия при обучении труду, т. е. проходит тот же путь формирования и испытывает воздействие тех же формирующих факторов, что и система значений и смыслов [1].

Исходя из нашей концепции профессионального развития личности, профессионализация субъекта происходит в пространстве, образованном тремя векторами, которые можно обозначить, во-первых, как особенности субъекта деятельности, во-вторых, особенности объекта деятельности и, в-третьих, собственно, особенности самой профессиональной деятельности. Соответственно, можно утверждать, что представления субъекта о профессии также будут изменяться в рамках, указанных направлений [21].

Не вызывает сомнения, что личностные особенности субъекта деятельности являются важнейшей структурой, базовой составляющей, образующей пространство развития профессионала [20]. В самосознании эта часть профессионального пространства представлена образом субъекта деятельности, подразделяемого на актуальный «Я-образ» (рефлексия своего актуального состояния) и обобщенный «Я-образ» («Я-концепция», «Я как представитель профессиональной общности» и т. п.). С. Т. Джанерьян рассматривает Я-концепцию как систему, сопряженную с оценкой представлений человека о себе как субъекте профессиональной деятельности и как личности, предназначенную для реализации тех или иных по содержанию смысловых отношений человека к профессии и через это для обеспечения его собственного функционирования и саморазвития/самореализации в профессии [7]. Функционально-целевое ее назначение заключается в познании и осознании человеком самого себя, своего места в регуляции и интеграции собственного поведения и деятельности (для профессиональной Я-концепции, соответст-



венно, в профессиональной деятельности). Отсюда вытекают и конкретные функции: регуляция деятельности, обеспечение взаимоотношений с профессиональным сообществом, развитие личности в профессиональной сфере и проч.

На основе профессиональной Я-концепции субъект деятельности строит свои отношения с другими людьми, с которыми он взаимодействует в процессе профессиональной деятельности, и относится к себе как представителю данной профессии. В эти представления включаются профессионально значимые качества специалиста, которые определяют успешность его труда. Отношения субъекта включают его отношение к профессии, к себе, к другим людям (клиентам, коллегам, администрации и проч.).

Этот вид профессиональных представлений учитывается в той или иной мере большинством исследователей, и именно они выступают «остовом», основанием, на котором будут развиваться другие профессиональные образы. Так, например, В. Н. Козиев выделяет в представлении субъекта о себе как профессионале: актуальное Я, т. е. то, каким себя видит профессионал; ретроспективное Я, т. е. каким себя оценивает профессионал по сравнению с началом работы; идеальное Я, т. е. каким профессионал хочет стать, его профессиональные желания и надежды; рефлексивное Я, т. е. как, с точки зрения профессионала, его воспринимают другие [13].

Второй вид профессиональных представлений связан с образом объекта деятельности, изменение которого является в реальности смыслом существования всего процесса труда. Данный образ включает в себя субъект-объектные отношения, предмет труда, внешние средства, условия и процессы профессионального взаимодействия. По мере познания объекта деятельности, его образ в сознании профессионала постоянно изменяется, уточняется, становится более дифференцированным, прогнозируемым [8, 9, 19 и др.]. Постепенно у субъекта деятельности устанавливаются определенные взаимоотношения с объектом, воздействие трансформируется во взаимодействие. В некоторых случаях даже неодушевленные объекты могут становиться в сознании субъекта одушевленными. Известно, что программисты персонифицируют компьютеры и разговаривают с ними, водители и летчики дают ласковые имена своим машинам, актеры физически ощущают, чувствуют зрительный зал, экономисты – в своей сфере – могут чувствовать напряженные точки, а моряки – понимать «разговор» моря. Подобное чутье означает возникновение представления об объекте по каким-то каналам, недоступным для непрофессионала. Т. Б. Щепанская подчеркивает, что в разных профессиональных средах нередко отмечают некое особое знание

высококвалифицированных профессионалов, источником которого может быть опыт, дар, озарение, особая эмоциональная («любовь») или мистическая связь с объектом деятельности. Научить этому невозможно, но именно владение этим отличает «настоящего профессионала» (журналиста, врача, педагога и т. д.) от посредственного имитатора и ремесленника [24].

Третье направление развития профессиональных представлений связано непосредственно с самой профессиональной деятельностью, значение которой в становлении профессионала трудно переоценить, так как она преобразует не только объект, но и отражается на проявлении личностных особенностей субъекта, развивая одни параметры и затормаживая другие, создавая, таким образом, новую, отличную от исходной, структуру качеств профессиональной личности. Представления о профессиональной деятельности касаются не только профессиональных умений и навыков, но и потребностей, мотивов, функциональных состояний, чувств и эмоциональных отношений, возникающих в процессе деятельности. Представления, регулирующие профессиональную деятельность человека, содержат образы профессиональной среды, предмета труда, целей, средств и способов деятельности, включает в себя представление специалиста о профессиональных задачах, образы последствий правильных и ошибочных решений, готовность к нестандартным, маловероятным событиям.

Содержательно представления о профессии связаны с мерой согласованности, гармоничности образов профессионального Я, объекта деятельности, профессиональной деятельности и образа мира (профессиональной картины мира).

К сожалению, в настоящее время отсутствует единое мнение по поводу сущности процесса формирования представлений о профессиональной деятельности, что, вероятно, обусловлено спецификой содержания разных профессий. Так, по мнению Е. А. Милеряна, для формирования представлений о профессиональной деятельности необходимо прохождение субъектом следующих этапов: сначала усваиваются изолированные автоматизированные действия, соединяющиеся затем в целостные системы навыков, а сами навыки обобщаются до уровня так называемых «вторичных умений», которым присущи гибкость, вариативность, опосредованность знаниями [16]. В. Д. Шадриков, опираясь на системогенетический подход к проблемам профессиональной подготовки, считает, что стратегия обучения профессиональной деятельности должна быть направлена не на формирование отдельных навыков и умений, а на развитие элементов психологической структуры деятельности [23]. В. М. Кли-

щевская представляет становление профессиональной деятельности, как развитие нескольких основных компонентов: когнитивного (адекватное целостное представление о профессии); исполнительного (сформированные навыки, умения); мотивационно-ценностного (выраженность профессиональной направленности); индивидуально-личностного (совершенствование ПВК) [12].

Выделив основные направления развития профессиональных представлений в процессе подготовки будущих специалистов, необходимо обозначить средства, которые бы позволили эффективно формировать эти представления. На первый взгляд, оптимальными в данном случае будут средства, обеспечивающие наглядность, являющуюся не только одним из принципов обучения, но и свойством, выражающим степень доступности и понятности психических образов для познающего субъекта.

Современное образование накопило достаточно большой багаж приемов и методов, обеспечивающих необходимый уровень наглядности, такие как, например, мультимедийные презентации. Они полностью соответствуют требованиям К. Д. Ушинского, писавшего, что знания будут тем прочнее и полнее, чем большим количеством различных органов чувств они воспринимаются [21]. Однако образы представлений и наглядно воспринимаемые образы существенно различаются, так как представления богаче по содержанию, чем образы восприятия, в них ярче выражены индивидуальные различия по отчетливости, яркости, устойчивости, полноте. Слушатели действительно получают некоторое представление об объекте и о структуре профессиональной деятельности, о важности отдельных рабочих функций и способах их реализации, но эти представления часто остаются внешними, как при просмотре кинофильма.

Кроме того, учитывая разное содержание профессиональных представлений (о себе, об объекте и о деятельности), следует адекватно дифференцировать средства формирования представлений. Определенные успехи в формировании представлений об объекте деятельности, возможности формирования образов движений, автоматизации навыков профессиональной деятельности не решают проблемы, как и какими средствами следует формировать Я-концепцию. Очевидно, что, если представления об объекте деятельности с помощью мультимедийных презентаций можно сформировать, то формировать структуру взаимоотношений с объектом, а тем более, профессионально важные качества личности или навыки достаточно сложно.

В качестве панацеи все чаще предлагаются и внедряются в учебный процесс популярные игровые и тренинговые методы, с исполь-

зованием специальных тренажеров или имитационного моделирования соответствующих ситуаций. Активные методы обучения предполагают наличие четко структурированных сценариев, содержащих тщательно разработанную систему правил, стратегий и заданий. Они созданы с конкретной целью – развить специфические компетенции, которые можно прямо перенести в реальный мир. Однако не следует забывать, что тренинговая среда существенно отличается от реальной жизни, и, проявляющий в процессе групповых занятий впечатляющие, скажем, лидерские качества, участник не всегда становится хорошим руководителем.

То же самое касается и виртуальных игр и симуляций. Все чаще создаются игры, которые работают на мобильных платформах, в них используются разнообразные интерфейсы. Игровые технологии требуют более низких затрат и дают возможность избежать опасных ошибок на стадии обучения. Однако виртуальный мир не решает те задачи, которые требуют использования образовательных симуляций. Кроме того, было обнаружено, что успех игровых лидеров больше зависит от структуры игры, чем от личностных качеств человека.

С. А. Дружилов предлагает в качестве средств профессионализации представлений овладение будущим выпускником вуза моделями профессии и профессиональной деятельности, а также формирование у него профессионального самосознания. С этой целью при проектировании учебных дисциплин следует исходить из задач создания таких моделей и обеспечения студенту возможностей их освоения на основе интериоризации. Интериоризация включает следующие этапы: 1) ознакомление с моделью через обучение; 2) освоение модели через практическую деятельность; 3) идентификацию себя с моделью (включая осознание выполняемой профессиональной деятельности как ценности в иерархии мотивов личности; соответствие личных мотивов профессионально значимым, а также соответствие личной и профессиональной картины мира) [10]. Но и здесь остаются вопросы как об адекватности подобных моделей реальным образам, так и о возможности их применения во всех сферах профессионального развития.

Пытаясь разрешить данную проблему, следует учесть, что профессиональное самосознание включает представления человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе определенных профессиональных норм, правил, традиций, присущих данному профессиональному сообществу, т. е. профессионализм выступает не только как психологический, но и как своеобразный социокультурный феномен.

Соответственно, источником оценочных представлений будущего профессионала о себе является не педагог, часто олицетворяемый с учителем, а реальное социокультурное окружение профессионала, в качестве которого выступают администрация, коллеги, клиенты и проч. Интегральные образы, адекватные деятельности и обеспечивающие ее высокую эффективность, могут быть сформированы только на практике, роль и место которой в современном образовании, к сожалению, неуклонно снижается.

На значение реальной деятельности в процессе развития профессиональных представлений в процессе обучения указывал В. Н. Обносков, подчеркивая, что их целостность, структурированность и регуляторные возможности не зависят от длительности обучения как таковой: «Динамика представлений, их качественные характеристики определяются, прежде всего, способом введения учащегося в специальность. Только своевременное, методически правильное и как можно более раннее включение учащегося в непосредственную профессиональную деятельность или в деятельность, в максимальной степени ее моделирующую, ведет к формированию правильного и полного образа профессии и себя в этой профессии. Формируясь в деятельности, такой образ в дальнейшем сам начинает определять ее развитие» [17, с. 11].

С другой стороны, по его мнению, стихийное развитие профессиональных представлений, не сопровождающиеся их необходимой педагогической коррекцией, приводит к формированию узких, ограниченных рамками актуальной ситуации моделей будущей профессии, препятствующих дальнейшему профессиональному росту [там же].

Подтверждением важности роли практики в профессиональном становлении могут служить студенты заочного отделения, гораздо меньше времени, проводящие в аудитории, но имеющие точные представления о профессиональной реальности, вполне адекватные Я-концепции, обеспечивающие им быстрый профессиональный рост. Обвинение заочников в меньшей начитанности и научности, чем студенты очных отделений, вполне компенсируется их профессиональными представлениями, сформированными в соответствии с требованиями реального профессионального мира.

Говоря о становлении Я-концепции профессионала, следует отметить роль активности самого субъекта, чьи оценочные представления, фиксирующие языковые значения собственного «образа Я» возникают на основе социальных реакций на какие-то проявления субъекта и благодаря самонаблюдению. Поэтому складывающиеся профессиональные представления являются не только результа-

том внешнего оценивания, но и сам развивающийся субъект в значительной степени обеспечивает их результаты и эффективность, придающие ему чувство профессиональной уверенности или неуверенности.

Таким образом, профессиональные образы, адекватные деятельности и обеспечивающие ее высокую эффективность, могут быть более успешно сформированы в реальной практике, в ординатуре или с помощью коучинга.

Осуществление перехода к технологиям формирования профессиональных представлений у будущих специалистов требует необходимости пересмотреть и критерии оценки уровня профессионализма субъекта труда. Привычные отметки должны остаться на этапе школьного обучения. При рассмотрении и оценке профессионализма человека, по мнению А. К. Марковой, большое значение имеет то, что движет человеком в профессии, из каких ценностных ориентаций он исходит, ради чего он занимается данным делом, какие свои внутренние ресурсы добровольно и по внутреннему побуждению вкладывает в свой труд [15]. Более дифференцированная оценка профессионализма, вероятно, также должна каким-то образом учитывать уровень сформированности профессиональных представлений, для которых будет целесообразно выделить критерии, соответствующие намеченным направлениям профессионализации.

Вероятно, в каждом направлении профессионализации должны быть представлены как объективные, внешние, заданные социумом, так и субъективные, связанные с профессиональными представлениями, критерии. Например, при оценке уровня сформированности Я-концепции к объективным критериям можно отнести движение субъекта по ступеням карьеры, а субъективными критериями станут профессионально важные качества, адекватная самооценка и уровень притязаний, способность к саморегуляции и стрессоустойчивость.

Объективными показателями профессионализации в рамках познания объекта деятельности являются глубокие знания объекта, а субъективными индикаторами профессионализма в этой сфере выступают психологическая атмосфера и особенности субъект-объектных отношений, включая социальные, психологические и клиентоцентрированные.

Объективные критерии оценки сформированности представлений о профессиональной деятельности связаны с результативностью, эффективностью выполняемого труда, уровнем автоматизации умений и навыков. Эта группа критериев закрепляется в отдельных до-

кументах – квалификационных требованиях, должностных инструкциях, методиках оценки деятельности, разработанных для каждой специальности. Внутренние, психологические критерии можно охарактеризовать, используя показатели профессиональной мотивации, чувств, вызываемых трудом, профессиональных привычек. Следует отметить устойчивую связь между внешними и внутренними индикаторами. Как свидетельствуют исследования, у специалистов с различным уровнем профессиональной успешности наблюдаются различия не только в представлении об особенностях профессии, требованиях, предъявляемых профессией к личности специалиста (различия в типажах-стереотипах), но и в оценке своего места в профессиональной среде, профессионально важных качеств, необходимых для успешной самореализации в профессии, самооценке.

Проведенный анализ позволяет заключить, что профессиональное развитие личности имеет большой потенциал, зарезервированный в профессиональных представлениях. Становление профессионализма определяется формированием адекватных профессиональных представлений, возникающих при включенности субъекта в реальную профессиональную деятельность, взаимодействию с настоящими профессионалами, что требует изменения отношения к различным видам практики, которая должна, с одной стороны, соответствовать направлениям профессионализации субъекта, а с другой, интенсифицировать продуцирование профессиональных представлений.

### Литература

1. *Артемяева Е. Ю., Вяткин Ю. Г.* Психосемантические методы описания профессии // Вопросы психологии. 1986. №3. С. 128–133.
2. *Басова А. А.* Проблема недостаточной сформированности адекватных представлений студентов о самореализации в области будущей профессии // Оригинальные исследования. 2011. №6. С. 72–77.
3. *Берн Э.* Введение в психиатрию и психоанализ для непосвященных. М.: Попурри, 2006.
4. *Брагина В. Д.* Влияние представлений о выбранной профессии на профессиональное самоопределение учащейся молодежи: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1976.
5. *Быкова Е. Б.* Образ будущего в картине мира и Я-концепции личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2002.
6. *Дикая Л. Г.* Регулирующая роль образа функционального состояния в экстремальных условиях деятельности / Л. Г. Ди-

- кая, В. В. Семикин // Психологический журнал. 1991. Т. 12. № 1. С. 55–65.
7. *Джанерьян С. Т.* Профессиональная Я-концепция: системный анализ. Ростов-на-Дону: РГУ, 2004.
  8. Динамика профессиональных представлений в онтогенезе: Сб. науч. тр. / Под ред. Е. И. Рогова. Ростов-на-Дону: ПИ ЮФУ, 2011.
  9. *Донцов А. И.* Профессиональные представления студентов-психологов / А. И. Донцов, Г. М. Белокрылова // Вопросы психологии. 1999. № 2. С. 42–49.
  10. *Дружилов С. А.* Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный центр, 2011.
  11. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения молодежи // Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
  12. *Клищевская М. В.* Профессионально-важные качества как необходимые и достаточные условия прогнозирования успешности деятельности / М. В. Клищевская, Г. Н. Солнцева // Вестник МГУ. 1999. № 4. С. 5–11.
  13. *Козиев В. Н.* Профессионально значимые качества личности учителя и их самооценка // Творческая направленность деятельности педагога. Л., 1978. С. 37–51.
  14. *Любимова Г. Ю.* Представления психологов-старшекурсников о своей будущей профессиональной деятельности // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 2002. № 2. С. 64–74.
  15. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. Самара: АСВТ, 2004.
  16. *Милерян Е. А.* Психология формирования общетрудовых политехнических учений. М.: Педагогика, 1973.
  17. *Обносов В. Н.* Представление о профессии как фактор профессионального самоопределения учащихся ПТУ: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1998.
  18. *Пономаренко В. А., Алешин С. В., Ворона А. А.* Психический образ в практике профессионального обучения // Вопросы психологии. 1986. № 3. С. 16–20.
  19. Профессиональные представления: теория и реальность: Сборник научных трудов / Под ред. Е. И. Рогова. Ростов-на-Дону: ПИ ЮФУ, 2008.
  20. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во Института практической психологии; Воронеж: Модэк, 1996.
  21. *Рогов Е. И.* Личность в профессиональной деятельности. Ростов-на-Дону: РГПУ, 1994.



22. *Ушинский К. Д.* Избранные труды. В 4 кн. Кн. 1. Проблемы педагогики. М.: Дрофа, 2005.
23. *Шадриков В. Д.* Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.
24. *Щепанская Т. Б.* Фольклор профессиональных сообществ: приметы // Первый всероссийский конгресс фольклористов. М., 2006. С. 405–427.

# ПСИХОЛОГИЯ ПЕРВИЧНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

*Л. И. Селиванова*

**В** условиях трансформации российского общества происходит изменение его социально-профессиональной структуры. Прогнозируемая модернизация экономики повлияла на структуру спроса и предложения на рынке труда. Так, потребности в профессиях, обслуживающих старую экономику, сокращаются и наблюдается депрофессионализация определенных групп и слоев населения. В то же время на современном рынке труда растет спрос на представителей новых профессий: менеджеров разного профиля, маркетологов, логистов, мерчендайзеров, байеров, рекрутеров, IT-специалистов, дилеров и др. Определилась новая иерархия престижных профессий в сознании молодежи, а также сформировалось новое представление о месте и роли профессии. Для молодых специалистов, получивших образование и вышедших впервые на рынок труда, проблема поиска и выбора места работы, а также прохождения отборочных процедур и трудоустройство является социально-психологической проблемой.

Молодые специалисты представляют собой особую профессиональную группу на рынке труда. С одной стороны, возрастает потребность общества в молодых и энергичных специалистах новых профессий для инновационного развития экономики, а с другой стороны, произошел отказ от сложившейся системы распределения выпускников учреждений профессионального образования и наблюдается стабильно низкий спрос на молодые и неопытные кадры. В результате активная и перспективная профессиональная группа молодых специалистов, которая более адаптивна к постоянно меняющимся условиям современной рыночной экономики, легко обучается, прогрессивней мыслит, целеустремленная и мобильная оказывается недостаточно востребованной на рынке труда.

Трудности положения этой группы обусловлены рядом факторов. К числу внутренних психологических характеристик этого сегмента можно отнести следующие особенности.

1. Молодой возраст ставит несколько важных задач перед взрослеющим человеком, в том числе приобретение и освоение профессии, определение социального статуса, автономия от родителей и создание собственной семьи на фоне еще размытых представлений о самом себе, своих склонностях и желаниях. Индивидуальная иерархия возрастных задач у молодежи, не всегда характеризуется приоритетностью (первостепенностью) профессионального развития, но часто решением проблемы получения отсрочки от службы в вооруженных силах, вступлением в брак, рождением детей.
2. Отсутствие достаточного жизненного опыта у молодежи, доверительные отношения с родителями и страх взросления, как необходимости нести ответственность за свои поступки обуславливают вовлечение членов семьи в принятие основных жизненно важных решений о выборе профессии, учебного заведения, места работы. Приоритеты семьи в таких совместных решениях определяются ее экономическими интересами, целями и ценностями, национальными особенностями, сложившимися традициями и пр.
3. Улучшение качества жизни семей привело к сокращению ежедневных обязанностей у детей, к отсутствию привычки к любому реальному труду, в том числе и по дому, что в конечном итоге формирует симптомо-комплекс потребителя и нежелание в юности менять размеренный уклад жизни за «надежным родительским плечом».
4. К моменту выхода на рынок труда после окончания учебного заведения профессионального образования наблюдается отсутствие четкой профессиональной определенности у молодежи, и даже образование, полученное, например, в вузе, не является основным профессиональным ориентиром и не дает ясных предпочтений в выборе отрасли, представлений о целевых работодателях и возможных должностях.
5. Большинство выпускников учреждений профессионального образования не готовы к конкурентоспособному выходу на рынок труда, что проявляется в отсутствии ориентировки в регионально-отраслевой специфике рынка труда, сформированных критериев выбора и оценки организаций-работодателей, развитых стратегий поиска работы, навыков подготовки представитель-

ских документов (карьерного портфолио), умений прохождения отборочных процедур.

6. Идея постепенного роста профессионализма и благосостояния, а также реалистические ожидания будущих достижений принимается большей частью молодежи после череды неудач и периода безработицы, вызванных чрезмерной амбициозностью выпускников вузов, завышенных требованиях к содержанию, условиям и уровню оплаты труда.

Внешними (рыночными) факторами, оказывающими влияние на положение молодых специалистов на рынке труда являются неблагоприятные особенности макросреды.

1. Доминирующая ориентация работодателей на подбор кадров из категории более опытных специалистов и рабочих.
2. Необоснованно низкая система оплаты труда в провинции, высокая текучесть кадров на предприятиях стимулируют молодых перспективных специалистов искать работу в других, более успешных регионах или странах.
3. Тенденция недобросовестных предпринимателей к эксплуатации молодежного труда, проявляющаяся в занижении оплаты труда, установлении ненормированного рабочего времени, сверхнормативных нагрузках, отсутствии контроля за безопасностью труда.
4. В условиях нестабильного экономического развития именно молодых сотрудников чаще высвобождают на предприятиях, пытаясь сохранить стабильный коллектив из опытных и высококвалифицированных работников. Этому способствует и трудовое законодательство.
5. Содержание массовой культуры по-прежнему прививает интерес молодежи к поиску альтернативных форм заработка в сфере неформальной экономики и теневого бизнеса.
6. Стабильно низкий уровень жизни в провинции способствует закреплению у молодежи ощущения бесперспективности, усилению алкоголизации и распространению наркомании, что обесценивает ключевую идею молодого возраста – профессиональное становление.

Таким образом, молодые специалисты на рынке труда составляют социально-уязвимый сегмент. Неадекватная оценка молодежного труда приводит к падению патриотизма, оттоку кадров в другие регионы и страны, интересу к альтернативным формам занятости и заработка, аддиктивному и девиантному поведению молодого населения. Безработица среди выпускников учебных заведений

профессионального образования ведет к серьезным социальным проблемам в обществе. Это углубление бедности и обнищание бюджетов молодых семей, что, в свою очередь, способствует увеличению количества разводов, отложенному материнству и снижению рождаемости, увеличению числа брошенных детей. Острота поставленной проблемы требует глубокого изучения вхождения выпускников учреждений профессионального образования на рынок труда, а именно первичной адаптации на рынке труда и последующего трудоустройства.

Традиционно, адаптацию рассматривают как особый вид реакции приспособления организма к изменениям внешней и внутренней среды. В. И. Медведев определяет психологическую адаптацию как «процесс создания в сознании человека концептуальной модели, включающий образ воздействия, его объективную и субъективную значимость последствий взаимодействия с человеком с учетом возможных ответных реакций и формирование на основе этого образа состояния, обеспечивающего соответствующие действия человека» [6, с. 133]. Согласно этой концепции, образ воздействия раскладывается на образ угрозы, предполагающий возможность разрушительного действия на человека, и образ соответствия. Оба эти образа всегда присутствуют в процессе взаимодействия человека с внешней средой и психологическая адаптация строится на основании их сопоставления. Формируемая реакция строится не столько на реальный, объективно существующий фактор, сколько на его образ, представление об этом факторе. Поэтому интересным представляется исследование опережающей адаптации и возможность предварительной подготовки человека к новому для него взаимодействию с внешней средой. В рамках общей концепции психической адаптации как динамической сбалансированности в системе «человек–среда» профессиональную адаптацию М. А. Дмитриева рассматривает как процесс становления (и восстановления) равновесия в системе «субъект труда–профессиональная среда» [2, с. 723]. В экономической литературе профессиональная адаптация определяется как «взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационных условиях» [7, с. 358]. Наиболее глубоко фундаментальные закономерности профессиональной адаптации раскрываются через изучение феномена «субъект адаптации», функция которого, по мнению Л. Г. Дикой, состоит в том, чтобы разрешать противоречия, возникающие внутри системы «профессиональная деятельность–личность–субъект» или меж- и метасистемные несоответствия в функционировании

этой системы с законами более широкой системы, например, профессиональным пространством или социумом [1, с. 222].

Опираясь на взгляды Б. Г. Ананьева, согласно которым субъект труда представляет собой сплав индивида и личности, можно говорить о трех аспектах профессиональной адаптации: психофизиологическом, профессиональном и социальном. Интересная видовая классификация адаптации рассматривается в работах Е. П. Ильина. Долговременная адаптация связана с вхождением в профессию, освоением работы, выстраиванием отношений с коллективом. А вот кратковременная или оперативная адаптация наблюдается в период смены рабочего места в организации, незначительном изменении должностных обязанностей, графика работы и прочее [5, с. 70]. В целом, общепринято рассматривать первичную, вторичную и ситуационную профессиональную адаптацию в зависимости от этапности и масштабности рассогласования между субъектом труда и профессиональной средой.

Содержательная направленность установления равновесия между субъектом труда и средой дает основание исследователям в области психологии, социологии и менеджмента выделить несколько видов профессиональной адаптации:

- профессиональная, основанная на готовности выполнять профессиональные задачи (должностные обязанности), освоение профессионального мастерства, технологий и средств труда (программное обеспечение и компьютерное оборудование, документация), позитивное отношение к выполняемой профессиональной деятельности;
- психофизиологическая, т. е. приспособление к новым психическим и физическим нагрузкам, условиям труда (санитарные нормы, уровень монотонности, стрессогенности, удобство графика работы, рабочего места, ритм, шум, освещенность и проч.);
- социально-психологическая, включение работника в систему деловых и личных взаимоотношений в коллективе, принятие групповых норм и идентификация с группой (традиции, ценности, лидеры, неформальные группы, социальные роли);
- организационная (административная), усвоение и понимание собственной роли в общей организационной структуре и производственном процессе (к стилю руководства, к роли своей должности и подразделения, к инновациям);
- экономическая, приспособление к новой системе мотивации и стимулирования, принятие новой системы оплаты труда [7, с. 359].

Несмотря на различия между отдельными видами профессиональной адаптации, все они взаимосвязаны между собой. Рассогласование в той или иной области может привести к дезадаптации. Но представленная видовая структура адаптации касается исключительно периода деятельности субъекта в организации.

Понимание механизмов протекания профессиональной адаптации невозможно без рассмотрения стадий или этапов этого процесса. В трудах отечественных ученых отмечаются этапы профессиональной адаптации: первичная адаптация, период стабилизации, возможная дезадаптация, вторичная адаптация, возрастное снижение адаптационных возможностей. Прологом первичной профессиональной адаптации, как считает М. А. Дмитриева, является весь процесс становления готовности к профессиональной деятельности, в том числе профессиональное самоопределение, развитие мотивации, накопление знаний и формирование профессионально-важных качеств [2, с. 724]. Большинство ученых считают процесс адаптации непрерывным, но активизирующимся в случаях рассогласования в системе «субъект труда–профессиональная среда». Некоторые авторы соотносят периоды адаптации со стадиями стресса и выделяют три периода, это адаптационное напряжение, стабилизация и адаптационное утомление. Д. Н. Завалишина стадию адаптации человека к профессиональному труду соотносит с первым опытом работы в течение 5 лет. Интегральное качество субъекта на стадии адаптации может быть раскрыто следующим образом: 1) система (рамки), в которой происходят его различные изменения – «человек и профессиональная деятельность», как конкретизация системы «человек и профессия»; 2) основная задача, которую решает субъект на этой стадии – задача познавательного и действенного овладения новыми для него условиями, средствами, режимами труда; 3) основное противоречие этой стадии – «нормативные требования профессиональной деятельности – исходные потенциалы человека»; 4) степень профессионализма для этой стадии фиксируется обычно в понятиях «начинающий специалист», «новичок» [4, с. 514].

Имеющиеся теоретические подходы к изучению сущности адаптации касаются в основном рассмотрения системы «субъект труда – профессиональная среда», где выделяются проблемы приспособления к требованиям профессии, должности, организации. Однако профессионально-организационной адаптации предшествует важный этап на профессиональном пути субъекта. Этот этап охватывает период между получением профессионального образования и трудоустройством, он может длиться достаточно долго и от его эффективности зависит успешность закрепления молодого работника

у будущего работодателя. Началом этого этапа служит осознание себя субъектом не столько учебной деятельности, сколько будущей профессиональной. Это соотнесение жизненных и профессионально-карьерных перспектив, осознание реальных возможностей, которые открывает профессиональное образование, будущая профессия. Первые попытки оценки себя как потенциального работника приводят к необходимости дистанцироваться от учебной деятельности и сфокусироваться на поиске возможностей в новой для субъекта среде – на рынке труда. Рынок труда, как сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу, характеризуется множественностью и разноуровневостью альтернатив, в том числе видов и форм занятости, востребованных и переизбыточных профессий, различных отраслей или видов экономической деятельности, региональной спецификой перспективности секторов экономики, престижностью и репутацией организаций – потенциальных работодателей. Естественно, любое решение субъекта связано с неопределенностью выбора, а поэтому требует хотя бы начальной ориентировки и приспособления. Именно поэтому данный этап для субъекта характеризуется первичной профессиональной адаптацией на рынке труда, которую нельзя отождествлять с адаптацией субъекта в организации к требованиям должности и коллектива. Это принципиально иное явление, обладающее своей спецификой. Под первичной профессиональной адаптацией мы рассматриваем процесс становления равновесия в системе «субъект труда–профессионально-рыночная среда», где субъект представлен дипломированным специалистом (бакалавром, магистром) или рабочим без опыта работы, впервые выступающим как квалифицированный работник, а среда разворачивается в динамичную сферу формирования спроса и предложения на рабочую силу. Результатом первичной профессиональной адаптации субъекта является ориентация на рынке труда, осознанный выбор отрасли и организации, конкурентоспособное прохождение отборочных процедур, трудоустройство и закрепление в течение последующих 3-х лет в должности, соответствующей его квалификации, творческим и материальным ожиданиям.

Опираясь на подход Л. Г. Дикой, согласно которому содержательно процесс адаптации можно представить как активное (осознанное или неосознаваемое) формирование субъектом стратегий и способов овладения ситуацией, мы рассматриваем процесс первичной адаптации субъекта на рынке труда как активный процесс преодоления и разрешения разных противоречий [1, с. 223]. Сущность первичной адаптации субъекта на рынке труда раскрывается через понимание механизмов этого явления:



- ориентирование, предполагающее умение субъекта определить свое место в системе социально-экономических отношений на рынке труда. Предметом ориентирования выступает динамичная система, структурными элементами которой являются региональная специализация видов экономической деятельности (отраслей экономики), иерархия организаций – целевых работодателей, различные доступные формы занятости, разнообразный мир профессий и вакансий;
- профессионально-отраслевая идентификация, как отождествление (единение, причастность) субъектом своих жизненных и профессиональных перспектив с воспринимаемым успехом представителей профессий отраслевых организаций в регионе;
- субъектная интеграция как фокусировка комплекса профессионально-важных качеств и способностей как соискателя целевой позиции на рынке труда.

Другими словами, субъектная активность личности молодого специалиста проявляется в интерпретации действительности, открывающейся для него на рынке труда и сознательной регуляции своей жизни.

Первичную адаптацию молодых специалистов и рабочих целесообразно рассматривать как поэтапный процесс.

Во-первых, это рыночная адаптация как приспособление к новым рыночным отношениям, складывающимся между работодателями и соискателями. Эти отношения представлены интересами работодателей в привлечении наиболее компетентного и одновременно наименее затратного работника и интересами соискателей к занятию должности в организации с большим объемом предоставляемых благ. Этот период характеризуется для субъекта – выпускника учебного заведения профессионального образования осознанием своих результатов обучения как сформированности различных компетенций. В том числе конкретизация отдельных видов компетенций, субъективного ощущения уровня их развития и понимания выпускником их ценности для будущего работодателя. Показателем успешной рыночной адаптации, с одной стороны, является освоение молодым специалистом не только роли обладателя, но и, что характерно для рынка труда, продавца своих компетенций или способностей, знаний и навыков, необходимых организациям. С другой стороны, на рынке труда соискатель выступает и как покупатель – будущий потребитель благ, предоставляемых предприятием, поэтому молодой специалист одновременно осваивает роль покупателя этих благ. Показателем рыночной дезадаптации может

быть отсутствие, недостаточный уровень или непонимание востребованных целевым сегментом организаций компетенций, либо застревание молодого специалиста в роли исключительно носителя компетенций. Также расчет на социальные связи при трудоустройстве не позволяет молодым специалистам трезво оценить реалии современного рынка труда и уровень конкуренции на нем.

Во-вторых, это регионально-отраслевая адаптация молодых специалистов, как приспособление к выбранной в регионе проживания отрасли экономики для построения карьеры, а именно совокупности предприятий, производящих однородную продукцию по однотипным технологиям, определяющей общие требования к работнику и возможности будущего карьерного роста, материального достатка, профессиональной переподготовки и в конечном итоге формирующей социальный статус профессионала. С целью изучения предпочтений видов экономической деятельности для построения карьеры молодыми специалистами нами было проведено в 2012 г. исследование на базе Регионального центра содействия занятости и адаптации к рынку труда студентов и выпускников КГУ им. Н.А. Некрасова. Выборку составили студенты старших курсов всех специальностей и направлений подготовки университета в количестве 572 чел. Результаты исследования представлены в таблице 1.

Распределение экономически активного населения региона по отраслям экономики указывает на представленность или емкость каждого сектора в области и, как следствие, возможности трудоустройства молодых специалистов. В обрабатывающих производствах занят почти каждый пятый житель региона и оборот кадров в них существенный, но основная доля молодых специалистов отвергает эту отрасль для построения карьеры. В престижной финансовой деятельности, наоборот, задействовано чуть более 1%, тогда как претендуют на нее большинство выпускников – 76%. Развитая в области оптовая и розничная торговля поставляет на региональный рынок труда почти две трети всех вакансий, однако предпочитают ее только треть молодых специалистов. Поэтому, сопоставляя встречные результаты в разрезе отраслей экономики, можно говорить, что дисбаланс интересов региона и молодых кадров способен порождать соответствующие проблемы для обеих сторон. Ситуация обостряется и тем, что современная конкурентная среда на рынке труда существенным образом деформирована и не соответствует современным нормам цивилизованного рынка, за счет включения в нее неформальной составляющей. Больше половины выпускников, по нашим данным, не устраивает существующая система найма и продвижения по службе, поэтому молодые соискате-

**Таблица 1**

Сопоставление предпочтений видов экономической деятельности для построения карьеры и среднегодовой численности занятых в экономике Костромской области

Структура экономики Костромской области по (ОКВЭД)	Среднегодовая численность занятых в экономике, в%	Степень предпочтения видов экономической деятельности (отраслей или секторов экономики) для построения карьеры выпускниками, в%		
		Полностью отвергаю	Нейтрально отношусь	Предпочитаю
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	11,6	64	27	9
Добыча полезных ископаемых	3,7	61	26	13
Обрабатывающие производства	21	43	35	22
Производство и распределение энергии, газа, воды	7,3	36	32	32
Строительство	7,7	32	39	29
Оптовая и розничная торговля, гостиницы, рестораны и общественное питание	13,5	35	33	32
Транспорт и связь	7,1	16	49	35
Финансовая деятельность	1,2	6	18	76
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	5,1	11	24	65
Государственное управление и социальное обеспечение	9,3	8	19	73
Образование	6,2	19	38	43
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,7	21	48	31
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1,6	20	28	52
Другие	1	32	39	29

ли на рынке труда видят необходимость корректировки существующих способов устройства на работу и дальнейшего служебного продвижения. Если в обществе социально-экономическое развитие основано на добросовестной конкуренции, то основными инструментами, обеспечивающими вертикальную мобильность, являются образование и профессионализм. Однако в России наблюдается статусно-доходный разрыв – рассогласование идентификационных признаков социальных слоев. По разным данным, лишь треть образованных людей получает относительно высокие доходы и в то же время лишь треть, кто такие доходы получает, имеет высшее образование. В ходе трансформации российского общества цепочка «образование–статус–доход» оказалась разорванной, поэтому возможности «конвертации» полученного образования в повышение дохода и социального статуса существенно снизились. Это усугубляется еще и кардинальным изменением структуры рынка, резким сокращением производства товаров и услуг, сокращением рабочих мест. Поэтому дезадаптация выпускников на рынке труда, вызванная непропорционально низкой зарплатой в целом ряде секторов экономики, вынуждает молодых специалистов реализовывать стратегии за пределами профессионализации, включая выезд из региона, страны. Обращаясь к результатам проведенного нами исследования той же выборки, интерес представляет определившаяся усредненная иерархия факторов, определяющих выбор места трудоустройства молодых специалистов:

- высокая заработная плата – 4,02;
- интерес – 3,12;
- стабильность – 3,07;
- профессиональный рост – 3,06;
- престиж – 2,60.

Перечисленные факторы необходимо было расположить в порядке убывания степени важности при выборе места трудоустройства, где 5 баллов – максимально важно, 1 балл – наименее важно или совсем неважно. Можно предположить, что специалист с ориентацией на рынок труда будет оценивать имеющиеся предложения вакансий в отраслевые организации с точки зрения возможности получения высокой заработной платы и выполнения деятельности, соответствующей интересам, предполагающей стабильность и профессиональный рост. Другим важным моментом является и то, что требования отраслевых компаний к соискателям не отличаются однородностью, а характеризуются внутриотраслевой спецификой, в свою очередь, и в разных секторах рынка наблюдается дифференциация заработ-

ной платы. Поэтому необходимо провести отдельное исследование с целью выявления особенностей подбора молодых кадров, предъявляемых требований, трудоустройства и развития карьеры молодых специалистов на предприятия ведущих отраслей экономики региона.

Критерием успешной адаптации молодого специалиста к регионально-отраслевой специфике рынка труда является осознание специализации экономики региона и ориентирование в перспективных отраслях экономики.

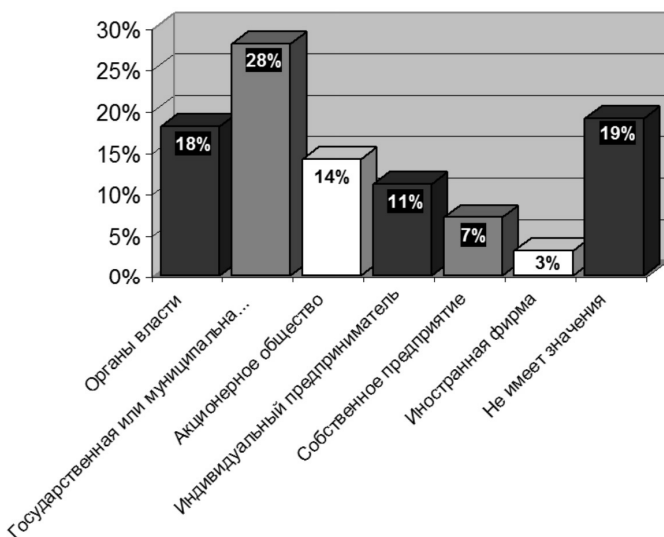
В-третьих, это адаптация как лояльность (принятие, приверженность) бренду целевой организации. Общеизвестно, что определенный имидж компании как искусственно созданный образ существует всегда. Если не заботиться о достойной репутации компании, то имидж будет формироваться стихийно, как результат известности среди общественности торговой марки, имиджа топ-менеджеров и продукции компании, а также на основе слухов от работников и потребителей. Именно поэтому современные компании прикладывают серьезные усилия для формирования и развития положительного образа. Основными носителями этого образа являются актуальные, бывшие и потенциальные сотрудники организации. Если они лояльны корпоративной культуре, разделяют базовые ценности и принципы компании, то и образ, транслируемый вовне, будет целостным и непротиворечивым. Второстепенными или косвенными носителями имиджа компании являются партнеры, потребители продукции и конкуренты. Их положительные оценки, мнения и рекомендации также важны при формировании общего впечатления о компании как работодателя. Только в этом случае можно говорить о сильном HR – бренде организации. Так исследования, проведенные компанией «ЭКОПСИ консалтинг», выявили основные факторы, влияющие на бренд организации как работодателя: бизнес (лидерство компании на рынке, динамика и стабильность компании, масштабы компании, известность имени компании как производителя на рынке), менеджмент (репутация менеджеров, стиль управления, организация бизнеса), команда и корпоративная культура (корпоративная культура и межличностные отношения, качественный состав коллектива), мотивация (оплата труда, социальный пакет, забота о сотрудниках, условия труда), возможности для роста и самореализации (должностной рост, профессиональный рост), содержание деятельности (технологии и средства труда). Компании, обладающие сильным брендом, выигрывают борьбу за компетентных специалистов, оптимизируют расходы на персонал, показывают лучшие финансовые результаты. Смысл HR-брендинга заключается в самоидентификации компании на рынке труда. В этом

контексте, адаптация к бренду компании у молодых специалистов проявляется в осознанном выборе среди компаний отрасли именно конкретной организации в следствие выделения и принятия ее характеристик, обладающих приоритетной ценностью для потенциального работника. Другими словами, проявление лояльности субъекта адаптации к бренду организации есть результат идентификации субъектом своих жизненных и профессиональных перспектив с воспринимаемым успехом представителей профессий отраслевых организаций в регионе.

В рамках мониторинговых исследований Регионального центра содействия занятости и адаптации к рынку труда студентов и выпускников на базе КГУ им. Н. А. Некрасова нами проведено исследование предпочитаемых организаций-работодателей молодыми специалистами на региональном рынке труда и в целом в Российской Федерации. Удивительно, но с ответами смогли определиться только 38% выпускников, остальная часть затруднилась назвать организации, в которых они хотели бы работать в регионе проживания. Еще меньше ответов – 26% мы получили по предпочитаемым организациям в Российской Федерации. Это говорит о том, что в целом выпускники не готовы к выходу на рынок труда с целью трудоустройства, так как не представляют для себя целевых работодателей. В то же время частотный анализ ответов позволил составить ориентировочный рейтинг привлекательных организаций как работодателей для молодых специалистов. На первом месте определились органы государственного управления и обеспечения безопасности (Администрации области и города, Прокуратура и Следственный комитет, ФСКН, УВД, органы судебно-исполнительной системы). На втором месте оказались финансовые и страховые компании (Сбербанк, ВТБ, «Росгосстрах»). Третье место заняли дочерние предприятия ОАО «Газпром» и ювелирные компании «Топаз», «Диамант». Обращает на себя внимание и тот факт, что указание на этих работодателей в ответах респондентов никак не соотносится с профессией выпускников (проверка согласованности распределений частот выборов работодателей по выборкам выпускников разных специальностей проводилась по <sup>2</sup> – критерию Пирсона). Молодые люди стремятся получить работу в брендовых организациях по разным причинам. Развитый бренд работодателя снижает риск неопытного соискателя в возможном нарушении его прав при трудоустройстве и дальнейшей работе. Другим мотивом трудоустройства в известные и престижные компании даже за невысокую заработную плату для выпускников является необходимость повышения своей стоимости на рынке труда. Бренд компании распространяется и на его

работников. Ценность молодого специалиста после 2–3 лет работы в такой компании автоматически возрастает. Обеим сторонам выгодно: организация получает квалифицированную рабочую силу за небольшие деньги, а работник – весомую строчку в резюме, обеспечивающую удовлетворение потребности в уважении и признании при дальнейшем трудоустройстве и в целом в социуме. В целом имя компании гарантирует четкую внутреннюю структуру, хорошие компенсационные условия, карьерный рост и развитие персоналу.

Выбор формы организации также анализировался в проведенном исследовании и представлен на рисунке 1. Ответы выпускников образуют распределение, близкое к равномерному, относительно явные предпочтения выявились только по государственным и муниципальным организациям, свидетельствующим о большем доверии к этой сфере, нежели частному бизнесу. Для каждого пятого – 19% не имеет значения форма организации-работодателя. Анализ взаимосвязи результатов предпочтений видов экономической деятельности и организационных форм работодателей обнаруживает некоторые противоречия. Так, выяснилось, что для построения карьеры предпочтительны органы власти – 73% ответов, но в пользу выбора формы организации-работодателя – лишь 18%.



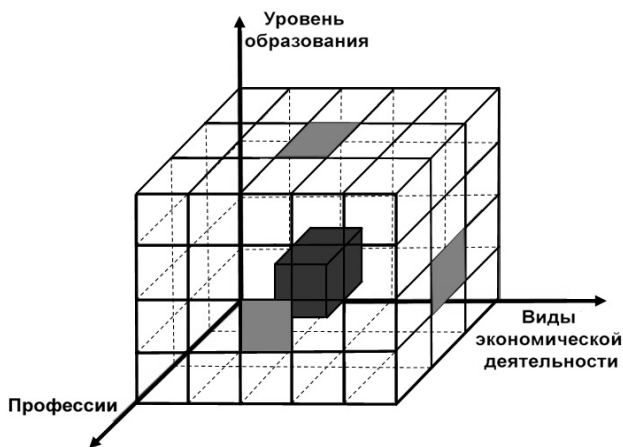
**Рис. 1.** Диаграмма распределения предпочтений целевым работодателям по организационной форме (на выборке выпускников Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова, n=572)

Аналогично, предпочтение строить карьеру в финансовой сфере выразили 76% респондентов, а вот предпочтение работать в акционерных обществах только 14%. Возможно, работа воспринимается как ближайшее событие в жизни, а вот карьера – как отсроченные дальнейшие достижения, не связанные с предстоящим местом работы. Подобные рассогласования свидетельствуют, во-первых, об отсутствии целостности в восприятии карьеры как цепочки последовательных событий, а во-вторых, обнаруживается в целом недопонимание молодыми специалистами специфических особенностей работы и развития карьеры в организациях различных форм и отраслей.

Итак, рынок труда представляет собой систему рыночных отношений, складывающихся между работодателями и соискателями. Предметом психологического изучения рынка труда становится взаимодействие (индивидуального) субъекта, проявляющего активность в роли соискателя целевой должности, и коллективного субъекта, осуществляющего деятельность как организация-работодатель. Психологический смысл этого взаимодействия раскрывается через интересы субъектов: с одной стороны, это занятие должности в организации с большим объемом предоставляемых благ, а с другой стороны, привлечение наиболее компетентного и одновременно наименее затратного работника. Целям психологического изучения в большей степени отвечает исследование деятельности индивидуального субъекта (далее – субъекта) на рынке труда. С точки зрения субъекта, рынок труда представляет собой информационное поле для выбора возможностей построения и развития карьеры. Это информационное поле характеризуется новизной и множественностью альтернатив, а поэтому задает неопределенность выбора для субъекта. Нами разработана структурно-уровневая модель ориентирования субъекта в информационном поле рынка труда и представлена на рисунке 2.

В рамках этой модели, карьера, как гармоничное сочетание профессионального развития и должностного роста, представляет собой некую траекторию, обусловленную такими факторами, как профессия, образование, вид экономической деятельности и форма занятости (постоянная занятость по найму или свободная). На рисунке множество блоков отражает множество возможностей для построения карьеры. При этом сама карьера, ее динамизм и уровень развития в данной модели не могут быть отражены, так как на это влияют, как минимум еще внутренние факторы субъекта. Здесь следует учитывать важное положение А. Л. Журавлева о том, что динамика ценностно-смыслового значения конкретных экономических явле-





**Рис. 2.** Структурно-уровневая модель ориентирования субъекта на рынке труда

ний, таких как формы занятости, экономическая активность и пр., может в большей степени определять особенности экономического сознания и поведение субъекта, нежели его обобщенное отношение к собственности, труду, деньгам, безработице, экономическим кризисам и т. д. на протяжении жизни человека и в различных условиях изменяются не только значимость и функции экономических объектов, но и функции, которые выполняют в регуляции жизнедеятельности субъекта его экономические представления, установки, отношения и другие экономико-психологические феномены [3, с. 148].

Таким образом, первичная адаптация субъекта на рынке труда представляет собой сложный поэтапный процесс адаптации к рыночным отношениям, профессионально-отраслевой структуре и специализации регионального рынка, а также приоритетности целевых организаций-работодателей (коллективных субъектов). Психологическими механизмами адаптации являются ориентирование субъекта в информационном пространстве возможностей на рынке труда, профессионально-отраслевая идентификация своих жизненных и профессиональных перспектив с воспринимаемым успехом коллективного субъекта и интеграция, как фокусировка комплекса профессионально важных качеств (компетенций) субъекта на интересы коллективного субъекта. Управление первичной профессиональной адаптацией возможно посредством специального ориентирования субъекта в информационном поле возможностей, предоставляемых региональным рынком труда как в институциональной среде на уровне федеральных и региональных органов власти и учрежде-

ний профобразования, так и на персональном уровне, затрагивающем адаптивные возможности самого субъекта. Психологическое сопровождение первичной профессиональной адаптации может быть реализовано в форме индивидуального карьерного консультирования молодых специалистов по выбору стратегии адаптации, деятельностно-ориентированной или эмоционально-ориентированной, с целью профилактики дезадаптации и снижения деструктивной стрессогенности конкурентоспособного вступления на рынок труда.

### Литература

1. *Дикая Л. Г.* Субъектная регуляция в деятельности профессионала как основа формирования адаптационных стратегий // Проблемы фундаментальной и прикладной психологии профессиональной деятельности / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М., 2008. С. 222–246.
2. *Дмитриева М. А.* Психологические факторы профессиональной адаптации // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В. А. Бодров. М., 2007. Разд. 10. С. 723–731.
3. *Журавлев А. Л.* Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
4. *Завалишина Д. Н.* Модели профессионального развития человека // Психологические основы профессиональной деятельности: Хрестоматия / Сост. В. А. Бодров. М., 2007. Разд. 8. С. 508–517.
5. *Ильин Е. П.* Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.
6. *Медведев В. И.* Общие психологические механизмы адаптации // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Сост. В. А. Бодров. М., 2007. Разд. 2. С. 129–136.
7. *Управление персоналом организации: Учебник для студ. высш. учеб. заведений по спец. «Менеджмент организации», «Управление персоналом», «Экономика труда» / Под ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: Инфра-М, 2007.*

# ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РЕКЛАМЕ

*Е. А. Семёнова*

Существующее в современном обществе неуклонное расширение профессий повышает важность изучения возможностей и способностей человека в отношении разных видов трудовой деятельности. В последние годы в психологической науке большое внимание уделяется культурологическим, общемировоззренческим и философским аспектам труда человека (смысл трудовой деятельности, ценностно-смысловые аспекты труда, самореализация личности в труде, рефлексия субъектом труда своего развития в профессиональной деятельности, профессиональное самоопределение молодежи и т. д.), что вполне оправдано в существующих социально-экономическим и политическим условиям развития общества (В. Г. Асеев) [3].

В психологии труда проводятся комплексные научные исследования профессиональной деятельности, благодаря которым разработаны: основные положения профессиогенетического подхода, основанного на изучении закономерностей развития субъекта труда на различных этапах профессионального пути (В. Д. Шадриков, В. А. Бодров и др.); структурно-функциональный подход к изучению психической регуляции профессиональной деятельности человека, предполагающий выделение компонентного состава регуляции и взаимосвязей отдельных компонентов (Б. Ф. Ломов, О. А. Конопкин, Л. Г. Дикая, А. А. Обознов и др.); психофизиологические аспекты организации трудовой деятельности (В. Г. Асеев); концепции профессионального становления человека как субъекта труда (Е. А. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Ю. П. Поваренков и др.); теория коллективного субъекта, раскрывающая основные признаки и различные уровни проявления субъектности группы (А. Л. Журавлев); основные подходы к пониманию профессионализма как характеристики субъекта труда (А. А. Деркач, А. А. Бодалев, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др.).

К ключевым проблемам современной психологии труда относятся развитие человека как субъекта труда, психология профессионального развития личности, психология группового субъекта труда, теоретические и методологические исследования социальных и нравственных аспектов деятельности профессионалов, социально-психологических качеств личности, регуляции профессиональной и социальной активности субъекта труда; разработка социо-ориентированного подхода к организации профессионального обучения специалистов...» [5, с. 31] и ряд др.

Популярным современным направлением исследований является изучение обыденных представлений людей, а также имплицитных концепций личности. В основном ученые опираются на работы Дж. Брунера, Р. Тагиури, Р. Стернберга (имплицитные концепции интеллекта и креативности), Дж. Келли (теория личностных конструктов), С. Московичи (теория социальных репрезентаций). Российскими учеными были выполнены некоторые исследования представлений: изучение обыденных представлений об умном человеке (Н. Л. Смирнова), представлений о порядочном человеке (М. И. Воловикова, Л. Л. Гренкова), представлений студентов о профессионально важных качествах преподавателя (В. А. Толочек, С. Ю. Жданова), социальных представлений о женщине – научном работнике (Т. П. Емельянова, М. А. Щавелева), особенности обыденного сознания (Е. В. Улыбина), кросскультурные исследования представлений (Н. Л. Смирнова (Александрова), М. И. Воловикова, Л. М. Соснина, Н. Д. Елисеева). На наш взгляд, эта область исследований требует дальнейшего анализа и разработки.

Обзор литературы по теме исследования (Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, К. Левин, С. Московичи, С. Л. Рубинштейн и др.) показал, что, проблема представлений является междисциплинарной и традиционно рассматривается в философии, физиологии, когнитивной и социальной психологии. К ее исследованию было приковано пристальное внимание многих ученых: Ф. Гальтона, В. Вундта, М. Вертгеймера, Э. Дюркгейма, Л. Леви-Брюля, А. Мейнонга, Ж. Пиаже, Ч. С. Шеррингтона, К. Г. Юнга. Большой вклад в разработку этой проблемы внесли труды отечественных физиологов и психологов: Б. Г. Ананьева, Н. А. Бернштейна, Б. Ф. Ломова, Д. А. Ошанина, И. М. Сеченова, С. Д. Смирнова и др. Наиболее «эвристичным и открытым» на современном этапе развития психологии, по мнению Е. А. Сергиенко, является системно-эволюционный подход к анализу психических явлений, в том числе, к анализу представлений. «Преимущество системного подхода состоит в признании многомерности иерархической организации психического. Одним

из важнейших принципов данного подхода является требование рассмотрения явлений в их динамике, развитии и эволюции» [15, с. 20].

Как полагал Б. Г. Ананьев: «Организация представлений в сознании человека имеет системный характер, определяемый сложными взаимодействиями между отдельными его компонентами, имеет свою структуру» [1, с. 47]. Структурной характеристикой представлений является единство информативных и смысловых составляющих как на уровне индивидуального, так и общественного сознания. Представления в виде первичного образа-цели управляют учебной, трудовой и любой другой деятельностью, они составляют основное содержание знаний, умений и навыков, особенно тех, которые связаны с профессиональной деятельностью.

Роль представлений в качестве регуляторов профессионального самоопределения рассматривалась А. И. Донцовым, Т. В. Кудрявцевым, Р. П. Мильрудом. В ряде работ (В. Г. Асеев, В. Д. Брагина, В. В. Овсянникова, Л. А. Сергеева) обращалось внимание на то, что имеющиеся у субъекта профессиональные представления оказывают существенное влияние на его профессиональное развитие. В частности, отмечается, что адекватные представления о профессии являются необходимым условием сознательного выбора трудовой деятельности с учетом собственных интересов, желаний, возможностей и способностей. (Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, А. Е. Голомшток и др.).

Профессиональные представления имеют двойственный характер: они, с одной стороны, социальны, поскольку исторически обусловлены, а с другой – индивидуальны, так как отражают опыт конкретного субъекта. Значение профессиональных представлений состоит в том, что они связывают воедино общественное, групповое и индивидуальное в сознании личности [9].

Некоторые предпосылки, позволяющие подойти к определению функций профессиональных представлений, имеются в работах В. Д. Брагиной, В. Н. Обносова и др. Результаты исследования В. Д. Брагиной показали, что регуляторная функция представлений о профессии в процессе профессионального самоопределения выступает в трех аспектах: когнитивном («знаю и соответственно оцениваю»), эмоциональном («нравится–не нравится») и поведенческом («намерен выбрать – в дальнейшем предполагаю работать по избранной профессии»). Представления о профессиях выполняют мотивационную функцию, побуждают субъекта к ограничению выбора до одной профессии, служат «основой оценивания», жизненного значения их для субъекта, придают им личностный смысл [14]. Профессиональные представления можно рассматривать как информационную и мотивационную основу профессионального са-

моопределения, а также как необходимое условие для активной субъектной включенности учащегося в учебно-профессиональную деятельность. Соотнесение представлений о профессии и о себе способствует формированию образа «Я» как субъекта профессиональной деятельности, развитию профессиональной мотивации [12].

Анализ различных подходов к структуре профессионального представления (Н. Л. Кирт, В. Н. Обносов, А. И. Донцов, Г. М. Белокрылова и др.) позволил сформулировать следующее определение: профессиональное представление – это совокупность образов, обладающих отражающей, регулирующей, мотивирующей, оценочной, прогностической функциями и обеспечивающих успешность выполнения профессиональной деятельности. Такой подход позволил выделить в профессиональном представлении три взаимообусловленных структурных компонента: представление о профессии и личности профессионала (определенный социальный эталон профессионала, обобщенный образ той или иной специальности, отображенный субъектом и дополненный его собственными впечатлениями о данной профессии); представление о себе как будущем профессионале («образ Я», «идентифицированный» с данной специальностью и трансформированный на ее основе); представление о возможном профессиональном будущем (образ вероятного будущего, связанный с прогнозируемым социальным положением и возможностью личностно-профессионального роста). Конечно, выделение указанных компонентов достаточно условно, но оно позволяет определить основные направления изучения профессиональных представлений [14].

Уровни сформированности профессионального представления могут быть выражены в следующих градациях: 1) поверхностное фрагментарное представление; 2) поверхностное, полное представление; 3) конкретное разностороннее представление; 4) обобщенное, включающее слитное знание общего и конкретного; 5) полное дифференцированное представление-знание (единство понятийного и конкретного содержания) [14].

Психологические исследования свидетельствуют, что профессия влияет на восприятие и понимание мира субъектом и самого себя в этом мире (Е. Ю. Артемьева, А. А. Бодалев, Ю. Г. Вяткин, Ю. Г. Кукасян и др.). Профессионалы, как правило, воспринимают себя и окружающий мир через призму своей профессии. По мнению Е. Ю. Артемьевой и Ю. К. Стрелкова [2], мир профессии представляет собой групповой инвариант субъективного отношения человека к миру и является неотъемлемой частью субъективной модели образа мира у профессионалов. Люди, воспринимающие свою профессию как об-

раз жизни, отражают объективную действительность и самого себя в соответствии с опытом пережитых деятельностей, что находит отражение в их профессиональных представлениях.

Поскольку представления о профессии детерминируют развитие субъекта профессиональной деятельности и являются необходимым компонентом ее успешности, особое значение приобретает изучение психологических особенностей представлений у студентов и определение возможностей их формирования в процессе обучения в вузе. Профессия специалиста по рекламе, «рекламиста», считается одной из самых «молодых» на рынке труда. Как пишет И. М. Кыштымова, «важно понять, какова категориальная система, на основе которой осуществляется оценка профессионала – рекламиста... а также организация процесса подготовки специалистов в области рекламы» [10, с. 64].

Анализ профессиональной программы специалиста по рекламе показывает, что рекламист выполняет следующие функции, а именно: занимается планированием и осуществлением рекламных кампаний; разрабатывает концепцию рекламы, придумывает основную идею, выбирает средства для ее реализации; решает все организационные задачи, связанные с проведением рекламной кампании; на каждом этапе проводит оценку соответствия замысла и реакции аудитории; исследует эффективность рекламы; заботится о соблюдении закона о рекламе и т. д. Поэтому специалист должен обладать рядом профессионально важных качеств. Можно выделить основные качества, служащие базовыми для развития всех остальных, на наш взгляд, к ним относятся: коммуникативные и организаторские способности; настойчивость, работоспособность, ответственность; самообладание, жизнерадостность и чувство юмора; адекватная самооценка, уверенность в себе; инициативность; гибкость ума, критические способности; креативность, творческое мышление и т. д. [19]. Безусловно, встретить человека, который обладал бы всеми этими качествами в совокупности очень сложно, это – идеал. Необходимо, чтобы эти положительные и важные качества как минимум, не переходили в свою противоположность. В деятельности специалиста по рекламе нет жестко закрепленных рамок в решении задач, каждая новая ситуация подразумевает интересное и применимое лишь к ней творческое решение. К каждой из профессиональных задач специалист по рекламе должен подходить творчески, учитывая достоинства и недостатки этой задачи [11], проявляя компетентность.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки 031600 «Реклама и связи с общественностью», у специалиста по рекламе должны быть сформированы следующие обще-

культурные компетенции: быть готовым к кооперации с коллегами, работе в коллективе; вести переговоры, устанавливать контакты, урегулировать конфликты; проявлять инициативу, находить организационно-управленческие решения и нести за них ответственность; стремиться к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства; уметь критически оценивать свои личностные качества, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков; осознавать социальную значимость своей будущей профессии, иметь высокую мотивацию к выполнению профессиональной деятельности; способен использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач; быть готовым к социальному взаимодействию в различных сферах общественной жизни, к сотрудничеству и толерантности [18] и ряд др. компетенций.

Развитие профессионально значимых качеств, компетенций, формирование профессиональных представлений студентов происходит в целостном образовательном пространстве профессионального учебного заведения. Авторы В. И. Слободчиков, А. С. Косонова понимают образовательное пространство как существующее в социуме «место», где субъективно задаются множества отношений и связей, где осуществляются специальные деятельности различных систем (государственных, общественных) по развитию индивида и его социализации. Естественно, что образовательное пространство – это не столько парты, классные помещения и кабинеты, сколько различные факторы и условия, определяющие характер образовательного процесса в целом [14].

Проблема влияния среды на образование личности рассматривалась в исследованиях В. Ю. Беляева, В. А. Козырева, Т. В. Менг, В. Н. Нестеренко, В. И. Панова и др. На ведущую роль образования в повышении конкурентоспособности нации обращают внимание ученые А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков [7]. В. И. Панов рассматривает образовательную среду как педагогически организованную систему условий, влияний и возможностей для удовлетворения иерархического комплекса потребностей личности и трансформации этих потребностей в жизненные ценности, что обеспечивает активную позицию учащихся в образовательном процессе, обуславливает их личностное развитие и саморазвитие [13]. Главное требование к современной образовательной среде: она должна стать гуманистически ориентированной, рассматривать человека как основную ценность, быть направленной на развитие личности. При таком подходе любые формы, методы, технологии образования являются



не самоцелью, а рассматриваются в контексте одной из основных задач образования – обеспечить максимально благоприятные условия для саморазвития личности, для его успешной социализации [8].

Средовый подход к профессиональному образованию представлен в работах ученых (Е. П. Белозерцев, Е. В. Бондаревская, Н. М. Борытко, В. Г. Бочарова, Ю. С. Мануйлов) и опирается на комплекс философских представлений о феномене личности, ее взаимосвязи со средой. Концепция средового подхода заключается в том, что образовательная среда должна быть как можно более естественной, максимально приближенной к личности обучающегося; предоставлять ему больше самостоятельности; обеспечивать установление доброжелательных отношений между преподавателями и студентами. Образовательная среда может быть классифицирована как профессиональная, если она обеспечивает возможности формирования и последующего развития профессиональных компетенций [14].

Как справедливо замечает В. Г. Асеев, руководство учебным заведением как социальной микросистемой требует постоянного психологического обеспечения. «Под психологическим обеспечением мы понимаем... использование руководителем комплекса научных психологических знаний с целью создания для каждого обучающегося и всего коллектива условий, которые позволяли бы наилучшим образом развивать индивидуально-психологические и личностные особенности каждого индивида, предупреждать нежелательные отклонения в психическом развитии и поведении» [4, с. 40]. В контексте изучения проблем психологии взаимодействия человека со средой особую актуальность приобретает вопрос о специфике образовательной среды вуза (В. А. Толочек, С. Ю. Жданова) [17]. Образовательное пространство вуза можно представить в виде структуры, в которой созданы организационные условия для личностно-профессионального развития и формирования у студентов профессиональных представлений.

Исследование по изучению профессиональных представлений будущих специалистов по рекламе проводилось на базе факультета права, социологии и СМИ Национального исследовательского иркутского государственного технического университета. В качестве основных показателей, на основании которых изучались особенности представлений и их динамика, были следующие: 1) коэффициент сформированности представлений; 2) объем представлений о профессии; 3) яркость–четкость представлений; 4) особенности самопредставления; 5) представления о профессиональном будущем. Для оценки показателей был использован набор методик: сочинение на тему: «Я и моя профессия», «Тест двадцати утверждений

на самоотношение» М. Куна, «Ассоциативный ореол профессий» Е. А. Климова, «Диагностика профессиональных представлений» В. Н. Обносова, «Мои жизненные планы» А. А. Кроника–Е. И. Головахи, методика «Незаконченных предложений» и др. Тексты студенческих сочинений обрабатывались методом контент-анализа, в ходе которого выявлялись смысловые единицы, характеризующие профессиональные представления [14].

Как показали результаты исследования, профессиональные представления у обследованных студентов отличаются определенными особенностями в зависимости от этапа обучения в вузе. Наблюдается положительная динамика объема представлений студентов о будущей профессии от первого этапа лично-профессионального становления к пятому: общее количество смысловых единиц увеличивается (разность статистически значима). Коэффициент сформированности профессиональных представлений, который отражает степень их полноты, обобщенности и целостности, имеет положительную динамику. Качественный анализ также подтверждает эти данные, если на первом этапе представления студентов характеризуются фрагментарностью, отрывочностью, неполнотой, то к пятому они становятся более полными и объемными, однако в целом они еще не являются достаточно адекватными требованиям профессии.

Установлено, что девушки и юноши обладают различными представлениями о профессии и профессионале. Девушки среди профессионально значимых особенностей называют: «общительность», «эмоциональность», «творческий подход к делу», «креативность», «компетентность», «умение учиться и повышать свою квалификацию», «любовь к своей профессии». Юноши в качестве наиважнейших особенностей профессионала чаще называют познавательные («профессиональное мышление», «хорошая память», «наблюдательность», «эрудированность», «творческий подход», «целеустремленность») и коммуникативные («умение объяснить суть работы», «общительность») особенности.

Для выявления особенностей самопредставления студентам предлагался «Тест двадцати утверждений на самоотношение», основанный на использовании нестандартизированного самоописания с последующим контент-анализом ответов. В качестве единиц анализа были выделены следующие категории: социальные (выделение студентами понятий типа «студентка», «будущий рекламист» и т. д.), индивидуальные (типа «добрая», «терпеливая» и т. д.), генерализованные («человек», «часть Вселенной» и т. д.). Категории качеств, характеризующих профессиональный образ, оценивались

по десятибалльной шкале с помощью совокупности шкал для изучения самооценки. Соотношение категорий самопредставления меняется на разных этапах обучения, при этом студенты всех курсов предпочитают описывать себя в социальных категориях, которые значительно превосходят по количеству индивидуальные и генерализованные. Наблюдается незначительное снижение количества употребляемых в самоописании социальных категорий от первого курса (8,81 балла) к пятому (7,43 балла). В то же время появляется тенденция повышения количества употребляемых индивидуальных категорий от первого курса (5,26 балла) к пятому (8,62 балла). Генерализованные категории выделяются студентами очень редко. Корреляционный анализ данных позволил выявить два значимых коэффициента корреляции (с вероятностью допустимой ошибки 0,05). Зафиксирована прямая корреляционная зависимость между значениями гендера и социальными семейными ролями, т. е. студенты с высокими показателями по шкалам маскулинности и фемининности в своих описаниях чаще указывают на семейные и социальные роли («юноша», «девушка», «сын», «дочь», «жена» и т. д.). Установлена обратная корреляционная связь между значениями гендера и профессиональными ролями, т. е. респонденты с высокими показателями по шкалам маскулинности и фемининности реже акцентируют внимание на своих профессиональных качествах и ролях, чем андрогинные студенты.

Результаты изучения представлений студентов о возможном профессиональном будущем с помощью методики «Мои жизненные планы» А. А. Кроника, Е. И. Головахи показали, что на этапе первичной адаптации представления студентов о будущем ограничены ближайшей временной перспективой. Большинство испытуемых все ожидаемые нормативные события (достижение высокого уровня благосостояния, профессионального мастерства) планируют на ближайшие пять лет. Представления идеализованы, «утопичны», характеризуются «упрощенным» видением будущего и содержат небольшое количество ожидаемых событий. На этапе готовности к самостоятельной профессиональной деятельности в представлениях студентов о своем будущем начинают проявляться положительные изменения: студенты ориентируются на достижение профессионального мастерства, карьера рассматривается ими как повышение профессиональной компетентности и продвижение по служебной лестнице, при этом наблюдается неадекватность жизненных целей (в ближайшем будущем студенты видят себя состоявшимися профессионалами, но не указывают, какими путями они этого достигнут).

Таким образом, на протяжении обучения в вузе у студентов происходят изменения в профессиональных представлениях: возрастает их объем, уровень сформированности, идет процесс переориентации самопредставлений студентов с социальных категорий на индивидуальные, самооценка профессиональных качеств постепенно повышается. Наблюдается профессионализация Я-образа, в его состав все в большей степени начинают входить компоненты, связанные с выбранной специальностью. Вместе с тем полученные данные свидетельствуют, что в рассматриваемой возрастной группе личностный рост прямо не связан с учебно-профессиональной деятельностью. В целом можно сделать вывод, что профессиональные представления студентов находятся на среднем уровне сформированности и недостаточно связаны с будущей профессиональной деятельностью. Это говорит о том, что без специальных психолого-педагогических воздействий процесс становления представлений идет замедленно, стихийно, что делает необходимой и актуальной задачу разработки специальной системы педагогических воздействий, направленных на формирование профессиональных представлений у будущих специалистов по рекламе.

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО реализация компетентного подхода «с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги)» [18, с. 22], реализацию современных образовательных технологий и технологий обучения.

Л. В. Сорова [16] систематизировала технологии обучения в высшей школе и к наиболее продуктивным относит следующие: технологии проблемного обучения, технологии имитационного игрового моделирования, технологии обучения с использованием метода кейсов, с использованием метода коучинга, с использованием проектного метода, «Мозговой штурм», технологии продуктивного образования (портфолио), тренинги и ряд других. В настоящее время проектирование как вид интеллектуальной деятельности является одной из наиболее глобальных технологий современной культуры (И. Д. Чечель). Методу проектирования посвящены работы М. Б. Павловой, Е. С. Полат, А. И. Савенкова и др. Авторы подчеркивают, что проектирование направлено на активизацию познавательной, исследовательской деятельности обучающихся, развитию креативности и одновременно формированию определенных личностных качеств [16].

В психолого-педагогической литературе также описывается положительный опыт тренинговой работы, направленной на формирование профессионально значимых качеств специалистов (А. В. Захарова, А. И. Кагальняк, И. В. Орлова, Е. Ю. Пряжникова, А. В. Серый), тренинга личностного роста психологов, педагогов, социальных работников (Н. Р. Битянова, И. В. Шевцова) и т. д. Исследование Л. М. Митиной показало, что переход на более высокий уровень профессионального самосознания определяется позитивными изменениями в когнитивной (расширение представлений о себе), аффективной (улучшение самоотношения) и поведенческой (закрепление выработанной «Я-концепции» в реальной жизнедеятельности) подструктурах самосознания [14].

Психологический тренинг по развитию профессиональных представлений студентов направлен на формирование у будущих специалистов полного и целостного представления о предстоящей деятельности, развитие потребности в познании других людей, а также, на развитие адекватного понимания самого себя как будущего профессионала. В основу тренинга положена идея целостности, единства профессионального и личностного развития человека. Программа тренинга состоит из трех блоков. Первый блок направлен на развитие представлений студентов о специфике профессии и профессионально важных качествах личности специалиста. Второй блок предполагает развитие у студентов представления о себе как будущем профессионале, и третий блок тренинга помогает скорректировать представление о профессиональном будущем. Получаемые новые эмоционально насыщенные сведения о себе и других побуждают студентов к переосмыслению сложившихся компонентов «Я-концепции» и способствуют формированию адекватного представления о себе и будущей профессии. Поэтому тренинг можно рассматривать как эффективную технологию развития компетенций и профессиональных представлений будущих специалистов [14].

Можно предположить, что важнейшим средством развития и формирования профессиональных представлений у студентов является специально организованная система педагогической работы, направленная на повышение профессиональной компетенции обучаемых. Наиболее благоприятные условия для формирования профессиональных представлений складываются в том случае, если в педагогической работе используются все составляющие образовательного пространства вуза (теоретическое и практическое обучение, внеучебная деятельность). При этом процесс обучения и воспитания должен отвечать принципам личностно-деятельностного

подхода, учитывать субъектный опыт обучаемого и развивать взаимосвязи между всеми структурными компонентами профессиональных представлений.

### Литература

1. *Ананьев Б. Г.* Психология и проблемы человекознания / Под ред. А. А. Бодалева. М.: Институт практической психологии, 1996.
2. *Артемьева Е. Ю.* Профессиональная составляющая образа мира / Е. Ю. Артемьева, Ю. К. Стрелков // Мышление и общение: активное взаимодействие с миром. Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 1988.
3. *Асеев В. Г.* Психология труда: Учеб. пособие. Ч. 1. 2-е изд. Иркутск: Изд-во Иркут. ун-та, 2005.
4. *Асеев В. Г.* Психологическое обеспечение управленческой деятельности (на примере учебного заведения инновационного типа) // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. №3 (50). С. 40–43.
5. *Дикая Л. Г.* Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. №3. Т. 28. С. 29–44.
6. *Дикая Л. Г.* Социальная психология труда на новом этапе развития: методолого-теоретические основания и эмпирические исследования // Психологический журнал. 2012. № 2. Т. 33. С. 5–22.
7. *Журавлев А. Л.* Образование и конкурентноспособность нации: психологические аспекты // Психологический журнал. 2009. №1. Т. 30. С. 5–13.
8. *Карнышев А. Д.* Социально-психологические механизмы и особенности этнической и экономической социализации / А. Д. Карнышев, Е. А. Иванова // Сибирский психологический журнал. 2001. №39. С. 43–59.
9. *Кирт Н. Л.* Динамика представлений о профессиональной карьере психологов в процессе профессионального самоопределения: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2000.
10. *Кыштымова И. М.* Имидж специалиста по рекламе: оценочные детерминанты // Психология в экономике и управлении. 2009. №2. С. 64–69.
11. *Лебедев А. Н.* Две методологические традиции в психологии рекламы // Психологический журнал. 2000. №4. С. 24–29.
12. *Обносов В. Н.* Динамика профессиональных представлений учащихся ПТУ // Новые исследования в психологии. 1987. №2. С. 25–28.

13. *Панов В. И.* Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб.: Питер, 2007.
14. *Семёнова Е. А.* Становление профессионального самосознания студентов в образовательном пространстве вуза: Монография. Иркутск: ВСГАО, 2011.
15. *Сергиенко Е. А.* Современное состояние исследований когнитивных процессов // Психологический журнал. 2002. № 2. Т. 23. С. 19–24.
16. *Скорова Л. В.* Психологическое сопровождение проектирования в образовательном учреждении: Учеб. пособие. Иркутск: ВСГАО, 2009.
17. *Толочек В. А.* Представления студентов о профессионально важных качествах преподавателя / В. А. Толочек, С. Ю. Жданова // Вестник Пермского университета. 2010. Вып. 3 (3). С. 65–70.
18. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 031600 – Реклама и связи с общественностью (бакалавриат), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 марта 2010 г. № 221. М., 2010.
19. *Феофанов О. А.* Реклама: новые технологии в России. СПб.: Питер, 2000.





## **Раздел 4**

# **ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБНОВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

*Е. В. Коробейникова*

**Ж**изнь современного российского общества, будучи вовлеченная в глобальные трансформационные процессы, претерпевает существенные изменения, связанные с созданием демократических общественных устоев и переходом к рыночной экономике. Все это закономерно приводит к необходимости кардинальных преобразований не только на уровне организационной системы в целом, но и на уровне личности ее отдельных субъектов управления. Как подчеркнул в своем указе президент РФ, в нашей стране необходимо создать целостную систему воспроизводства и обновления профессиональной элиты эффективных менеджеров. У психологической науки есть своя роль в решении сложных задач совершенствования менеджмента.

К настоящему времени проведено немало исследований, раскрывающих особенности поведения и личности эффективного менеджера. Анализ психологической и управленческой литературы показывает, что определение психологических особенностей эффективного менеджера проводится, как правило, без изучения их связи с той системой управления, в которой этот менеджер работает, и с тем, какие трансформационные процессы он должен обеспечить. Поэтому становится актуальной проблема соотношения средовой составляющей, в которой на первый план выходят организационно-психологические условия (в отличие от информационных и вещественных), и субъектной составляющей, центральным элементом которой является личность менеджера. Решение этой проблемы базируется на выявлении характерных для эффективных менеджеров индивидуально-психологических особенностей, соотносимых с конкретными типами организационно-психологических условий, и нахождении подходов к пополнению различных уровней управления менеджерами, способными решать задачи модернизации.

## Описание исследования

Теоретическая и практическая актуальность обозначенного проблемного поля позволили определить объект и предмет изучения, а также сформулировать гипотезы и основную цель исследования.

*Объект исследования:* процесс обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений. *Предмет исследования:* индивидуально-психологические особенности менеджера в организационно-психологических условиях разного типа.

## Гипотезы исследования

1. Индивидуально-психологические особенности менеджера, обеспечивающие его оценку как эффективного, связаны со сложившимися в компании организационно-психологическими условиями, компоненты которых в комплексе образуют парадигму управления определенного типа.
2. Психологическим условием эффективного обновления управленческих кадров в процессе организационных изменений является оптимальное соответствие индивидуально-психологических особенностей субъекта (работающего менеджера или претендента на управленческую должность) и формирующейся парадигмы управления определенного типа.

*Цель исследования* состояла в определении психологических детерминант эффективности обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений.

Работа проведена в период 2004–2010 гг. и включала в себя три этапа: теоретико-методологический, диагностический, формирующий.

*База исследования:* 8 организаций Нижегородского региона: ОАО «Заволжский моторный завод (ЗМЗ)»; ОАО «Горьковский автомобильный завод (ГАЗ)»; ФГУП «Правдинский завод радиорелейной аппаратуры (ПЗРА)»; ФГУП «Почта России» (Нижегородский филиал); Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского (ННГУ); Первичная профсоюзная организация ННГУ им. Н. И. Лобачевского (ППО ННГУ); ОАО «Завод им. Г. И. Петровского»; ФГУП «Нижегородский НИИ радиотехники (ННИИРТ)».

*Выборка испытуемых:* 642 чел.; из них 384 чел. – менеджеры среднего звена (занимаемые должности: начальник управления, службы, отделения, отдела, цеха, сектора, участка; начальник почтамта; профорг факультета, отделения, курса; декан факультета; возраст – от 20 до 60 лет; 248 муж., 136 жен.); 258 чел. – претенден-

ты на управленческую должность (сотрудники, рекомендованные в управленческий кадровый резерв, и самовыдвиженцы; возраст – от 20 до 50 лет; 177 муж., 81 жен.). В качестве экспертов выступили 27 менеджеров высшего звена, работающих в указанных организациях, и 5 специалистов Центра организационного консалтинга ННГУ им. Н. И. Лобачевского.

*Применялись следующие методы исследования:* теоретический анализ, наблюдение, метод организационной диагностики, метод экспертных оценок, анкетирование, беседа, профессиографический и организационный анализ деятельности, трудовой метод, психодиагностический метод, методы математической статистики. Использованы диагностические методики: тест диагностики системы самоидентификации М. Куна, Т. Макпартленда; методика «Конфликтные ситуации» Л. Н. Захаровой; тест «Способность к лидерству» Р. С. Немова; тест «САН» В. И. Доскина, Н. А. Лаврентьевой, М. П. Мирошникова, В. Б. Шарая; тест Э. Ландольта; метод компьютерной латерометрии В. А. Щербакова, С. А. Полевой; методика «Рейтинговая оценка эффективности управленческих навыков» (MSAI) К. Камерона; экспертная оценка результатов работы менеджера на трех уровнях (на основе теоретических взглядов А. Л. Журавлева); авторский диагностический инструментарий – экспертная оценка наблюдаемых проявлений лидерства; методика организационной диагностики «Анализ парадигмы управления в организации», анкета «Особенности работы с управленческим кадровым резервом». Статистическая обработка результатов проведена в программах SPSS 15.0, MS Excel; при этом применены: коэффициент одномерной надежности  $\alpha$  Кронбаха, коэффициент ранговой корреляции  $r_s$  Спирмена, коэффициент  $r_{SB}$  Спирмена–Брауна, Т-критерий Вилкоксона, двухфакторный дисперсионный анализ (ANOVA) с повторными измерениями.

## **Результаты исследования**

Анализ литературных источников показал, что по проблеме обновления управленческих кадров имеют место публикации, в основном, специалистов-практиков, как отечественных (С. В. Баранчеев, О. С. Виханский, А. Я. Кибанов, М. И. Магура, А. И. Наумов, А. Б. Хاپов, С. А. Шапиро, С. В. Шекшня, А. Х. Шидов и др.), так и зарубежных (М. Альберт, Д. Геберт, М. Грин, Р. Дафт, Э. Деминг, Э. Кемерон, М. Мескон, Л. Яккока и др.). В своих работах они описывают внешние проявления анализируемого процесса или его частные случаи. Кроме того, в настоящее время в научной литературе, как прави-

ло, можно встретить смежные понятия, такие как «ротация персонала», «перемещение (перевод) кадров», «карьерный рост». Эти понятия отражают процессы, происходящие в кадровом составе только на уровне организационно-штатной структуры и вне связей с организационными изменениями. Поэтому представляется необходимым ввести понятие «*обновление управленческих кадров*» как принципиально отличающееся от вышеуказанных. Этим термином назван организационный процесс, направленный на развитие у работающих менеджеров индивидуально-психологических особенностей, востребованных в новых условиях, и/или пополнение уровней управления сотрудниками, которые уже обладают необходимыми особенностями [5, с. 239; 7].

Анализ реалий организационной жизни показывает, что существует 4 процесса обновления *управленческих кадров*, различающихся по степени осознанности менеджерами целей обновления и технологий его проведения: стагнация, спонтанный, частично управляемый и управляемый. Каждый из данных типов реализуется в виде определенной последовательности этапов. В работе представлена *теоретическая модель процесса обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений*, которая включает в себя 5 этапов (рисунок 1). Оценка эффективности обновления управленческих кадров в представленной модели проводится по двум показателям: 1) степень взаимосвязи обновления с вектором развития компании и скоростью внедрения организационных изменений; 2) степень сформированности в результате обновления команд менеджеров, обладающих общим видением вектора развития компании и имеющих высокую психологическую пригодность к эффективной деятельности в новых организационно-психологических условиях. Следовательно, в рамках представленной модели эффективность обновления управленческих кадров является результатом взаимодействия двух психологических детерминант: организационно-психологической и индивидуально-психологической.

Для описания организационно-психологической детерминанты определено понятие «*парадигма управления (ПУ)*». На основе идей Т. Куна [4] и Л.Л. Константина [6] это понятие охарактеризовано как ценностно-инструментальное образование, соединяющее во едино организацию на каждом этапе ее существования. ПУ состоит из определенных компонентов организационно-психологических условий, которые в комплексе образуют 2 составляющие ее структуры: ценностную (доминирующие организационные ценности) и инструментальную (набор практических предписаний, который реализуется через организационную культуру, систему мотиви-

рования персонала, принятую модель организационного поведения, систему корпоративного обучения персонала). Предполагается, что указанные компоненты находятся в определенной связи в структуре ПУ, и в ходе организационных изменений происходит трансформация их характеристик.

*В качестве индивидуально-психологической детерминанты рассмотрено сложившееся в организации видение эффективного менеджера – психологическая модель эффективного менеджера (ПМЭМ).* Анализ научной литературы (В. Беннис, А. Л. Журавлев, А. И. Китов, А. Г. Ковалев, Е. Г. Молл, Б. Нанус, Б. Д. Парыгин, К. К. Платонов, В. Ф. Рубахин, А. Л. Свенцицкий, Р. Стогдилл, Л. И. Уманский, А. В. Филиппов, Р. Х. Шакуров и др.) выявил, что определение психологических качеств эффективного менеджера проводится, как правило, без изучения их связи с той ПУ, в которой этот менеджер работает, и с тем, какие трансформационные процессы ему необходимо обеспечить. Вместе с тем сам факт влияния условий труда на эффективность менеджера признается практически всеми исследователями управленческого поведения. С другой стороны, психологический анализ управленческой деятельности показал, что в условиях организационных изменений меняются характеристики трудового поста и появляются дополнительные требования к психологическому облику эффективного менеджера [1, с. 437]. Как следствие этого, из всего многообразия ценных для менеджера индивидуально-психологических особенностей на первый план выходят те, что наиболее значимы для достижения эффективной деятельности именно в условиях организационных изменений. В качестве данных особенностей нами рассмотрены следующие: ценностная составляющая – доминирующие индивидуальные ценности как регуляторы поведения в ситуациях управленческого взаимодействия; инструментальная составляющая – особенности системы социальной самоидентификации, принимаемых управленческих решений, организационного лидерства, работоспособности. Предполагается, что указанные компоненты двух составляющих образуют целостный комплекс (ПМЭМ) и определенным образом проявляются в различных ПУ, влияя тем самым на эффективность обновления управленческих кадров.

Для реализации представленной теоретической модели на *диагностическом этапе* исследования проведено изучение особенностей разработанной ПМЭМ в организационно-психологических условиях разного типа.

С помощью авторской методики организационной диагностики «Анализ парадигмы управления в организации» [3] сначала осу-

ществлен поиск компаний с разнотипными ПУ. Для этого с помощью разработанной методики были изучены компоненты ПУ семи организаций, входящих в базу исследования. В диагностике приняли участие 140 менеджеров среднего звена и 70 сотрудников. Экспертами выступил 21 менеджер высшего звена.

Установлено, что в четырех изученных организациях имеют место качественно своеобразные ПУ, доминирующие компонентные типы которых обнаруживают значимую корреляцию ( $r_s$  от 0,45 до 0,80). Этим ПУ присвоены следующие условные названия: семейный, иерархический, новаторский и деловой типы (таблица 1). Выявленные в данных организациях ПУ обеспечивают внутреннюю интеграцию сотрудников за счет формирования ценностно-ориентационного единства и упорядочивания их трудовой активности, а также создают внешнюю дифференциацию организации, ее узнаваемость и неповторимость. В ПУ трех других изученных организаций (ФГУП «Почта России», ННГУ, ОАО «Завод им. Г. И. Петровского») обнаружена существенная расогласованность: в их компонентах отсутствует значимое преобладание какого-либо одного типа, а также между большинством компонентов корреляционные связи не являются значимыми. Данные организационно-психологические условия получили общее название – аморфная ПУ. Предполагается, что наличие феномена аморфности свидетельствует о дисгармоничности управленческих процессов и отсутствии единства в управленческих ориентациях менеджмента компании.

В продолжение диагностического этапа проведено исследование индивидуально-психологических особенностей эффективных менеджеров организаций, в которых выявлен один из четырех типов ПУ. В группу испытуемых вошли 120 менеджеров среднего звена, получившие высокие баллы по результатам экспертной оценки эффективности их управленческой деятельности. Экспертами выступили 12 менеджеров высшего звена и сотрудники, непосредственно взаимодействующие с оцениваемыми субъектами (по трое коллег и трое подчиненных).

Предварительно проведенный профессиографический и организационный анализ показал, что профессиональная деятельность, выполняемая данными группами менеджеров, имеет схожую операционно-технологическую и психологическую структуры [1, с. 437]. Поэтому результаты дальнейшего эмпирического исследования можно обоснованно рассматривать как отражение влияния характеристик разнотипных ПУ.

В целом в ходе исследования установлено, что изученные индивидуально-психологические особенности эффективных менеджеров



связаны между собой, образуя целостный комплекс (ПМЭМ), а также обнаруживают значимую корреляцию с доминирующими компонентными типами ПУ в соответствующих организациях. Выявлены четыре качественно своеобразных типа ПМЭМ, характерные для ПУ определенного типа: семейная ПУ – тип модели «Наставник»; иерархическая ПУ – тип модели «Диктатор»; новаторская ПУ – тип модели «Новатор», деловая ПУ – тип модели «Предприниматель».

Также получен ряд дополнительных данных: выявлено полное отсутствие гражданских ролей в системе социальной самоидентификации у большинства менеджеров среднего звена (от 53,3% испытуемых до 83,3% испытуемых в четырех изученных группах); установлено, что только у менеджера-предпринимателя ценность морали имеет высокую значимость в деловых отношениях. Полученные результаты отражают особенности российского менталитета, которые существенно влияют на уровень деловой ответственности при ведении бизнеса.

*Таким образом, на выборке менеджеров среднего звена подтверждена первая гипотеза исследования. Установлено, что в каждом из четырех типов ПУ есть свое видение индивидуально-психологических особенностей эффективного менеджера.* Кроме того, полученные результаты показывают, что поддержание в организации определенной ПУ обеспечивается за счет высокой оценки эффективности тех менеджеров, которые наиболее полно соответствуют по своим индивидуально-психологическим особенностям ее характеристикам.

Дополнительно, в ходе включенного наблюдения и анализа корпоративной документации установлено, что в организациях с аморфной ПУ отсутствует единое видение индивидуально-психологических особенностей эффективного менеджера среднего звена; существующее в них видение отличается высокой субъективностью и ситуативностью.

*На формирующем этапе исследования на основе теоретической модели процесса обновления управленческих кадров проведена разработка Программы психологической оптимизации процесса обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений (на примере менеджеров среднего звена). Цель программы: психологическая оптимизация процесса обновления управленческих кадров среднего звена в условиях организационных изменений. Основные принципы программы: 1) принцип обязательного предварительного выявления вектора развития организации в конкурентной среде и моделирование на его основе необходимых изменений в ПУ и психологическом профиле менеджеров; 2) принцип дифференцированного подхода к оценке субъектов, участвующих*

в обновлении (на основе теоретических положений Е. А. Климова [2]); 3) принцип личностного развития в обучении. *Этапы программы*: организационная диагностика, моделирование, оценка, реализация, повторная диагностика. *Длительность программы*: 568 час. *Используемые диагностические методы*: метод организационной диагностики (авторская методика «Анализ парадигмы управления в организации»), психодиагностический метод, экспертная оценка эффективности управленческой деятельности менеджера, анкетирование (авторская анкета «Особенности работы с управленческим кадровым резервом»). *Используемые инструменты*: ассесмент-центр, модули корпоративного обучения.

Апробация представленной программы проведена в период 2006–2010 гг. на предприятии ФГУП «Нижегородский НИИ радиотехники (ННИИРТ)». Вид внедряемых организационных изменений – смена формы собственности. Участвовали: 204 чел. – менеджеры среднего звена в возрасте от 25 до 60 лет (159 муж., 45 жен.); 188 чел. – сотрудники, рекомендованные в управленческий кадровый резерв, и самовыдвиженцы в возрасте от 25 до 50 лет (143 муж., 45 жен.). В состав экспертной группы вошли 6 менеджеров высшего звена и сотрудники, непосредственно взаимодействующие с оцениваемыми субъектами (по 3 коллег и 3 подчиненных). Итоги апробации программы представляется целесообразным рассмотреть на двух уровнях.

### *Динамика трансформаций на уровне парадигмы управления*

Установлено, что в процессе внедрения организационных изменений в ПУ произошли существенные трансформации в направлении, определенном высшим менеджментом предприятия в качестве основного вектора его развития. А именно: иерархическая ПУ с частью компонентов семейного типа, характерная для предприятия на начальном этапе внедрения организационных изменений (2006 г.), трансформирована в деловую ПУ (2010 г.), доминирующие компонентные типы которой значимо коррелируют между собой ( $r_s$  от 0,31 до 0,41;  $p < 0,01$ ). Дополнительно выявлено, что для реализованного перехода характерны две особенности. Во-первых, трансформация ПУ осуществлена через преодоление в ее структуре состояния аморфности. Во-вторых, накопление признаков аморфности сначала произошло в компонентах инструментальной составляющей ПУ (прежде всего, за счет неравномерного повышения значимости делового типа в системах мотивирования и корпоративного обучения персонала;  $T_{\text{эмп}}$  от 351,0 до 478,0;  $p < 0,01$ ), а только затем – в ценностной составляющей в виде повышения значимости

организационных ценностей достижения результата и ориентации на внешнюю среду.

### *Динамика трансформаций на уровне менеджеров среднего звена*

На этапе оценки выявлено, что только 22,5% работающих менеджеров полностью поддерживают внедряемые на предприятии изменения и способны достигать высокой эффективности в условиях новой ПУ экономически перспективного делового типа – их психологический профиль соответствует ПМЭМ «Предприниматель» (группа А). Следовательно, необходимость проведения обновления в «ННИИРТ» подтверждена относительно 77,5% менеджеров, прошедших оценку, в том числе для 18,5% рекомендовано прохождение модулей корпоративного обучения (группа Б), для 59% рекомендована вертикальная ротация с понижением в должности (группа В). Дополнительно выделено 8 менеджеров, у которых, с одной стороны, индивидуально-психологические особенности не соответствуют выдвигаемым требованиям, с другой стороны, они все же поддерживают установление на предприятии деловой ПУ. Степень их психологической пригодности определена как временная непригодность (таблица 2).

Для проведения обновления управленческих кадров на предприятии из числа сотрудников-претендентов сформирован управленческий кадровый резерв: оперативный (группа А – 77 чел.) и перспективный (группа Б – 43 чел.). Дополнительно из числа претендентов (группа В) выделено 28 сотрудников, степень психологической пригодности которых определена как временная непригодность; им присвоен статус «Кандидат в резерв».

*Этап реализации* включал в себя разработку и проведение модулей корпоративного обучения, а также вертикальной ротации.

Корпоративное обучение, разработанное на принципах рефлексивно-деятельностного подхода, технологически реализовано в «ННИИРТ» в форме 5 модулей, каждый из которых направлен на развитие определенных индивидуально-психологических особенностей, входящих в ПМЭМ по типу «Предприниматель». В «ННИИРТ» обучение по этой программе прошли 81 чел. (работающие менеджеры из группы Б и сотрудники из перспективного резерва). Установлено, что у данных субъектов имеют место значимые изменения в индивидуально-психологических особенностях, направленные на повышение их психологической пригодности к деятельности в условиях деловой ПУ. В частности, выявлено возрастание значимости ценности творчества ( $T_{\text{эмп}}=243,0$ ;  $p<0,01$ ) и снижение значимости ценности отношений ( $T_{\text{эмп}}=215,0$ ;  $p<0,01$ ); увеличение количества

профессиональных ролей в актуальной системе самоидентификации ( $T_{\text{эмп}}=271,0$ ;  $p<0,05$ ); повышение ответственности и открытости в принимаемых решениях ( $T_{\text{эмп}}$  от 198,0;  $p<0,01$  до 303,0;  $p<0,05$ ); возрастание выносливости и точности в деятельности ( $T_{\text{эмп}}$  от 186,5;  $p<0,01$  до 265,0;  $p<0,05$ ). А также прохождение обучения способствовало существенному повышению предпочтительности установления на предприятии ПУ делового типа у работающих менеджеров из группы Б и сотрудников из перспективного резерва.

Дополнительно обучение по модульной программе прошли испытуемые, у которых на этапе оценки установлена временная непригодность (8 чел. – менеджеры среднего звена из группы В, 28 чел. – сотрудники со статусом «Кандидат в резерв»). Выявлено, что в их индивидуально-психологическом профиле имеют место изменения, но они не являются статистически достоверными. Так, обнаружено повышение ответственности в принимаемых решениях, рост самооценки лидерства и несущественное возрастание значимости ценности результата.

Следовательно, результаты прохождения корпоративного обучения показали, что необходимым базисом для статистически значимого повышения психологической пригодности испытуемых к эффективной деятельности в условиях новой ПУ является изначальное присутствие у них определенной ценностной иерархии. В данном случае речь идет о необходимом доминировании ценностей результата и морали, которое соответствует ПМЭМ по типу «Предприниматель».

Далее, на этапе реализации проведена вертикальная ротация менеджеров среднего звена, непригодных к эффективной деятельности в деловой ПУ. На освобожденные управленческие должности были назначены сотрудники из числа оперативного резерва, а также сотрудники, успешно прошедшие модульное корпоративное обучение. Следует особо указать, что окончательные решения о проведении ротации конкретных сотрудников принимал высший менеджмент предприятия. В итоге, достигнуто значительное пополнение среднего уровня управления менеджерами, имеющими индивидуально-психологический профиль по типу «Предприниматель» (в 2006 г. – 46 чел.; в 2010 г. – 132 чел.). Сравнительный анализ экспертных оценок эффективности управленческой деятельности субъектов, участвующих в обновлении, выявил существенные изменения. Если в условиях иерархической ПУ с частью компонентов семейного типа, характерной для начального этапа внедрения организационных изменений в «ННИИРТ», субъекты с профилем по типу «Предприниматель» были оценены на уровне ниже сред-

него ( $M_e=38,9$ ), то в условиях деловой ПУ, сформированной в ходе реализации организационных изменений, уровень их управленческой эффективности получил оценки выше среднего и высокие ( $M_e=75,6$ ). Противоположные изменения выявлены в экспертных оценках эффективности субъектов, имеющих профиль по типу «Диктатор» с частью компонентов по типу «Наставник» ( $M_e=72,3$  и  $40,9$  соответственно). Сделанный вывод согласуется с результатами двухфакторного дисперсионного анализа (ANOVA) с повторными измерениями. Установлена статистическая достоверность совместного влияния внутригруппового фактора (тип ПУ) и межгруппового фактора (тип ПМЭМ) на зависимую переменную (экспертную оценку управленческой эффективности) на высоком уровне статистической значимости:  $F_{AB}=2244,525$ ,  $p=0,000$ . Следовательно, экспертная оценка показала, что субъекты, признанные в ходе первичной диагностики полностью пригодными к эффективной деятельности в деловой ПУ (работающие менеджеры среднего звена из группы А и сотрудники из оперативного резерва), достигли высоких результатов в этих условиях после внедрения организационных изменений. А значит, нашла свое подтверждение вторая гипотеза исследования: психологическим условием эффективного обновления управленческих кадров в процессе организационных изменений является оптимальное соответствие индивидуально-психологических особенностей субъекта (работающего менеджера или претендента на управленческую должность) и формирующейся ПУ определенного типа.

Кроме того, применение двухфакторного дисперсионного анализа дополнительно выявило, что ПУ способна оказывать самостоятельное влияние на эффективность управленческой деятельности субъектов, участвующих в обновлении ( $F_B=18,122$ ,  $p=0,000$ ). Исходя из особенностей выполняемой деятельности, можно сделать вывод, что эти результаты являются характерными для обновления на среднем уровне управления.

Таким образом, программа психологической оптимизации процесса обновления управленческих кадров в условиях организационного изменения успешно прошла апробацию на примере менеджеров среднего звена в ходе смены формы собственности на предприятии. В целом, по итогам ее реализации в организации установлено оптимальное соответствие индивидуально-психологических особенностей субъектов управления и требований управленческой деятельности, реализуемой в новых организационно-психологических условиях (ПУ экономически перспективного типа).

## Выводы

1. Обновление управленческих кадров определено как организационный процесс, на эффективность которого оказывают влияние две комплексные психологические детерминанты: парадигма управления (организационно-психологическая детерминанта) и психологическая модель эффективного менеджера (индивидуально-психологическая детерминанта).
2. Парадигма управления имеет сложную структуру, которую образуют определенные компоненты организационно-психологических условий – ценностная составляющая (доминирующие организационные ценности) и инструментальная составляющая (организационная культура, система мотивирования персонала, принятая модель организационного поведения, система корпоративного обучения персонала). Эти компоненты, будучи связанными между собой, образуют один из четырех типов парадигмы управления – семейный, иерархический, новаторский, деловой.
3. В каждом из четырех типов парадигмы управления есть свое видение эффективного менеджера среднего звена. Охарактеризованы четыре типа психологической модели эффективного менеджера: «Наставник», «Диктатор», «Новатор», «Предприниматель» – с соответствующими специфическими особенностями доминирующих индивидуальных ценностей, социальных самоидентификаций, принимаемых управленческих решений, организационного лидерства и работоспособности.
4. Существуют организации с аморфной парадигмой управления, в структуре которой примерно в равной степени содержатся взаимоисключающие друг друга компоненты разных типов. В таких организациях отсутствует единое видение индивидуально-психологических особенностей эффективного менеджера среднего звена, оно отличается высокой субъективностью и ситуативностью.
5. В работе представлена теоретическая модель процесса обновления управленческих кадров применительно к специфике организационных изменений на основе взаимодействия выделенных детерминант. Показано, что на базе данной модели можно проводить разработку программы психологической оптимизации процесса обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений.
6. Результаты исследования позволили увидеть поэтапный характер трансформационных процессов, происходящих в парадигме управления. Выявлено, что качественные изменения в ней осуществляются через преодоление состояния аморфности сначала

ла в инструментальной, а затем – в ценностной составляющей ее структуры. При этом целенаправленность в формировании определенного типа парадигмы управления достигается за счет создания команд менеджеров, объединенных общим видением вектора развития предприятия и имеющих высокую психологическую пригодность к эффективной деятельности в условиях новой парадигмы управления.

7. В ходе организационных изменений высокая эффективность обновления управленческих кадров достигается при условии оптимального соответствия индивидуально-психологических особенностей субъекта (работающего менеджера или претендента на управленческую должность) и формирующейся парадигмы управления определенного типа. Дополнительно установлено, что парадигма управления способна оказывать самостоятельное влияние на эффективность управленческой деятельности субъектов, участвующих в обновлении среднего уровня управления.
8. В целом, показано, что разработанная программа психологической оптимизации процесса обновления управленческих кадров обеспечивает наиболее быстрый переход организации на новый уровень развития и способствует личностному совершенствованию персонала.

### **Литература**

1. *Захарова Л. Н., Коробейникова Е. В.* Проблема отбора и психологической подготовки менеджеров в условиях перехода предприятий на инновационный путь развития // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. Ч. 2. С. 435–438.
2. *Климов Е. А.* Психология профессионала. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: Модэк, 1996.
3. *Коробейникова Е. В.* Парадигма управления организации: разработка психодиагностической методики // Ломоносов – 2011: Материалы XVIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / Отв. ред. И. А. Алешковский, П. Н. Костылев, А. И. Андреев, А. В. Андриянов. М.: Макс-Пресс, 2011.
4. *Кун Т.* Структура научных революций. М.: АСТ, 2003.
5. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007.
6. *Constantine L. L.* Teamwork Paradigms and the structure. Open Team. San Francisco: Embedded Systems Conference, 1989.
7. *Dyer W. G.* Culture change in family firms: Anticipating and managing business and family transitions. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.

# ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВОЕ ОТНОШЕНИЕ ЛИЧНОСТИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СИТУАЦИИ КОНКУРСНОГО ОТБОРА КАНДИДАТОВ (НА ПРИМЕРЕ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ)

*А. А. Алдашева, Н. Г. Мельникова*

**П**роблема соответствия человека, создателя социально-ценного продукта и объективных требований труда, является традиционной и достаточно разработанной, не только в теоретическом, но и прикладном плане. Существуют множество подходов к оценке степени профессиональной пригодности: она может быть рассмотрена через оценку уровня сформированности отдельных компонентов психологической системы деятельности [35]; выраженности профессиональной мотивации, раскрывающей личностный смысл деятельности для человека или с позиции рассмотрения надежности субъекта; посредством анализа ошибок, который позволяет увидеть разные психические, психофизиологические, функциональные качества человека, закономерности функциональных возможностей человека в деятельности [6, 26]; профессиональной компетентности, обобщающей индивидуально-своеобразный характер действий и отношение специалиста в труде [3]. Нами была сделана попытка рассмотреть соответствие человека и профессии, как системное качество субъекта [7, 21], в психологическом пространстве ситуации профессионального отбора.

Практику отбора и подбора персонала можно рассматривать как в узком, так и в широком смыслах. В узком смысле понимания данная проблема традиционно сопряжена с необходимостью разработки критериев достаточности профессиональной компетентности, как профессиональной (знаний, навыков, опыта и др.), так и надпрофессиональных, описывающих соответствие человека объекту труда [7, 10, 11, 20, 24]. В широком – профессиональная пригодность является свойством метасистемы «человек–профессия–общество» в которой проявляются социальная самореализация личности, ее самоутверждения и самосовершенствование [6, 7, 13, 24, 25].



Принцип отбора может конструироваться на любом основании «специалист для организации» или «организация для специалиста», при любом подходе важным остается вопрос о критериях соответствия, по которым можно судить о «нужном специалисте», о его уровне профессионализации. Ю. П. Поваренковым выделено три ведущих критерия профессионализации: профессиональная продуктивность (ПП), профессиональная идентичность (ПИ) и профессиональная зрелость (ПЗ). Критерий ПП, рассматривается Ю. П. Поваренковым через соотношение профессионального развития личности и профессиональных требований; ПИ характеризует уровень значимости для субъекта профессии и профессионализации в целом и определяется профессиональными мотивами и качествами личности, в то время как профессиональная зрелость тесно связана с подструктурой профессионального самосознания [29].

Профессиональный отбор, иерархически выстроенная социально-психологическая ситуация, которая обращается к каждому из выделенных критериев. Оценка ПП проводится с использованием разнообразных симуляторов, решений профессиональных и ситуативных задач, направленных на определение уровней знаний, умений, опыта и т. п. Профессиональная идентичность, согласно Е. П. Ермолаевой, имеет несколько аспектов анализа, предполагающая как оценку личностно-профессиональной идентичности, так и личностный, и социальный ее аспекты. В связи с тем, что участниками конкурса преимущественно были выпускники вузов, в настоящей работе акцент был сделан на оценке личностно-профессиональной идентичности, рассматриваемой Е. П. Ермолаевой как определенная и устойчивая профессионально ментальная позиция, приобретаемая в процессе профессионального образования [13].

Обязательным этапом конкурсного отбора является собеседование с претендентом, рассматривается нами как социальную ситуацию сличения образов – образа «эталонного специалиста» и «образа специалиста конкретной организации» или «нужного специалиста». Поскольку «образ-эталон» строится на критериях социально-психологической зрелости профессионала [7], то собеседование можно определить как ситуацию прояснения наличие качеств ПЗ у претендентов. В целом представление конкурсной комиссии о претенденте строится на том, что человек говорит о себе, наблюдении за его экспрессивным поведением и объективной информации, представленной в личных документах, оценки профессионального тестирования и заключения психолога.

Претендент строит свое поведение, согласно собственному пониманию ситуации, в соответствии с эталонным образом профес-

сионала, с которым он себя идентифицирует или использует некие шаблоны поведения. В частности, шаблоны как себя вести на собеседовании можно найти в Интернете, «максимальное проявление любезности и приятности в общении» (исследования д-ра Дейси Гревал, Стенфордский университет, Школа медицины). «Исполнения» роли обычно определяется соответствием участника данным обстоятельствам (собеседование), целью которой – повлиять на других участников взаимодействия (собеседование). Способность создавать впечатление о себе, согласно Э. Гоффману, состоит из двух радикально различающихся видов сигнальной активности: экспрессию, которую человек сам выдает, и экспрессию, которая его выдает [8].

Наш опыт конкурсного отбора показывает, что эксперты, принимающие решение о соответствии претендента и качеств его профессиональной зрелости, склонны отдавать предпочтение лицам, владеющим техникой самопрезентации, создания должного впечатления о себе. Исследования Е. В. Харитоновой позволяют нам предположить, что владение просоциальным поведением, является одним из способов организации человеком собственной профессиональной востребованности, цель которого – достижение максимально благоприятного представления других о себе. Автором показано, что степень профессиональной востребованности – невостребованности личности обуславливается в том числе и наличием у субъекта эффективных способов взаимодействия с окружающей ее действительностью [34].

Собеседование и интервью как ситуации взаимодействия (общения) являются одним из пространств субъектной активности личности [33], в которой актуализируются деятельность и стратегии жизни человека. Важным в представлении о феноменологии различных психологических пространств являются его границы [27] или координаты [15], которые в ситуации отбора персонала определяются профессиональными требованиями.

Целью статьи является показать индивидуальные стратегии поведения претендентов на должность в условиях организационного взаимодействия на основании анализа индивидуально профессионального пространства деятельности (ИППД) при отборе специалистов банковского надзора.

Главная цель деятельности специалистов надзора – обеспечение такой системы работы банков, которая создает надежность и безопасность ликвидных имущественных прав граждан, формирует систему доверия к банковской системе [30]. Достижение указанной цели требует решения системы задач методологических, инструментальных (в условиях мало структурированных ситуаций

в контексте реального случая), которые предъявляют достаточно жесткие требования к индивидуально-психологическим характеристикам личности.

Изучая представления о пространстве деятельности [1], мы основывались на тезисе А. Л. Журавлев и А. Б. Купрейченко о том, что характер взаимодействия самоопределяющегося субъекта с действительностью – «избирательное и в то же время преобразующее отношение субъекта к внутренним и внешним условиям... побуждает исследователей к использованию более адекватных терминов... общих, универсальных, частных, специализированных видов пространств» [15, с. 482–483]. Мы полагаем, что выделенное нами индивидуальное профессиональное пространство деятельности (ИППД) в ситуации конкурсного отбора является специализированным видом пространства. Ситуация строится на представлении о взаимосоответствии претендента требованиям организации, ее организационной культуре, профессиональным обязанностям и т. п., в связи с этим мы считаем возможным рассматривать ее как псевдопрофессиональную ситуацию.

Границы психологического пространства деятельности описываются координатами ПВК инспектора надзора, среди которых, эмоциональная устойчивость, рассудительность без чрезмерной директивности, взаимодействие волевых качеств и критичного самопознания, адекватная самооценка. Эти качества раскрываются в анализе разнообразной информации, в том числе поступающей из различных источников, в мониторинге сведений, которые предъявляют требования к объему внимания и способности к его переключению, а также к предметности действий и творческому подходу. Специалист должен принимать решения не только на основе собственных оценок, но и знать оценки других участников взаимодействия, контролировать и сопоставлять собственные представления о денежно-кредитных отношениях и организации, которую он проверяет. От инспектора надзора требуется умение взаимодействовать с руководством организаций, выстраивая логику взаимоотношений с надлежащим вниманием, предусмотрительностью, организованностью, реализуя тактику осторожности и эмоциональной устойчивости.

Указанные группы качеств в надзорной практике соединяют воедино требования деятельности и субъективных влияний в реализации принимаемых решений [30]. Таким образом, пространство индивидуальной деятельности в ситуации конкурсного отбора, во-первых, описывают ПВК деятельности объективно и субъективно актуализированные, влияющие на представление о деятельности

и поведении. Во-вторых, анализ пространства деятельности позволяет выделить ИППД претендента в этом пространстве [12], на основании которого можно судить о профессиональной пригодности, строить гипотезы о профессиональной зрелости претендента: его отношении к будущей деятельности и зрелости профессионального самоопределения, выделить смысложизненные ориентиры в труде и т. п. В-третьих, в координатах пространства представлены не только требования профессии инспектора надзорного блока банковской сферы (частные: специализация), но и общие требования самой профессии – банковский специалист.

### **Представление о ИППД специалиста банковского надзора**

В построение ИППД важная роль принадлежит интервью, к которому высказывается отношение кандидата к выбираемой им деятельности, проявляются знания о наиболее важных требованиях будущей работы, требуемая компетентность. В указанном перечне могут быть представлены и более общие характеристики деятельности, рассматриваемые через призму «человек-профессия». Человек, выбирая профессию, проецирует свою мотивационную сферу на структуру факторов, связанных с деятельностью и возможностями удовлетворения своих потребностей в деятельности и через деятельность [4, 35], что влияет не только на потребность человека в самореализации, но и его профессиональную биографию

Выделенные кандидатом в интервью важные стороны профессии, отражающиеся в «знании для себя», за которым стоит готовность реализации потребностей в деятельности [19], в содержательном определении субъективных репрезентаций кандидата в процессе их объективизации [22] как потенциальных характеристик, проявляющихся в полной мере тогда, когда человек начинает действовать в субъективно значимой ситуации [26]. Желание занять вакансию опосредуется «отношением» [22] значимостью конкурса для кандидата и потребностью презентовать себя с лучшей стороны. Интервью содержит основные блоки, направленные на прояснение представлений о конкурсных преимуществах кандидата:

- Качества кандидата, которые выгодно представляют его как претендента на должность. В данном обобщенном представлении находит выражение профессиональная «Я-концепция».
- Профессиональные ожидания, перспективы и планы. Планирование профессионального будущего, при отсутствии необходимых компетенций, возможно на иных критериях, в частности, на профессиональном опыте [10].

– Знание и понимание рисков будущей профессии [30] были одним из смысловых критериев оценки в экспертном заключении психолога.

Результаты интервью позволили наполнить пространство ИППД конкретным содержанием о профессиональном «Я-образе» претендентов, оценить «движение личности в пространстве и времени профессионального труда» [17], в котором «объективирует субъективные отношения» [23] претендентов. Субъективный образ профессии в исследовании раскрывается через понимание требований и отношений (образ субъекта, образ объекта, субъект-субъектные, субъект-объектные), которые задают систему координат ИППД и его межпространственные границы [14, 18, 20], описывающие как общие, так и частные требования профессии.

Таким образом, оценка профессиональной пригодности кандидата на основе анализа ИППД интегрируется в профессиональной направленности «Я-образа», обобщающие мотивы труда, индивидуально-психологических особенностях личности, представлениях о требованиях деятельности, собственных возможностях и ожиданиях от труда которые создают ценностно-смысловой конструкт личности профессионала. Профессиональная направленность – сложное мотивационное образование, включающее интересы, потребности, установки, идеалы, мировоззрение, определяющие вектор действия [19]. В контексте статьи профессиональная направленность рассматривается, как отношение претендента к деятельности, представленных в нравственной позиции человека [7, 30], выступающие критериями профессиональной зрелости.

## **Методы и результаты исследования**

Анализ результатов интервью, проводившегося психологом с каждым кандидатом индивидуально, продолжительностью от 30 до 40 мин., с обсуждением указанных основных блоков, которые соответствовали в категориям интервью «мотив», «пвк», «преимущества», «профпланы». Всего с помощью контент-анализа проанализировано 1557 суждений, в том числе отдельно количество высказываний по категориям, равнялось: «мотив» – 389 высказываний; «пвк» – 545; «преимущества» – 338; «профпланы» – 285. В процессе контент-анализа выделялись основные группы характеристик в рамках каждой категории интервью. Ориентирами смысловых оснований классификации анализируемых суждений и составления перечня наименований по указанным категориям, явились представления о внешней и внутренней мотивации деятельности [32], трудовой

деятельности, выбора профессии, места работы, а также мотиваторы, которые влияют на удовлетворенность трудом [19]. Пряснялось представление об общих и частных требованиях к работе специалиста банковской сферы [32]. Статистическая обработка показателей интервью включила частотный анализ, значимости различий (непараметрический критерий Краскела–Уоллиса), корреляционный анализ Спирмена при  $p=0,01$ .

Обследованная выборка (196 чел.) была разделена на 4 группы в соответствии с результатами психологического заключения и решением конкурсной комиссии «рекомендован/не рекомендован» – «принят/не принят» на должность. Востребованность экспертных оценок [9] была оправданной, поскольку в рассматриваемой конкурсной ситуации, содержащей неопределенность при оценке профессиональной пригодности, они помогали получить информацию о потенциальном кандидате с учетом качественного своеобразия его характеристик. Группа № 1 «Рекомендован – Принят»,  $n=64$ ; группа № 2 «Не рекомендован – Принят»,  $n=10$ ; группа № 3 «Рекомендован – Не принят»,  $n=57$ ; группа № 4 «Не рекомендован – Не принят»,  $n=65$ . Методы оценки индивидуально-психологических характеристик кандидатов: 16PF, методика Розенцвейга, УСК, Hand-test, оценка рефлексивности – импульсивности по когнитивному стилю (методика Кагана), методика оценки саморегуляции поведения (Моросановой). В основе психологического заключения лежало ИППД, описывающее координаты ИППД участников конкурса, а именно: индивидуально-психологические свойства личности, индивидуальные представления о критериях деятельности и профессиональной направленности.

Психолог-эксперт в своем заключении, рекомендуя представителей группы «Рекомендован – Принят», среди преимуществ кандидата выделял профессиональную направленность, умение взаимодействовать (дипломатичность, корректность в профессиональном общении), эмоциональную устойчивость, развитость аналитических навыков, способность прогнозировать и контролировать развитие неблагоприятных ситуаций. В интервью перечисленные характеристики выступали условиями формирования профессионального опыта и факторам личностного развития. Конкурсная комиссия, при рекомендации на работу представителей группы «Не рекомендован – Принят», обращала внимание на их стремление заявить о себе через демонстрацию свойственных кандидатам преимуществ: опыта – «знание дела»; отдельных сторон отношения к деятельности – «старание»; компетентности – «знание особенностей деятельности», «умение формулировать проблемы». Как показало интервью,

в декларации своих преимуществ (таблица 1) кандидаты готовы действовать смело, самостоятельно и активно, гибко перестраиваясь с адаптивных на конкурирующие установки.

В рекомендации психолога относительно кандидатов из группы № 2 обращалось внимание на то, что кандидаты опираются в поведении на экспрессивное окрашивание собственных преимуществ профессиональной направленности. При этом на второй план уходят требованиям деятельности специалиста надзора (эмоциональной устойчивости, дипломатичности, развития творческого и аналитического отношения к труду, контроля предотвращения неблагоприятных ситуаций, ответственность). В таблице 1 показано, что у представителей группы индивидуально-психологические качества проявляются в стремлении к риску, действовать автономно, что несомненно препятствует эффективности профессионального взаимодействия, подобные свойства личности могут являться источником возникновения конфликтов не только с коллегами, руководителями, но в целом и с инспектируемым сообществом. Известно, что людей склонных к риску можно спровоцировать на участие в рискованных мероприятиях или авантюрах, такое поведение в регламентированных профессиях определяется как профессионально нежелательное. Перечисленные свойства, преобладали в индивидуальной структуре приоритетов кандидатов, которые были сформулированы в мнении психолога, как «не рекомендовать». Анализ текучести кадров показал, что 50% представителей группы в течение первого года работы, уволились по собственному желанию.

Отношения «личности» и «профессии» для кандидатов третьей группе «Рекомендован – Не принят», опосредованы фактором «место работы», что связано с нормативными ориентирами, такими как: «статус», «интерес к труду» и «профессиональная карьера». Удовлетворение этих потребностей открывают перспективу профессионального и жизненного пути, которые в образе «Я» – профессионал интегрируют как частное, так и общее пространство профессиональной деятельности. Так, для реализации себя в труде для представителей группы, важным являлись комфортная профессиональная среда, в которой наряду с содержанием труда, как фактора достижения успехов в деятельности, присутствует установка на реализацию компромиссного начала в профессиональном взаимодействии. Из таблицы 1 видно, что адаптивные установки (стремление работать в учреждении, приверженность организации, стабильная оплата труда, постоянная занятость, организационная культура), с одной стороны, а с другой – нацеленность на результат в работе и саморазвитие, дипломатичность в профессиональных контактах и межлич-

**Таблица 1**  
 Координаты ИПД 4 групп участников конкурса  
 по результатам психологического заключения и решения конкурсной комиссии

Индивидуально-психологические особенности кандидатов по результатам психологического тестирования	Профессиональная направленность кандидатов
<p align="center">Группа № 1. <i>Профессионально зрелая (Рекомендован – Принят)</i></p> <p>1. Характеризуются рефлексивностью, развитием аналитического потенциала</p> <p>2. Стремятся минимизировать риск, ориентируясь на совместные с группой действия и продуманное направление собственной ответственности, самостоятельности, организованности</p> <p>3. Чутко воспринимают происходящее, характеризуются сформированностью социально-адаптивного поведения</p>	<p>1. Кандидатами осознается значение необходимого личного отношения в труде у персонала, которое гарантирует честность, конфиденциальность, обеспечивающих доверие банку в обществе</p> <p>2. Ценность работы в банке определена социальными гарантиями банка своим специалистам, что благоприятствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формированию установки специалиста на профессиональное развитие («обретение опыта», «конкурентоспособности»);</li> <li>– совершенствованию аналитико-синтетической способности («внимательности», «скрупулезности в прогнозах и логической оценке»);</li> <li>– развитию компетентности («умение решать экономические вопросы на практике», «сохранение имиджа организации», «создание благоприятной атмосферы в коллективе»);</li> <li>– выстраиванию перспективы профессионального пути в актуальный период времени («работа по перспективной специальности», «получение второго образования»), в сравнение с определением долгосрочных «целей-средств»</li> </ul>



<p>Индивидуально-психологические особенности кандидатов по результатам психологического тестирования</p>	<p>Профессиональная направленность кандидатов</p>
<p>Группа №2. Организующая</p> <p>1. Кандидаты эмоциональны в профессиональном взаимодействии, импульсивны</p> <p>2. Кандидатов отличает способность рисковать, действуя автономно, без поддержки окружения</p> <p>3. Активность решения личностью проблем у кандидатов сочетается с неточностью решений</p>	<p>1. Для кандидатов важна в деятельности содержание труда («работа в интересной сфере», «обучение в данной сфере») и требуемое личное отношение к деятельности («честность», «конфиденциальность», «дисциплинированность»)</p> <p>2. Для кандидатов значимы личные интересы в деятельности («получить помощь в диссертационном исследовании», «достигнуть повышение уровня профессионального мастерства», «повысить квалификацию»)</p> <p>Достижению предметной стороны деятельности (п. 1) и личных потребностей (п. 2) могут способствовать такие возможности кандидатов, как:</p> <p>1) преимущества («старание», «исполнительность», «заинтересованность»);</p> <p>2) опыт («профессиональные навыки», «знание дела с учетом технологии решения задач и должностной позиции», «знание процесса деятельности»);</p> <p>3) готовность кандидатов или конкурировать или адаптироваться в деятельности, сообразно обстоятельствам</p>
<p>Группа №3. Личностно-профессиональная</p> <p>1. Кандидаты рефлексивны, ориентированы на конструктивное решение проблем</p> <p>2. Избегают обвинений вовне, стремятся взаимодействовать без создания напряженной атмосферы и, в то же самое время оказываются зависимыми от окружения</p>	<p>Группа №3. Личностно-профессиональная (Рекомендован – Не принят)</p> <p>1. В деятельности кандидатов важная роль принадлежит содержанием мотивам («значимая деятельность для общества», «поиск себя в профессии», «решение более сложных задач, «ответственность», «самореализация»)</p> <p>2. Мотиваторами для кандидатов являются адаптивные ориентиры в деятельности («постоянное рабочее место», «престижность деятельности», «завершение контракта на прежнем месте работы», «стремление улучшить материальное положение»)</p> <p>3. Для кандидатов существенно желание проявить себя и продемонстрировать свой потенциал («эрудированности», «аналитический ум»), в той организации, которая им импонирует (преданность организации)</p>

Продолжение таблицы 1

<p><b>Индивидуально-психологические особенности кандидатов по результатам психологического тестирования</b></p>	<p><b>Профессиональная направленность кандидатов</b></p>
<p>Группа №4. <i>Псевдомаргинальная (Не рекомендован – Не принят)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Кандидаты рефлексивны и критичны в реализации возможного разнообразия собственных действий</li> <li>Стремятся к поддержанию высокой самооценки, самоуважения, справляясь с нагрузкой</li> <li>Активности кандидатов свойственен формализм, а не стремление проявить ее по существу вопроса</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Для кандидатов приоритетны адаптивные мотивы («статус», «зарплата», «социальные льготы»)</li> <li>Стремясь удовлетворить адаптивные мотивы в труде (работа в «солидном учреждении», «завоевание признания в организации», «карьерный рост»), кандидаты одни из своих преимуществ подчеркивают («готовность обучаться», «красный диплом», «престижное образование», «знание информационных технологий»), а иные личные качества-преимущества («самоконтроль», «работоспособность», «терпение», «волевые качества личности», «оперативность») игнорируют</li> <li>Кандидаты избегают вопросов профессионального планирования («нет ответа о планах» или «трудно сказать» о планах)</li> <li>Демонстрируя значимость для себя ожиданий от работы («интереса в труде», «признания и статуса в деятельности»), делают акцент на личных качествах в работе («исполнительности», «готовности работать», «требовательности и критичности к себе», «хорошей обучаемости и успеваемости»)</li> </ol>

ностном взаимодействии, рассматривались психологом как ресурсы профессионального развития у претендентов третьей группы. Эти соображения явились основанием для психолога при рекомендации кандидатов из группы №3 на должность.

Процедура конкурса подразумевает ограниченность вакансий, в результате которого появляются две группы лиц: принятые или не принятые на работу. Сравнение групп в целом «принятых» и «непринятых» позволяет сделать некоторые умозаключения относительно критерия выбора конкурсной комиссией «нужного специалиста». К ним можно отнести следующие качества: активность во взаимодействии, соответствовать ожиданиям, демонстрировать проактивность как индикатора конкурентоспособности человека, проявлять во взаимодействии инициативу, которая необязательно будет реализована в реальной профессиональной деятельности. При этом вне поля зрения конкурсной комиссии оказываются потенциальные ресурсы будущего работника как основы профессионального развития и устойчивости организации. Данный тезис подтверждается отказом в найме некоторым представителям группы «Рекомендован – Не принят». Можно предположить, что основанием для отказа послужило такое свойство личности, как осторожность в высказывании собственной позиции, которая рассматривалась конкурсной комиссией, как безынициативность претендента. Хотя такие качества, как осторожность в высказывании собственной позиции, являются одним из индикаторов минимизации риска при взаимодействии с внешними организациями и способствуют трансляции консолидированного мнения в процессе инспектирования.

Отношение кандидатов группы «Не рекомендован – Не принят» (№4), к профессиональной деятельности рассматриваются через призму удовлетворение собственных потребностей работать в престижной организации. Результаты позволяют предположить (таблица 1), что для кандидатов группы №4 значимыми в профессиональной сфере являются вознаграждение, статус профессии в обществе, а в работе, важным является адаптироваться к ее требованиям и сохранить высокую самооценку. Подобная избирательность отношения кандидата и ориентация его на значимые для себя события могут препятствовать интеграции разнообразной информации, поступающей из различных источников, обеспечивающих контроль и мониторинг возможных рисков деятельности. Оценка экспертного заключения психолога и конкурсной комиссии относительно кандидатов данной группы была единодушной: несоответствие должности, на которую претендуют.

## Заключение

Анализ специфики профессиональной направленности позволяет выделить конкретное содержание [28], определяющий целевой конструкт каждой из рассмотренных групп.

Полученные результаты экспертного заключения психолога и решений о «нужном специалисте», выносимые конкурсной комиссией, позволили проанализировать координаты профессиональной направленности ИППД анализируемых групп и показать его основные конструкты.

1. Опорными координатами ИППД в деятельности для группы «Рекомендован – Принят» являются отношение к работе, сопричастность претендента конкретной организации, которые проявляются в интересе к предмету и процессу труда. Понимание собственной ответственности, как профессиональной направленности в «Я» – концепции, рассматриваются претендентом в качестве условий самореализации и со-причастности к данному профессиональному цеху. Система координат позволяет как психологу, так и конкурсной комиссии охарактеризовать представителей данной группы как лиц, *обладающих профессиональной зрелостью*.
2. Для группы «Не рекомендован – Принят» основной координатой ИППД является возможность проявить активность личности, через готовность к конкуренции, как свойственную представителям данной группы черту личности. Целевые ориентиры профессиональной направленности в «Я»-концепции проявляются в установке на самодетерминацию, прагматичность и возможности влиять на ситуацию. Подобная направленность личности была описана Е. В. Харитоновой при анализе социально-психологически востребованной личности, охарактеризовал ее представителей как «максималистов, стремящихся к успеху и склонных к риску». Данный тип востребованного специалиста, способного активно преодолевать трудности и быть конкурентоспособным на рынке труда [34], позволяет нам представителям данной группы определить, как *организующих собственную востребованность*.
3. Основные координаты ИППД деятельности для группы «Рекомендован – Не принят» строятся на оценке собственного потенциала личности, развитие которого рассматривается в соответствии с требованиями деятельности, конкретного места работы (приверженность которому значима кандидатам). Целевой ориентир «Я»-профессионала заключен в компромис-

се знаний, умений, навыков, как потенциала самоактуализации и достижения надлежащих результатов в труде. Данную группу можно определить, как достигшую *личностно-профессиональной идентичности*, принимающую пассивно-адаптивную стратегию поведения в социально значимой ситуации.

4. Для группы «Не рекомендован – Не принят» основными координатами ИППД ориентированы на формальные стороны профессии, прежде всего, это развитие собственных возможностей в достижении требований профессии, поддерживающее позитивную самооценку. Самооценку можно рассматривать как целевой ориентир «Я»-профессионала, позволяющий представителям группы быть членом статусного профессионального коллектива и удовлетворять внепрофессиональные личные цели. Характеристики ИППД данной группы описывают признаки профессионального маргинализма [13]. Поскольку конкурсная процедура – это социально-психологическая ситуация, определенная нами как псевдопрофессиональная, то правильной было бы определить данную группу претендентов, как *псевдомаргинальную*.

### Литература

1. Алдашева А. А., Мельникова Н. Г. Значимые элементы и координаты профессионального пространства кандидатов в контексте профотбора // Системогенез учебной и профессиональной деятельности: Сборник научных трудов V Всероссийской научно-практической конференции. 23–24 ноября 2011 г., г. Ярославль / Под ред. проф. Ю. П. Поваренкова. С. 72–75.
2. Алдашева А. А., Мельникова Н. Г. Проблемы кадровой политики в организации: подбор персонала // Казанская наука. 2011. № 6. С. 56–94.
3. Алдашева А. А. Профессиональная компетентность: понятие и структура // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. «Педагогика и психология». Майкоп: Изд-во АГУ, 2012. Вып. 4. С. 120–127
4. Анцыферова Л. И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 3–18.
5. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности. М., 1976.
6. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.

7. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Теоретические и прикладные проблемы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2006.
8. Гоффман Э. Представление себя другим // Самосознание и защитные механизмы личности: Хрестоматия. Самара: ИД «Бахрам-М», 2003. С. 64–650
9. Гуцыкова С. В. Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
10. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001.
11. Деркач А. А., Зызыкин В. Г. Акмеологическая концепция профессионализма, субъекта труда, осуществляющая деятельность в особых и экстремальных условиях (психолого-акмеологические основы). М.: МААА, 1998. С. 133–150
12. Дружилов С. А. Освоение студентами модели профессии и профессиональной деятельности как необходимое условие профессионализации // Образовательные технологии и общество (ОТО). Т. 13. 2010. С. 299–318. URL: [http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v13\\_i4/pdf/4r.pdf](http://ifets.ieee.org/russian/depositary/v13_i4/pdf/4r.pdf) (дата обращения: 15.10.2013).
13. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
14. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Психологическое и социально-психологическое пространство личности и группы: понимание, виды и тенденции исследования // Психологический журнал. 2011. № 4. С. 45–56.
15. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Психологическое и социально-психологическое пространство: понимание, виды и тенденции исследования // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Т. 1 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 482–491.
16. Захарова Л. Н. Психология управления: Учеб. пособие. М.: Логос, 2012.
17. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Академический проект–Фонд «Мир», 2005.
18. Иванова Е. М. Субъектно-деятельностная концепция профессионального труда Е. А. Климова и ее научно-практическая ценность // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 2010. № 2. С. 15–22.
19. Ильин Е. П. Мотиваций и мотивы. СПб.: Питер, 2008.
20. Климов Е. А. Психология профессионала. М.–Воронеж, 1996.
21. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. Л.: Медицина, 1984.

22. *Леонтьев Д. А.* Перспективы неклассической психодиагностики // Психологические исследования. 2010. №4 (12). URL: <http://psystudy.ru> 2010 (дата обращения: 15.10.2013).
23. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
24. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
25. *Медведев В. И.* Психология адаптации человека. М., 2003.
26. *Мясищев В. Н.* Психология отношений. Избранные психологические труды / Под ред. А. А. Бодалева. М.–Воронеж, 1995.
27. *Нартова-Бочавер С. К.* Психологическое пространство личности. М.: Прометей, 2005.
28. *Нюттен Д.* Мотивация, действие и перспектива будущего. М.: Смысл, 2004.
29. *Поваренков Ю. П.* Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии / Под ред. В. А. Барабанщикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 360–384.
30. Психология банковской деятельности / Под ред. В. И. Медведева. СПб.: Семаггл, 2006.
31. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. М.: Когито-центр, 2002.
32. *Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А.* Психология адаптирующейся личности. Анализ. Теория. Практика. СПб.: Прайм-Еврознак, 2006.
33. *Рябикина З. И.* Личность как субъект формирования бытийных пространств // Субъект, личность и психология человеческого бытия / Под ред. В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 45–57.
34. *Харитонова Е. В.* Структура и динамика социально профессиональной востребованности личности: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2012.
35. *Шадриков В. Д.* От индивида к индивидуальности. Введение в психологию. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.

## ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО КАК ЛИЧНОСТНЫЙ ВЫБОР

Е. П. Ермолаева

**В**ыбор предпринимательства как профессии – это не выбор конкретного рода занятий, соответствующего имеющимся у человека задаткам, склонностям, способностям, а более масштабный, личностный выбор особой сферы профессионального труда, в которой человеку придется не только работать, но и жить, подчиняя ей другие жизненные цели и интересы. Это река, шагнув в которую, уже невозможно выйти обратно без личностных потерь.

Личные перспективы в предпринимательстве рассматриваются здесь на примере двух принципиально разных сфер бизнеса – малого и корпоративного, находящихся на диаметрально противоположных полюсах по социально-экономическим, психологическим и организационным требованиям к личности предпринимателя. *Целью работы является анализ как общих психологических характеристик личности предпринимателя, так и специфических особенностей личности в каждой из двух сфер.*

Отправной точкой нашего исследования стали следующие рабочие определения личности и предпринимательства. Личность – это индивидуально устойчивое сочетание психологических и ценностно-нравственных характеристик и способов реагирования на факторы, ситуации и обстоятельства жизни в социуме. Индивидуальные способности и задатки связаны с *самореализацией* личности, социально ориентированные нравственные и субъектные качества (мораль, совесть, упорство, активность человека, адаптивность) связаны с *социальной реализацией*, а поведенческие – со *способом* реализации. Предпринимательство – это вид трудовой деятельности предприимчивой личности, содержанием которого является автономное принятие и осуществление решений по поиску и использованию новых возможностей рынка в условиях личного финансового риска с целью получения высокого коммерческого результата [4, с. 38–39].



Предприниматель – это не столько профессия, сколько особый тип личности. По определению фон Хайека, всякий индивид, чье поведение отличается поисковым стилем, есть потенциальный предприниматель [по: 5]. А для того чтобы потенциальный предприниматель мог стать «актуальным», обществу нужны не «переполненные», а развитые умы [10]. Поэтому важно знать, что именно дает обучение человеку: квалификацию, т. е. закреплённый набор готовых знаний, специально отобранных кем-то и якобы пригодных на все случаи жизни, или метаквалификацию – систему знаний, облегчающую поиск и усвоение новых знаний. Узко профессионально ориентированный человек становится «пленником» своей профессии и шаблонных решений. Метаквалификация позволяет расширить пределы личностного опыта и принимать нестандартные решения. Лучшие образцы мировых систем образования нацелены на эту задачу.

Специфика предпринимательства выражается в разграничении предпринимательских функций от аналогичных функций в других видах деятельности. Мы провели такое разграничение по четырем параметрам: владение капиталом и финансовый риск; личное трудовое участие; свобода распоряжения ресурсами; свобода выбора факторов производства и предпринимательской активности [4].

Обычно из категории предпринимателей исключают всех, кто не рискует собственными деньгами и не участвует в капитале компании. При этом часто проводится грань между предпринимателем, капиталистом и наемным менеджером: хотя все они «делают деньги», но предприниматель сам управляет своим бизнесом, а капиталист лишь финансирует дело. Наемный менеджер тоже рискует, но он не подвергается такому же финансовому риску, как предприниматель-владелец бизнеса: менеджеру всегда гарантирована заранее оговоренная часть дохода. С этим тезисом согласно большинство исследователей. Однако в современном крупном бизнесе предпринимательские и собственнические функции все больше рассеиваются среди специалистов: в акционерных компаниях расплываются собственнические права, а в корпоративной среде – предпринимательские роли.

Очень важным разграничительным признаком, который напрямую определяет психологию предпринимателя, является отношение к ресурсам: материальным и нематериальным (в том числе психологическим) факторам успеха. Предприниматель в своей деятельности исходит не только из наличных ресурсов, но и из предполагаемых возможностей их развития в будущем для получения прибыли. Его поведение носит творческий характер. Здесь очень важна личностная направленность предпринимателя на выбор источника

развития бизнеса: стремится ли он вести бизнес преимущественно за счет внутренних средств или заемных, учитывая, что последнее более рискованно. И вторая сторона, касающаяся нравственной направленности предпринимателя, – это границы, в которых он готов ради бизнеса устранять кредиторов, компаньонов, конкурентов и какими средствами.

В отличие от этого наемный администратор имеет дело с управлением только предоставленными в его распоряжение ресурсами. Его квалификация состоит в умении приспособиться к сложившимся обстоятельствам и управлять теми аспектами бизнеса, которые не содержат риска.

В качестве еще одной специфической характеристики предпринимательства выступает свобода выбора факторов и условий коммерческой деятельности [1]. По этому признаку хорошо прослеживается различие между двумя типами индивидуально работающих собственников: предпринимателя и ремесленника. Свобода выбора ремесленника ограничивается масштабом своих способностей и наличием орудий их реализации. У предпринимателя, напротив, выбор сферы приложения своих усилий ничем не ограничен. Ведущий принцип функционирования в индивидуальной предпринимательской деятельности – автономность. Ее признаки: высокая потребность в личных достижениях, преобладание интуитивной основы в принятии решений; неразрывность решения и действия; имидж «бойца-одиночки»; стремление к личному контролю над ситуацией и неохотное делегирование своих полномочий другим; контроль за информацией и исполнением решений; низкая тревожность; преобладание «внутреннего локуса контроля» (убежденность в способности самому определять свою судьбу).

Принято считать, что предприниматель должен обладать «духом предпринимательства» – уникальными способностями, позволяющими осваивать новые и новые сферы бизнеса для получения прибыли путем удовлетворения явных и потенциальных потребностей общества [4, 9, 12]. Такой предприниматель позиционируется как одаренная «предприимчивостью» личность, всегда знающая свои цели и путь к успеху, идущая по нему смело, неуклонно, не боясь конкуренции и временных неудач.

Реализации «духа предпринимательства» обязательно сопутствует то, что Й. Шумпетер еще в начале прошлого века назвал «созидательным, или творческим разрушением» и связал со способностью человека выходить за пределы имеющихся возможностей, отказываясь от старого в поисках новых ресурсов путем комбинации факторов производства и обращения к нововведениям. Именно способ-

ность к «творческому разрушению» является главной личностной характеристикой деловых качеств истинного предпринимателя, его «родовым признаком» [12].

«Творческое разрушение» базируется на двух изначально присущих человеку потребностях: потребности в обновлении, стремлении к новому, и потребности ликвидировать постоянно существующие противоречия между желаемым и действительным путем приближения, воплощения в реальность желаемого. Начальным стимулом в этом процессе служит установка человека на совершенствование сложившейся ситуации, затем формируется «идея» разрешения противоречия между желаемым и действительным, которая сменяется периодом конкретизации: формулировкой задачи, разработкой программы действий, оценкой последствий изменений; завершает этот процесс реализация идеи, которая, в свою очередь, должна вызвать толчок к новой идее [9]. Хотя сама способность к «творческому разрушению» – это личностное качество, но для ее реализации необходимы соответствующие социальные условия.

Например, положение малого бизнеса в развитых странах, где объективные условия и социально-психологические установки более благоприятны, способствуют разнообразию форм его проявления. Предпринимательство становится популярным способом самореализации личности, которым в основном охвачены молодые люди, испытывающие потребность в успехе и желающие доказать свои способности в конкурентной борьбе. Для них бизнес – это особый вид спорта, а деньги – награда как свидетельство успеха.

Понимая, что человек – это наиболее ценный ресурс, к стимулированию «духа предпринимательства» у своих сотрудников все чаще обращаются руководители крупных фирм и корпораций. Это качество подкрепляется разными способами: участием в доли прибыли с каждого выполненного задания, перераспределением основной и премиальной составляющих зарплаты в пользу последней, разовыми поощрениями инициативных предложений по улучшению работы, созданием «кружков качества» и т. д. [3].

Малые предприятия обладают большей подвижностью в условиях постоянно меняющихся потребностей современного рынка. Именно поэтому даже в весьма преуспевающих странах с развитым крупным бизнесом большую долю составляют мелкие и средние предприятия; в некоторых странах число предприятий с персоналом до 500 чел. достигает 99,5% и только 0,5% составляют крупные фирмы. И хотя, по некоторым оценкам, 95% возникающих на Западе малых предприятий разоряются, эта статистика не является приговором для малого бизнеса: разорившиеся предприниматели

не уходят из бизнеса, а начинают новое дело; поэтому действительный процент неуспеха гораздо ниже [4].

Предприниматель как субъект предпринимательской деятельности в системе отношений человек – бизнес – общество – лишь один из многих субъектов рыночных отношений, элемент в структуре разнообразных субъектов рынка. Мировоззренческие и психологические установки каждого из субъектов рынка определяются не только той функциональной ролью, которую он играет в этой структуре, но и рядом других факторов: предысторией развития, спецификой интересов, социальной средой и т. д. В некотором смысле предпринимательскую деятельность можно трактовать как разновидность поведения во враждебной социальной среде, в силу принципиального несовпадения интересов личного бизнеса и общества. Причем это несовпадение лежит не только на уровне субъективных оценок, а коренится в самой сути предпринимательства: в его изначальных принципах – новаторстве и стремлении к личному успеху – уже заложена угроза стабильности сложившегося порядка вещей. В нашей стране, в силу специфики условий, кроме того, наблюдается диспропорция основных составляющих предпринимательской структуры: краткосрочные цели преобладают над долгосрочными, торговля – над производством, паразитирование на несовершенстве рыночного механизма – над поиском новых, более эффективных способов производства для удовлетворения потребностей рынка.

На примере ряда популярных предпринимательских профессий проиллюстрируем некоторые принципы личностного выбора сферы предпринимательства, соответствующей психологическим особенностям субъекта.

В литературе встречается описание психологических типов предпринимателей [2, 5, 6, 9], которые приводятся здесь в адаптированных к проблеме личностного выбора формулировках:

- технологический предприниматель-экстраверт, ориентированный на полную самореализацию своих аналитических и интуитивных способностей, умеренно склонный к властвованию, избегающий подчинения, мало озабоченный личным финансовым вознаграждением, а лишь успехами дела;
- индивидуальный предприниматель-оптимист, отличающийся способностью выдерживать очень высокую трудовую нагрузку, по сравнению с лицами наемного труда, всегда ориентирован экономически;
- массовый предприниматель, разделяющий взгляды, бытующие в общественном сознании, что предпринимательство – это наи-

- лучший способ достижения экономического успеха и самореализации;
- стратегический предприниматель, предпочитающий решения крупномасштабного характера, касающиеся реорганизации, купли-продажи компаний, их переориентации и т. д., способный действовать своевременно, обдуманно и быстро;
  - предприниматель-чемпион, рассматривающий конкурентную борьбу и бизнес как подобие увлекательного вида спорта;
  - предприниматель-новатор, способный преодолевать сопротивление своим идеям и идти до конца, не конформист, с преобладанием неэкономической мотивации: статусной, общественно-признания и т. д.;
  - предприниматель-посредник, действующий на рынке ценных бумаг; для него характерно: стремление к ощущению успеха, приверженность к обязательствам, чувство собственной значимости, экономическая мотивация, ориентация на коммерческий результат.

Среди сфер предпринимательства наиболее доступной для открытия собственного дела и понимания источников доходности является коммерческая торговля, т. е. перепродажа товаров, услуг или акций с некоторой наценкой в пользу продавца. Почти каждый предприниматель начинает свой бизнес-путь с торговли. Варианты здесь очень разнообразны: от мелкой розничной торговли до брокера или дилера на бирже. Работа в качестве торгового агента сначала в структуре какой-то фирмы может стать хорошей школой формирования необходимых профессиональных качеств личности для ведения самостоятельного торгового предпринимательства в дальнейшем. Классификация торговых агентов в сфере сбыта, проведенная Макмарри с учетом специфики выполняемых ими функций, показывает широкие возможности использования индивидуальных особенностей личности и прежних профессиональных навыков в этой сфере: от минимума до максимума требований как к творческой стороне коммерческой деятельности, так и к рутинным функциям: умению вести отчетность, оформлять договоры и заказы [6].

Общие требования к психологическим качествам хорошего торгового агента выглядят достаточно хрестоматийно: открытость, общительность, напористость, энергичность, умение поражать своей компетентностью. Макмарри выделяет основные и дополнительные личностные черты, говорящие о торговом даровании человека. Основу составляет комбинация из трех черт: природной способности к убеждению, потребности добиваться своего и способности

привязывать к себе других. В качестве дополнительных черт выделяются: большая энергичность, полная уверенность в себе, постоянная жажда денег, отработанность профессиональных приемов, неприятие любого возражения или сопротивления. Мейер и Гринберг выделяют как основные и необходимые еще два более специальных качества: 1) эмпатия, т. е. способность проникаться чувствами клиента; и 2) самолюбивая целеустремленность – мощная личная потребность в совершении торговой сделки. На основе разного сочетания этих двух качеств авторы разработали методы прогнозирования успеха последующей торговой деятельности кандидатов на разные торговые должности [6].

Однако следует заметить, что, несмотря на такой строгий отбор личностных черт торговой одаренности человека, на самом деле многие успешные торговые агенты обладают, совершенно противоположными качествами: не любят поддерживать компанию, неуживчивы, застенчивы, неэнергичны. Это говорит о том, что большинство людей, в принципе, способны преодолеть любые психологические барьеры, если они сильно мотивированы на результат. Вопрос только в том, какова цена этого преодоления, как долго и как трудно будет протекать процесс работы над собой. И лишь сам человек может решить, готов ли он заплатить эту цену, стоит ли намеченная цель тех усилий, которые придется приложить для ее достижения.

Вторая, широко распространенная сфера предпринимательства – производство и строительство. Для успешного бизнеса в этой сфере необходимо специальное образование в соответствующей области. Но не каждый хороший профессионал может стать предприимчивым производителем товаров или услуг в известной ему сфере деятельности. В работе Ф. Д. Роджерса [8] приведены характерные признаки производственного предпринимательства: ориентация на наибольшую прибыль; ориентация на покупательский спрос; нацеленность на максимальный сбыт продукции; нацеленность на рост предприятия; поиск новых каналов реализации товаров; сочетание решения краткосрочных задач с долгосрочными целями развития предприятия; учет вероятного хода развития внешних факторов, потенциально опасных для предприятия.

Соответственно этому, человек, желающий заниматься предпринимательством в сфере производства, должен иметь потребность в успехе и высоких достижениях; быть готовым на коммерческий риск; обладать способностью определять главное направление развития производства и не разбрасываться на детали; сочетать реализм и оптимизм; иметь склонность к новым идеям; предвидеть разви-

тие событий и уметь разрабатывать соответствующие стратегии; уметь сопоставлять разные сведения и делать собственные выводы.

По данным Грейсона и О'Делл [3], вероятность достижения предпринимателем конкурентоспособности можно определить по пяти критериям: энтузиазм (стремление постоянно вводить какие-либо новшества); гибкость (умение приспосабливаться и самообновляться); стремление к самосовершенствованию; способность к постоянному обучению; умение ставить цели и следовать им.

Самым большим капиталом является человек, а самым дорогостоящим ресурсом – творческий труд. Но эти качества, которыми в избытке обладают ученые, изобретатели, инженеры, не находят у нас должного коммерческого применения. И даже не из-за недостаточного финансирования. А, главным образом, потому что бизнес и наука – это разные, психологически несовместимые виды деятельности, каждая из которых требует от человека полной самоотдачи. Переключаясь с одной сферы на другую удается немногим. Поэтому в фирмах исследовательского и внедренческого профиля наиболее эффективна интеграция этих двух типов профессионалов, но и там возникают проблемы из-за несовпадения целей, ментальности и профессиональных языков. В зависимости от целевой направленности, предметной ориентации, степени новизны или рискованности проектов, разновидностей таких фирм много. Здесь мы вкратце дадим характеристику наиболее перспективных. Самый комплексный вид бизнеса по ноу-хау – это венчурная фирма, коммерческая научно-техническая организация, специализирующаяся на создании, освоении и внедрении новых видов продукции, новых технологий, реализации многообещающих, но рискованных проектов. Это форма бизнеса с наибольшим удельным весом ученых в своем составе. Наряду с ней существуют фирмы по ноу-хау, представляющие как бы отдельные части инновационного процесса: производственные фирмы создают новшества как продукт для продажи на рынке; консультативно-внедренческие фирмы «доводят» ноу-хау до полной методической готовности: объектом продажи здесь выступает уже не продукт, а услуга определенному клиенту; чисто консультативные фирмы; инжиниринг; и наконец, внедренческие фирмы, занимающиеся реализацией конечных стадий научно-производственного цикла: освоением новой продукции и внедрением новых технологий. Очевидно, что эта сфера бизнеса наиболее подходит для ученых, разработчиков, инженеров, т. е. специалистов высокой квалификации.

Но чтобы не создалось впечатление о неограниченных возможностях для личного предпринимательства, следует учитывать,

что современная экономика уже не может базироваться на абсолютизации концепции свободного рынка, по которой свободная торговля, будучи никак не связанной принципами этики и морали, обеспечивает посредством простых механизмов рост благосостояния и общность интересов. По словам основоположника принципов свободного предпринимательства А. Смита, отнюдь не доброта движет мясником, пекарем или сапожником, а лишь забота о собственных интересах, которая и позволяет нам не умереть с голоду [10].

В теории свободного предпринимательства есть один существенный недостаток: она предполагает наличие так называемых «идеальных» условий, которые возможны лишь в 5% коммерческих отношений. Эта теория не учитывает всю многогранность и сложность реальных обстоятельств. Когда реальный мир плохо вписывается в рамки теоретической модели, то вместо того, чтобы пересмотреть модель, ее адепты делают попытки изменить реальность таким образом, чтобы она стала соответствовать теории. Например, характерные для недавнего финансового кризиса усилия по поддержке банков можно рассматривать как попытку применить утопическую модель экономики к «неподатливой» реальности.

Реальное существование в современной системе отношений «человек–бизнес–общество» – это существование в двух плоскостях, которые не всегда совпадают друг с другом: с одной стороны, предприниматель должен считаться с повседневностью, с ее практическими проблемами, решаемыми в контексте ситуативных отношений человек–бизнес, с другой стороны, он все более философски осознает собственную психологическую причастность к проблемам в стране и в мире. Сегодня многие вопросы бизнеса можно рассматривать только в глобальном контексте. Но действовать все равно предстоит на местном уровне. Чтобы совместить эти два уровня, предприниматель должен обладать системным мышлением, способным разрушить не только барьеры, препятствующие собственному деловому успеху, но и оптимизировать социальное взаимодействие с другими субъектами рынка.

Сказанное в наибольшей степени относится к крупному бизнесу. Поскольку одно из главных требований бизнеса – расширение и укрупнение, то рано или поздно люди, преуспевшие в мелком и среднем бизнесе, стремятся создать крупную фирму. Но тогда они должны будут обладать качествами уже не только предпринимателя, но и корпоративного руководителя. В этом отношении у них много общего с руководителями других организаций, в том числе, государственных. Но если у чиновника социальная ответственность уже заложена как требование профессии и ограничитель его дея-



тельности, то у крупного бизнесмена это часто вступает в противоречие с его бизнесом.

Таким образом, следует учитывать два принципиальных отличия крупного бизнеса от малого или индивидуального предпринимательства. И оба они носят не только социальный, но и психологический характер. Во-первых, неизбежно встает вопрос об ответственности влиятельной компании перед обществом, без ущерба для собственных интересов. А это нравственная дилемма. Во-вторых, в крупной компании речь идет уже об управлении не только ходом самого бизнеса, но и людьми, работающими в ней [7, 11]. Стилиевые особенности управления крупным бизнесом обусловлены его специфическими атрибутами: корпоративной идеологией, наличием миссии, генеральной стратегией развития, участием в процессах глобализации. Это находит выражение в особенностях лидерства, карьерного роста, корпоративной идентичности, отношениях руководителей и исполнителей.

По мнению Р. Салмона, именно коммерческая компания более эффективно, чем другие социальные институты связывает отдельного человека с обществом. И именно корпоративному предпринимателю предстоит, связывая воедино разнонаправленные тенденции в развитии экономики, технологии, культуры и человеческих ценностей, стать активным творцом будущего, а не оставаться пассивной жертвой глобализирующегося настоящего [10].

В середине XX в. У. Уайт в книге «Корпоративный человек» [13] дал эталонное описание идеологии корпоративной жизни, суть которой состоит в том, что главные цели личности и организации совпадают. Корпоративный работник готов провести всю свою жизнь в одной компании. Такое неофициальное соглашение о лояльности сотрудника и ответственности компании за его будущее известно под названием «психологический контракт». По определению автора этого термина Э. Шайна, это не просто взаимовыгодная сделка, а система ценностей. «Пешки» легко нанимались и увольнялись, ценятся верные, послушные, трудолюбивые рядовые. В такой среде ярким индивидуальностям не было места [7].

Но уже к концу XX в. изменились оба участника психологического контракта. Наниматели больше не желают брать на себя какие-либо обязательства (даже негласные) при приеме служащего на долгосрочную работу. С другой стороны, современные служащие стали более инициативными и независимыми: они готовы самосовершенствоваться и принимать на себя ответственность за свою карьеру.

Новая идеологическая основа современных небюрократических корпораций – корпоративная культура. Корпоративные культуры

разных компаний отличаются друг от друга, но все они содержат общие характеристики [7]:

- Строительными кирпичами корпорации являются совместная деятельность на основе сходства и взаимодействие на основе различия.
- Цементируют корпоративную культуру эмоционально окрашенные отношения.
- Доверие и лояльность демонстрируются не только на словах, но и на деле.
- Лозунг компании – это не только реклама, но и формула жизни всех ее сотрудников.
- Корпоративная культура динамична, а не статична: она непрерывно развивается.
- Совпадение интересов людей и корпорации. Например, если люди – это не просто наемные служащие, а держатели акций, то интересы служащих совпадают со стратегическими планами компании.
- Сочетание ведущих форм менеджмента по принципу «блохи жалят слонов», где блохи – это генераторы идей и слоны – бюрократы.
- Вербовка новых сотрудников – это всеобщая обязанность.
- Корпоративная культура открыта для получения информации и принятия решений.

Руководство крупным бизнесом предполагает стремление к переменам, основанное на неудовлетворенности тем, что есть. В деловом мире, если корпорация не движется, она умирает, а любимая пословица бизнесменов: «Ты или быстрый, или мертвый». Для успеха в бизнесе необходимо следовать принципу конструктивной конфронтации, который означает, что следует выслушивать возражения своих сотрудников, даже если они не согласуются с собственными представлениями о том, что надо делать. Стремление к переменам и конфронтации противоречит человеческой природе, но только оно приводит к творческому поиску и прогрессу. Паскаль предложил термин «мобильность» для описания сочетания навыков и идей, требуемых от эффективных организаций. Он выделил четыре показателя, обеспечивающие успешность функционирования организации и ее адаптации к меняющимся условиям существования [7]:

- энергия (чувствуют ли сотрудники, что они оказывают какое-либо влияние на ход событий в фирме);
- идентичность (до какой степени сотрудники идентифицируют себя с организацией в целом);

- борьба (выносятся ли конфликт на всеобщее обозрение и используется ли в качестве средства обучения);
- познание (отношение организации к новым идеям).

Качество управления людьми не поддается измерению. Но эта личностная черта крайне необходима, во-первых, как профессионально важное качество для успешного управления на высших этапах карьеры, когда у руководителя появляется своя команда. Во-вторых, она позволяет управлять любыми другими формами взаимоотношений: манипулировать людьми, лидировать в общении, держаться всегда на виду. Это полезно во всех ситуациях, но в наибольшей степени – в отношениях с вышестоящими руководителями, или с советом директоров, акционеров, от которых зависит назначение на более высокую должность. Особенно в условиях наших реалий, когда большинство вопросов решается на уровне личных связей и субъективных оценок.

Общим механизмом карьерного роста выступает смена психологических оснований поведения сообразно стратегическим и ситуативным тенденциям профессиональной динамики в организации. В процессе корпоративной карьеры человек проходит ряд этапов преобразования профессиональной идентичности. Сначала у него формируется набор знаний о своих функциях в системе управления, но, пока он не получил статус управленца, эти знания остаются для него «вещью в себе». Для карьерного роста важно успешное прохождение двух следующих этапов: первый этап – переход от восприятия управления как «вещи в себе» к восприятию себя в роли управленца и самого процесса управления как «вещи для себя»; второй этап – осознание функции управления как «вещи для других». Если у руководителя не возникло понимание того, какова его роль в общем процессе управления, со всем грузом обязанностей и ответственности как в рамках самой корпорации, так и в обществе в целом, то уровень его социально-профессиональной идентичности недостаточен, чтобы стать защитным механизмом от неправильных или опасных действий. Это особенно важно на тех уровнях руководства, где принимаются решения, от которых зависят благополучие или жизнь многих людей, в том числе и существование самой корпорации. По мнению западных экспертов, стать хорошим руководителем высшего звена можно не раньше, чем через двадцать лет от начала карьеры. Лишь на этом этапе возникает умение мыслить и действовать тактически и стратегически [7]. При ускоренном движении по служебной лестнице отставание процессов формирования ценностно-нравственных качеств личности от этапов карьерного роста часто приводит к непредсказуемым социально-психологическим

ким эффектам от неадекватных решений и психологическому сопротивлению нововведениям, которым они адресованы.

Если говорить о выборе сферы предпринимательства, ориентированной на будущее, а не на сегодняшний день, то реально речь может идти только о самых общих, принципиальных рекомендациях, так как заранее предвидеть все невозможно. Например, 20 лет назад нельзя было понять, к чему приведут новые электронные технологии, свободный рынок, власть денег и не было соответствующих профессий. В то же время были ожидания, связанные с другими перспективными технологиями. Но эти ожидания так и не оправдались. А ведь многие тогда выбирали профессии технического профиля, начинали работать в прикладных НИИ, которые вскоре были закрыты, а бывшие инженеры и научные работники временно или навсегда оказались безработными или «челноками».

Поэтому и теперь давать конкретные рекомендации «стать тем-то и тем-то» в сфере бизнеса нелепо. Человек должен владеть не столько профессией, сколько системой представлений по выявлению признаков-ориентиров для распознавания на каждом этапе жизненного пути того направления, куда идет общество, экономика и бизнес. А также уметь совмещать его со своей индивидуальной моделью жизни, моделями реализации и ценностных ориентаций (таблица 1), а также типом личности (таблица 2), чтобы заранее подготовиться к переменам, а не быть в арьергарде процесса, когда уже все достойные вакансии будут заняты другими участниками конкурентной борьбы. Именно поэтому главное личностное качество, которым должен обладать предприниматель, – это умение предвидеть отдаленные последствия того выбора, который он делает сейчас.

Из приведенных в таблице 1 моделей жизненного пути для предпринимательства наиболее предпочтительны актуальная (сосредоточенная на переживании «настоящего момента» с актуализацией релевантного для данной ситуации прошлого опыта и прогноза ее развития) и перспективная (устремленная в будущее при условии, что релевантный прошлый опыт не отбрасывается как помеха). Наименее предпочтительна для предпринимателя ретроспективная модель, сфокусированная на переживаниях и оценке поступков прошлого, которая блокирует продвижение вперед и снижает ценность будущего.

Эффективность для предпринимательства моделей социальной реализации привязана к социально-экономической ситуации. Интенционная модель (бесконфликтное развертывание делового потенциала в социуме) эффективна в периоды стабильности

**Таблица 1**  
Индивидуальные модели личностных предпочтений

Модели жизненного пути	Модели социальной реализации	Модели ценностных ориентаций
актуальная	интенционная	гендерно-возрастная
перспективная	рационализационная	эгоистически-альтруистическая
ретроспективная	инверсионная	карьерно-статусная

при наличии свободы выбора. Рационализационная модель (рационализация иррационального) эффективна в условиях социальной и экономической изоляции и в других условиях, ограничивающих свободу действий. Инверсионная модель (инверсия ценностных ориентаций) эффективна в переходные периоды после кризисов, когда происходит распад прежних и складывание новых социально-экономических отношений).

**Таблица 2**  
Стратегии и исходы поведения  
некоторых типов предпринимателей

Тип личности предпринимателя	Типичная стратегия поведения	Ведущий механизм	Личностный выбор
Идентичный	Творчески-рациональная	Спротивление Преобразование	Сохранение (повышение) статуса
«Трудоголик»	Творчески-иррациональная	Защита Замещение Преобразование	Уход «в идею»
Конформист	Ригидно-рациональная	Адаптация Защита	Сохранение (снижение) статуса
Прагматик	Прагматическая	Преобразование Замещение	Переориентация Уход в «другое дело»
Ортодокс	Ригидно-иррациональная Агрессивно-иррациональная	Защита Спротивление	Уход в «оборону»
Пограничный тип	Агрессивно-рациональная Агрессивно-иррациональная	Деформация Замещение Разрушение	Сохранение (имитация) статуса Уход «в тень»
Маргинал	Ригидно-иррациональная	Разрушение	Уход «в никуда»

Модели ценностных ориентаций задают конкретные формы ведения бизнеса и пределы его развития.

Как видно из таблицы 2, бизнесу совершенно противопоказаны два типа предпринимателей – пограничный тип и маргинал, склонные к деструктивным стратегиям поведения и спонтанным «уходам» из бизнеса. Ортодоксальный тип и конформист в бизнесе допустимы, но лишь в сферах, мало подверженных риску. Роль трудоголика в бизнесе амбивалентна: с одной стороны, он очень результативен и неутомим, но с другой – способен настолько увлечься новыми проектами, что забывает о повседневных делах. Идентичный бизнесмен эффективен в любых ситуациях, а прагматик – в условиях повышенной опасности.

### Литература

1. *Агеев А. И.* Предпринимательство: проблемы собственности и культуры. М.: Наука, 1991.
2. *Вудкок М., Фрэнсис Д.* Раскрепощенный менеджер. М., 1991.
3. *Грейсон Дж.-мл., О Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI в. М., 1991.
4. *Ермолаева Е. П.* Предпринимательство: самодиагностика и преодоление психологических барьеров. М.: Академия, 1996.
5. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. М., 1991.
6. *Котлер Ф.* Основы маркетинга. М., 1990.
7. *Крейнер С.* Бизнес-путь: Джек Уэлч. СПб.: Крылов, 2004.
8. *Роджерс Ф.-Дж.* IBM. Взгляд изнутри. Человек, фирма, маркетинг. М., 1990.
9. *Санто Б.* Инновация как средство экономического развития. М., 1990.
10. *Салмон Р.* Будущее менеджмента. СПб.: Питер, 2004.
11. *Саундерс Р.* Бизнес-путь: Dell. СПб.: Крылов, 2002.
12. *Schumpeter J.* Capitalism, Socialism and Democracy, 1942.
13. *Whyte W.* The Organization Man, 1956.

# СТИЛИ ЛИДЕРСТВА И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ В СИСТЕМЕ МАРКЕРОВ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Б. А. Ясько, Л. А. Сизова*

Современная организационная психология зримо расширяет предметное поле в научном поиске регуляторов организационного поведения, повышения устойчивости бизнеса, психологических факторов, определяющих симбиоз стилевых предпочтений организационного лидерства и успешности функционирования социального капитала организаций. Отмечается, что, несмотря на множество определений социального капитала, все они сводятся к пониманию его как ресурса, который формируется системной взаимосвязью компонентов доверия, социальной сплоченности, групповой идентичности и взаимной толерантности [14, с. 67–68]. А. Н. Татарко, основываясь на категории психологических отношений, определяет социальный капитал как совокупность отношений, которые «повышают материальное благосостояние индивидов и групп, не нанося ущерба субъектам экономической системы» [14, с. 68].

Обращение к исследованию социального капитала организации дает возможность выявить психологические ресурсы продуктивности, успешности совместной деятельности, поскольку социальный капитал не просто «облегчает» производственную деятельность, но становится ее определяющим фактором, обладая гораздо большим потенциалом, по сравнению с физическим и человеческим капиталом [14, с. 67].

Понятие социального капитала оказывается особенно востребованным при изучении внутриорганизационного доверия и социальных сетей [8, с. 52]. Организационное доверие рассматривается как «социальный клей», который делает возможным сотрудничество индивидов, даже если условия задачи и структура вознаграждения стимулируют конкурентное поведение [9, с. 29]. М. Хоркс, выделяя семь тезисов для описания новой экономической культуры

ры XX в. – культуры знаний, вводит в том числе понятие «*капитал доверия*» [19]. По его мнению, в периоды динамичного развития и господства экономики знаний, доверие заменяет ограниченную возможность контроля, поскольку знания – это ресурс, которым владеет человек, и поэтому над ним не так легко установить контроль, как над техническими системами и оборудованием [4, с. 245].

В контексте проводимого исследования мы опираемся на определение доверия, данное L. Hosmer. В нем доверие рассматривается как «оптимистическое ожидание человека, группы или фирмы в условиях уязвимости и зависимости от другого человека, группы или фирмы в ситуации совместной деятельности или обмена с целью облегчения взаимодействия, ведущего к обоюдной выгоде...» [цит. по: 5, с. 69].

Т. А. Нестик обращает внимание на многоуровневость организационного доверия, которое включает в себя *межличностное доверие* в организации, *доверие внутригрупповое*, т. е. доверие к членам команды в целом, *доверие межгрупповое* (между сотрудниками и руководством, между сотрудниками разных подразделений и групп), *доверие к организации в целом*, доверие организации к партнерам и клиентам (так называемое *внешнеорганизационное доверие*) [9, с. 29]. При этом существование механизма генерализации позволяет доверию, сформировавшемуся на межличностном уровне, распространиться (за счет проницаемости социальных сетей) на внутри- и межгрупповой уровни, а также оказывать положительное влияние на процесс формирования доверия к организации в целом. Такая специфическая трансформация межличностного доверия дает основание рассматривать его в качестве основы организационного доверия и значимого компонента организационной идентичности.

Как интегральное образование социальный капитал включает компонентом *организационную идентичность*. Сохранение положительной групповой идентичности влияет на рост групповой сплоченности и повышает результативность внутригруппового сотрудничества [1, с. 144]. Если в исследовании организационной идентичности (ОИ) основываться на трехкомпонентной структуре социальной идентичности Х. Тэжфела [20], то можно предположить, что *когнитивный компонент* ОИ в определенной мере структурируется индивидуальными проявлениями профессиональной идентичности сотрудников, осознаваемыми и акцентируемыми в совместной деятельности компонентами межличностного доверия. *Оценочный компонент* отражается в проявляемой лояльности, которая демонстрирует степень личностной значимости для работника его причастности к организации. *Аффективный компонент* опре-





**Рис. 1.** Трехкомпонентная модель организационной идентичности

деляет степень выраженности доверительных отношений, взаимной межличностной приязни, модальность чувств, переживаемых каждым сотрудником по поводу принадлежности к данной организации. При таком подходе можно в качестве рабочего определения предложить следующее понимание ОИ: это совокупность индивидуальной профессиональной идентичности сотрудников, определенного уровня межличностного доверия, организационной лояльности и доверительных отношений (рисунок 1).

С точки зрения организационной психологии, логичен вопрос: как взаимосвязаны между собой в системе социального капитала организации компоненты организационной идентичности и лидерство – «ключевой процесс, во многом определяющий содержание и направленность совместной деятельности в группе и организации» [2, с. 3]?

Важным индикатором успешности реализации управленческих функций является индивидуальный стиль менеджера. Он определяется как индивидуальными особенностями субъекта (характером, темпераментом, коммуникативными и организаторскими способностями, эмоциональным интеллектом и др.), так и профессионально-организационной средой, миссией организации. Пересечение этих сложных параметров образует разнообразные стили лидерства, под которым будем понимать «совокупность приемов и методов, применяемых лидером (также и руководителем) с целью оказания

воздействия на зависящих от него или находящихся в его подчинении людей» [11, с. 176].

Отраслевая разрозненность эмпирических данных, на которых базируется современный научный поиск в области организационной психологии, традиционное следование психологов труда конструктам индустриальной психологии, от которой отпочковалась организационная психология несколько десятилетий назад – все это обуславливает крайне слабую представленность феноменологии организационно-психологических процессов в непроизводственных сферах профессионального труда, в частности – в медицине. Собственниками организаций системы здравоохранения в современной России выступают государство и юридические лица. Особенностью профессиональных услуг, оказываемых учреждениями здравоохранения, независимо от формы собственности, является их строгое нормирование общегосударственными законами и подзаконными актами. Таким образом, даже в частных лечебных учреждениях просматривается на уровне стратегического менеджмента ведущая роль высшей и региональной политической и исполнительной власти в стране. Важно отметить и еще одну особенность руководства лечебными учреждениями. Историческая традиция российского здравоохранения сохраняется в практике назначения на руководящие должности специалистов врачебного, сестринского труда. Если в опыте большинства зарубежных стран директора клиник – профессиональные менеджеры (что соответствует современной концепции исполнительского менеджмента), а главные врачи занимаются организацией исключительно клинического процесса, то в России нормативно установлено, что руководить лечебным учреждением может только специалист с высшим медицинским образованием. Более того, это положение распространяется и на профессиональные учебные заведения медицинского профиля (колледжи, вузы). Изменение профессионального статуса (переход от непосредственно клинической деятельности на руководящую должность) влечет за собой не только появление дополнительных профессиональных функций и обязанностей субъекта. Возникает круг психологических проблем, в частности стремление самоутвердиться, самоактуализироваться в новой профессиональной роли, что достаточно убедительно было показано, в частности, Е. Р. Мировой [7].

Надо заметить, что выраженная централизация государственного управления системой общественного здоровья и здравоохранения, социально-политическая детерминация формулирования миссии лечебных учреждений значительно ограничивают простор

для формирования индивидуально своеобразных видов лидерства. В лечебном учреждении организационное лидерство представлено вертикалью едино нацеленных менеджеров здравоохранения: от главного врача (персонифицированный стратегический менеджмент), его заместителей, до врачей – заведующих клиническими отделениями, руководителей разветвленной сети сестринской службы (исполнительский менеджмент). Профессиональные задачи, решаемые медицинскими работниками, строго нормированы, алгоритмизированы, качество их исполнения находится под строгим контролем не только властной вертикали учреждения, но и внешних организационных структур – государственных, страховых. В ряде наших исследований было показано, что высокая ответственность врача, медицинской сестры за каждое профессиональное действие обуславливают содержание одного из факторов развития профессиональных дезадаптаций [подробнее об этом: 16].

Специфика системы здравоохранения как сферы организации профессионального труда и оказания медицинских услуг обусловила цель проводимого нами исследования. Она состоит в установлении содержания психологических компонентов социального капитала учреждения здравоохранения, в частности, в выявлении роли межличностного и внутригруппового доверия во взаимосвязи со стилевыми характеристиками организационного лидерства в формировании организационной идентичности персонала лечебного учреждения. Объектом исследования определен социальный капитал сестринской службы лечебного учреждения.

Определяя цель исследования, мы исходили из следующей эмпирической гипотезы: различные индивидуальные стилевые предпочтения групповых лидеров взаимосвязаны с психологическими проявлениями организационной идентичности персонала.

Для проверки гипотезы необходимо было решить следующие задачи:

- 1) определить стилевые лидерские предпочтения, нравственные основы делового поведения, межличностного доверия руководителей сестринских служб клинических отделений;
- 2) установить специфику внутригруппового доверия и его взаимосвязей с демонстрируемой сотрудниками лояльностью и индивидуально проявляемыми статусами профессиональной идентичности;
- 3) выявить наличие взаимосвязей между индивидуальными стилевыми предпочтениями групповых лидеров и типологическими проявлениями организационной идентичности персонала.

## Организация и методы исследования

Базой исследования выступила Краснодарская краевая клиническая больница им. профессора В. А. Очаповского. Больница является самым крупным учреждением здравоохранения Краснодарского края. В ее структуре 64 клинических отделений, в том числе современный Центр грудной хирургии.

Исследование проведено в среде сестринского персонала. В представленных данных анализируются результаты обследований, проведенных в 20 отделениях: 6 отделений терапевтического профиля и 14 отделений хирургического профиля. Совокупная выборка образована двумя группам медицинских сестер двадцать отделений терапевтического и хирургического профилей, все женского пола. Первую группу составили старшие медицинские сестры (всего 20 чел., средний стаж в должности –  $9,7 \pm 0,5$  лет; образование – высшее). В современном российском здравоохранении должности руководителей сестринских служб занимают лица, имеющие преимущественно высшее медицинское образование по специальности «Сестринское дело». Специалист квалифицируется как «Менеджер здравоохранения», что отражает большой объем подготовки в процессе получения профессионального образования по управленческому и психологическому блокам дисциплин. Во вторую группу включены медицинские сестры этих же отделений (всего 216 чел.).

Для получения эмпирического материала применены следующие методики.

Стилевые лидерские предпочтения и нравственные основы делового поведения руководителей сестринских служб исследовались с использованием опросников Блейка и Моутона [10, с. 233–236], экспресс-методики оценки отношения менеджеров к соблюдению нравственных норм [6] и методики оценки доверия личности другим людям [5].

Для решения задачи установления специфики внутригруппового доверия и его взаимосвязей с демонстрируемой лояльностью и индивидуально проявляемыми статусами профессиональной идентичности персонала проведена психодиагностика медицинских сестер в каждом клиническом отделении по методикам: «Оценка доверия личности другим людям» [5]; «Оценка уровня и параметров демонстрируемой лояльности сотрудника к организации» [12, с. 82–86]; «Исследование профессиональной идентичности» [15, с. 113–116].

### *Краткая характеристика примененных методик и особенностей интерпретации диагностических данных*

Методика Р. Блейка и Дж. Моутона основана на концепции двухфакторной модели лидерского поведения [17]. Фактор 1 определяется понятием «Ориентация на работников»; фактор 2 – понятием «Ориентация на задачу». Авторы операционализировали концепцию, создав тест и «Управленческую решетку». Названные факторы образуют две оси решетки и имеют по девять градаций. Таким образом, «Управленческая решетка» представляет собой пространство из 81 клетки, каждая из которых характеризует определенный стиль лидерства. Семантически можно выделить пять базовых стилей, территориально занимающих в пространстве «решетки» однородные зоны.

- I. «*Страх перед бедностью*» (минимум внимания и к людям, и к работе). Пространства на обеих осях – в диапазоне 1–3 баллов.
- II. «*Дом отдыха*» (максимум внимания к людям, минимум внимания к работе). Пространства: на оси «Ориентация на работников» – в диапазоне 7–9; на оси «Ориентация на задачу» – 1–3 баллов.
- III. «*Авторитет–подчинение*» (максимум внимания к работе и минимум внимания к людям). Пространства: на оси «Ориентация на работников» – в диапазоне 1–3; на оси «Ориентация на задачу» – 7–9 баллов.
- IV. «*Команда*» (высокая ориентация на эффективность работы в сочетании с доверием и уважением к людям). Пространства на обеих осях – в диапазоне 7–9 баллов.
- V. «*Организация*» (умеренное внимание и к людям, и к работе). Пространства на обеих осях – в диапазоне 4–6 баллов.

Для упрощения процедуры описания результатов мы в дальнейшем используем числовые значения (например, «7; 6»), где первый показатель соответствует шкале «Ориентация на задачу», а второй – шкале «Ориентация на работников».

Экспресс-методика оценки отношения менеджеров к соблюдению нравственных норм, разработанная А. Б. Купрейченко, позволяет исследовать уровень отношения субъекта к пяти нравственным нормам: *правдивость, справедливость, ответственность, принципиальность, терпимость*. Процедура интерпретации результатов предполагает не только суммирование баллов, полученных респондентом по каждой шкале, но и установление степени ситуативной гибкости менеджера, заключающейся в выборе диаметрально противоположных, с точки зрения нравственности, правил поведения в зависимости от ситуации [6, с. 141].

Методика оценки доверия личности или группы другим людям (А. Б. Купрейченко) позволяет определить основные критерии доверия (надежность, единство, предсказуемость); склонность к замене доверия верой или расчетом; принадлежность к определенному типу доверия другим людям [5, с. 72–73]. Структура методики включает пять шкал: *надежность*; *предсказуемость*; *приятнь*; *единство*; *расчет*. Количественное соотношение выделенных параметров по отношению к человеку, которому испытываемый доверяет и по отношению к человеку, которому доверяет менее всего, позволяет установить, к какому из четырех психологических типов доверия он относится («максималист»; «понимающий людей»; «эмоционально доверяющий» и «доверяющий по тождеству и расчету») [там же, с. 83–85].

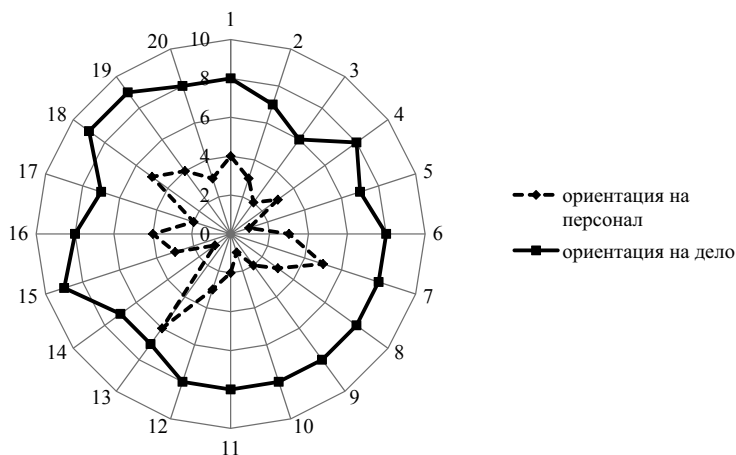
Организационно-психологический феномен лояльности понимается нами как благожелательное отношение персонала к руководству, сотрудникам, соблюдение формальных и неформальных профессиональных норм, правил и обязанностей, установленных в организации. Анализ состояния демонстрируемой лояльности сотрудников к организации проведен с применением методики Е. С. Белимовой [12, с. 82–86; 89–91]. Вычислялись три основных показателя: уровень общей лояльности (ОЛ); степень выраженности нелояльного поведения (НП) и доверительных отношений (ДО).

Статусы профессиональной идентичности (ПИ) исследованы по методике, предложенной Л. Б. Шнейдер [15]. Автор выделяет пять типов (статусов) ПИ: преждевременная; диффузная; кризисная (мораторий); достигнутая позитивная и псевдопозитивная. Методика построена на принципах прямого и цепного ассоциативного теста. Для интерпретации эмпирических данных подсчитывается коэффициент, определяемый как отношение количества слов, примененных респондентом для самоописания себя как профессионала, к количеству слов-реакций описания себя как непрофессионала. Значение коэффициента от 0 до 1,0 отражает преждевременную ПИ; от 1,0 до 2,0 – диффузную; от 2,0 до 3,0 – мораторий ПИ; от 3,0 до 4,0 – достигнутую позитивную ПИ, а свыше 4,0 – псевдопозитивную ПИ (гиперидентичность).

## **Результаты и их обсуждение**

### *Руководители подразделений сестринских служб*

Анализ стилевых предпочтений реализации управленческих функций старшими медицинскими сестрами показал преобладание деловой ориентации при низких или средних значениях в показателях фактора «Ориентация на персонал» (рисунок 2).



**Рис. 2.** Факторы управленческих стилей в группе старших медицинских сестер

На рисунке можно выделить три вида сочетаний факторов, определяющих управленческий стиль менеджеров здравоохранения. Первый вид составляет контрастно отличающийся от остальных стиль респондента под номером 13 (показатели по шкалам: 7; 6). Это стиль, близкий к пятому базовому стилю («*Организация*»), характеризующемуся умеренным вниманием и к людям, и к работе. Под руководством этого менеджера работают 28 медицинских сестер.

Второй вид управленческого стиля представлен шестью менеджерами сестринского дела (30,0% от выборки). Ориентация на дело выражена высокими диагностическими значениями (от 7 до 9 баллов;  $M=8,2$ ;  $\sigma=0,75$ ), а ориентация на персонал – в зоне средних значений ( $M=4,3$ ;  $\sigma=0,52$ ). Таким образом, лидерский стиль этих руководителей характеризуется сочетанием среднего уровня внимания к потребностям подчиненных и высоких требований к их деловым качествам и исполнению профессиональных задач. Можно определить кратко такой стиль «*Авторитет–сотрудничество*». В зоне этого управленческого стиля работают 55 специалистов сестринского дела.

Третий вид представлен самым большим составом данных (13 респондентов; 65,0% от выборки). Здесь структура показателей 7,8 ( $\sigma=0,58$ ); 2,3 ( $\sigma=0,57$ ). Этот управленческий стиль характеризуется максимумом внимания к работе и минимумом внимания к людям и определяется как «*Авторитет–подчинение*». Менеджеры с этой стилевой характеристикой организуют сестринский процесс в три-

надцати отделениях, совокупный персонал которых составляет 129 медсестер.

Таким образом, специфика медицины как сферы профессионального труда, обуславливает повышенное внимание менеджеров к качеству исполнительской деятельности подчиненных, предъявление жестких требований к профессионализму персонала. Преобладающий стиль управления группами слабо ориентирован на потребности работников, он, по сути, исключает опору на демократические традиции в организации совместной деятельности. Вместе с тем установленные различия в предпочтениях управленческих тактик обуславливают необходимость выявления психологических особенностей организационного поведения представителей каждого из выделенных лидерских стилей.

Анализ *отношения менеджеров к соблюдению нравственных норм* показал, что в целом для руководителей сестринских служб свойственна высокая *терпимость* по отношению к окружающим и подчиненным, что можно рассматривать как профессионально важное качество менеджеров сестринского дела (таблица 1).

Вместе с тем установлено, что у обладателя управленческого стиля первого вида качество *терпимости* дополняется высокой *ответственностью* и *правдивостью* при *высокой* ситуативной гибкости в решении нравственных дилемм, связанных с проявлением *справедливости*.

Межличностное *доверие*, как базовый компонент социального капитала группы, у менеджера, проявившего первый вид стилевых качеств лидера, можно отнести к типу «доверяющий по тождеству и расчету». Для него свойственна высокая значимость двух показателей доверия: *расчет* и взаимное *тождество* (единство) работников. Важной особенностью организационного доверия этого лидера является невысокая разница в показателях доверия по расчету по отношению к человеку, которому он доверяет больше всего и менее всего ( $\Delta=1,0$ ). Это свидетельствует о направленности руководителя на понимание сотрудников, что соответствует проявленной высокой терпимости, справедливости и ответственности в соблюдении нравственных норм, а также наиболее выраженной ориентации на персонал в стилевых качествах.

У старших медсестер, образовавших группу второго вида управленческого стиля («*Авторитет–сотрудничество*»), терпимость сочетается с высокой *ответственностью* и *правдивостью* при *низкой* ситуативной гибкости в отношении проявления нравственных принципов в управлении. Выраженная нравственная и профессиональная ответственность в этой среде менеджеров положительно



**Таблица 1**

Показатели отношения менеджеров сестринского дела к соблюдению нравственных норм

Нравственные нормы	в целом (n=20 чел.)		стиль 1 (n=1 чел.)	стиль 2 (n=6 чел.)		стиль 3 (n=13 чел.)	
	М	σ		М	σ	М	σ
Терпимость	13,1	10,71	15	12,8	10,72	13,1	10,83
Принципиальность	90,8	10,85	9	80,8	10,60	10,5	10,83
Справедливость	90,8	10,61	12	10,0	10,26	90,7	10,72
Правдивость	11,9	10,12	13	12,0	10,1	12,0	00,85
Ответственность	11,8	10,29	12	12,3	10,51	11,5	10,24

взаимосвязана с ориентацией на задачу, дело в стилевых предпочтениях ( $r=0,857$ ;  $p<0,05$ ).

Менеджеры, ориентированные на стиль «*Авторитет-сотрудничество*», отличаются доверием по типу «*понимающий людей*» с преобладанием компонентов «*надежность*» ( $M=19,3$ ;  $\sigma=2,25$ ) и «*приятель*» ( $M=18,8$ ;  $\sigma=1,33$ ). Предъявляя к сотрудникам высокие требования, они в процессе управления сестринским процессом во главу угла ставят отношения профессиональной и межличностной надежности, дополняя ее эмоционально значимым позитивным отношением к подчиненным. В данной группе менеджеров выявлена положительная корреляционная связь между высокими показателями «ориентации на дело» в стилевых предпочтениях управленческой деятельности и опорой на фактор надежности ( $r=0,905$ ;  $p<0,05$ ). При этом средний уровень выраженности «ориентации на персонал» положительно коррелирует с компонентом эмоциональной приятности в совокупности факторов организационного доверия ( $r=0,971$ ;  $p<0,01$ ).

Для старших медицинских сестер данного управленческого стиля свойственно сочетание опоры на эмоциональный компонент доверия («*приятель*») с выраженным качеством правдивости в отношении к соблюдению нравственных норм ( $r=0,943$ ;  $p<0,01$ ). На уровне тенденции ( $p<0,1$ ) констатируется положительная взаимосвязь высоких показателей *надежности* и *терпимости* ( $r=0,397$ ). Таким образом, психологическая характеристика лидерского стиля второго вида включает средний уровень внимания к потребностям подчиненных, сочетающийся с высокими требованиями к их деловым качествам и исполнению профессиональных задач. Организационное доверие основывается на профессиональной и межличностной надежности, дополняемой эмоционально значимым позитивным отношением к подчиненным. Эти менеджеры проявляют терпи-

мость к людям, они ответственны и правдивы, причем не склонны к ситуативной гибкости в проявлении своей нравственно-этической позиции.

Для менеджеров управленческого стиля третьего вида («*Авторитет – подчинение*») *терпимость* по отношению к окружающим и подчиненным дополняется *высокой* ситуативной гибкостью в проявлении нормы *правдивости*. В этой группе управленцев соблюдение *ответственности* находится в прямой корреляционной связи с ориентацией на дело ( $r=0,760$ ;  $p<0,01$ ) и обратной – с ориентацией на персонал ( $r=-0,887$ ;  $p<0,01$ ), которая, как было отмечено выше, имеет самый низкий уровень в обследованной выборке.

В межличностном доверии менеджеры третьего вида ведут себя по типу «*Максималист*»: им свойственны высокие показатели по фактору «*надежность*», причем они выражают низкое доверие тем подчиненным, которые доверия не оправдали (МД «*Надежность*»=9,5). Влияние профессиональной среды в данном типе отражается в том, что, вопреки выделенной в исследованиях особенности, отмечающей, что этот тип доверия практически не встречается у терпимых людей [5, с. 83], в наших данных констатируется высокий уровень терпимости, проявляемой старшими медицинскими сестрами этих отделений ( $M=13,1$ ;  $\sigma=1,83$ ). При этом характерной особенностью данного управленческого стиля является наличие тесной достоверной отрицательной взаимосвязи между проявлениями *терпимости* и требованием межличностной *надежности* в профессиональной деятельности ( $r=-0,853$ ;  $p<0,01$ ). Данный феномен подтверждает склонность менеджера – обладателя управленческого стиля третьего вида, проявляя терпимость, доверять только тем, кто надежен и подтвердил эту надежность в процессе совместной клинической деятельности.

Ориентация на жесткие требования к персоналу в стилевых предпочтениях менеджеров третьей группы взаимосвязана с опорой в организационном доверии на *расчет* ( $r=0,639$ ;  $p<0,05$ ). Эмоционально доверительные отношения направлены не на интересы персонала, а на качество выполняемой работы, на дело («*ориентация на персонал*» – «*приятнь*»  $r=0,664$ ;  $p<0,05$ ).

Совокупные данные позволяют описать третий вид управленческого стиля как основанный на факторе организационной надежности с высоким уровнем терпимости. В интересах дела менеджеры ориентируются на эмоциональную приятнь и расчет к тем сотрудникам, которым они доверяют.

На следующем этапе исследования мы рассмотрели особенности проявления организационной идентичности персонала, работа-

ющего под руководством менеджеров трех основных управленческих стилей.

Для упрощения процедуры описания результатов мы вводим дополнительные обозначения:

- $n_1$  (28 чел.) – персонал, подчиненный менеджеру с первым видом управленческого стиля;
- $n_2$  (55 чел.) – персонал менеджеров второго вида управленческого стиля;
- $n_3$  (129 чел.) – персонал менеджеров третьего вида управленческого стиля.

*Специфика проявлений организационной идентичности сотрудников, руководимых менеджером со стилем «Организация»*

Для сестринского персонала этого клинического отделения свойственен самый высокий уровень уверенности в поддержке со стороны других в трудной ситуации (фактор «надежность»), причем и по всем остальным диагностируемым компонентам межличностного доверия показатели в этой группе выше, чем в целом по выборке.

Работники демонстрируют высокий уровень лояльности и доверительных отношений в группе. Общая лояльность положительно взаимосвязана в организационном доверии с «надежность» ( $r=0,465$ ), а значимость доверительных отношений подкрепляется верой, эмоциональной приязнью ( $r=0,507$ ).

Для большинства медицинских сестер, руководимых менеджером с гармоничной ориентацией на персонал и на дело, свойственна преданность профессии, сверхпогруженность в профессиональную роль, высокая профессиональная самооценка, отсутствие переживания кризиса идентичности. Гиперидентичность преобладает у 71,4% (20 чел.), что достоверно больше, чем в двух других группах.

Совокупность полученных результатов дает основание выделить *первый тип социального капитала организации*, для которого свойственно умение лидера находить баланс производственной эффективности и морального климата в коллективе, сочетающихся с доверием к персоналу по типу тождества и расчета, с терпимостью и выраженной ситуативной гибкостью в отношении к соблюдению норм справедливости в коллективе. Организационная идентичность при таком стиле управления группой может быть определена как *достигнутая ОИ с выраженным компонентом гиперидентичности*. Ее когнитивный компонент акцентирован на выраженном осознании работниками ответственности за результаты труда, включает сверхпогруженность в процесс труда, высокий уровень межличностного доверия, с опорой, в первую очередь, на профессиональную надеж-

ность коллег по труду. Оценочный компонент ОИ отражен в демонстрируемой преданности организации, в высоких показателях общей лояльности каждого сотрудника. Развитая культура доверительных отношений в группе, взаимная вера коллег друг другу и расчет на поддержку в профессиональных ситуациях совместной деятельности составляют специфику эмоционального компонента ОИ данного вида.

*Специфика проявлений организационной идентичности сотрудников, руководимых менеджером со стилем «Авторитет–сотрудничество»*

В межличностном доверии невысокие показатели в разнице диагностических значений по оценкам человека, которому доверяют, и человека, не оправдавшего доверие ( $M\Delta=28,5$ ), позволяет интерпретировать совокупные данные как проявление типа «*понимающий людей*», что свидетельствует о своеобразной конгруэнтности базовых принципов внутригруппового доверия руководителей и подчиненных. При этом работники опираются в межличностных профессиональных отношениях на взаимную приязнь – эмоциональную составляющую доверия и восприятия друг друга в процессе совместной деятельности. Они демонстрируют самый высокий уровень организационной лояльности ( $M=159,8$ ;  $\sigma=14,61$ ) и наиболее низкий уровень нелояльного поведения ( $M=12,1$ ;  $\sigma=3,42$ ).

Общая демонстрируемая лояльность и доверительные отношения при данном стиле управления коллективом отрицательно связаны с расчетом в межличностном доверии ( $r=-0,260$  и  $r=-0,333$  соответственно), что можно рассматривать в качестве косвенного свидетельства строгого построения иерархии служебных коммуникаций, где как у руководителей, так и у подчиненных доминируют отношения надежности профессионального взаимодействия и эмоциональной совместимости (взаимной приязни).

В показателях профессиональной идентичности сотрудников сочетаются достигнутая позитивная ПИ (27,3%) и гиперидентичность (56,4%), которая выражена менее, чем в первой группе. Важно отметить, что достигнутая позитивная ПИ у работников, руководимых менеджером со стилем «*Авторитет–сотрудничество*», имеет достоверно более выраженную представленность, чем в первой и третьей группах медицинских сестер.

Приведенные данные позволяют выделить *второй тип организационного капитала*. В его основе находится лидерский стиль с высоко выраженной ориентацией на производственную эффективность при умеренном, оптимальном внимании к запросам и потребностям

тям коллектива. В доверии к подчиненным лидер ориентируется на надежность человека; для него важен и эмоциональный аспект взаимоотношений: лидер опирается в первую очередь на сотрудников, к которым испытывает приязнь. Деловые коммуникации при таком стиле строго структурированы, поэтому персонал склонен опираться на аналогичные нормы организационного доверия, демонстрируя высокую лояльность руководству и проявляя определенную настороженность в доверительных отношениях в межличностном общении.

Организационная идентичность персонала, руководимого менеджером со стилем «*Авторитет–сотрудничество*», может интерпретироваться как *достигнутая* идентичность. Ее когнитивный компонент включает: сочетание в индивидуальной ПИ достигнутой позитивной и гиперидентичности; конгруэнтность базовых принципов межличностного доверия руководителя и подчиненных (доверие по типу «*понимающий людей*»); преобладание отношений надежности в профессиональном взаимодействии. Оценочный компонент ОИ отражается в высоком уровне организационной лояльности и практическом отсутствии проявлений нелояльного поведения. В процессе совместной деятельности сотрудники опираются на взаимную приязнь, эмоциональную совместимость, что и составляет эмоциональный компонент данного вида организационной идентичности.

*Специфика проявлений организационной идентичности сотрудников, руководимых менеджером, с управленческим стилем «Авторитет–подчинение»*

В этой группе респондентов в основе межличностного доверия лежит высокий уровень надежности по отношению к коллеге, которому человек доверяет, и низкий уровень – по отношению к человеку, ресурс доверия которому ограничен. Такие показатели позволяют говорить о преобладании доверия по типу «*Максималист*», но, в отличие от руководителей, стоящих во главе сестринских служб этих подразделений, высокое значение в межличностном доверии занимает и фактор веры, эмоционального принятия коллегами друг друга. Здесь также отмечается значительная разница в выраженности приязни к тому, кто имеет доверие, и к тому, кто его не оправдал. Такое сочетание позволяет определить тип проявляемого внутригруппового доверия как «*Эмоционально ориентированный максималист*».

Как отмечалось выше, демонстрируемая лояльность и уровень доверительных отношений в данной группе значительно менее выражены, чем в среде медицинских сестер, руководимых менеджерами со стилями «*Организация*» и «*Авторитет–сотрудничество*».

Для персонала этих подразделений характерна большая склонность к нелояльному поведению, по сравнению с двумя другими группами испытуемых.

Гипертрофированная профессиональная идентичность в данной группе свойственна для значительно меньшего, чем в двух других группах, числа сотрудников (44,9%); при этом значительно больше медицинских сестер с диффузной и кризисной идентичностью. В целом можно определить организационную идентичность, формирующуюся при лидерском стиле *«Авторитет–подчинение»*, как *кризисно-диффузную с компонентом гиперидентичности*. Ее когнитивный компонент определяется в значительной мере сочетанием в индивидуальной ПИ достигнутого позитивного, псевдо- и кризисных статусов (диффузии и моратория); требований надежности при определении профессионального доверия к коллегам по работе. Оценочный компонент этого вида ОИ отражен в сдержанной демонстрации лояльности, в склонности отдельных сотрудников к проявлениям нелояльного поведения. Эмоциональный компонент «кризисно-диффузной с компонентом гиперидентичности» ОИ включает высокое значение в межличностном доверии фактора веры, эмоционального принятия коллегами друг друга, дополняющихся сдержанностью в проявлении доверительных отношений.

## **Выводы**

Полученные в процессе исследования данные подтверждают сформулированную эмпирическую гипотезу о взаимосвязи различных индивидуальных стилевых предпочтений групповых лидеров с психологическими проявлениями организационной идентичности персонала. Выделены три основных психологических типа социального капитала, конструируемых различными лидерскими стилями, с одной стороны, и взаимосвязанными с ними видами организационной идентичности – с другой. Наиболее сплоченным, с высоким уровнем внутригруппового доверия и достигнутой организационной идентичностью персонала является тип социального капитала, в котором основу составляет лидерский стиль *«Авторитет–сотрудничество»*. Менее ресурсным с точки зрения силы социального капитала является тип, представленный управленческим стилем руководителя *«Авторитет–подчинение»*: организационная идентичность имеет качества кризисно-диффузной с компонентом гиперидентичности; в ней проявляется склонность работников к проявлению нелояльного поведения; невысок уровень межличностных доверительных отношений.

Установленные феноменологические качества социального капитала одной из наиболее разветвленных в обществе непроизводственных сфер – здравоохранении, обуславливают постановку ряда вопросов в развитие проблематики организационной психологии. В частности, полученные данные позволяют дополнить концепцию А. Этzioni, согласно которой выделяются три вида организаций, различающихся по стратегиям социализации (организации *принуждения*, *утилитарные* и *нормативные*) [18], четвертым видом, выраженные признаки которого обнаруживаю организации с высокой значимостью в системе ПВК сотрудников нравственно-этических норм деятельности – *утилитарно-нормативные* организации. Вопрос о системном влиянии на участников процесса совместной деятельности в организациях этого вида стратегий социализации, основанных, с одной стороны, на высокой значимости профессиональных нравственных норм и ценностей, а с другой – на вознаграждении за труд, на наш взгляд, можно выделить в качестве актуального предмета исследований в области социальной психологии труда.

Несомненный интерес представляют также перспективы исследования профессиональной адаптации медицинского персонала с разными видами организационной идентичности; мотивационных аспектов, обуславливающих высокий уровень лояльности, межличностного и внутригруппового доверия, возрастной динамики выделенных качеств. Мы полагаем, что накопление и последующий анализ эмпирических данных позволит найти ответы как на поставленные, так и на новые вопросы.

### Литература

1. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психология управления совместной деятельностью: Новые направления исследований. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
2. Занковский А. Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2012.
3. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2001.
4. Кирхлер Э., Майер-Песту К., Хофманн Е. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология. Т. 5. Пер. с нем. Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005.
5. Купрейченко А. Б. Методика оценки доверия личности другим людям // Современная психология: Состояние и перспективы исследований: Ч. 5. Материалы юбилейной научной конференции ИП РАН. 28–29 января 2002 г. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 64–89.

6. *Купрейченко А. Б.* Некоторые методические подходы к исследованию отношения личности к соблюдению нравственных норм // Современная психология: Состояние и перспективы исследований. Ч. 2. Материалы юбилейной научной конференции ИП РАН. 28–29 января 2002 г. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002. С. 113–131.
7. *Миронова Е. Р.* Психологические детерминанты профессионально-личностного самоопределения врача-руководителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2005.
8. *Нестик Т. А.* Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Ч. I // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 52–63.
9. *Нестик Т. А.* Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Ч. II // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 2. С. 29–42.
10. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. СПб.: Питер, 2002.
11. Психологический словарь / Под ред. В. В. Давыдова и др. М.: Педагогика, 1983.
12. Психология менеджмента: Практикум / Под ред. проф. Г. С. Никифорова. СПб.: Речь, 2010.
13. *Сидоренко Е. В.* Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2001.
14. *Татарко А. Н.* Культурно-психологические особенности социального капитала этнических групп России // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 2. С. 67–80.
15. *Шнейдер Л. Б.* Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2007.
16. *Ясько Б. А.* Психология личности и труда врача: Курс лекций. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
17. *Blake R. R., Mouton J. S.* Comparative Analysis of Situationalism and 9,9 Management by Principle // Organizational Dynamics, Spring, 1982. P. 20–43.
18. *Etzioni A.* Modern Organizations. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1964.
19. *Horx M.* Smart Capitalism. Das Ende der Ausbeutung. Frankfurt: Eichborn, 2001.
20. *Tajfel H.* Human groups and social categories. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1981.



## ЛИЧНОСТНЫЕ СМЫСЛЫ В СТРУКТУРЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Т.А. Терехова, М.А. Белан*

Одна из главных трудностей при описании инновационного потенциала личности – раскрыть внутреннюю логику развития ИПЛ в единстве с системой внешних условий и отношений (политических, социальных, культурных и т.д.), в которых он реализуется как целостная, целесообразным образом скоординированная система, в единстве его различных структурных компонентов и уровней (а соответственно и различных планов анализа). Системное изучение актуализации ИПЛ потребовало рассмотрения сложного, разнообразного по степени успешности процесса инновационного взаимодействия человека с миром.

Характеристика инноваций с точки зрения их потенциала (как преобразовательного, так и ресурсного) и принципа их эффективности, определяет необходимость глубокой психологической проработки представлений об инновационном потенциале человека, выступающего как объектом изменений, так и субъектом инновационной активности, обуславливающего в этом качестве эффективность изменений.

Инновационный потенциал характеризует не только инновационные способности (потенциал личности в целом является более широким понятием, чем ее способности), но и возможности их реализации вне зависимости от требований культуры и социума.

Акцентируя внимание на инновационном потенциале в контексте анализа его составляющих, следует отметить, что практическая психология обнаруживает недостаток представлений о способах диагностики и описания структуры инновационного потенциала личности, а также методического обеспечения его исследования. Отсутствуют эффективные способы анализа инновационных ресурсов не только в профессиональной, но и в личностной сфере.

Понятие инновация рассматривается столь широко и многозначно, что определение этого понятия осложняется наличием и использованием эквивалентных семантических понятий, главными из которых являются понятия «новшество, нововведение, новинка, изменение». С экономической точки зрения, инновация – это индивидуально созданная интеллектуальная собственность, отличающаяся своей уникальностью и оригинальностью. В российских специализированных словарях и научных работах, понятие «инновации» строится на двух категориальных основаниях – результат и процесс. В современной западной социологии отмечается: «В конечном счете, инновация означает изменение привычного образа жизни и образа мыслей, внесение подвижности в законченный экономический порядок, более высокий уровень неопределенности и риска, а стало быть, предпринимательства и творчества» [3].

Следует отметить, что даже при реализовавшейся инновации родившееся «новое» зачастую приходится «пробивать», поскольку консервативным большинством оно воспринимается как нечто из ряда выходящее, не вписывающееся в традиционные рамки, непонятное и потому ненужное. В данном контексте не столько от творческих способностей родителей зависит дальнейшая судьба «детища», сколько от их тактики и стратегии внедрения этого нового в жизнь, от их, так сказать, «пробивных способностей». В таком случае инновация уже может рассматриваться как социально – психологический феномен, присущий меньшинству и даже личности, если она представлена единственным выразителем этого меньшинства. Делая акцент на важности «объединения» личностного и социально-психологического анализа соответствующих ресурсов личности, следует обозначить такой ресурс как *инновационный потенциал личности* [3].

В расширенном определении потенциал личности представляет собой ее ресурсный фонд, который может быть актуализирован и задействован для достижения определенного результата при благоприятных условиях развития способностей личности, а также меру возможностей личности в сфере постановки и разрешения задач ее деятельности. Под потенциалом личности мы понимаем систему ее возобновляемых ресурсов, которые проявляются в деятельности, направленной на получение социально-значимых результатов.

Инновационный потенциал (ИПЛ) представляет собой совокупность личностных качеств, способствующих принятию нестандартного решения с помощью имеющихся возможностей личности и, что особенно важно, внедрению и применению этого решения.

Проблемой инновационного потенциала (ИПЛ) в науке занимались многие современные авторы. Среди них можно отметить труды Томской психологической школы по психологии инновационного поведения, труды В. Е. Ключко, Э. В. Галажинского по самореализации личности в рамках системного подхода, труды С. Р. Яголковского, А. Л. Журавлева, В. Е. Шороховой, А. Д. Карнышева.

Как сущностная категория инновационный потенциал характеризует способность человека к осмысленному, дифференцированному восприятию инноваций в образе мира, с которым он взаимодействует. Как динамическая характеристика инновационный потенциал отражает генерализированное свойство личности осуществлять активно-преобразовательный способ взаимодействия с миром, определяя перспективу отношения человека к миру и самому себе.

Не существует единой системной базы, раскрывающей содержание понятия «инновационный потенциал личности» (ИПЛ), его структуру и механизмы реализации, целевую функцию ИПЛ и систему отношений, в которых он реализуется. Опираясь на системный подход (Г. П. Щедровицкий) нам удалось проследить выделенную им структуру анализа системы, которую мы используем для системного описания уровневой структуры инновационного потенциала. «Система» определяется Г. П. Щедровицким с помощью таких терминов, как «связь» (или «взаимосвязь»), «элемент», «целое», «единство». В формулировках авторов системного подхода встречаются согласия, но представители разных наук вкладывают в эти слова столь различный смысл, что на деле согласие их является лишь видимым, – одни будут называть «структурой» геометрическое взаимоотношение, другие сведут ее к «набору» элементов. Часто теоретические определения расходятся с эмпирическим материалом [11].

Системное исследование предполагает определенный выбор объекта и формулировку задачи в контексте системного подхода. Все компоненты выделенной системы в рамках системного подхода должны иметь структурное и функциональное единство и находиться в непосредственном взаимодействии [12].

Для создания и описания структурной модели ИПЛ как отдельной системы, мы опираемся на системный подход в психологии, представленный в работах Г. П. Щедровицкого, В. Е. Ключко, Э. В. Галажинского. На современном этапе развития психологической науки проблематика системного подхода получила новую интерпретацию в исследованиях А. В. Карпова. В результате анализа работ В. А. Барабанщикова, Ю. Я. Голикова, Д. Н. Завалишиной, А. Н. Костина, Б. Ф. Ломова и др., исследователь приходит к выводу о том,

что системный подход как таковой – в его сегодняшнем виде – находится в процессе своего развития и совершенствования [4, с. 12].

Сущность «канонических» представлений о системном подходе, по мнению А. В. Карпова, может быть резюмирована следующим образом: «При изучении некоторого объекта с позиций принципа системности в ней дифференцируется ряд иерархически соподчиненных уровней. Кроме того, система характеризуется двумя классами взаимодействий – внешне- и внутрисистемными. Первые обеспечивают ее включенность в контекст более общих по отношению к ней систем, обозначаемых понятием метасистем. Эти взаимодействия составляют содержание – своего рода „ткань“ метасистемного уровня. Они, а следовательно, и сам метасистемный уровень, по определению, представлены поэтому, так сказать, в „экстрасистемном“ плане» [4, с. 40–41].

А. В. Карпов полагает что, реализация метасистемного подхода по отношению к психологической проблематике позволяет дать более полную картину закономерностей ряда важных объектов психологического познания [4, с. 360].

Мы разделяем точку зрения А. В. Карпова относительно обоснованности и конструктивности применения метасистемного подхода в рамках психологических исследований, поскольку данный подход позволяет раскрыть сложность и многомерность, полиструктурность и многокачественность психического, а также выявить закономерности и механизмы ее самоорганизации [4, с. 358].

Применение метасистемного подхода к исследованию феномена инновационного потенциала личности представляется целесообразным по ряду причин. На наш взгляд, данный подход позволяет:

- 1) осуществить комплексный анализ структурно-уровневой организации данного личностного новообразования;
- 2) изучить процессы и эффекты сложных межсистемных взаимодействий в рамках исследуемого феномена;
- 3) с учетом влияния системы межсистемных взаимодействий определить ключевые детерминанты инновационного потенциала личности.

А. В. Карпов полагает, что взаимодействия системы и метасистемы могут развертываться как вне их непосредственного контакта, так и внутри самой системы. Сама метасистема, как отмечает автор, «встраиваясь» в систему, образует ее собственный структурный уровень. «Тем самым и связи метасистемы и системы принимают форму межуровневых взаимодействий внутри самой системы» [4, с. 373].

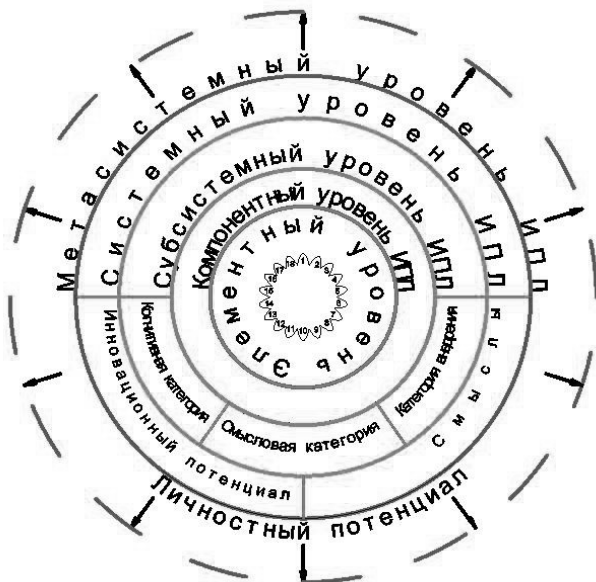


Рис. 1. Обобщенная структурно-уровневая модель организации инновационного потенциала личности

Обобщенная структурно-уровневая модель организации инновационного потенциала личности представлена на рисунке 1 и включает: элементный, компонентный, субсистемный, системный и метасистемный уровни.

Предложенная модель организации инновационного потенциала личности раскрывается от элементарного до метасистемного уровня. «Понятие модели в широком смысле распространяется и на психическое отражение. Если модель в узком смысле есть продукт познавательной деятельности человека, его подсобное средство, то восприятия и мысли могут быть рассмотрены как модели, реализуемые в самом человеке, т. е. первичные модели по отношению к моделям в узком смысле. Такое расширение понятия модели ведет, как полагает Я. А. Пономарев, к единому пониманию психического отражения и моделирования. Многие идеи Я. А. Пономарева опережали свое время, а потому не получили серьезного анализа, хотя бы и критического. Его понятие «модели» как посредника между предметом и человеком, того, в чем сливаются внутренние состояния и окружающий мир, противоречило официально принятому представлению об отражении как непосредственной связи между субъектом и объектом. Ничто не должно стоять посередине и вмешиваться во взаимодействие субъекта с объектом, иначе все это не-

избежно приведет к агностицизму, принципиальному признанию непознаваемости мира» [5].

На первом этапе организации ИПЛ нашей задачей является провести системное описание, как самого объекта, так и всех его составляющих в контексте анализа научной литературы и анализа собранных эмпирических данных. В данном случае инновационный потенциал – это объект систематизации множества данных, относящихся к конкретной личности.

В рамках модели, представленной на рисунке 1, прослеживается алгоритм изучения инновационного потенциала.

1. Трактовка и описание состава, понятийного аппарата и свойств элементов инновационного потенциала как объекта исследования на самом базовом уровне взаимодействия элементов.
2. Раскрытие особенностей и подробное описание обзора исследований выделенных элементов, предполагает сочетание их в компоненты системы инновационного потенциала.
3. Установление компонентного состава системы инновационного потенциала предполагает объединение компонентов в категории, раскрывающие содержание смысла в структуре инновационного потенциала.
4. Организация инновационного потенциала как комплекса категорий, объединенных в систему, где во взаимосвязи находятся смыслы и инновационный потенциал в рамках одной структуры.
5. Трактовка инновационного потенциала, как отдельной системы в аспекте ее включенности в более широкую – метасистему личностного потенциала.
6. Определение наиболее обобщенных свойств изучаемой системы – ее системных качеств, интегративных свойств в рамках метасистемы – личностного потенциала.

Главной функцией системного описания данной модели является проведение взаимосвязи между элементами, компонентами и категориями в структуре инновационного потенциала, которые раскрываются внутри каждого уровня, объединяясь по принципу от частного – к общему, где несколько элементов представляют компонент, несколько компонентов – категорию, которая раскрывается в системную взаимосвязь двух позиций – личностных смыслов и инновационного потенциала, постепенно раскрывающихся в личностном потенциале.

На основе теоретического и эмпирического анализов были выделены элементы, компоненты, категории и системные позиции в структуре ИПЛ.

Организация структуры ИПЛ на элементном уровне представлена взаимосвязанными слагаемыми: установки; индивидуальный стиль инновационной деятельности; волевая регуляция; личностная готовность к переменам; креативность как личностная характеристика; инновационность как личностная характеристика; лояльность к профессиональной деятельности; личностные ценности; смысловые образования; социальная (инновационная) роль; лояльность к конкретному труду в рамках инновационного процесса; самосознание; интерес как характеристика и эмоция; конформизм; саморегуляция; мотивы достижения и социального признания; мотивы профессиональной деятельности; коммуникативная компетентность.

Организация структуры ИПЛ на компонентном уровне представлена в нашей модели следующими составляющими: компонент мотивов, компонент самооценки, компонент личностных смыслов, коммуникативный компонент; на субсистемном уровне – тремя составляющими категориями: когнитивной категорией, смысловой категорией и категорией внедрения. Компоненты природных свойств и способностей составляют когнитивную категорию, компоненты коммуникативных качеств и мотивов составляют категорию внедрения, а компоненты самооценки и личностных ценностей составляют категорию смысла.

*Смысловая категория* предполагает описание инновационного потенциала личности через призму смысла как единицы анализа личности и смысловых образований. Воплощением идеи многомерной системной организации смысловых образований стало введенное А. Г. Асмоловым понятие динамической смысловой системы (ДСС). ДСС обладает собственным внутренним движением определяемым сложными иерархическими отношениями между составляющими динамической смысловой системы – смыслами, смысловыми установками. В обобщенной структурно-уровневой модели ИПЛ смысловая категория раскрывается в двух компонентах.

Использование идеи компонентного состава в психологическом системном исследовании возможно в различных аспектах. Для нас оно значимо, так как инновационный потенциал, как объект исследования – комплексный и к нему применимы понятия структурности. Компоненты структуры инновационного потенциала возникают на определенном уровне организации, в известной степени базируются на других ее уровнях и тесно с ними взаимосвязаны. В создании картины компонентного уровня инновационного потенциала личности мы будем опираться на структуру личности, в которой выделяются 6 параметров, а также те содержательные характерис-

тики, которые, на наш взгляд, составляют комплексы из различных элементов системы ИПЛ на компонентном уровне:

- 1) природные, прежде всего психофизиологические свойства человека;
- 2) мотивы как побуждения к определенной деятельности, включая потребности интересы и т. п.;
- 3) способности как ресурсы намеченной деятельности, фундамент знаний, умений навыков, а также условия успеха;
- 4) самооценка, которая выступает, с одной стороны, как показатель уверенности/неуверенности в себе, а с другой – в качестве «датчика», обратной связи эффективности процесса деятельности;
- 5) коммуникативные качества, дающие человеку и проявлять себя перед другими и устанавливать с ними эффективные контакты для реализации совместных целей или, возможно, и для конкурентирования с ними;
- 6) личностные смыслы, как отрефлектированные, принятые личностью смысловые образования, ценности, другие смысловые составляющие.

Таким образом, *личностные смыслы как компонент* раскрываются в предложенной модели только при наличии элементов смысловых образований, лояльности к своей профессии и личностных ценностей.

Каждый из этих элементов ценен и необходим в структуре и обоснованно является системообразующим элементом, на построении связи которых складывается интегральная категория личностных смыслов. Подобный анализ сочетания внутри смыслового компонента разных элементов системы уже был проведен в литературе Д. А. Леонтьевым, А. В. Серым, М. А. Яницким, А. Маслоу, В. Франклом. По схеме анализа теоретических источников, следует отмечать каждый из элементов в структуре компонента личностных смыслов. Согласно анализу уровневой организации личностных смыслов, А. В. Серый определяет их как устойчивые личностные образования, опосредующие всю жизнедеятельность человека. На этом уровне смыслы выступают в виде ценностных ориентаций личности, основная функция которых заключается в интегрировании личности в новые условия социальной жизни. В отличие от адаптации, под которой мы понимаем процесс приспособления, направленный на поддержание жизнедеятельности человека в определенных условиях, интеграция предполагает активное, осознанное поддержание определенного напряжения для творческой реализации своих



возможностей в условиях социального взаимодействия. Интеграция предполагает достаточно высокий уровень сформированности «Я-концепции», соответственно осмысленного отношения к своим способностям и социальным ролям, другим людям и миру в целом. Временная перспектива включает на компонентном уровне долгосрочное планирование, основанное на осмысленном отношении к личностному опыту и объективной действительности. «Соответственно личностные конструкты должны носить системный характер, предполагающий способность обобщения, основанную на различении процесса и результата деятельности. Такой уровень когнитивной сложности предполагает наличие восприимчивых конструктов и способность «метафорического» осмысливания, позволяющих творчески и гибко подходить к решению жизненных задач» [8].

При анализе *компонента самооценки* в работах Б. В. Зейгарник на первый план выступают исследования саморегуляции и опосредствования в норме и патологии. Она впервые сформулировала принципиально важное положение о том, что смысловые образования осуществляют функцию контроля за жизнедеятельностью, образуют регуляторную систему. С этой идеей связана и другая, столь же важная – о том, что смыслообразование связано с выходом за пределы ситуации. Человек способен «стать над ситуацией», изменив ее психологический смысл для себя. Е. Е. Насиновская объясняет смысловое образование как определяющее личностно-смысловую сторону мотивации личности. В качестве одного из основных признаков смыслового образования Е. Е. Насиновская рассматривает слитность с областью «Я», ощущение внутренней необходимости действия, определяющее личностно-смысловую сторону его мотивации. Позднее, собственно к смысловым образованиям она стала относить смыслообразующие мотивы и личностные смыслы, приписав смысловой установке и эмоциональным переживаниям статус разных форм существования личностного смысла. К ним она добавила третью – вербальную форму, возникающую как результат решения «задачи на смысл». Кроме этого, она ввела важную дифференциацию смысловых установок, различив «смысловую установку как фиксированное образование» и «конкретно-ситуативную смысловую установку». В работах В. Насиновской и Б. Зейгарник термин «смысловое образование» необходимо отнести к мотивационному и контролирующему компоненту, являющемуся своего рода переходом к подкатегории смыслового процесса [6]. Важно отметить, что *самооценка* раскрывается в предложенной модели только при наличии элементов интереса к выполняемой инновационной деятельности, самосознания, саморегуляции.

*Когнитивная категория* раскрывается в структуре инновационного потенциала через компонент способностей. *Способности как ресурсный компонент* намеченной инновационной деятельности, фундамент знаний, умений, навыков, а также условия успеха проанализированы в литературе как отдельный компонент системы потенциалов (Д. Б. Богоявленская, С. Р. Яголковский, Н. В. Неудачина и др.). Они изучают креативность и инновационность как характеристики личности. В нашей модели компонент способностей представлен в качестве элементов к реативности, инновационности, волевой регуляции и творческого мышления.

*Элемент креативности* понимается нами как психологическая характеристика творческих способностей, которые проявляются в мышлении, чувствах, общении, отдельных видах деятельности, характеризует личность в целом или отдельные ее стороны, продукты деятельности, процесс их создания. Мы рассматриваем креативность как важнейший и относительно независимый фактор одаренности. Креативность определяется не столько критическим отношением к новому, с точки зрения имеющегося опыта, сколько восприимчивостью к новым идеям. Мы считаем необходимым развести понятия креативности, творческого мышления и творческих способностей. Креативности мы определяем как интегральную характеристику творческого мышления, предполагающую наличие у индивида определенных творческих способностей. Говоря далее о творческих способностях, творческом мышлении и творчестве в целом, мы вслед за Дж. Гилфордом, Э. П. Торренсом, Д. Б. Богоявленской, Я. А. Пономаревым рассматриваем их как основу для характеристики «креативность». Д. Б. Богоявленская на основании экспериментальных данных сделала вывод о том, что становление творческих способностей не идет линейно, а имеет в своем развитии пики. Д. Б. Богоявленская изучала творчество в рамках уровневой организации. Эвристический уровень характеризуется как проявление активности человека, открытие им новых способов решения. Креативный уровень заключается в умении устанавливать некоторые закономерности и использовать их не как прием решения, а в качестве новой проблемы, которую нужно решить. Подход Д. Б. Богоявленской важен для нашей работы тем, что в нем, очевидно, выделение креативности как отдельного уровня в структуре личности, мы же рассматриваем уровни развития непосредственно характеристики креативности в связи с личностными ценностями индивида. Также ее подход интересен схожестью структуры с подходом Я. А. Пономарева, который разделяет на части процесс творчества. Я. А. Пономарев в своих работах выделяет 4 фазы творческого процесса. На осно-

ве такого выделения он делает следующий вывод: «Каждая из фаз характеризуется доминированием того или иного структурного уровня организации психического механизма поведения, в частности, творческого; фазы творческого процесса являются характеристиками сменяющих друг друга, доминирующих в тот или иной момент, структурных уровней организации психологического механизма творчества» [7].

*Элемент инновационности.* Проблемами инновационности занимались многие современные авторы. Среди них А. Н. Алексеев, С. Р. Яголковский, Н. В. Неудачина. Они рассматривали инновационность как характеристику личности, выполняющую инновационную деятельность. Мы будем следовать определению С. Р. Яголковского, который разводит понятия креативности и инновационности. В своей монографии он отмечает, что успешность инновационных процессов напрямую зависит от психологических параметров субъекта, связанных с его компетентностью воспринимать и генерировать новые идеи. Эта компетентность, с его точки зрения имеет две стороны. Одна из них связана со способностью личности продуцировать новое, другая их принимать, дорабатывать и внедрять. Мы рассматриваем инновационность как интегральную характеристику инновационного потенциала. А раскрывается эта характеристика, согласно нашей гипотезе, через ценностно-смысловую составляющую и через креативность личности. Именно эта взаимосвязь, как взаимосвязь продуктивных и инструментальных свойств личности, является, важнейшим элементом структуры инновационного потенциала [13].

С нашей точки зрения, выявить те свойства личности, которые обеспечат ей творчество и инновационность, – одна из серьезнейших задач психологии. Здесь следует признать, что одной из наиболее трудных проблем на пути решения этой задачи является формирование ценностных ориентаций инновационной личности. Для такого формирования необходимо, чтобы ценность обладала конкретным выражением, была отражена в конкретных параметрах. Для специалиста важно не то, что ценность признается им и окружающими его людьми как благо, а сколько эта ценность стоит, сколько она может стоить и сколько она может дать выгоды. Экономизация отвлеченных философских категорий в структуре экономического сознания как раз и отличает творческую, инновационную личность от всех других людей: там, где простой человек просто наслаждается благом, творческая личность пытается определить степень такого наслаждения. Инновационность выражается в определенном сочетании характерных личностных черт, поэтому *личностная состав-*

ляющая должна быть в качестве потенциала, который используется при формировании инновационности. Поскольку инновационная деятельность вне социума, рассматривается как внутренний феномен психологической организации индивида, то при оценке степени инновационности обязательно должна учитываться *ситуационная компонента* (условия, при которых инновации создаются). На инновационность оказывает существенное влияние система ценностей, которых придерживается личность, таким образом, ее третьей компонентой является *институциональная*. Поэтому только в общем поле взаимодействия этих трех составляющих «рождается» инновационность личности (рисунок 2).

*Элемент волевой регуляции* является важным для дальнейшей структуры ИПЛ. Под волевой регуляцией понимается вид психической регуляции, требующий сознательного преодоления трудностей, постановки целей, планирования и исполнения действий. Волевая регуляция всегда сопряжена с принятием решения, т. е. с умственным и волевым актом преодоления неопределенности информации и мотивации, с принятием личностью на себя ответственности за предствление действия и его последствия. Воля рассматривается как одна из сторон сознания человека, формируется, проявляется и функционирует в деятельности, но сама деятельностью не является. В таких понятиях, как волевое поведение, волевая деятельность, подчеркивается только их волевой характер, так как деятельность волей не является, а придает волевой характер деятельности человека или его поведению. Воля рассматривается как способность

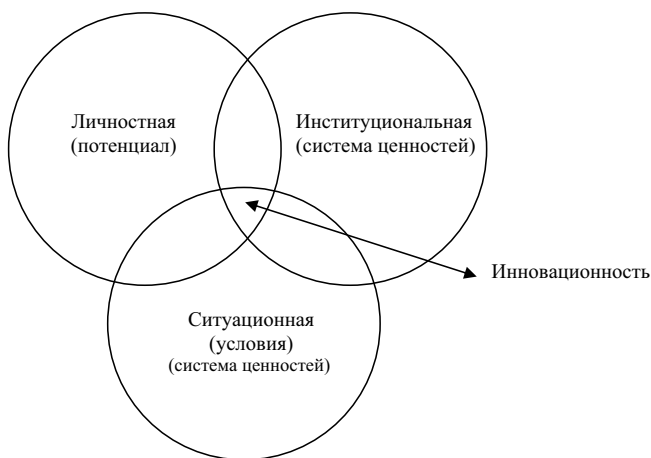


Рис. 2. Структура инновационности личности

к инициации действий. Как правило, волевое усилие проявляется, когда человек испытывает дефицит мотивов, побуждения, энергии. Требуется сознательного выбора по необходимости, мобилизации сил, принятием решения и соответственно ответственности. Составляющей волевой регуляции является волевое действие. *Волевое действие* – сознательное, целенаправленное действие, принятое человеком по собственному решению и осуществляемое через дополнительно созданное побуждение к нему.

По С. Л. Рубинштейну, волевое действие реализуется в простых и сложных формах. Простая форма – единый волевой акт, не имеющий стадийного развития. Сложная форма – акт, состоящий из нескольких стадий (этапов): возникновение побуждения и постановка цели; борьба мотивов; принятие решения; исполнение и осуществление действий.

*Психологический механизм волевого действия* связан с изменением смысла действия или придание дополнительного смысла действию. Воля тесно связана с потребностями и мотивами. И чем богаче смысловая сфера личности, тем легче осуществить заданное действие и тем проще изменить смысл ситуации. Начало такого понимания было заложено Л. С. Выготским.

*Волевая регуляция как системообразующий элемент может быть отнесена не только к когнитивной категории, но и к категориям внедрения и смысла.*

Раскрытие *категории внедрения* на субсистемном уровне представлено в нашей работе двумя компонентами: компонентом мотивов и коммуникативным компонентом.

*Компонент мотивов* раскрывается в модели ИПЛ как внутренние побуждения к поступкам и действиям являются для человека «первым шагом» к реализации своих биологических потенциалов. Для того чтобы что-то совершить, чего-то добиться, нужнее всего «захотеть», связать это что-то со своими ценностями и потребностями. Инновация, скорее всего, в индивидуальном плане мотивирована стремлением человека быть оригинальным, не таким, как все, проявить свои личностные особенности. Самоактуализация и самовыражение для каждой личности своеобразная инновация, понимаемая в самом широком смысле. Инновации как конкретное нововведение, изобретения, не существовавшие ранее предметы или мысли мотивируются наряду с «высокими» причинами и совершенно прагматичными нуждами. К ним можно отнести стремление к собственности и заработку, необходимость усовершенствования условий своей жизни и т. д. Все более утверждающееся в нашей действительности экономическое и правовое понятие «ин-

теллектуальная собственность» предполагает не только авторство идеи или предмета, но зачастую и постоянную выгоду, реальный доход от этого авторства, а это становится важнейшим стимулом «производства» инноваций. *Компонент мотивов* представлен в модели ИПЛ установками, мотивами профессиональной деятельности, мотивами достижения и признания, а также готовностью личности к переменам.

*Коммуникативный компонент* представлен в модели ИПЛ следующими элементами: индивидуальный стиль инновационной деятельности, социальная (инновационная) роль, коммуникативная компетентность, уровень конформизма.

*Элемент конформизма* рассматривается в рамках модели ИПЛ как умение личности находить нужный баланс в противостоянии группового меньшинства и большинства.

*Элемент коммуникативной компетентности* можно раскрыть как высокий уровень владения коммуникативными способностями. Коммуникативные качества личности отражаются на инновациях, по крайней мере, в двух обстоятельствах:

- в групповом общении посредством разных его форм может обеспечиваться активизация инновационных потенциалов личности, причем здесь обычно осуществляется многостороннее влияние;
- эффект воздействия меньшинства на большинство во многом зависит от манеры общения представителей меньшинства, от их способности убеждать людей, опровергать аргументы оппонентов и т. д. и т. п.

*Элемент социальной роли* в структуре коммуникативного компонента раскрывается через инновационную роль личности. Каждый субъект обладает определенной инновационной ролью. В теории П. Меррилла рассматривается роль новаторского типа как условие эффективности инновационного процесса. Питер Меррилл считает, что в группе новаторов должно быть распределение ролей, у новатора же одиночки эти роли не только должны гармонично сочетаться, но и по ходу инновационного процесса сменять друг друга. Он выделяет: творцов (создающих возможности), следопытов (реализующих путь от возможности к решению), доработчиков (применяющих решения на практике), делателей (внедряющих решения). Данные роли, ключевые для инновационного процесса и совпадают с этапами данного процесса. Им предложен опросник для выявления доминирующей роли. Автор опросника считает, что инновационная деятельность – это командное взаимодействие, и только сотрудни-

чество единомышленников, каждый из которых выполняет роль, наиболее подходящую ему в инновационном процессе, поможет принести наибольшую пользу в многогранном мире инноваций [9].

*Раскрытие структуры ИПЛ на системном уровне представлено в рамках нашей модели взаимодействием двух систем в структуре личности – инновационного потенциала и смыслов.* Нашей задачей стояло доказать, что личностные смыслы так или иначе являются частью, своего рода сквозной составляющей каждого из уровней организации ИПЛ. При изменении целого, происходит теперь уже – за счет изменения положения всех элементов. Каждый из элементов самого первого уровня системы ИПЛ является в свою очередь подкатегорией или компонентом последующих уровней. Именно поэтому изменение положения одного из элементов (по Г. П. Щедровицкому) влечет за собой изменение положения других. Таким образом, в этом случае мы имеем принципиально иной тип систем – *системы связей, или структуры.* А значит, можем доказать структурный состав инновационного потенциала личности [11].

Согласно дальнейшему анализу предложенной схемы, *раскрытие структуры ИПЛ на метасистемном уровне представлено уже не инновационным потенциалом, а более широким – личностным потенциалом.*

На базе построенного алгоритма, нашей задачей являлось провести системное описание объекта исследования – инновационного потенциала личности. В русле одного из направлений анализа личностного потенциала в статье Л. Г. Дикой преобладает представление, что личностный потенциал обладает свойствами системного качества, и это позволяет осуществлять его изучение с опорой на системные модели. Л. Г. Дикая в своей статье «Личностный потенциал и выгорание» считает, что многообразие дефиниций ЛП, представленных в психологической литературе, объясняется разнообразием парадигмальной приверженности авторов различным научным традициям. В зарубежной психологии понятие «потенциал» активно используется при изучении мотивации личности, в частности динамических характеристик мотива, тесно связанных с энергетикой его воздействия. Так, известны «поведенческий потенциал» (теория социального научения Дж. Роттера); «потенциал активации» (или «потенциал побуждения») Д. Е. Берлайна; «потенциал реакции» К. Л. Халла. В социальной теории поля К. Левина с помощью понятия «потенция» описывается психологическая сила, действующая на субъекта по направлению к целевой области. В широком круге научных работ термин «потенциал» чаще всего используется не как специфическое научное понятие, а как синоним

термина «ресурсы» или «возможности» (например, «эстетический потенциал», «экономический и производственный потенциал», «потенциал науки», «потенциал развития» и т. д.). Феноменологию ЛП, отражающую его положительные эффекты или недостаточность, в разных подходах в психологии обозначают такими понятиями как воля, сила Эго, внутренняя опора, локус контроля, ориентация на действие и некоторые др.

Одна из специфических форм проявления ЛП – это преодоление личностью неблагоприятных условий ее развития. Существуют заведомо неблагоприятные условия для формирования личности, влияние которых может быть преодолено за счет самодетерминации, самовоздействия, саморегуляции и самоактуализации личностного потенциала. Личностный потенциал определяет возможности человека по преодолению трудностей, возможностей, ресурсов, которые человек может или не может актуализировать. Включение феномена личностного потенциала в область интересов психологии регуляции и саморегуляции деятельности и психического расширяет границы традиционного предмета изучения саморегуляции, которой всегда соответствовали определенные личностные диспозиции. Несомненно, важно оценивать, что человек испытывает при выгорании, но не менее важно исследовать, какими сочетаниями личностных индивидуальных качеств он должен обладать, чтобы быть способным преодолевать действие неблагоприятных факторов. Общество нуждается в том, чтобы психология личности занималась не только оценкой определенных личностных качеств, но и развитием индивидуального потенциала. Личностный потенциал, как самая широкая система может быть представлен и адаптационным, и коммуникативным, и когнитивным, и, соответственно, инновационным потенциалами личности, как отдельными системами [1].

Таким образом, предложенная нами модель (рисунок 1) – визуализация для описания сложной системы, имеющей различный уровень организации и концентрации на разных уровнях. Психологическая система – не просто саморегулирующаяся система. Это самоорганизующаяся система, или, другими словами, система, работающая на принципе гомеореза, т. е. «автономизированного процесса производства новообразований или самоорганизации» Обычно психологи не разводят понятия «саморегуляция» и «самоорганизация», между тем они носят совершенно различный смысл. Выйти за пределы гомеостаза еще не означает выйти к гомеорезу, к закономерностям психологических самоорганизующихся систем [5].

При анализе обобщенной структурно-уровневой модели ИПЛ обосновано, каким образом каждый из комплекса элементов имеет



взаимосвязь сначала с компонентом, а затем с категорией, характеризующими ИПЛ. В качестве резюме следует отметить, что личностные смыслы, личностные ценности и смысловые образования являются сквозными составляющими каждого из уровней организации инновационного потенциала личности, тесно переплетаясь с мотивационными образованиями, способностями и творческими составляющими личности.

### Литература

1. *Ганзен В. А.* Системные описания в психологии. СПб.: Изд-во Ленинград. ун-та, 1984.
2. *Карнышев А. Д.* Инновация как социально психологический и личностный феномен // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010. С. 14–19.
3. *Карпов А. В.* Метасистемная организация уровневых структур психики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
4. *Клочко В. Е., Галажинский Э. В.* Самореализация личности: системный взгляд / Под ред. Г. В. Залевского. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 2000.
5. *Неудачина Н. В.* Феномен группового меньшинства и проблема его возникновения в естественных условиях // Журнал практического психолога. 2007. № 5. С. 115–128.
6. *Пономарев Я. А.* Психология творчества, общая и дифференциальная. М., 1990.
7. *Серый А. В., Яницкий М. С.* Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности: Учеб. пособие. Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2010.
8. *Терехова Т. А.* Инновационный потенциал личности как социально-психологический феномен // Материалы Межрегиональной научно-практической конференции «Инновационный потенциал человека как ресурс социально-экономического развития региона». Чита: Изд-во ЧитГУ, 2009. С. 6–14.
9. *Терехова Т. А.* Инновационность личности как экономизированный вариант творчества // Экономическая психология: актуальные исследования и инновационные тенденции: Материалы X Междунар. научн.-практ. конференции. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. С. 393–406.
10. *Щедровицкий Г. П.* Избранные труды. М.: Шк. Культ. Полит., 1995.
11. *Юдин Э. Г.* Методология науки. Системность. Деятельность. М.: Эдиториал УРСС, 1997.
12. *Яголковский С. Р.* Психология инноваций: подходы, модели, процессы. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.

# **РОЛЬ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРИ ВЫБОРЕ СПОСОБА ДЕЙСТВИЙ В СЛОЖНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СИТУАЦИИ**

*Ю. В. Постылякова*

Деятельность руководителя предполагает одновременное выполнение различных функций: административной, целеполагающей, дисциплинарной, коммуникативно-регулирующей и др., разноплановость решаемых задач, ответственность за их выполнение, а также ответственность перед коллективом и вышестоящим начальством, высокие требования к коммуникативным, управленческим качествам. Свою специфику в работу руководителя вносит и производственная отрасль, в которой он осуществляет свою деятельность. Применительно к железнодорожному транспорту можно сказать, что для нее характерна жесткая регламентированность, связанная с необходимостью поддерживать бесперебойное движение поездов, высокая степень ответственности за безопасность пассажиров и грузов, наличие умения быстро реагировать и принимать грамотные решения при возникновении критических ситуаций. Структурные, технологические, экономические преобразования, происходящие в этой отрасли в последнее время, ставят перед руководителями задачи повышения экономической эффективности железнодорожных предприятий, освоения новых технологий. От руководителя требуется большая самостоятельность в плане принятия решений, повышенная ответственность, оперативность, лидерские качества, высокий уровень развития коммуникаций и качества управления деятельностью, развитие навыков командной работы, готовность к принятию и реализации инноваций [8]. Все эти требования увеличивают напряженность условий деятельности руководителя, приводят его к необходимости расширять свои управленческие компетенции, изменяться соответственно возникающим требованиям, активно совладать с трудностями.

Исследования совладающего поведения осуществляются в психологии в рамках трех подходов: диспозиционного, нацеленного

на изучение черт личности, способствующих успешному совладанию; ситуационного, фокусирующего внимание на динамике совладания со стрессом; и интегративного, изучающего личностные и ситуационные факторы как детерминанты выбора совладающего поведения [5]. Применительно к психологии труда именно интегративный подход оказывается наиболее перспективным для изучения совладающего поведения в различных видах профессиональной деятельности, так как он позволяет учитывать, с одной стороны, требования профессии и изменчивость профессиональной ситуации, а с другой, те личностные диспозиции, которые определяют выбор стратегий совладающего поведения. Реализуемый в отечественной психологии субъектно-деятельностный подход позволяет рассматривать совладающее поведение как осознанную активность субъекта деятельности, направленную на преодоление возникающих трудностей, на достижение поставленных целей, на самореализацию и развитие. Совладающее поведение осуществляется через осознанные стратегии действий в конкретной ситуации [5]. Е. И. Расказова и Т. О. Гордеева отмечают связь совладающего поведения с функцией реализации деятельности, особенно в затруднительных ситуациях [9]. На выбор стратегии совладания оказывают влияние как особенности ситуации, так и особенности личности, социокультурные и социально-психологические переменные, ресурсы [5, с. 40]. К таким переменным относится и ценностно-смысловая сфера личности.

Связь ценностей человека с его трудовой деятельностью подчеркивается многими исследователями. Ценности изучаются в связи с проблемами самоактуализации и развития личности в деятельности [7]; исследуется их роль в процессе принятия решений [2, 3]; изучаются изменения ценностных ориентаций руководителей в зависимости от стажа, должностного уровня, типа организации [7]; обосновывается связь индивидуальных ценностей личности с ценностями, связанными с работой, и смыслом, который вкладывают в нее люди [14]. Выступая значимой детерминантой формирования и развития ценностных ориентаций, профессиональная деятельность определяет выбор и отношение к деятельности [7]. Ценностные ориентации регулируют и детерминируют поведение субъекта, оказывают влияние на его активность, направленность, мотивацию профессиональной деятельности, на процесс принятия решений, ориентируют деятельность на достижение производственных целей, определяют способ их достижения, способствуют формированию деловых качеств руководителя. Морелли с соавт. (Morelli et al., 2012) в исследовании ценностных ориентаций, личностных ресурсов и со-

владеющего поведения показали, что ценности могут мотивировать поведение и поведенческие выборы. Они также отметили, что совладающее поведение, осуществляемое на основе ресурсов, может быть функцией от базовых личностных ценностей и влияния этих ценностей на процесс оценки личностных ресурсов [13]. Д. Равен (2002) также утверждал, что поведение определяется мотивацией гораздо больше, чем способностями, а мотивацию, в первую очередь, определяют личные ценности, социальные и политические убеждения и мнения, представления человека о том, какое место он сам и другие занимают в обществе и в составляющих его организациях. Д. Равен полагал, что «оценка приоритетов и ценностей должна быть не периферической, а центральной задачей психологического обеспечения педагогической практики, повышения квалификации персонала и управления кадрами» [10, с. 20]. Ценности влияют на выбор поведения, в том числе совладающего, опосредованно, через мотивацию. С этой точки зрения интересен подход к изучению ценностей, предложенный Ш. Шварцем.

Концепцию ценностей М. Рокича Ш. Шварц дополнил концепцией о мотивационной цели ценностных ориентаций и универсальности базовых человеческих ценностей. Автор понимал под ценностями желаемые человеком цели и образ поведения, способствующий достижению этих целей. Ш. Шварц исходил из того, что наиболее существенный содержательный аспект, лежащий в основе различий между ценностями, – это тип мотивационных целей, которые они выражают. Им было выделено десять типов ценностей в соответствии с общностью их целей: власть; достижение; гедонизм; стимуляция; самостоятельность; универсализм; доброта; традиция; конформность; безопасность [4]. Он распределил эти ценности на четыре группы по биполярному признаку: группа ценностей открытости изменениям (стимуляция, гедонизм, самостоятельность) – группа консервативных ценностей (традиции, конформность, безопасность); группа самотрансцендентных ценностей (универсализм, доброта) – группа ценностей самовозвышения (власть, достижения, гедонизм) [13]. Ценность гедонизм входит в две группы. В созданной Ш. Шварцем теории динамических отношений между типами ценностей утверждается, что действия, совершаемые в соответствии с каждым типом ценностей, имеют психологические, практические и социальные последствия, которые могут вступать в конфликт или, наоборот, быть совместимыми с другими типами ценностей.

В исследовании Е. Д. Грановой (2010), где ценностные противоречия изучались в связи с феноменом дауншифтинга на примере

успешных специалистов, было показано, что стремление преодолеть ценностные противоречия приводит даже успешных специалистов к изменению образа жизни или вида деятельности [1]. Дауншифтинг можно, на наш взгляд, рассматривать как результат совладания с конфликтом ценностей. Изучая различные группы ценностей, Vouckenpooghe et al. (2005) выявили отрицательную корреляцию между ценностями, входящими в группу открытости изменениям, и стрессом, а также положительную связь между группой консервативных ценностей и стрессом [11]. Однако до сих пор мало изученными остаются вопросы о связи ценностных ориентаций и совладающего поведения, о том, как ценностные противоречия сказываются на выборе совладающих стратегий.

В нашем исследовании мы ставили целью изучить мотивацию и ценностные ориентации успешных руководителей среднего звена железнодорожных предприятий и выяснить, каким образом ценностные ориентации связаны с выбором предполагаемого способа действий в сложной профессиональной ситуации.

Копинг-стратегии традиционно классифицируют на проблемно-ориентированные и эмоционально-ориентированные. Проблемно-ориентированные копинги связаны с большей эффективностью деятельности, чем эмоционально-ориентированные [12], положительно связаны с адаптацией и здоровьем и отрицательно с уровнем переживаемого стресса [9]. Копинг-стратегии, направленные на разрешение проблемной ситуации, являются наиболее адаптивными и включают: активный копинг, предполагающий активные действия по устранению источника стресса; планирование, связанное с планированием своих действий в отношении сложившейся проблемной ситуации; поиск информации и социальной поддержки; положительную реинтерпретацию ситуации; принятие произошедшей ситуации [9]. В нашем исследовании мы обратились только к проблемно-ориентированному совладающему поведению, так как полагали, что профессиональная ситуация руководителя в большей степени предполагает активное разрешение возникающих проблем. В связи с этим нами были разработаны анкетные вопросы, оценивающие представление респондента о возможном способе действий в проблемной профессиональной ситуации. В нашей работе совладание с проблемными ситуациями исследовалось ретроспективно.

*Гипотеза.* Ценностные ориентации связаны с представлениями о возможном способе действий в проблемной профессиональной ситуации. Конфликтное/неконфликтное сочетание ценностных ориентаций связано с выбором противоречивых способов действий в проблемной профессиональной ситуации.

*Описание выборки.* В исследовании приняли участие 63 руководителя (мужчины), составляющие резерв руководителей высшего звена железнодорожного транспорта. Объективным критерием успешности респондентов являлся стаж их работы в должности руководителя среднего звена (от 5 лет и выше) и тот факт, что, имея уже опыт успешной работы в качестве руководителей среднего звена, они были отобраны в резерв руководителей высшего звена.

*Методики.* Использовался опросник «Ценностные ориентации личности» Ш. Шварца, предназначенный для измерения десяти значимых типов ценностей личности [4], тест «Мотивация к успеху» (Т. Элерс) и тест «Мотивация к избеганию неудач» (Т. Элерс). Кроме того, испытуемым было предложено охарактеризовать ситуацию на железнодорожном транспорте и ответить на ряд анкетных вопросов, отражающих выбор различных видов совладания в проблемной профессиональной ситуации.

Статистическая обработка результатов проводилась с применением пакета программ SPSS 10.0.5 для Windows.

## Результаты

Частотный анализ результатов анкетного опроса показал, что 66,7% выборки считают обстановку на железнодорожном транспорте напряженной, 52,4% охарактеризовали ее как требующую активности, 46% – как деловую, 33,3% выборки считают ее стабильной, 17,5% – тревожной, а 6,3% – опасной и конфликтной (таблица 1). Некоторые респонденты выделили несколько из предложенных характеристик одновременно. Эти данные позволяют говорить о том, что испытуемые осознают не только сложность и напряженность своей работы, но и требования, диктуемые их работой (активность, деятельность).

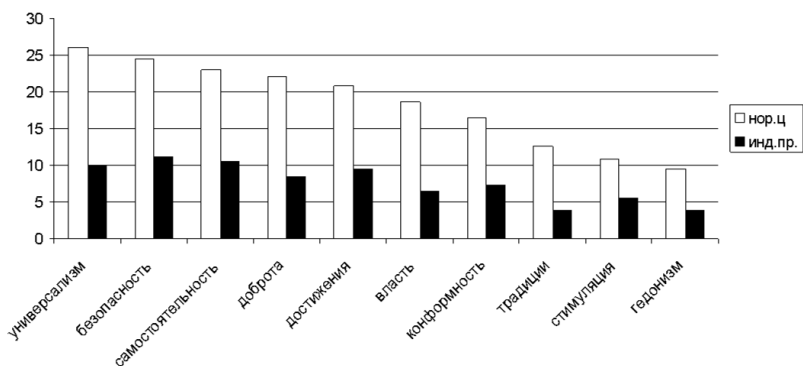
Оценка полученных показателей типов ценностей по методике Ш. Шварца (рисунок 1) позволила выделить наиболее и наименее значимые ценности для руководителей.

Доминирующими ценностями как на уровне нормативных идеалов (убеждений, не всегда проявляющихся в социальном поведении), так и на уровне индивидуальных предпочтений (ценности, которыми руководствуются в деятельности и социальном поведении) стали: *универсализм*, предполагающий понимание, терпимость, защиту благополучия людей и природы; *безопасность* (безопасность других и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений) и *самостоятельность* (самостоятельность мышления и выбора способов действия, творчество, исследовательская активность, потребность в самоконтроле, самоуправлении, автономности и незави-

**Таблица 1**

Характеристики обстановки на железнодорожном транспорте на основе анкетных ответов группы руководителей (n=63)

Стабильная		Деловая		Напряженная		Конфликтная		Активная		Опасная		Тревожная	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
21	33,3	29	46	42	66,7	4	6,3	33	52,4	4	6,3	11	17,5



**Рис. 1.** Различия нормативных ценностей и ценностей на уровне индивидуальных приоритетов для группы руководителей среднего звена железнодорожных предприятий (n=63), по методике Ш. Шварца

симости). Различия состоят в том, что на уровне нормативных идеалов испытуемые первой выделяют ценность универсализма, тогда как в реальном поведении, прежде всего, они руководствуются ценностью безопасности. Здесь следует отметить утверждение Шварца о том, что существует один обобщенный тип ценности *безопасность*, включающий в себя групповую и индивидуальную безопасность, и что ценности, относящиеся к коллективной безопасности, в значительной степени выражают цель безопасности и для личности. По-видимому, в доминировании ценности *безопасность* у группы испытуемых находит отражение специфика деятельности руководителя железнодорожного предприятия, в которой требования обеспечения безопасности пассажиров, грузов, подвижного состава, коллектива и своей собственной имеют высокую значимость.

Полученное сочетание доминирующих ценностей у руководителей было проанализировано в рамках теории динамических отношений между типами ценностей Ш. Шварца. Было обнаружено, что ценность безопасности образует конфликтное сочетание с ценностями

самостоятельности и универсализма, в котором проявляются особенности профессиональной деятельности руководителя среднего звена – многообразие функций и разноплановость решаемых задач, жесткая регламентация деятельности и высокая степень оперативности, высокий уровень ответственности за безопасность [6]. Т. е., с одной стороны, руководитель стремится к обеспечению безопасности и поддержанию стабильности, с другой – ему необходимо быстро самостоятельно принимать решения и действовать в сложных, меняющихся, неопределенных ситуациях, учитывая возможные риски, а также проявлять терпимость и понимание. Это создает определенное психологическое напряжение в деятельности руководителя, которое может приводить и к конфликтам с окружающими, и к ошибкам в действиях.

В целом по выборке было выявлено преобладание «мотивации достижения» ( $M=22,40$ ;  $SD=2,83$ ) над «мотивацией избегания неудач» ( $M=15,38$ ;  $SD=4,24$ ).

Результаты корреляционного анализа между показателями ценностных ориентаций и двух видов мотиваций выявили отсутствие корреляционных связей показателя мотивации достижения с ценностными ориентациями.

Показатель мотивации избегания неудач значимо отрицательно коррелирует с нормативными ценностями *самостоятельности* и *стимуляции* и значимо положительно с нормативной ценностью *традиционализма*. Ценность *традиционализма* образует конфликтное сочетание с ценностями *самостоятельности* и *стимуляции*. Однако такое противоречие нормативных ценностных ориентаций не обязательно проявляется в непосредственном поведении. В деятельности и социальном поведении человек больше руководствуется ценностями, относящимися к уровню индивидуальных приоритетов. Здесь были получены значимо отрицательные корреляции показателя мотивации избегания неудач с ценностями *самостоятельности* и *стимуляции*. Это говорит о том, что ориентация руководителя на самостоятельность в мышлении, деятельности, принятии решений, потребность в автономии и независимости, соответствующие ответственному поведению, разумному принятию риска, а также необходимость действовать в различных, в том числе непредвиденных, нестандартных профессиональных ситуациях, снижает страх совершения ошибки.

На следующем этапе исследования руководителям было предложено ответить на анкетные вопросы, оценивающие их представления о возможном способе действий в проблемной профессиональной ситуации, после чего был проведен частотный анализ сделанных



респондентами выборов. 95,2% респондентов предпочли вариант взвешивания всех «за» и «против» с последующим действием с позиции минимального вреда (B2). 63,5% респондентов склонны отвлечься от шаблона и направить свои усилия на выработку принципиально нового решения (B4), а 46% стремятся соотносить сложившуюся ситуацию с прежними и действовать по аналогии (B5). Некоторые испытуемые отмечали несколько вариантов ответов.

Результаты позволяют говорить о том, что большинство респондентов при возникновении непредвиденной проблемной ситуации оказываются перед необходимостью выбирать один из нескольких противоречащих друг другу способов действий – с позиции минимального вреда (B2), на основе принципиально нового решения (B4), по аналогии (B5).

Для того чтобы выяснить как ценностные ориентации и мотивации достижений и избегания неудач связаны с выборами действий в проблемных ситуациях нами был проведен корреляционный анализ.

При анализе и интерпретации результатов мы рассматривали только корреляции между ценностными ориентациями и наиболее часто сделанными выборами B2, B4 и B5. Результаты показали, что и на уровне нормативных идеалов, и на уровне индивидуальных приоритетов ценность *конформность* значимо отрицательно связана с выбором обдумывания всех «за» и «против» с последующим действием на основе минимального вреда (B2). С этим же выбором значимо положительно связана ценность *власть*. По-видимому, выбор такого действия в большей степени определяется использованием своих властных полномочий, авторитетом, необходимостью контролировать ситуацию и ответственностью за принятые решения, чем стремлением к предотвращению действий, которые могут причинить вред другим или имеющие негативные социальные последствия.

Также на уровне индивидуальных приоритетов была выявлена значимо положительная связь ценности *самостоятельность* с выбором действий, направленных на выработку принципиально нового решения (B4) для совладания с проблемной ситуацией. Ценность *стимуляции* оказалась значимо положительно связана с тем же выбором (B4) и значимо отрицательно с выбором действий по аналогии с предыдущими ситуациями (B5). Кроме того, значимые корреляционные связи с наиболее частыми выборами действий в проблемных ситуациях образовали ценности, которые входят в состав групп «открытости изменениям» и «консерватизма», находящихся в кон-

фликтном сочетании. По-видимому, с одной стороны, стремление руководителя к самостоятельности, независимости и необходимость управлять разрешением возникшей проблемной профессиональной ситуации снижает мотивацию избегания неудач, позволяя тем самым не соотносить настоящую задачу с предыдущими, а направить усилия на выработку принципиально нового решения. С другой стороны, чем меньше руководитель ориентирован на стремление к новизне, менее открыт для изменений или если вновь возникшая ситуация аналогична предыдущим, то респондент, скорее всего, будет склонен действовать шаблонно.

Результаты корреляционного анализа выборов действий в проблемной ситуации с двумя видами мотиваций показал, что показатель мотивации достижений на уровне тенденции положительно связан с выбором действий, ориентированных на выработку принципиально нового решения – В4 ( $r=0,235$ ; при  $p=0,063$ ) и значимо отрицательно с выбором действий по аналогии с прежними ситуациями – В5 ( $r=-0,279$ ; при  $p=0,027$ ). Можно предположить, что в проблемных ситуациях большее значение приобретает мотивация избегания неудач, так как цена ошибки на железнодорожном транспорте велика и поэтому руководители склонны, прежде всего, соотносить возникшую ситуацию с предыдущими. Мотивация достижений, возможно, актуализируется и оказывается ведущей в других более стабильных, нестрессовых ситуациях и отражает общую мотивационную направленность деятельности руководителя, проявляющуюся в стремлении к развитию своего предприятия, достижению высоких показателей работы и др.

Проведенный иерархический кластерный анализ показателей ценностных ориентаций, мотивации достижения и избегания неудач и направленности личности в группе руководителей предприятий железнодорожного транспорта ( $n=63$ ) позволил выделить два основных кластера.

*Первый кластер* объединяет кластеры 1.1 и 1.2. В кластере 1.1 предложенные выборы расположены наиболее близко с ценностями традиции, стимуляции и власти. Кластер 1.2 включает в себя все остальные ценностные ориентации на уровне индивидуальных приоритетов, ценности конформность, традиции и стимуляции на уровне нормативных идеалов, а также показатель мотивации избегания неудач. Во *второй кластер* вошли ценности на уровне нормативных идеалов и показатель мотивации достижений. Эти данные подтвердили результаты корреляционного анализа о том, что при разрешении проблемных ситуаций у руководителей железнодорожного транспорта более значимой является мотивация избегания неудач,

а конфликтное сочетание ценностных ориентаций ставит их перед необходимостью выбирать один из нескольких противоречащих друг другу способов действий.

## **Выводы**

1. Для группы успешных руководителей железнодорожных предприятий значимыми ценностями на уровне нормативных идеалов и индивидуальных приоритетов являются: универсализм, безопасность и самостоятельность. К наименее значимым типам ценностей относятся: традиции, стимуляция и гедонизм.
2. При разрешении проблемных ситуаций у руководителей железнодорожного транспорта более значимой является мотивация избегания неудач, а конфликтное сочетание ценностных ориентаций открытости изменениям и консерватизма ставит их перед необходимостью совершать выбор из противоречащих друг другу способов действий.
3. Стремление руководителя к самостоятельности, независимости и необходимость управлять разрешением возникшей проблемной профессиональной ситуации снижает мотивацию избегания неудач, позволяя направлять свои усилия на выработку принципиально нового решения. Чем меньше руководитель ориентирован на стремление к новизне, менее открыт для изменений, тем более он склонен действовать шаблонно, по аналогии с предыдущими ситуациями.
4. В проблемных ситуациях у руководителей железнодорожного транспорта большее значение приобретает мотивация избегания неудач, что отражает специфику работы данной отрасли, где цена ошибки велика. Мотивация достижений оказывается ведущей в более стабильных, нестрессовых ситуациях, и отражает общую мотивационную направленность деятельности руководителя, проявляющуюся в стремлении к развитию своего предприятия, достижению высоких показателей работы и др.

## **Литература**

1. *Гранова Е. Д.* Дауншифтинг как социально-экономический феномен сквозь парадигму экзистенциальной психологии // Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития России в условиях преодоления глобального кризиса: Материалы II Межрегиональной научно-практической конференции. Москва, 11–13 ноября 2010. Кн. 1. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2010. С. 56–58.

2. Журавлев А. Л. Экономическое самоопределение: Теория и эмпирические исследования / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007.
3. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2003.
4. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004.
5. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения: Монография. Кострома: Студия оперативной полиграфии «Авантитул», 2004.
6. Максимов А. К. Личностные особенности эффективного руководителя предприятия железнодорожного транспорта в контексте организационной культуры: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2006.
7. Петрова Н. И. Ценностно-смысловая сфера личности руководителей государственной службы и предпринимателей // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 1. С. 34–44.
8. Примаченко Я. В. Лидерский потенциал как основа профессионального отбора перспективных руководителей РЖД: Дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2010.
9. Рассказова Е. И., Гордеева Т. О. Копинг-стратегии в структуре личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011.
10. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Пер. с англ. М.: Когито-Центр, 2002.
11. Bouckenooghe D., Buelens M., Fontaine J., Vanderheyden K. The prediction of stress by values and value conflict // Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied. 2005. № 139 (4). P. 369–382.
12. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal and Coping. N. Y., 1984.
13. Morelli N. A., Cunningham Ch. J. L. Not All Resources Are Created Equal: COR Theory, Values, and Stress // The Journal of Psychology. 2012. № 146 (4). P. 393–415.
14. Ros M., Schwartz S. H., Surkiss S. Basic Individual values, work values, and the meaning of work // Applied Psychology: An International Review. 1999. № 48. P. 49–71.

# ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РУКОВОДИТЕЛЯ В СТРУКТУРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

*Ю. И. Мельник*

**П**роблема профессионализма руководителя и его грамотной оценки является актуальной в силу социальной значимости управленческой деятельности и, в первую очередь, диктуется требованиями к профессиональному росту управленца. Анализ литературы по данной проблеме привел нас к выводу, что понятия «профессионализм», «профессионал», «профессиональный руководитель» остаются до сих пор достаточно размытыми и неопределенными. Многообразие подходов, параметров, критериев и показателей оценки профессионализма заставляет руководителя, в принципе, самому заботиться о своем профессионализме. К чему стремиться и как этого достичь – это отдельная внутренняя задача для руководителя. По сути, как для себя разрешит эту задачу руководитель, так и покажет он себя профессионалом. Сам вопрос о профессионализме руководителя носит многоаспектный характер и до сих пор не обрел своего конкретного содержания.

Наиболее полно проблему собственно профессионализма осветил в своих работах С. А. Дружилов [2, 3]. Автор рассматривает профессионализм как особое свойство людей, которое позволяет систематически, эффективно и надежно выполнять сложную деятельность в самых разнообразных условиях. К такой сложной деятельности, конечно, относится и управленческая деятельность, что и обуславливает как минимум профессиональное овладение такой деятельностью. В профессионализме отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Профессионализм С. А. Дружилов рассматривает как интегральную характеристику человека-профессионала, проявляющуюся в деятельности и общении. Профессионализм – это и достижение высоких результа-

тов, и особенности его профессиональной мотивации, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысл труда для самого человека. В психологическом понимании профессионализм предстает как свойство – совокупность наиболее устойчивых и постоянно проявляющихся особенностей человека-профессионала; как процесс, который имеет свои стадии и фазы и состояние – осознание себя профессионалом и степень благополучия, определяемого по внешне читаемым признакам.

Выделяя критерии профессионализма, С. А. Дружилов использует систему критериев Ю. П. Поваренкова [13]:

1. Профессиональная продуктивность – степень соответствия требованиям выполнения деятельности. Эффективность здесь выступает как интегральный показатель продуктивности.
2. Профессиональная идентичность – значимость для человека его профессии и профессиональной деятельности как средства удовлетворения своих потребностей и развитие индивидуального ресурса.
3. Профессиональная зрелость – умение соотносить свои профессиональные возможности и потребности с профессиональными требованиями – уровень самооценки, управленческий потенциал, способность к саморегуляции и т. п.

Одним из важных психологических признаков профессионализма, по мнению С. А. Дружилова, является сформированность концептуальной модели профессиональной деятельности, которая обеспечивает субъекту совокупность профессиональных умений достигать высоких результатов. Здесь можно говорить об индивидуальном профессионализме – как системном свойстве, который отражает степень индивидуальных возможностей решать профессиональные задачи на заданном уровне – систематически, эффективно, надежно. Профессионализм следует рассматривать как:

- 1) продукт индивидуального профессионального развития человека;
- 2) продукт развития профессионального сообщества и профессии как социального института.

С. А. Дружилов предлагает синдромный подход к профессионализму, где выделяются исходные психологические предпосылки формирования и его развития и ядро, в которое входит:

- психологические особенности человека;
- особенности профессиональной подготовки и профессиональной деятельности;

- особенности профессионального взаимодействия специалистов в процессе деятельности.

Говоря о психологическом ядре специалиста, С. А. Дружилов упустил значение профессионального самосознания для развития и становления профессионализма. Известно, что профессиональное самосознание является и предпосылкой и ключевым фактором становления специалиста. Осознание себя, своей профессиональной роли, рефлексия качества своей деятельности и позволяют человеку достичь своего совершенства при наличии удовлетворенности от своей деятельности.

О роли самосознания в профессионализме руководителя рассуждают Г. Михайлов, С. Тарасенко [12]. Профессиональное самосознание руководителя – это самосознание, стремящееся к оптимальному уровню и позволяющее достичь личности профессионального, духовного и личностного акме. При этом авторы выделяют два вида профессионализма: профессионализм личности – владение способностями, и профессионализм деятельности – эффективное их использование.

Критериями и показателями развитого профессионального самосознания руководителя являются:

1. Социальные критерии – продуктивность формирования профессионального самосознания с точки зрения востребованности общества – степень реализации положительных социально значимых для общества целей.
2. Личностные критерии – как профессионализм личности – степень вовлеченности в процесс профессионального обучения имеющихся способностей и возможностей – рост и развитие потенциалов личности руководителя.
3. Деятельностные критерии – как профессионализм деятельности – степень интеллектуальности, образованности личности как субъекта профессиональной деятельности.

Оценивать профессиональное самосознание и собственно профессионализм руководителя Г. Михайлов, С. Тарасенко считают необходимо через:

- профессиональную успешность руководителя в массовом сознании;
- профессиональное мастерство на рынке труда в конкретной социокультурной среде;
- освоение руководителем профессиональных технологий управленческой деятельности.

Мы рассматриваем профессионализм руководителя в контексте становления и развития его управленческого потенциала. В развиваемой нами модели управленческого потенциала, мы показали, что управленческий потенциал имеет свои психологические основания на уровне личности и индивидуальности [11]. Психологическими основаниями управленческого потенциала выступают опыт, направленность, способности и продуктивность, как сущностные силы человека и которые приобретают специфическое содержание в рамках осуществления собственно управленческой деятельности. Как системная характеристика, а любая система имеет свой потенциал, управленческий потенциал выступает мерой реализации управленческих возможностей и необходимых способностей человека. Управленческие возможности и способности являются ключевыми элементами управленческого потенциала, которые и обуславливают его содержание. Как показал в своей работе Л. Иванько [4], самодвижение внутренних элементов потенциала любой системы обусловлено концентрацией внутри его трех уровней связей и отношений:

1. Отражающее прошлое – как совокупность накопленных свойств, обуславливающих возможность развития, что составляет ресурс системы.
2. Репрезентирующее настоящее – как актуализация наличных способностей человека, где соотношение реализованных и нереализованных возможностей составляет резерв системы.
3. Ориентированное на будущее – как рождение новых сил и возможностей на стадии реализации, перехода в актуальное состояние.

Таким образом, как и любой человеческий потенциал, управленческий потенциал имеет свою внутреннюю структуру:

- накопленные свойства – ресурс управленческого потенциала;
- наличные способности – резерв управленческого потенциала;
- возможная реализация – состояние управленческого потенциала.

Психологические основания управленческого потенциала мы рассматриваем на уровне личности и индивидуальности, как социальных характеристик человека, отражающие общее и особенное соответственно. Характеристики личности и индивидуальности, таким образом, становятся психологическими основаниями управленческого потенциала, но через структурное описание потенциала вообще. Как было показано, структуру потенциала любой системы



можно представить через три взаимосвязанных уровня: отражающее прошлое, репрезентирующее настоящее и возможное будущее. Данным уровням соответствуют следующие характеристики личности и индивидуальности:

- отражающее прошлое – опыт как характеристика индивидуальности – совокупность накопленных всех возможных качеств и свойств, обуславливающих возможность дальнейшего развития, что составляет ресурс потенциала системы;
- репрезентирующее настоящее – направленность и способности как характеристики личности – актуализация наличных мотивов и способностей человека, где последние дают возможность ориентироваться в среде, а в целом показывает соотношение реализованных и нереализованных возможностей и составляет резерв потенциала системы;
- возможное будущее – продуктивность как характеристика индивидуальности – стадия реализации своих возможностей, переход в актуальное состояние потенциала системы.

Управленческий потенциал выступает как совокупность всех возможностей человека, которые опредмечиваются и наполняются конкретным содержанием непосредственно в управленческой деятельности и через управленческую деятельность. Управленческая деятельность, которая имеет свой предмет и содержание и обуславливает реализацию возможностей человека как руководителя, а с другой стороны, управленческий потенциал является необходимым условием осуществления управленческой деятельности.

Как системная характеристика управленческий потенциал выступает мерой реализации управленческих возможностей и необходимых способностей человека. Актуализация управленческого потенциала обусловлена накопленным управленческим опытом, что составляет ресурс управленческого потенциала и наличным личностно – профессиональным резервом в виде управленческой мотивации и управленческой ориентировки. Реализация управленческого потенциала предполагает производство соответствующего управленческого продукта.

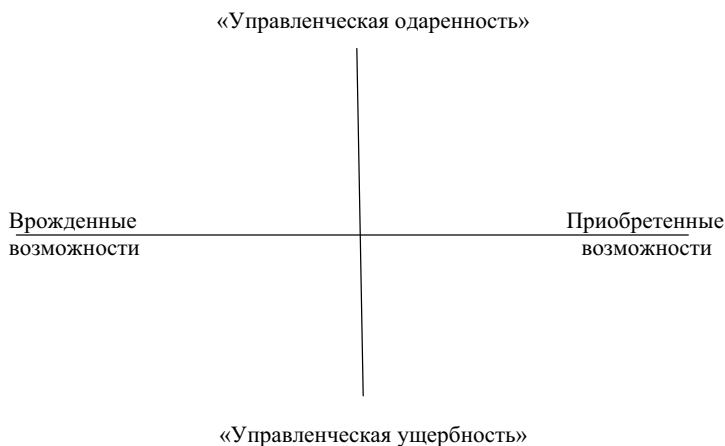
Таким образом, управленческий потенциал руководителя является целостной многоуровневой организацией и включает как элементы управленческий опыт, управленческую мотивацию, управленческую ориентировку и управленческий продукт. Как системная категория управленческий потенциал отражает формально-динамическую сторону управленческой деятельности руководителя и предполагает накопление потенциала, актуализацию и последующую

реализацию. Представленные элементы управленческого потенциала являются подсистемами системы управленческого потенциала, и каждый в отдельности отражает тот или иной аспект активности и поведения человека как руководителя.

В своих работах мы ранее показали, качественное своеобразие реализации управленческого потенциала зависит от разнообразных внешних и внутренних факторов, что характеризует руководителя по шкале управленческой «одаренности–ущербности» [7].

Управленческая деятельность – это сложная интеллектуально-практическая деятельность, направленная на реализацию основных функций управления. Такая профессиональная деятельность и предъявляет соответствующие требования к лицам, претендующим на звание и роль руководителя. С одной стороны, это предполагает наличие соответствующего профессионального управленческого образования, т. е. «обученности». С другой стороны – актуализацию индивидуальных управленческих возможностей человека, т. е. его «врожденности». Способность, возможность и желание реализовать такой управленческий потенциал говорит о ресурсах и резервах человека, а качество такой реализации, которое проявляется в характере управленческой деятельности, свидетельствует или об «управленческой одаренности» управленца или об его «управленческой ущербности». Смысл данного положения заключается в том, что каждый человек в той или иной мере наделен управленческим потенциалом, но какова степень, характер и содержание его реализации зависит от разнообразных внешних и внутренних факторов, что и характеризует его по шкале управленческой «одаренности–ущербности». Возможность проявить свою управленческую одаренность или показать свою ущербность в менеджменте и зависит от того, насколько руководитель может воспользоваться своими врожденным потенциалом или приобретенными навыками и умениями как управленца. В принципе, каждый руководитель может, а вообще то и обязан проявить свою «управленческую одаренность», пока не докажет обратного, т. е. неэффективно использует и реализует свой потенциал – врожденные и приобретенные качества и возможности, что и свидетельствует об «управленческой ущербности» руководителя. На рисунке 1 представлено пространство управленческого потенциала в виде пересечения двух качественных шкал: шкала возможностей «врожденные–приобретенные» и шкала реализации «управленческая одаренность – управленческая ущербность».

Совокупность врожденных и приобретенных качеств руководителя, его индивидуальных возможностей составляет основу управ-



**Рис. 1.** Пространство управленческого потенциала руководителя

ленческого потенциала, а характер его реализации свидетельствуют о ресурсных и резервных возможностях управленца как человека и превращение его в индивидуальный управленческий капитал.

Проявление и реализация управленческого потенциала в форме управленческой одаренности мы и рассматриваем как показатель высокого профессионализма руководителя. Причем возможность проявить свой профессионализм в виде управленческой одаренности зависит от того насколько руководитель сможет воспользоваться всеми возможностями как внутреннего, так внешнего порядка. Таким образом, можно предположить, что управленческая одаренность является высшей формой проявления профессионализма руководителя и имеет свой путь становления через развитие и актуализацию управленческого потенциала.

Качественная реализация управленческого потенциала является при этом необходимым атрибутом профессионального поведения руководителя и служит одним из параметров профессионализма. Управленческий потенциал выступает основой и предпосылкой профессионального поведения руководителя в рамках разрешения разнообразных управленческих задач. При этом мы считаем, что достижение в управленческой деятельности полного профессионализма невозможно. Профессионализм руководителя – это постоянный процесс достижения и подтверждения профессионализма в управленческой деятельности. Путь на вершину бесконечен. Управленческое акме в терминах Г. Михайлов, С. Тарасенко [12] – это вершина, но с которой можно легко скатиться, не подтверждая постоянно

своей управленческой достаточности. Управленческое акме скорее остается ориентиром в профессиональном и личностном развитии руководителя. Достижение управленческого акме – это, по сути, профессиональная смерть руководителя и свидетельствует об исчерпанности его управленческого потенциала.

В нашем понимании профессионализм руководителя выступает, прежде всего, динамической характеристикой, проявляющийся на личностном и деятельностном уровне. Причем основные показатели профессионализма выступают одновременно и предпосылками профессионального развития и результатом профессиональной деятельности. Новое качество профессионализма сразу становится предпосылкой для дальнейшего профессионального развития руководителя.

Каждый элемент управленческого потенциала: управленческий опыт, управленческая мотивация, управленческая ориентировка и управленческий продукт характеризуются соответствующими признаками-предпосылками качественного профессионального своего проявления в личностном и деятельностном аспектах.

Накопление конструктивного управленческого опыта невозможно без опоры на развитую рефлексию как часть профессионального самосознания руководителя. На деятельностном уровне это позволяет индивидуализировать стиль управления, при условии, что руководитель удовлетворен своей работой.

Наши исследования профессионального самосознания современных руководителей на примере слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров показали, что руководители не испытывают полного удовлетворения от своей работы и управленческой деятельности, что скорее связано с невозможностью полно и реально повлиять на существующие организационные процессы [6]. Отсюда и более актуальной оказалась роль «управленца» (в терминах управленческих ролей Т. Базарова) как своеобразный уход в более абстрактные стратегические задачи управления, в ущерб организаторской функции. Оказалось, что исследуемые руководители не готовы отвечать за возникающие трудности на предприятии. В психологическом плане актуализация руководителями организационных трудностей носит «внешнеобвинительный» характер, что указывает на снятие с себя управленческой ответственности. Хотя признание в своей ответственности прозвучало в скрытой, косвенной форме – только 28% опрошенных считают себя профессионалами в управлении. В нашем случае, наблюдается определенное рассогласование в профессиональном самосознании руководителей. С одной стороны, есть более или менее четкое и осознанное

отражение управленческих трудностей на предприятии, а с другой, отсутствует осознание причастности к этим трудностям и принятие профессиональной ответственности. Скорее, это рассогласование является источником психологического дискомфорта и определенной неудовлетворенности своей работой.

Все это, безусловно, влияет на становление профессионализма руководителя и более полное проявление своих возможностей и управленческих способностей. Данная проблема касается не только каждого руководителя, но и затрагивает интересы подготовки и развития управленческих кадров в плане их дальнейшего профессионального роста. На индивидуальном уровне это четко осознают наши руководители. На вопрос «Что, по вашему мнению, является необходимым для развития и актуализации Вашего управленческого потенциала?» наибольшее значение получили ответы: «личное стремление к самосовершенствованию», «повышение квалификации по передовым технологиям управления», «получение дополнительного управленческого образования». Но при этом были отмечены и ответы, которые свидетельствуют о необходимости институциональной поддержки роста профессионализма: «помощь организации (содействие в карьере и обучении)» и «заинтересованность в этом государства».

Зрелая управленческая мотивация обусловлена ориентацией на достижение и саморазвитие и проявляется через социальную направленность в деятельности руководителя, что подразумевает преследование социальных целей в управлении. Наши исследования ценностных ориентаций слушателей Президентской программы подготовки управленческих кадров показали, что исследуемые руководители в первую очередь ориентируются на личные ценности в менеджменте. Социальные ценности в их поведении играют подчиненную роль. Таким образом, менеджмент для них пока не стал социальным служением, а является средством решения личным проблем и необходим для обслуживания индивидуальных потребностей. О девальвации моральных ценностей в менеджменте говорит в своих работах и С. Ю. Флоровский, указывая на активное «вымывание» из исследуемых им организаций руководителей с про-социально-ориентированными нестяжательскими ценностями [14]. Как показывает практика, сужение мотивации до личных потребностей не способствует полноценной реализации управленческого потенциала и становлению профессионализма руководителя. В своей последней работе мы показали, что альтруистическая мотивация является одним из элементов этического кода руководителя, который и является ключом к эффективному менеджменту [5].

Грамотная управленческая ориентировка опирается на психологическую и личностную зрелость руководителя и реализуется в качественном решении управленческих задач. В структуре управленческого потенциала руководителя управленческая ориентировка выступает центральным элементом [10]. Умение ориентироваться в разнообразных управленческих задачах и принимать соответствующие качественные управленческие решения – показатель мастерства руководителя. Умение ориентироваться в себе, оценивать себя, свои профессиональные качества, принятие решения о своем профессиональном развитии как руководителя один из показателей профессионализма руководителя. Конструктивный управленческий опыт, выступает атрибутом такого развития, а личностная зрелость руководителя необходимой предпосылкой.

На деятельностном уровне управленческая ориентировка проявляется в использовании руководителем разнообразных управленческих компетенций. Управленческие компетенции этот тот конструкт, который позволяет перейти от индивидуальных качеств руководителя к непосредственной практике его деятельности. По мнению В. Carrol, L. Levy, D. Richmond только реальная практика управления позволяет окончательно сознавать свои действия руководителю и те компетенции, которые ему необходимо использовать [15]. В своих работах мы показали, что именно управленческие компетенции являются необходимым условием актуализации управленческого потенциала и реализации управленческой деятельности [8]. В зависимости от уровня управления это требует задействование, соответственно, «стратегических компетенций», «процессных компетенций» и «поведенческих компетенций», а в полноценном варианте управленческой деятельности их сочетания. Данные управленческие компетенции являются своеобразным посредником между потенциалом руководителя и управленческой деятельностью. Профессионализм руководителя в нашем случае – это умение руководителя перевести свой потенциал в конкретные поведенческие характеристики управленческой деятельности, используя соответствующие управленческие компетенции и их сочетание.

Наше исследование по оценке применения управленческих компетенций показало, что в зависимости от уровня руководителя меняется его менеджерская ориентация и характер использования управленческих компетенций. Исследуемые руководители предприятий и организаций делают акцент на стратегических вопросах управления и максимально используют «стратегические компетенции» наряду с «поведенческими». Руководители среднего

звена больший акцент делают на использовании «поведенческих компетенций» и не уделяют внимание стратегическим вопросам. В целом же исследование показало, что исследуемые руководители не используют полноценно весь репертуар управленческих компетенций, что свидетельствует об их недостаточном профессионализме в этом аспекте управленческой деятельности.

Качественный управленческий продукт проявляется через социоцентричное поведение руководителя (поддержка и развитие сотрудников) и, в конечном итоге, отражается в результативности управленческой деятельности. Условием производства качественного управленческого продукта, а по сути профессионализма в этом случае является ответственность руководителя как независимая переменная. В своей развиваемой теории «ответственного руководителя» С. Линхам и Е. Чермак показали, что если возрастает ответственность руководителя и осознание им ответственности, то увеличивается и результативность деятельности [16]. По мнению авторов, именно ответственность одновременно интегрирует внимание руководителя к людям и собственно к исполнению и результатам деятельности, а клиентцентрированное поведение (в нашем случае социоцентричное поведение) выступает необходимым требованием ответственного руководства (в нашем случае профессионального руководства). Таким образом, профессионализм руководителя проявляется через социоцентрическую направленность деятельности, характеризуется высокой результативностью, где внутренней независимой переменной такого профессионализма выступает личная ответственность.

Подводя итог вышесказанному, мы предлагаем следующую модель профессионализма руководителя. Профессионализм руководителя нами трактуется как проявление управленческой одаренности в рамках качественной реализации руководителем своего управленческого потенциала. Качественная реализация управленческого потенциала руководителем предполагает использование конструктивного управленческого опыта, развитую зрелую управленческую мотивацию, разнообразие способов и методов управленческой ориентировки и «производство» качественного управленческого продукта. Сама управленческая одаренность является своеобразным сплавом «профессионализма личности» руководителя как наличие определенных качеств профессионала и «профессионализма управленческой деятельности» в виде соответствующих психологических характеристик такой деятельности. В свою очередь, каждая характеристика «профессионализма личности» и «профессионализма деятельности» является показателем качественной реализации управ-

ленческого потенциала, что, в конечном итоге, и свидетельствует об управленческой одаренности руководителя и его профессионализме в целом.

Конструктивный управленческий опыт опирается на развитую рефлексию и самосознание руководителя и находит свое отражение в индивидуальном стиле деятельности и управления.

Зрелая управленческая мотивация обусловлена ориентацией на достижение и проявляется через социальную направленность в деятельности руководителя, что подразумевает преследование социальных целей в управлении.

Грамотная управленческая ориентировка опирается на психологическую и личностную зрелость руководителя и реализуется через использование разнообразных управленческих компетенций в зависимости от типа решаемых управленческих задач.

Качественный управленческий продукт обусловлен ответственностью руководителя и проявляется через социоцентричное поведение руководителя (поддержка и развитие сотрудников).

Наблюдаемыми и оцениваемыми внешними признаками профессионализма руководителя являются качество решения управленческих задач и собственно результативность управленческой деятельности.

Модель профессионализма руководителя в структуре управленческого потенциала представлена на рисунке 2. Как мы показали, управленческий потенциал является многоуровневой системной характеристикой, где в основе лежит накапливаемый управленческий опыт, а соответствующий управленческий продукт свидетельствует о степени реализации управленческого потенциала руководителем. Если же мы говорим о профессионализме руководителя, то это более качественная реализация управленческого потенциала, что и свидетельствует о его управленческой одаренности. Здесь уровневые элементы управленческого потенциала образуют тесную взаимосвязь в виде сплава конструктивного управленческого опыта, зрелой управленческой мотивации, грамотной управленческой ориентировки и качественного управленческого продукта. Проявление такого сплава можно увидеть в личности руководителя и в содержании его управленческой деятельности. Качества личности руководителя и характеристики управленческой деятельности служат показателем оценки его профессионализма.

Наиболее полную и объективную картину об управленческом потенциале руководителя и дать оценку его профессионализма можно через процедуры «Центр оценки» или «Ассесмент-центр». Данная процедура являет собой технологию оценивания, прежде всего

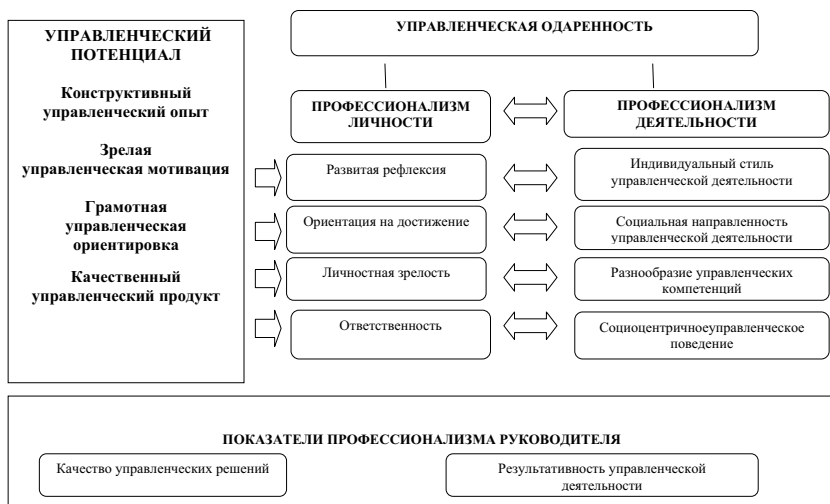


управленческого персонала и обеспечивает достижение различных целей кадрового менеджмента в конкретной компании.

Для российского менеджмента данная технология является отнюдь не новой и постепенно находит свое применение в передовых компаниях. Содержание центра, методы и процедуры описаны в соответствующей зарубежной литературе. Полным российским практическим руководством по проведению ассесмент-центра можно считать одну из последних книг Т. Ю. Базарова [1]. Как правильно отмечает Т. Ю. Базаров, Центры оценки, по сути, должны превратиться в Центры развития, что особенно актуально для управленческого персонала различных уровней. Современная организация, которая заинтересована в развитии своих управленцев, может использовать данную технологию как для оценки управленческих качеств, так и для построения программ развития совокупного управленческого потенциала компании как такового. Здесь очень важно методически правильно выстроить данную процедуру и адаптировать Центр оценки и развития под конкретную организацию и ее нужды. В каждом случае при разработке Центра оценки и развития для управленческого персонала в основе должна быть заложена соответствующая модель или управленческих компетенций (которая может быть универсальной и стандартной, что часто и используют в Центре) или модель управленческой деятельности, разработанная для конкретной организации.

Наша концепция управленческого потенциала и профессионализма руководителя и выступает такой моделью и является методологическим основанием Центра оценки и развития руководителей. Причем в любом случае или в случае нашей модели или другой важно грамотное применение моделей для каждой организации, что требует тщательного и последовательного ее внедрения в практику деятельности собственно организации и практику работы с управленческим персоналом. Само внедрение модели уже является частью процедуры разработки Центра оценки и развития и подготавливает руководителей-экспертов и самих руководителей участников.

Безусловно, внедрение модели управленческого потенциала и профессионализма руководителя, как и разработка Центра оценки и развития должно исходить из стратегических целей организации, где эффективные руководители и обеспечивают достижение организационных результатов. Отсюда осознание организационной потребности в развитии руководителей становится исходным шагом для разработки Центра оценки и развития и дальнейшего использования модели управленческого потенциала.



**Рис. 2.** Модель профессионализма руководителя в структуре управленческого потенциала

Представленная модель профессионализма руководителя используется нами в качестве методологического обоснования показателей оценки руководителей в организации или в рамках аттестационных процедур или в системе периодической деловой оценки управленческого персонала. Конкретное же содержание оценки, методы и способы оценки определяются и разрабатываются для каждого конкретного случая.

### Литература

1. Базаров Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: Практическое пособие. М.: Кнорус, 2011.
2. Дружилев С. А. Психология профессионализма: Интегративный подход // Журнал прикладной психологии. 2003. № 4–5. С. 35–42.
3. Дружилев С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности // Журнал прикладной психологии. 2004. № 6. С. 56–60.
4. Иванько Л. И. Личностный потенциал работника: методологические проблемы исследования // Личностный потенциал работника в условиях интенсификации производства. Свердловск, 1986. С. 151. С. 52–76.
5. Мельник Ю. И. Мораль как управленческий ресурс // Психология управления в современной России: процессы труда и ор-

- ганизации Материалы Международной научно-практической конференции. Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2012. С. 82–87.
6. Мельник Ю. И. Особенности профессионального самосознания современных руководителей // Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности: Труды IV Международной научной интернет-конференции. Январь–март 2011 г. / Отв. ред. Е. Г. Ефремов, М. Ю. Семенов. Киев: Простобук, 2011. С. 201–209.
  7. Мельник Ю. И. Развитие управленческого потенциала руководителя // Вестник Карельского филиала СЗГАС – 2009: Сборник научных статей. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 11–22.
  8. Мельник Ю. И. Управленческие компетенции в структуре управленческого потенциала руководителя // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: Материалы Международной научно-практической конференции. Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2010. С. 82–87.
  9. Мельник Ю. И. Управленческие компетенции руководителя: три уровня проявления // Социальная психология и общество. 2012. № 2. С. 116–126.
  10. Мельник Ю. И. Управленческий потенциал и профессионализм руководителя // Вестник карельского филиала СЗАГС в г. Петрозаводске – 2010: Сборник научных статей. Петрозаводск: Карельский научный центр РАН, 2010. С. 56–66.
  11. Мельник Ю. И. Управленческий потенциал как сущностная сила человека // «Вестник Череповецкого государственного университета». 2011. № 4 (34). Т. 2. С. 142–147.
  12. Михайлов Г., Тарасенко С. Профессиональное самосознание руководителя // Прикладная психология и психоанализ. 2004. № 2. С. 20–29.
  13. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: Изд-во УРАО, 2002.
  14. Флоровский С. Ю. Организационное развитие и совместная управленческая деятельность руководителей: технология личностно-регуляторной предикции // Психология управления в современной России: процессы труда и организации: Материалы Международной научно-практической конференции. Тверь: Изд-во Тверск. гос. ун-та, 2012. С. 46–52.
  15. Carrol B., Levy L., Richmond D. Leadership as practice: challenging the competency paradigm // Leadership. 2008. V. 4. № 4. P. 363–379.
  16. Lynham S., Chermak Th. Responsible leadership for performance: a theoretical model and hypotheses // Journal of leadership and organizational studies. 2006. № 4. P. 73–88.

# **ЛИЧНОСТНАЯ УВЕРЕННОСТЬ И САМОАКТУАЛИЗАЦИЯ КАК ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

*И. А. Новикова, Г. Н. Замалдинова*

**В** современных условиях возрастающего уровня жесткости конкурентной борьбы хозяйствующих субъектов, который обусловлен высокой степенью информационной, правовой и организационной неопределенности, эффективность бизнеса все больше зависит от нематериальных факторов: информационной обеспеченности, креативного потенциала персонала, его профессиональной компетентности и способности к развитию. В связи с этим особую актуальность приобретают исследования личностных особенностей сотрудников коммерческих организаций. Результаты таких исследований помогают понять психологические механизмы функционирования личности при нестабильной рыночной экономике и разработать меры, которые не только позволяют наиболее полно использовать человеческий потенциал в интересах организации (при необходимости формировать и развивать определенные личностные свойства), но и будут способствовать профессиональной самореализации и самоактуализации личности в целом. Вместе с тем работа в среднем и крупном бизнесе зачастую требует почти полного отказа человека от своего «индивидуального Я» в пользу «коллективного Я» в интересах получения группой положительного результата [7]. Поэтому уровень самоактуализации и самореализации профессионала может коррелировать с развитием у него определенных личностных черт, таких как уверенность, инициативность, настойчивость.

Анализ научной литературы показал, что феномен уверенности привлекает внимание ученых с начала XX в. Психотерапевты и практикующие психологи одними из первых начали исследовать причины неуверенного поведения. Практические труды в области психотерапии подготовили основу для теоретических обобщений и предпосылок к созданию концепций уверенности. В результате

проделанной работы к началу 1970-х годов сформировалось представление об уверенности как комплексной характеристике, включающей эмоциональные, поведенческие и когнитивные компоненты. Тем не менее, в настоящее время не существует общепринятого подхода к ее определению и изучению:

- уверенность рассматривается как чувство, т. е. переживание личностью своих возможностей в предстоящих действиях [18, 35 и др.];
- уверенность изучается как личностное качество и свойство [6, 8, 28 и др.];
- уверенность понимается как состояние [13, 14 и др.];
- уверенность анализируется как параметр саморегуляции в связи с притязаниями, саморегуляцией и активностью [1].

В зарубежной психологии чаще всего анализируются когнитивные компоненты уверенности [40, 42, 45 и др.], реже – эмоциональные [39, 43 и др.] и поведенческие [46]; предпринимаются попытки изучения гендерной специфики проявления уверенности [38, 44 и др.], которые показывают, что проявление уверенности больше зависит от ситуации, чем от гендера.

Ряд авторов считает уверенность структурным образованием, в которое входят несколько аспектов, или компонентов [5, 12]. Системный подход к исследованию уверенности, предложенный А. И. Крупновым [16, 17 и др.], позволяет раскрыть многоплановость уверенности как системно-функционального свойства личности. Согласно системно-функциональному подходу уверенность определяется как система устойчивых содержательно-смысловых и инструментально-стилевых характеристик, обеспечивающих позитивную оценку индивидом собственных способностей и навыков, которые достаточны для достижения целей и удовлетворения потребностей.

Изучение уверенности в русле системно-функционального подхода началось относительно недавно и, прежде всего, на выборках школьников старших классов и студентов. Так, М. А. Селиверстовой [29] были выявлены общие и специфические черты в структуре уверенности студентов и школьников. З. В. Бойко [4] при исследовании этнопсихологических особенностей уверенности выявлено общее и специфическое в факторной структуре уверенности студентов из России, Китая, Эквадора и Африки. А. Р. Акимова [2] исследовала особенности уверенности и общительности студентов на разных этапах социальной адаптации в вузе. Е. Л. Никитина [20] выявила психологические особенности инициативности и уверенности студентов-медиков и врачей-хирургов.

Системно-функциональная модель активно задействована и в области типологических исследований личностных черт. К настоящему времени разработаны типологии проявления общительности, настойчивости, любознательности, трудолюбия, инициативности, агрессивности, а также сочетаний отдельных черт между собой [21, 26, 31, 33, 36 и др.]. Исследований индивидуально-типических особенностей уверенности пока не проводилось. При этом очевидно, что типологии облегчают и систематизируют психологическую работу в различных сферах, в том числе в области профориентации, профотбора, профконсультирования, поэтому подобные труды востребованы практикой и весьма актуальны.

Проведенные в русле системно-функционального подхода исследования убедительно показали психологическое своеобразие уверенности как свойства личности, проявляющегося в зависимости от возрастных, этнопсихологических, социально-психологических факторов. Нам представляется актуальным дальнейшее изучение уверенности в других возрастных и профессиональных выборках, выявление ее индивидуально-типических особенностей, а также соотношений с различными личностными параметрами, в частности самоактуализацией.

В зарубежной психологии проблема самоактуализации личности изучалась, начиная с середины XX в. в рамках экзистенциально-гуманистического направления [19, 23, 27, 34 и др.]. Проведенный анализ научной литературы свидетельствует, что, несмотря на повышенный интерес исследователей к феномену самоактуализации, целостный подход к психологическому анализу проблемы отсутствует. И хотя теоретические критерии самоактуализации противоречивы, растет число ее эмпирических исследований, в которых чаще всего используется опросник личностных ориентаций (POI) Э. Шострома или его модификации. В последние десятилетия в отечественной и зарубежной психологии рассматриваются гендерные, этнические, возрастные аспекты самоактуализации и самореализации личности. Растет число эмпирических исследований самоактуализации, выполненных на выборках представителей различных профессиональных групп: менеджеров [15], продавцов книг [9], воспитателей в детском саду [37] и т. д. Обсуждаются и вопросы о принципиальной возможности самоактуализации специалиста в производственной деятельности [7].

Исходя из проблемы нашего исследования, особый интерес представляют работы, посвященные связи самоактуализации с различными личностными свойствами и состояниями: с тревожностью [30]; с креативностью у одаренных школьников [32]; с инициативностью

студентов [25]. В частности, в работе А. Ю. Польской [25] инициативность рассматривается в рамках системно-функционального подхода и показано, что имеются психологические различия между группами студентов с высоким и низким уровнем самоактуализации: в группе с высоким уровнем самоактуализации в большей мере выражены гармонические переменные инициативности и менее выражены агармонические переменные.

*Цель* нашего исследования состоит в выявлении индивидуаль-но-типических особенностей уверенности в соотношении с уровнем самоактуализации и показателями эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций. Полученные результаты необходимы для создания программ психокоррекционной работы по развитию уверенности, направленных не только на формирование и развитие уверенного поведения в сфере профессиональной компетенции, но и на гармонизацию личности в целом.

Диагностика уверенности осуществлялась с помощью методики А. И. Крупнова «Бланковый тест» [17]. Для исследования самоактуализации применялся самоактуализационный тест (САТ), разработанный Ю. Е. Алешинной, Л. Я. Гозманом, Е. М. Дубовской, М. В. Крозом [3] на основе опросника личностных ориентаций (ЛО) Э. Шострома. Эффективность профессиональной деятельности сотрудников определялась посредством опроса руководителей, которые оценивали по пятибалльной шкале выраженность у каждого сотрудника показателей («текущая компетентность», «обучаемость», «способность работать на стабильный результат», «потенциал к росту», «уживчивость в коллективе», «способность работать в стрессовой ситуации»). Данные показатели были отобраны нами в ходе опроса экспертов и анализа литературы. Для обработки результатов исследования были задействованы методы математической статистики: t-критерий Стьюдента, непараметрический критерий Краскела–Уоллиса, ранговый корреляционный анализ Спирмена, факторный анализ (метод «варимакс») и кластерный анализ (метод K-средних) с использованием пакета Statisticafor Windows 7.0.

В исследовании приняли участие 102 чел. – сотрудники четырех коммерческих организаций г. Москвы: 39 мужчин и 63 женщины (средний возраст – 32 года). Сферы деятельности данных организаций: ведение реестров акционеров открытых акционерных обществ, создание программного обеспечения для банков и финансовых организаций, финансовое консультирование, финансовые операции по сопровождению сделок купли-продажи бытовой техники. Участники исследования – в основном линейные сотрудники и менеджеры

среднего звена. В качестве экспертов для разработки шкалы оценки эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций привлекались четыре человека, имеющих продолжительный управленческий опыт работы в коммерческих организациях сферы услуг. Эффективность профессиональной деятельности каждого сотрудника по предложенным шкалам оценивали по два человека от каждой организации, где проводилось исследование: руководитель и один из его заместителей.

Рассмотрим основные результаты, полученные в ходе исследования.

Количественный анализ средних значений переменных уверенности показал, что в исследуемой выборке наибольшей выраженностью обладает показатель *субъектности* уверенности. Высоки показатели *общественно значимых целей, предметности, лично значимых целей и эгоцентричности*. Средними можно назвать показатели *интернальности, осмысленности, осведомленности, энергичности, аэнергичности, стеничности и астеничности*. Следовательно, уверенность сотрудников коммерческих организаций – качество с преобладанием лично значимых целей и социоцентрической мотивации, результативна, особенно в субъектной сфере, сопровождается стеническими эмоциями и интернальной саморегуляцией. Высокие показатели указанных компонентов обуславливают то, что реализация уверенности не вызывает особых трудностей, что подтверждается низкими показателями *операциональных и личностных трудностей*. Близкие по значениям показатели *осмысленности и осведомленности*, а также *энергичности и аэнергичности*, скорее всего, характеризуют специфику выборки сотрудников коммерческих организаций, профиль деятельности которых требует гибкого поведения.

В факторной структуре уверенности было вычленено пять факторов, из них только два (мотивационно-результативный и трудностей) с некоторыми дополнениями соответствуют данным, полученным ранее в других работах [4, 21, 29, 36], а три фактора («представлений», «саморегуляции» и «активности») имеют ярко выраженную специфику, связанную, возможно, с более старшим возрастом и профессиональными особенностями изучаемых нами респондентов.

Диагностика уровня самоактуализации выявила по большинству шкал теста САТ преобладание средних значений. Это свидетельствует о том, что исследуемые сотрудники коммерческих организаций в целом придерживаются идеалов и ценностей, которыми живут самоактуализирующиеся люди. Полученные данные соответствуют



**Таблица 1**

Результаты совместного факторного анализа показателей уверенности и самоактуализации (n=102)

Параметры		Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Переменные уверенности	Общественно значимые цели	0,03	<b>0,79</b>	0,01	0,07
	Личностно значимые цели	0,12	<b>0,72</b>	0,13	0,12
	Социоцентричность	-0,13	<b>0,70</b>	0,09	0,06
	Эгоцентричность	-0,08	<b>0,79</b>	0,06	-0,02
	Осмысленность	0,06	0,42	<b>0,59</b>	-0,02
	Осведомленность	0,15	0,35	<b>0,63</b>	-0,01
	Предметность	0,05	<b>0,81</b>	-0,14	0,01
	Субъектность	-0,05	<b>0,72</b>	0,09	0,19
	Энергичность	0,50	0,32	0,08	-0,20
	Аэнергичность	0,34	0,47	0,28	-0,10
	Стеничность	-0,11	<b>0,59</b>	-0,15	-0,33
	Астеничность	-0,05	0,49	-0,02	-0,49
	Интернальность	0,14	0,17	0,36	0,49
	Экстернальность	-0,25	0,30	0,34	0,31
	Операциональные трудности	-0,01	-0,01	0,23	<b>-0,83</b>
Личностные трудности	-0,04	-0,05	0,22	<b>-0,75</b>	
Шкалы самоактуализации	Компетентность во времени	0,30	0,03	0,02	<b>0,63</b>
	Поддержка	<b>0,73</b>	-0,03	-0,08	<b>0,59</b>
	Ценностные ориентации	<b>0,56</b>	0,22	-0,37	0,42
	Гибкость поведения	0,48	-0,06	0,09	0,45
	Сензитивность к себе	<b>0,57</b>	-0,06	0,24	0,13
	Спонтанность	<b>0,71</b>	0,12	0,02	0,22
	Самоуважение	0,36	0,07	-0,09	<b>0,72</b>
	Самопринятие	0,41	-0,03	0,12	<b>0,69</b>
	Представления о природе человека	0,07	0,25	<b>-0,73</b>	0,11
	Синергия	0,39	0,03	<b>-0,60</b>	0,13
	Принятие агрессии	<b>0,64</b>	-0,10	0,05	0,21
	Контактность	<b>0,63</b>	-0,27	-0,09	0,245
	Познавательные потребности	0,27	0,05	-0,15	0,04
Креативность	<b>0,66</b>	-0,09	-0,16	0,06	

Примечание: Жирным начертанием выделены статистически значимые факторные веса.

результатам других исследователей, в которых представлены достаточно высокие показатели самоактуализационного теста в большинстве изученных выборок [24, 25].

Согласно корреляционному анализу существует гораздо больше значимых корреляций со шкалами теста САТ у переменных инструментально-динамического блока уверенности (40 корреляций из 112 возможных), чем у переменных мотивационно-смыслового блока уверенности (10 корреляций). По нашему мнению, это характеризует некоторое расхождение между стремлениями, убеждениями респондентов и их реальным поведением, что соответствует тенденциям, установленным при исследовании связей самоактуализации и инициативности в исследовании А. Ю. Польской [25]. В целом, по результатам корреляционного анализа наиболее тесно с переменными уверенности связаны такие шкалы самоактуализации, как «контактность» (9 корреляций) и «самоуважение» (6 корреляций), соответственно, уверенное поведение реализуется в наибольшей степени через контакты с окружающими людьми и соотносится с самоуважением личности.

Совместный факторный анализ методом «варимакс» позволил систематизировать связи показателей уверенности и самоактуализации (см. таблицу 1).

В первый фактор – *«фактор самоактуализации»* – вошли только показатели самоактуализации: «поддержка», «ценностные ориентации», «сензитивность», «спонтанность», «принятие агрессии», «контактность», «креативность», что говорит о корреляции между собой отдельных показателей самоактуализации и определяется структурой методики.

Второй фактор – *«фактор уверенности»* – сформировали только переменные уверенности: *общественно и лично значимые цели, социоцентричность, эгоцентричность, предметность, субъектность и стеничность*. Содержательно данный фактор демонстрирует тесную связанность мотивационно-смысловых переменных уверенности с переменной *стеничность*, что в очередной раз подтверждает важную роль эмоционального компонента в структуре уверенности, выявленную и другими авторами [4, 29].

В третий фактор вошли переменные когнитивного компонента уверенности: *осмысленность и осведомленность* (с положительными факторными весами) и две шкалы теста САТ – «представления о природе человека» и «синергия» (с отрицательными факторными весами), входящие в блок концепции человека. Этот фактор подтверждает общность когнитивных параметров уверенности и самоактуализации: испытываемые с более позитивными, целостными

представлениями о природе человека и о мире в целом не склонны считать уверенность врожденным, неизменным, но в то же время не считают ее и активным волевым качеством, которое можно развивать и совершенствовать в течение жизни. Мы полагаем, что здесь проявилась такая черта самоактуализирующейся личности, как синергия – способность к пониманию связанности противоположностей. Поэтому мы интерпретировали данный фактор как «*фактор когнитивной синергии*».

В четвертый фактор вошли две переменные уверенности: *операциональные и личностные трудности* (с отрицательными факторными весами) и четыре показателя самоактуализации с положительными весами – «компетентность во времени» и «поддержка» (базовые шкалы самоактуализации), «самоуважение» и «самопознание» (шкалы блока самовосприятия). На наш взгляд, именно этот фактор отражает тесную связанность в проявлениях уверенности и самоактуализации личности и демонстрирует, что субъекты с более высокими показателями самоактуализации практически не испытывают трудностей в реализации уверенного поведения. Поэтому мы назвали его «*фактор уверенной самоактуализации*».

На следующем этапе с помощью корреляционного анализа были выявлены соотношения между переменными уверенности и показателями профессиональной эффективности сотрудников коммерческих организаций. В результате установлены тесные связи между показателями эффективности и переменными инструментально-динамического блока уверенности, переменные мотивационно-смыслового блока уверенности и показатели эффективности не связаны. Наиболее тесно с эффективностью сотрудников связаны две переменные уверенности – *операциональные трудности* и *астеничность*, обе переменные обратно пропорциональны величине экспертных оценок, характеризующих текущую компетентность, стрессоустойчивость, обучаемость, способность исследуемых сотрудников работать на стабильный результат.

С помощью корреляционного анализа (таблица 2) также были обнаружены тесные связи между показателями эффективности и шкалами самоактуализации (22 корреляции из 84 возможных, все связи положительные), которые содержательно означают, что сотрудники с более высоким уровнем самоактуализации более эффективно работают и лучше устанавливают и поддерживают социальные контакты. Наиболее тесно с оценками эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций связана выраженность следующих показателей самоактуализации: «самопринятие», «поддержка», «гибкость». Обращает

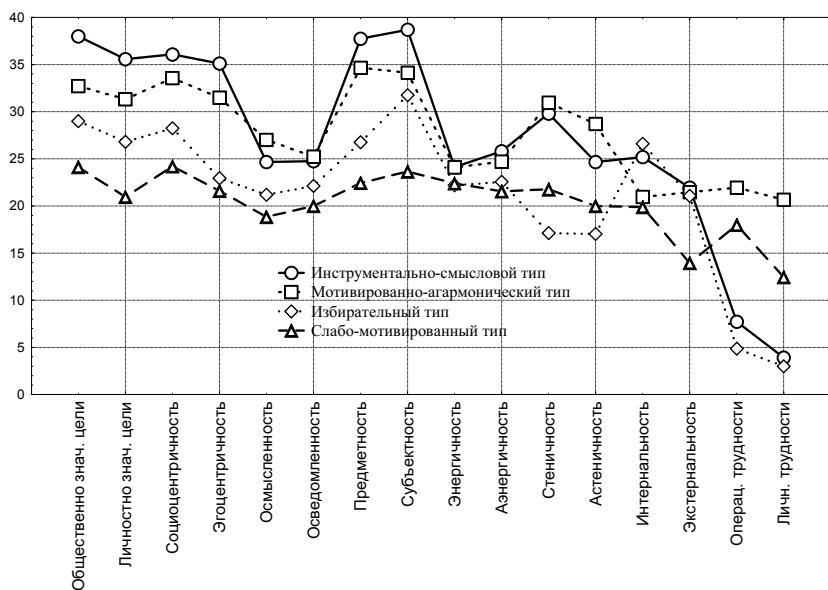
на себя внимание отсутствие связей выраженности шкал «познавательные потребности» и «креативность» даже с показателем обучаемости. Вероятнее всего, в деятельности коммерческих организаций больше приветствуется исполнительность, организованность, дисциплинированность сотрудников, нежели ярко выраженные творческие способности.

**Таблица 2**

Коэффициенты корреляции показателей эффективности профессиональной деятельности со шкалами самоактуализационного теста (n=102)

Шкалы САТ	Показатели эффективности						
	Текущая компетентность	Обучаемость	Способность работать на стаб. результат	Потенциал к росту	Уживчивость в коллективе	Способность работать в стрессовой ситуации	Индекс эффективности
Компетентность во времени	<b>0,275</b>	0,17	<b>0,21</b>	0,09	0,06	0,17	0,19
Поддержка	<b>0,39</b>	<b>0,23</b>	0,10	<b>0,21</b>	0,11	<b>0,22</b>	<b>0,28</b>
Ценностные ориентации	<b>0,29</b>	0,158	0,07	0,10	-0,05	0,10	0,14
Гибкость поведения	<b>0,31</b>	<b>0,20</b>	0,16	<b>0,24</b>	<b>0,24</b>	0,19	<b>0,29</b>
Сензитивность	0,06	0,05	-0,10	0,01	0,01	0,01	-0,01
Спонтанность	<b>0,23</b>	0,18	-0,04	0,17	0,10	0,10	0,14
Самоуважение	<b>0,33</b>	<b>0,20</b>	0,07	0,13	0,004	0,14	0,18
Самопринятие	<b>0,34</b>	<b>0,22</b>	<b>0,24</b>	<b>0,24</b>	0,19	<b>0,24</b>	<b>0,32</b>
Представление о природе человека	0,05	-0,02	-0,03	-0,08	-0,02	-0,03	0,01
Синергия	<b>0,21</b>	0,10	0,11	0,07	0,03	0,16	0,19
Принятие агрессии	<b>0,22</b>	0,13	0,08	0,01	-0,07	0,14	0,12
Контактность	<b>0,26</b>	0,14	0,03	0,18	0,06	0,17	0,19
Познават. потребности	0,05	-0,05	-0,04	-0,01	0,01	0,06	0,04
Креативность	0,15	0,10	-0,01	0,13	0,09	0,16	0,15

*Примечание:* Коэффициенты корреляции, статистически значимые на уровне не более 0,05, выделены жирным начертанием.



**Рис. 1.** Графические изображения выраженности средних значений переменных уверенности сотрудников коммерческих организаций, полученных в результате кластерного анализа

С помощью кластерного анализа были получены четыре основных варианта реализации уверенности личности (см. рисунок 1): инструментально-смысловой, мотивированно-агармонический, слабо-мотивированный и избирательный типы. По характеру соотношения и доминирования мотивационно-смысловых и инструментально-динамических переменных эти типы соответствуют типологиям общительности, настойчивости, любознательности, разработанным в рамках системно-функциональной модели [36].

У представителей *инструментально-смыслового типа* уверенности (36 чел., 35,29% выборки) максимально выражены мотивационные, смысловые, целевые и результативные характеристики. У них на высоком уровне находятся динамические и активно-регуляторные переменные уверенности (*энергичность, стеничность, интернальность*), при этом очень низкие показатели *трудностей*. По сравнению с данными, полученными в типологических исследованиях других личностных черт [21, 26, 31, 36 и др.], для аналогичного типа уверенности не наблюдается различий между переменными *энергичность* и *аэнергичность, интернальность* и *экстернальность*. Мы считаем, что установленные нами особенности в проявлении

ях уверенности данного типа объясняются характеристиками выборки – современная бизнес-среда предъявляет к людям сложные, иногда противоречивые требования, что, в свою очередь, требует от них гибких поведенческих паттернов. Представители этого типа реализуют уверенное поведение как в предметно-деятельностной, так и в субъектно-коммуникативной сфере (достижения в работе, взаимоотношениях с окружающими, в решении личных проблем), при этом оно, как правило, сопровождается положительными эмоциями. Однако им не свойственна излишняя самоуверенность, они могут растеряться в новой ситуации, при отсутствии поддержки, иногда испытывают сомнения в собственной компетентности. Соответственно, представителей данного типа уверенности можно назвать «умеренно-уверенными».

Представители *мотивированно-агармонического типа* уверенности (21 чел., 20,59% выборки) характеризуются достаточно высокими, но не максимальными показателями целевого, мотивационного и продуктивного компонентов при максимальной выраженности *осведомленности, астеничности и трудностей*. В отличие от представителей предыдущего типа, они часто испытывают трудности в реализации уверенного поведения – тревожны, не уверены в себе, неудачи в реализации уверенного поведения вызывают у них негативные эмоции. При достаточно большом стремлении к реализации уверенного поведения они не всегда достигают желаемого результата, поэтому мы назвали представителей этого типа «тревожно-неуверенными».

У представителей *избирательного типа* уверенности (25 чел., 24,51% выборки) средние показатели целевых, мотивационных, продуктивных компонентов, минимальные показатели *стенчности и астеничности*, низкий уровень *экстернальности и трудностей*. Они действуют уверенно не всегда, а лишь когда это соответствует их целям, задачам и потребностям, несильно переживая при этом. Процесс реализации уверенного поведения не вызывает у них особых трудностей ни в области решения личных проблем, ни в работе и взаимодействии с окружающими. Главная характеристика типа – избирательность при реализации уверенного поведения, поэтому его представителей мы условно назвали «прагматично-уверенными».

Представители *слабо-мотивированного типа* уверенности (20 чел., 19,61% выборки) характеризуются минимальными показателями целевых, мотивационных, продуктивных компонентов, минимальными значениями *осмысленности, интернальности, экстернальности*, средним уровнем *трудностей*. Им несвойственны

сильные эмоциональные переживания при осуществлении уверенного поведения, они спокойно реагируют и на успех, и на неудачи, сопровождающие его реализацию. Они сталкиваются с рядом затруднений при реализации уверенного поведения, но им не хватает мотивированности и желания для преодоления возникающих трудностей. Их можно назвать «безразлично-неуверенными».

С использованием критерия Краскела–Уоллиса мы сравнили выраженность показателей самоактуализации и эффективности профессиональной деятельности у сотрудников, относящихся к разным типам реализации уверенности. Статистически значимые различия между представителями различных типов реализации уверенности были получены только по показателю «текущая компетентность».

Сотрудники с более гармоничным развитием уверенности («умеренно-уверенные» и «прагматично-уверенные») демонстрируют большую компетентность на рабочем месте, чем менее уверенные в себе сотрудники («тревожно-неуверенные»). По другим показателям эффективности значимых различий между представителями разных типов уверенности не выявлено, хотя существует тенденция к более высоким показателям эффективности у «прагматично-уверенных» и «умеренно-уверенных» работников, по сравнению с «безразлично-неуверенными» и «тревожно-неуверенными». Отсутствие ярко выраженных различий эффективности профессиональной деятельности между представителями разных типов, возможно, объясняется тем, что в изучаемых коммерческих организациях, где идет жесткий отбор работников, должностные обязанности четко прописаны и деятельность сотрудников организована на основе подробных регламентов и должностных инструкций, личностные особенности относительно компенсируются и нивелируются.

В то же время, между представителями различных типов реализации уверенности есть ярко выраженные статистически значимые различия по большинству показателей самоактуализации (по 10 из 14 шкал САТ). Максимальные показатели самоактуализации по семи шкалам («компетентность во времени», «поддержка», «гибкость», «сензитивность к себе», «самопринятие», «принятие агрессивности» и «креативность») характерны для представителей избирательного типа («прагматично-уверенные» сотрудники). Показатели самоактуализации представителей инструментально-смыслового типа в большинстве случаев близки к показателям избирательного типа (между ними нет ни одного статистически значимого различия). По шкалам «ценностные ориентации» и «самоуважение» максимальные значения у представителей инструментально-смыслового типа уверенности. По шкале «контактность»

максимальное значение принадлежит представителям слабо-мотивированного типа. Возможно, это объясняется тем, что средняя выраженность смысловых и целевых характеристик уверенности компенсируется у них способностью к установлению глубоких и эмоциональных контактов со значимыми людьми. Минимальные показатели самоактуализации по всем шкалам САТ зафиксированы у представителей мотивированно-агармонического типа уверенности («тревожно-неуверенных»), для которых характерно наличие большого числа трудностей и проблем при реализации уверенности в себе.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сформулировать следующие *выводы*.

1. Специфика психологической структуры уверенности сотрудников коммерческих организаций состоит в тесной связи с другими переменными агармонических составляющих инструментально-смыслового блока (*аэнергичности, астеничности и экстернальности*), а также в наличии факторов «*представления*», «*саморегуляция*» и «*активность*», которые не были получены в других выборках.
2. Особенности соотношений между параметрами уверенности и самоактуализации сотрудников коммерческих организаций наиболее ярко проявляются в тесных связях инструментально-стилевых переменных уверенности с базовыми шкалами самоактуализации: сотрудники с наименьшим количеством проблем при реализации уверенности имеют в целом более высокий уровень самоактуализации.
3. Уверенность и самоактуализация связаны с эффективностью профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций, при этом наиболее профессиональные сотрудники, как правило, обладают более высоким уровнем самоактуализации и практически не испытывают проблем и негативных переживаний при реализации уверенности.
4. Существуют четыре основных варианта реализации уверенности личности сотрудников коммерческих организаций, которые, в целом, соответствуют типологиям общительности, настойчивости, любознательности, разработанным ранее другими авторами в русле системно-функционального подхода:
  - представители *инструментально-смыслового типа* («умеренно-уверенные») имеют максимальную выраженность мотивационных, смысловых, целевых и результативных характеристик уверенности, высокие показатели динамических и активно-ре-



- гуляторных переменных и очень низкие показатели *трудностей*;
- у представителей *мотивированно-агармонического типа* («тревожно-неуверенных») высокие, но не максимальные показатели целевого, мотивационного и продуктивного компонентов при максимальной выраженности *осведомленности, астеничности и трудностей*;
  - для представителей *избирательного типа* («прагматично-уверенных») свойственны средние показатели целевых, мотивационных, продуктивных компонентов уверенности, минимальные показатели *стеночности и астеничности*, низкий уровень *экстернальности и трудностей*;
  - представителям *слабо-мотивированного типа* («безразлично-неуверенным») присущи минимальные показатели целевого, мотивационного, продуктивного компонентов уверенности, *осмысленности, интернальности, экстернальности* и средний уровень *трудностей*.
5. Психологические особенности проявления уверенности сотрудников коммерческих организаций, относящихся к каждому из выделенных типов, в соотношении с уровнем самоактуализации и эффективности профессиональной деятельности заключаются в следующем:
- «умеренно-уверенные» сотрудники имеют максимальные показатели самоактуализации по шкалам «ценностные ориентации», «спонтанность», «самоуважение», «представления о природе человека», «синергия» и «познавательные потребности» и достаточно высокие показатели по остальным шкалам самоактуализации, а также высокие показатели профессиональной эффективности;
  - «тревожно-неуверенным» сотрудникам присущи минимальные показатели по всем шкалам самоактуализации, а также минимальные показатели текущей компетентности профессиональной деятельности;
  - для «прагматично-уверенных» сотрудников характерны максимальные показатели по шкалам самоактуализации: «компетентность во времени», «поддержка», «гибкость», «сензитивность», «самопринятие», «принятие агрессии», «креативность», а также максимальные значения по всем показателям эффективности профессиональной деятельности;
  - у «безразлично-неуверенных» сотрудников низкие, но не минимальные показатели по шкалам самоактуализации (при этом

имеется максимальный показатель среди всех типов уверенности по шкале «контактность»), а также низкие, но не минимальные показатели профессиональной эффективности.

6. Предложенная типология уверенности может использоваться работниками психологических служб различных предприятий для более точной психодиагностики и реализации индивидуального подхода при работе с персоналом.

### Литература

1. *Абульханова-Славская К. А.* Типология активности личности // Психологический журнал. 1985. Т. 6. №5. С. 3–18.
2. *Акимова А. Р.* Особенности уверенности и общительности студентов на разных этапах социальной адаптации в вузе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
3. *Алешина Ю. Е., Гозман Л. Я., Дубовская Е. С., Кроз М. В.* Измерение уровня самоактуализации личности // Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. М., 1987. С. 91–114.
4. *Бойко З. В.* Этнопсихологические особенности уверенности у различных групп студентов: Дис. канд. ... психол. наук. М., 2009.
5. *Будич Н. Ю.* Уверенность в себе как фактор личностного самоопределения: Дис.... канд. психол. наук. Хабаровск, 2005.
6. *Вайнер И. В.* Индивидуальные различия в проявлении субъективной уверенности и особенностях решения психофизической задачи // Проблемы дифференциальной психофизики / Под ред. К. В. Бардина. М., 1991. С. 71–92.
7. *Вахромов Е. Е.* Проблема и методология исследования человеческого потенциала. Тамбов, 2003. С. 341–345.
8. *Высоцкий В. Б.* Личностные и процессуальные условия формирования уверенности в правильности решения задачи: Дис. ... канд. психол. наук. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2002.
9. *Дворцова Е. В., Киенко Е. В.* Самоактуализация личности в профессии продавца книг // Психология XXI века: Материалы Международной научно-практ. конф. молодых ученых «Психология XXI века» / Под науч. ред. Н. В. Гришиной. СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 2008. С. 396–398.
10. *Замалдинова Г. Н.* Индивидуально-типические особенности уверенности сотрудников коммерческих организаций // Вестник университета (Государственный университет управления). 2010. № 11. С. 39–41.

11. *Замалдинова Г. Н., Новикова И. А.* Соотношение особенностей уверенности и самоактуализации с профессиональной эффективностью сотрудников коммерческих организаций // Вестник университета (Государственный университет управления). 2010. № 25. С. 42–45.
12. *Зиновьева И. Л.* Влияние уверенности на организацию мыслительной деятельности: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1989.
13. *Иванников В. А., Эйдман Е. В.* Структура волевых качеств по данным самооценки // Психологический журнал. 1990. № 3. С. 39–49.
14. *Ильин Е. П.* Психология воли. СПб.: Питер, 2000.
15. *Иоголевич Н. И.* Особенности индивидуальности менеджеров с разным уровнем самоактуализации // Психологическая наука и образование. 2007. № 4. С. 29–38.
16. *Крупнов А. И.* Системно-диспозиционный подход к изучению личности и ее свойств // Вестник РУДН. Сер. «Психология и педагогика». 2006. № 1 (3). С. 63–73.
17. *Крупнов А. И.* Психодиагностика свойств личности и темперамента: Учеб. пособие. М.: ИИЦ МГУДТ, 2008.
18. *Лук А. Н.* Эмоции и личность. М.: Знание, 1982.
19. *Маслоу А.* Новые рубежи человеческой природы / Под ред. Г. А. Балла, А. Н. Леонтьева и др. М.: Смысл, 1999.
20. *Никитина Е. Л.* Психологические особенности инициативности и уверенности студентов-медиков и врачей-хирургов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2010.
21. *Новикова И. А.* К проблеме комплексного изучения индивидуальности // Вестник РУДН. Сер. «Психология и педагогика». 2003. № 1. С. 98–107.
22. *Новикова И. А., Замалдинова Г. Н.* Личностная уверенность и уровень самоактуализации сотрудников коммерческих организаций // Вестник РУДН. Сер. «Психология и педагогика». 2010. № 2. С. 21–26.
23. *Олпорт Г.* Личность в психологии. М.: КСП+; СПб: Ювента, 1998. С. 103–112.
24. *Осипова Л. В., Тутушкина М. К.* Уровни и диапазоны самоактуализации женщин // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5 / Под ред. Г. С. Никофоровой, Л. А. Коростылевой. СПб.: Изд-во Санкт-Петерб. ун-та, 2001. С. 182–191.
25. *Польская А. Ю.* Соотношение инициативности и самоактуализации личности: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2005.
26. *Полянская Е. Н.* Индивидуально-типические особенности настойчивости, инициативности и карьерных ориентаций студентов: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.

27. *Роджерс К.* Взгляд на психотерапию. Становление человека. М.: Прогресс, 1994. С. 234–247.
28. *Ромек В. Г.* Понятие уверенности в себе в современной социальной психологии // Психологический вестник. Вып. 1. Ч. 2. Ростов-на-Дону: Изд-во РГУ, 1996. С. 132–146.
29. *Селиверстова М. А.* Сравнительная характеристика уверенности старших школьников и студентов: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2007.
30. *Скворцова М. В.* Самоактуализация и тревожность как факторы межличностных отношений студентов гуманитарных специальностей: Дис. ... канд. психол. наук. Самара, 2004.
31. *Стакина Ю. М.* Индивидуально-типические особенности любознательности и специфика их проявлений в учебной деятельности студентов: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2006.
32. *Фидельман М. И.* Типологические различия в развитии одаренности у младших школьников // Ментальность. Духовность. Саморазвитие личности: Тезисы Международной научно-практической конференции. Луцк, 1994. Ч. II. С. 434–436.
33. *Фомина Н. А.* Индивидуально-типические особенности свойств личности и их проявления в речи: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2002.
34. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990. С. 54–69.
35. *Черникова О. А.* Соперничество, риск, самообладание в спорте // М.: Физкультура и спорт, 1987.
36. *Шляхта Д. А.* Индивидуально-типические особенности активности личности в коммуникативной, волевой и познавательной сферах школы: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.
37. *Шурова Н. В.* Изучение профессиональных качеств личности воспитателя детского сада руководителем дошкольного учреждения // Информационное обеспечение управления развитием системы регионального образования: Материалы научно-практической конференции. Тула, 1996. С. 78–79.
38. *Blanch D. C., Hall J. A., Roter D. L., Frankel R. M.* Medical student gender and issues of confidence // Patient education and counseling. 2008. V. 72 (3). P. 374–381.
39. *Briñol P., Petty R. E., Barden J.* Happiness versus sadness as determinants of thought confidence in persuasion: A self-validation analysis // Journal of Personality and Social Psychology. 2007. V. 84. P. 1123–1139.
40. *Gill M. J., Swann W. B., Silvera D. H.* On the genesis of confidence // Journal of Personality and Social Psychology. 1998. V. 75 (5). P. 1101–1114.

41. *Instone D., Major B., Bunker B.B.* Gender, self confidence and social influence strategies: An organizational simulation // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1983. V. 44 (2). P. 322–333.
42. *Kahneman D., Slovic P., Tversky A.* Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
43. *Koivula N., Hassmen P., Fallby J.* Self-esteem and perfectionism in elite athletes: effects on competitive anxiety and self-confidence // *Personality and Individual Differences*. 2002. V. 32 (5). P. 865–875.
44. *Lenney E.* Women's Self-Confidence in Achievement Settings // *Psychological Bulletin*. 1977. V. 84 (1). P. 1–13.
45. *Petrocelli J. V., Sherman S. J.* Event detail and confidence in gambling: The role of counterfactual thought reactions // *Journal of Experimental Social Psychology*. 2010. V. 46. P. 61–72.
46. *Seashore M. J., Leifer A. D., Barnett C. R., Leiderman H.* The effects of denial of early mother-infant interaction on maternal self-confidence // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1972. V. 26 (3). P. 369–378.

# УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ФУНКЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ: «ЭКСПЛИЦИТНЫЕ ТЕОРИИ» И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ\*

В. А. Толочек

## Проблема соответствия человека и деятельности (человека и организации): сопряженные вопросы<sup>1</sup>

**М**ногие научные и практические вопросы *управления деятельностью* людей, позже – *управления человеческими ресурсами*, рассматриваемые в психологии XX столетия, являются воплощением «философии инструментальной рациональности и контроля» [16, с. 95]. Содержательно эта «философия» (идеология, ценности и критерии научности, составляющие ядро научных парадигм по Т. Куну) реализуется как система научных задач, решение которых предполагает *инструментальность в восприятии людей и их возможностей* (т. е. оценку личностных и профессионально важных качеств, «ресурсов», «потенциала», эффективности действий и деятельности в целом, интеграции и взаимодействий в группах и в организации и т. п.), восприятие людей как «индивидов» и как «субъектов». Эта «философия» чаще выступала не как методологическая рефлексия, не как прямо декларируемый социальный заказ, но фактически она была и остается отражением «короткой прагматичности» и воплощалась в соответствии с прямыми интересами, прежде всего, правящей элиты – собственников, руководителей, «общества» [3, 4, 16, 20, 35]. Понятно, что успешное решение подобных задач предполагает и учет интересов самих людей – «объектов» управления, их активное вовлечение в их собственное профессиональное развитие, в самореализацию в профессии и в должности. Эти аспекты находили свое отражение в существовании альтернативных подходов, в выраженной исторической тенденции «дополнительно» включать в научный анализ все большее число переменных, «опосредующих»

---

1 Исследование поддержано грантом РФНФ № 11-06-00081: «Сопряженная профессиональная карьера субъекта».

профессиональную деятельность человека, во все большей критичности оценок «простых алгоритмов» решений задач, в возрастании внимания к жизнедеятельности человека в целом, к его самореализации как в труде, так и в других сферах.

«Философия инструментальной рациональности и контроля», стоящая в основании разных научных концепций, до настоящего времени определяет основные подходы к «рациональному» варианту решения многих прагматических задач и закрепляет «каноны» таких решений как авторитетных научных концепций. Признавая правомочность и эффективность таких подходов в масштабе отдельных деятельностей, организаций и профессий (т. е. в отношении отдельных управленческих задач и ситуаций, частных социальных задач), нужно признавать и их относительную ограниченность в широком социальном контексте, ограниченность в дальней исторической перспективе (в аспектах развития человека, его профессионального долголетия, физического, психического и духовного здоровья, возможности самореализации в разных сферах жизнедеятельности). Во всяком случае, эмпирические данные реальных исследований чаще обнаруживают далеко не безупречную, далеко не однозначную и часто не завершенную интеграцию индивидуальности человека и деятельности в среде организации. (Заметим, что при традиционной постановке проблемы случаи завершенной, полной интеграции человека и организации есть, скорее, худший вариант его деперсонализации и депрофессионализации, проявляющийся как профессиональные деструкции, личностные деформации, эмоциональное выгорание и т. п.)

В проблемном поле «организационного поведения», или взаимодействий человека и организации, принято выделять три уровня: 1) индивида (проблемы восприятия, научения, мотивации, ПВК и т. д.); 2) группы (социально психологические феномены: лидерство, руководство, конфликты и др.); 3) целостной организации (строение, развитие, культура и др.) [5, 16, 18, 33 и др.]. Но на каждом из названных уровней решается одна и та же ключевая задача – выявление условий и психологических механизмов, повышающих отдачу (продуктивность, «КПД») каждого работника. Если сущностью традиционной формулировки проблемы является *использование ресурсов человека*, то новой формулировкой может быть *полнота и полноценность интеграции людей в совместной деятельности в среде организации*. Ключевыми моментами второй, дополняющей формулировки проблемы являются: 1) полноценная интеграция индивидуальности субъекта в совместной деятельности; 2) согласованная успешность индивидуальной и совместной деятельности

субъектов; 3) экология деятельности и поведения людей (минимизация всех негативных эффектов современной организации труда: профессиональных деструкций и деформаций, заболеваний, эмоционального выгорания и т. п.); 4) эффективное использование человеком как субъектом интра-, интер- и внесубъектных ресурсов.

Основаниями для новой формулировки проблемы выступает, прежде всего, относительная мера, *частичное подкрепление «классических» научных концепций эмпирическими данными*. На протяжении 30–50 лет (с 1960–1980-х годов), когда стали систематически изучаться и оцениваться *профессионально важные качества (ПВК), компетенций, потенциала субъекта*, сохраняются на протяжении длительного исторического периода «сквозные», «вневременные» нерешенные вопросы, своеобразные «инварианты проблемы». Такая «недорешенность» научных задач, лишь частичное подкрепление научных концепций эмпирическими данными мы находим не случайным, а закономерным, не артефактами, а важными научными фактами. Другими словами, наиболее ценными научными фактами можно считать не случаи соответствия эмпирических данных научной теории, а мера, доли соответствия/несоответствия, мера различия/сходства личностных качеств субъекта, изменения структуры ПВК в процессах профессионализации. Внимание должно быть обращено не только на статистику, позволяющую подтверждать/отклонять рабочие гипотезы, но и на *типичные доли несоответствия эмпирических данных научной концепции*. Иначе, самым интересным может быть не ожидания дизъюнкции: или/или, а устойчиво воспроизводимая в независимых исследованиях мера соответствия/несоответствия получаемых данных предполагаемым отношениям.

*«Эксплицитные теории» и эмпирические данные*. Изучение проблемы соответствия человека и деятельности (организации) на основании литературных источников и наших эмпирических данных 1980–2000 гг. отражает наличие «инвариантов проблемы» – нескольких ее «сквозных» («вневременных», «внеисторических») аспектов, устойчиво воспроизводимых как в суждениях ученых и предлагаемых ими научных концепциях («эксплицитных теориях»), так и в материалах полевых исследований («эмпирических данных»). С одной стороны, воспроизводимость логики и преемственность научных концепций, с другой – историческая устойчивость получаемых эмпирических данных, подтверждающих/отклоняющих рабочие гипотезы, дают основание для критического анализа и пересмотра содержания традиционного социального заказа. Рассмотрит ряд аспектов проблемы.



### 1. Психологическая структура деятельности руководителя.

Именно персональная деятельность руководителя является, пожалуй, наиболее сложной моделью интеграции деятельности индивидуальной и совместной: 1) В деятельности руководителя наиболее сложно переплетаются личными и общественные ценности, смыслы труда, жизненные цели. Другими словами, именно управленческая деятельность руководителя является содержательно ценным, насыщенным, «противоречивым» предметом психологического исследования. 2) Руководители часто выступают как более сильные профессионалы, чем их подчиненные. 3) Руководители являются маргиналами (в собственной рабочей группе и внешних группах). 4) Руководители не только обеспечивают интеграцию деятельности рабочей группы по «горизонтали», но и по «вертикали».

Сопоставляя структуру *индивидуальной и совместной деятельности* в 1970-х годах, А. Н. Леонтьев не находил принципиальных различий. По мнению Б. Ф. Ломова, «*истинная совместная деятельность не прибавляется к индивидуальной, а замещает ее*. По своей структуре совместная деятельность аналогична индивидуальной, отличие же заключается в том, что в своих звеньях она распределена между двумя и более субъектами», выступающими со-субъектами данной совместной деятельности и не имеющими других отдельных индивидуальных деятельностей [17, с. 41; здесь и далее курсив наш. – В. Т.]. Считая актуальной задачу разработки принципов и методов системного анализа деятельности, в середине 1980-х годов Б. Ф. Ломов подчеркивает ее многомерный, многоуровневый, динамичный характер, что предполагает различие подходов и концепций описания данной реальности. Отмечая недостаточную изученность совместной деятельности, он подчеркивает, что «*в индивидуальной деятельности многое остается непонятым, если она рассматривается сама по себе, безотносительно к деятельности совместной*» [17, с. 231]. Более того, исходным пунктом анализа индивидуальной деятельности должно быть определение «ее места в деятельности совместной, а соответственно и функций данного индивида в группе» [17, с. 232]. Фактором, направляющим совместную деятельность и объединяющим людей, является *общая цель*, не исключающая возможности разных целей взаимодействующих субъектов. Выполнение совместной деятельности разными участниками может различаться по времени. Другие исследователи приводили и более развернутые классификации видов совместной деятельности [8, 9, 28 и др.].

Большую роль в организации совместной деятельности и ее эффективности играют адекватное распределение отдельных функций

и возможность их взаимной передачи, вплетенное в деятельность общение, факторы сотрудничества и др. Обращаясь к связи деятельности индивидуальной и совместной, Б. Ф. Ломов считает, что «дальнейшая разработка психологической теории деятельности настоятельно требует более активного изучения совместной деятельности, которая обладает специфическими характеристиками и особыми измерениями... это позволит по-новому подойти к анализу единиц и элементов деятельности, обогатит теоретические представления о ее строении и системогенезе; вместе с тем изменится и представление об индивидуальной деятельности» [17, с. 241–242].

А. Л. Журавлев, отмечающий недостаточную изученность совместной деятельности в конце 1980-х, в качестве ее основных признаков выделил: реальное объединение индивидуальных деятельностей и субъектов; разделение единого процесса деятельности на отдельные функционально связанные операции с их распределением между участниками; координацию индивидуальных деятельностей субъектов; управление индивидуальными деятелями; наличие единого конечного результата (совокупного продукта); наличие единого пространства и одновременность выполнения индивидуальных деятельностей разными людьми [8]. Акцентируя роль взаимодействий субъектов, в 2000-х он выделяет его разные типы (от сотрудничества до соперничества), подчеркивая, что «значение диадного взаимодействия особенно возрастает в управленческой деятельности...» [9, с. 29]. Автором подчеркиваются динамические особенности совместной деятельности и ее коллективного субъекта. Сходно выделяли моменты адекватности распределения функций и их принятие членами коллектива М. И. Бобнева, Р. Л. Кричевский, А. В. Филиппов и др., что фактически определяет возможность самой совместной деятельности, ее эффективность и другие характеристики.

А. Л. Журавлев, в продолжении своих исследований выделяет такие психологические особенности управленческой деятельности, в совокупности отличающих ее от других, как: 1) большое разнообразие одновременно выполняемых видов деятельности, протекающей на разных уровнях управленческой иерархии; 2) высокая ответственность – за себя, за исполнителей, за результаты работы; 3) неалгоритмизированный, творческий характер деятельности, реализуемой в условиях дефицита разных ресурсов, при меняющейся, часто противоречивой обстановке; 4) выражено прогностическая природа решаемых задач; 5) высокая роль коммуникативных функций; 7) высокая психическая напряженность и др. [9].

Психологическими особенностями управленческой деятельности, согласно А. В. Карпову, выступают следующие: 1) опосредован-

ная связь с конечными результатами; при этом ее эффективность более определяется освобождением от непосредственного управленческого труда и концентрацией «вокруг неисполнительских функций»; 2) специфичность предмета, в качестве которого выступают люди; как следствие – роль складывающихся социально-психологических отношений; 3) специфика – «деятельность по организации деятельности», т. е. содержание работы руководителя состоит в организации эффективной работы других людей; 4) «инвариантная система управленческих функций» – реализация ряда универсальных функций, атрибутивных для любой управленческой деятельности; 5) высокая сложность, обусловленная необходимостью параллельного обеспечения технологических процессов и организации межличностных взаимодействий; 6) двойственный статус руководителя – одновременно как члена рабочей группы и позиции вне ее, необходимости сочетания координации и субординации; 7) жесткость внешних условий (временных, информационных и пр.), ограниченность ресурсов; внутренние условия характеризуются необходимостью одновременного выполнения разных действий, противоречивостью и неопределенностью нормативных предписаний, не всегда четкими критериями успешности деятельности, множественностью подчиненности другим руководителям, стрессовыми ситуациями и др. [11].

## *2. Условия деятельности, задачи и действия руководителей.*

Рассматривая сопряженные вопросы управления и эффективность деятельности руководителя на основании анализа литературных источников, можно выделить основные особенности управленческой деятельности, которые определяются, с одной стороны, объективными условиями, с другой – субъективными, которые актуализируются вследствие нетождества индивидуальностей людей, включенных в совместную деятельность: 1) функциональная «непрописанность» и неопределенность возникновения ряда производственных ситуаций, их «внештатность» по времени, структурной отнесенности; 2) необходимость их оперативного разрешения в процессе взаимодействия субъектов; 3) вероятность разных установок субъектов совместной деятельности («нормативный ригоризм»/«нормативный инструментализм» и др.), разных ценностей, смыслов трудовой деятельности и др.; 4) нередко неопределенность разграничения сфер полномочий управленцев; 5) объективная необходимость адекватного распределения функций в управленческой структуре и по горизонтали, и по вертикали и сложность ее реализации в рамках формальных структур; 6) нетождественность формальных и неформальных структур организации и не всегда их эффективное

взаимодействие; 7) многообразие методов (административных, организационных, правовых, экономических, психологических, педагогических) управленческого воздействия при их потенциально одинаковой эффективности («эквивинальности»); 8) множество социальных ролей субъектов; 9) разное воплощение социальных ролей в разных подструктурах, в разных производственных ситуациях, на разных стадиях развития организации, сложность интеграции разных ролей в разных организационных культурах; 10) зависимость эффективности управленческих воздействий партнеров от их неформальных отношений – личного авторитета, статуса, профессионализма и т. п.; 11) эффекты, возникающих вследствие постоянного взаимодействия субъектов совместной деятельности в условиях эмоционально значимых ситуаций; 12) различие отдаленных и ближайших последствий управленческих решений (результатов деятельности, социальных и психологических эффектов, психических состояний и др.); 13) многообразие управленческих действий – до 200 различных видов в день; 14) различие и разнообразие личностных и деловых качеств руководителей [10, 13 и др.].

Сходный «срез» задается анализом управленческой деятельности А. В. Карповым. Констатируя, что сущность управленческой деятельности определяется системой функций, что обобщающая система функций управленца еще не разработана, а ее создание сопряжено с такими принципиальными моментами, как: 1) большое число и разнообразие функций управления; 2) неопределенность их набора; 3) их разная степень обобщенности, более общие включают множество частных; 4) тесные взаимосвязи и «взаимопроникновения» разных функций друг в друга; 5) в деятельности руководителя различаются базовые («первичные») функции и производные, функции-следствия, существующие как продукты реализации базовых в совместной деятельности; 6) различие функций по направленности, по их «предмету»; 7) тесная зависимость системы функций (их состава, меры выраженности) от иерархии позиции руководителя в организационной структуре [11].

3. *«Измерения» и представления о деятельности руководителя: эксплицитные теории.* В зарубежной психологии в разных подходах к описанию управленческой деятельности в 1970–1990-х годах ученые использовали разные «единицы»: «функции управления», «измерения поведения», «социальные роли». Анализ деятельности руководителя как процесса реализации управленческих функций обычно жестко алгоритмизирован, ограничен и структурирован в своих априорных «исходных положениях» и выводах, в то время как к «измерениям поведения» часто относят широкий класс явле-

ний совместной деятельности, так или иначе эмпирически оцениваемых. К понятию «*измерения*» исследователя стали прибегать при встрече с «разноликой» эмпирической реальностью, при неудовлетворенности имеющимся понятийным аппаратом и методологией, позволяющей «однозначно» ее описывать. В качестве прецедента можно привести работы М. Маккола, Х. Минцберга Г. Юкла. Именно недостаточная эффективность ранее сложившихся схем анализа привела ученых к отказу от изучения крупных единиц управленческой деятельности и сосредоточения внимания «мелких делах» руководителя на ее «пооперационном анализе» или «*измерениях управленческого поведения*», к которым стали относить внимание к дисциплине, содействие работе, решение проблем, постановка целей, ролевое уяснение, акцентирование эффективности для подчиненных, планирование, координация, делегирование автономии, подготовка подчиненных, воодушевление, внимание, участие в решении, одобрение, возможное варьирование вознаграждениями, содействию общению, представительство, предоставление информации, управление конфликтом [29, 33]; реализацию разных анализе управленческих «ролей»: главный руководитель, лидер, связующее звено, приемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, устраняющий, распределитель ресурсов, ведущий переговоры [30].

В сравнении четырех приведенных описаний сущностных особенностей управленческой деятельности, двух обобщенных – отечественных и зарубежных авторов, и двух персональных – А. Л. Журавлева и В. А. Карпова, легко выделить как общее, так и отличное. Последнее отражает постулируемую многими учеными принципиальную сложность исчерпывающего отображения содержания управленческой деятельности. Можно было бы ожидать, что согласованность суждений специалистов в отношении «общего» описанием объекта должна отражаться и специфических преломлениях, в том числе – в описании и интерпретации личностных и ПВК руководителей. Парадоксально, но при высокой согласованности суждений специалистов об общей структуре деятельности руководителей, об их основных задачах, в отношении психологических механизмов реализации деятельности на протяжении десятилетий такая же согласованность не достигается.

4. *Управленческие функции: эксплицитные теории и эмпирические данные.* В литературе выделяют довольно сходный набор основных функций управления (см. обзоры: [10, 25 и др.]. Проведенный нами контент-анализ 13 литературных источников и описаний требований к 13 должностным позициям руководителей подразделений

предприятий электротехнической промышленности дал сходные результаты [12]. Согласно литературным источникам, имеет место как высокая согласованность суждений как отдельных ученых (13 разных источников), так и высокая согласованность представлений коллектива авторов ведомственного справочника относительно разных должностных позиций руководителей подразделений промышленного предприятия. Примем выявленное *сходство суждений экспертов* за принципиально важный факт – разные руководители решают довольно ограниченный спектр стандартных управленческих задач. Примечательно, что почти половина выделенных экспертами функций управления (организация, координация, мотивирование персонала, регулирование отношений с внешней средой) предполагает тесное взаимодействие субъектов в рамках управленческой структуры.

5. *Представления о ПВК: эксплицитные теории.* Проведенный нами контент-анализ зарубежных и отечественных источников 1980-х годов, отражающих результаты исследования «личностных и деловых качеств» руководителей, свидетельствует о сохраняющейся на протяжении десятилетий значительной вариативности списков качеств руководителей, определяющих их успешность. Расхождение мнений исследователей по данному вопросу отмечал еще Р. Стогдилл. В частности, в 100 проанализированных им источников, только 5% названных разными авторами качеств руководителей, совпадали в четырех и более случаях [34]. Более полвека спустя картина мало изменилась. Возможно, лишь несколько возросла согласованность суждений специалистов. Результаты нашего пилотажного контент-анализа научной литературы в конце 1980-х годов показали несколько большую согласованность суждений, чем ту, которую в 1940-х зафиксировал Р. Стогдилл. В среднем, около 22% авторов высказывались сходно в отношении 34 личностных черт и профессионально важных качеств руководителя, выделенных нами посредством контент-анализа.

Принимая во внимание пилотажный характер обсуждаемого исследования, проведенного на ограниченном литературном материале, можно констатировать, что некоторое сближение позиций разных специалистов есть тенденция, определяемая исторически складывающимся «тезаурусом ПВК руководителя», наличием очевидных выявленных и описанных профессиональных инвариантов деятельности, сходством научных парадигм, доминирующих в «академической психологии».

В литературе 1980–1990-х также отмечалось наличие разных личностных типов руководителей, часть их которых имела явно

негативный содержательный оттенок («птица страус», «прилежный бобер» и т. п. – см. обзор: [25]). В 2000-х годах в исследованиях А. Н. Занковского также констатируются широкий диапазон разных типов (стилей руководства), в том числе сходных с описанными другими исследователями личностные типы руководителей – «безразличный цинки», «зажатый, блокированный, нереализованный», «стремящийся угодить» (чего изволите?), «мягкосердечный энтузиаст», «диктатор, авторитарный», «патерналист», «консерватор, формалист», «патриот организации», «оппортунист», «идеальный, визионерный» [7]. Другими словами, за минувшие три десятилетия внимательный анализ обнаруживает те же сохраняющиеся многообразные личностных типов руководителей, воплощаемых в разных стилях руководства.

6. *Представления о чертах личности: эмпирические данные.* Одним из методических приемов изучения связи качеств руководителя как субъекта и фактов успешности его деятельности в наших исследованиях было составление портрета «Идеального директора». В качестве экспертов выступили руководители высшего звена промышленных предприятий электротехнической промышленности, проходивших переподготовку в ИПК Министерства (21 чел. – заместители директора и главные специалисты предприятий). Составлению портрета предшествовала диагностика (комплекс психодиагностических методик), Затем экспертам было предложено на основании описаний полярных проявлений 16 факторов теста Р.Б. Кеттелла указать дифференцированно выраженность 16 черт «Идеального директора». Все эксперты входили в резерв Министерства на замещение должности директора завода. Таким образом, суждения завтрашних директоров были прогностичны как в отношении объективных требований деятельности к субъекту, так и в отношении возможности разного «уравновешивания» индивидуальности человека с требованиями деятельности посредством привлечения управленческих, организационных, социально-психологических и социальных ресурсов. Предполагалось, что выставляемые оценки могли быть своеобразной проекцией личного опыта, профессиональных представлений, карьерных ориентаций и индивидуальных особенностей опрошенных нами руководителей высшего звена управления.

В исследовании выявлены интересные факты: 1) Большой размах суждений экспертов о степени выраженности личностных качеств «Идеального директора», согласно стандартному тест-опроснику Р.Б. Кеттелла (таблица 3). 2) Большая часть оценок экспертов о качествах «Идеального директора» находилась в зоне средней выраженности свойств личности. Иначе, по мнению экспертов, «идеаль-

ный директор» не характеризовался ни предельно выраженными качествами как «совершенный человек», ни как «экстраординарный человек», ни как «совершенный руководитель». «Идеальный директор» чаще представлялся как ординарный, как «нормальный человек». 3) Размах вариативности суждений экспертов о личностных качествах «идеального директора» часто достигал 4–7 стенов (т. е. около 40–70% диапазона шкалы). Иначе, суждения экспертов часто указывают на диаметрально *противоположные качества*, относящиеся к разным «полюсам» проявления личностных факторов по Р. Б. Кеттеллу. 4) Большая вариативность личностных качеств самих экспертов, превосходящая диапазон их суждений о качествах «Идеального директора» (напомним, нашими экспертами были лица, длительно работающие на предприятиях, профессионально успешные, с успешной карьерой, мотивированные на дальнейшее продвижение, лица, зачисленные в резерв союзного министерства). 5) Оценки свойств личности экспертов, в том числе и по тесту Р. Б. Кеттелла, чаще находилась в зоне их средней выраженности. Иначе, наши эксперты в своем большинстве не были ни «совершенными людьми», ни «экстраординарными», а «средними», «нормальными». 6) Оценки экспертов качеств «идеального директора» не были прямой проекцией их личностных особенностей. Вероятно, в их оценках проявлялись иные психологические механизмы, поддерживающие совместную деятельность и обеспечивающие совместимость лиц с разными индивидуальными особенностями. Оценки экспертов и данные их диагностики слабо коррелировали ( $r < [0,00 - 0,40]$ ). Слабые и разнонаправленные связи указывали на наличие более сложных психологических механизмов интеграции индивидуальности субъектов в совместной деятельности, чем лишь проекции и предпочтения себе подобных. 7) У заместителей начальников цехов несколько большая дисперсия, отражающая большую индивидуальную вариативность личностных свойств, при незначительных отличиях «средних» от «средних» выборки начальников цехов. В этом факте – несколько большей индивидуальной вариативности личностных особенностей у лиц, занимающих более низкие иерархические позиции в управленческих структурах, мы видим эффекты стихийного отбора людей «под организацию» (ее корпоративную культуру, стиль руководства директора и т. п.).

Диагностика большой группы начальников цехов предприятий электротехнической промышленности и их заместителей в начале 1990-х также не выявила принципиальных различий в личностных профилях успешных руководителей в зависимости от занимаемой должности (таблица 3).



Повторение нами в 1994 г. аналогичного исследования-диагностики руководителей высшего (48 начальников республиканских, краевых и областных управлений) и среднего звена (52 начальника участка) Российского объединения инкассации при Центральном банке РФ (РОИ при ЦБ РФ) также свидетельствовало о широкой вариативности психологических особенностей личности управленцев и отсутствие тесных корреляций с возрастом и занимаемой должностью.

Проведение независимого исследования в 1990–2000-х годах В. Н. Марковым на больших выборках государственных служащих фактически подтвердило сделанные выше обобщения: весомых различий между лицами с «высоким» потенциалом (иначе – с успешной профессиональной карьерой – первый квартиль выборки из 192 чел.) и с «низким» (четвертый квартиль) были незначительны, лишь по двум шкалам они достигали уровня статистической значимости (таблица 3). Аналогичными, т. е. мало разнящимися, были и эмпирические данные, согласно другим методикам (Леонгарда–Смишека и ММРІ – [19]).

В сопоставлении личностных профилей лиц, занимающих близкие должностные позиции, могли закрадываться собственно статистические эффекты. Отсутствие однозначности в представлениях экспертов о качествах «идеального директора» и выраженные индивидуальные вариации личностных черт руководителей высокого уровня побудили нас продолжить изучение вопроса о роли собственных, индивидуальных особенностей руководителя, в частности, свойств личности в успешности деятельности и карьеры на более представительных выборках и в более *широком должностном диапазоне*. В одном из циклом исследований измерялись личностные черты руководителей предприятий и подразделений электро-технической промышленности, занимавших руководящие должности восьми иерархических уровней – от должностных позиций старшего инженера и мастера участка до директора завода включительно. Всего было обследовано 124 чел. в возрасте от 25 до 54 лет (среднее – 37,1 и стандартное отклонение – 6,3), среди которых различались «высокие» руководители (директора заводов, их заместители и главные специалисты предприятия – главные технологи, главные энергетики, главные инженеры), руководители среднего звена управления (заместители главных специалистов, начальники цехов и их заместители) и низового звена управления (старшие инженеры, мастера участков, старшие мастера участков), все – лица с высшим образованием. Использовалась большая психодиагностическая батарея (ММРІ, 16 РҒ, УСК, тесты Томаса, Орлова, тест интел-

лекта Амтхауэра, экспресс-методики диагностики типологических свойств нервной системы Е. П. Ильина и др.), всего – более 50 переменных, из них более 40 личностные особенности, фиксируемые посредством многофакторных тест-опросников.

Изучение личностных качеств руководителей в предельном должностном диапазоне дало ожидаемые результаты. Данные психодиагностики руководителей характеризовались: а) широкой вариативностью показателей; в) отсутствием тесных связей психологических особенностей руководителей подразделений предприятий с их должностью и возрастом; с) наличием лишь слабых отдельных корреляций.

7. *Эффективность технологий психологического отбора.* Своеобразной оборотной стороной рассматриваемых вопросов выступает практика внедрения технологий профессионального отбора, следующих из доминирующих научных концепций. Наиболее развернутое обсуждение проблемы отбора (его эффективности, ближайших и отдаленных результатах и пр.) с привлечением эмпирических данных мы находим в работах В. А. Бодрова и В. А. Пономаренко на модели курсантов и летчиков ВВС. Внимательный анализ названных и других литературных источников обнаруживает, что реальная эффективность отбора: а) мало изменяется со временем, с усилением потенциала науки; б) с середины 1930-х годов находится на уровне 65–75%; в) среди «нетипичных» кандидатов («условно пригодных», «условно непригодных» и т. п.) имеет место весомая доля людей, состоявшихся как хорошие профессионалы, тогда как и среди «типичных» («безусловно пригодных» и «пригодных») имеет место отсев в процессе последующей профессионализации, хотя и заметно меньший, чем в других группах; г) количественные различия в отдельных параметрах между лицами, отнесенными к разным группам невелики; д) в процессах профессионализации субъектов происходят не столько количественные изменения отдельных параметров, сколько – качественные, изменения их структуры, изменения отношений и роли отдельных качеств; е) возрастание со временем роли не отдельных «ПВК», а «вершинных» качеств личности (духовности), «внепрофессиональных потенциалов» и т. п. [2, 21, 22, 23, 24]. Использование технологий отбора, достаточно успешно используемых в социотехнических профессиях, часто мало результативно в отношении социономических профессий, доля которых среди других исторически возрастает (см. обзоры: [1, 26, 27]). Можно резюмировать, что в социономических профессиях имеют место более разнообразные и более гибкие механизмы адаптации человека к требованиям деятельности, чем тривиальное соответствие «субъекта» «объекту».

Можно предполагать и актуализацию разных по уровню функционирования механизмов, ориентированных на разные ресурсы – собственные, интрасубъектные, на ресурсы других людей, или итерсубъектные, на ресурсы среды, или внесубъектные.

8. *Эволюция идеологии и процедур согласования человека и организации.* На протяжении второй половины XX столетия имело место становление и быстрое изменение содержания технологий управления персоналом (в последней «редакции» – человеческими ресурсами) организаций, как отражение в практике эволюции научных концепций от идеологии концепций «X» и «Y», к сравнительно легкому и быстрому признанию концепции «Z» [30, 31].

Современная практика интеграции новичка в организации стала развернутой технологической процедурой, «психологическим сопровождением» процессов адаптации и социализации человека в рамках корпоративной культуры компании. Управление карьерой также стало технологичным, равно как и отдельные фрагменты работы человека: участие в определении своих рабочих планов и подведении итогов, проведение аттестации как активной обратной связи о результатах работы и ожиданиях сторон. Прогрессивно возрастает спектр «зависимых переменных», подлежащих манипуляции со стороны руководства компаний, направленных на управление профессиональным становлением сотрудника [1, 27].

Оценка потенциала работника давно перестала быть одноразовой и одноактной процедурой. Наряду с периодическими аттестациями проводятся систематические оценки работы и компетенций. Для целостной оценки работника (его перспективности, интегрированности с корпоративной культурой и т. п.) и для его обучения с 1980-х годов все более широкое применение находят *ассесмент-центры*, характерной особенностью которых является комплексное использование разных методов оценки, привлечение оценок разных типов, прежде всего – экспертных (в качестве экспертов выступают как привлеченные специалисты, так и руководители данной организации); включение разных процедур-испытаний, в том числе моделирования или выполнения фрагментов реальной профессиональной деятельности [7, 14].

## **Заключение**

Анализ литературных источников и массивов эмпирических данных показал, что, с одной стороны, в научных концепциях на протяжении 1960–2000-х годов воспроизводятся методологически сходные научные подходы, в которых стабильно воспроизводится спектр

«сквозных» актуальных вопросов науки и практики («вневременных», «внеисторических», во всяком случае, в историческом интервале 1960–2000 гг.), с другой – эмпирические данные независимых исследований также устойчиво подтверждают теории лишь частично, оставляя «зазор» между концепцией и точностью ее отражения фрагментов реальности.

Полученные нами данные психодиагностики руководителей низового, среднего и высшего уровня управления организаций и предприятий лишь частично подтверждают данные контент-анализа представлений ученых о качествах руководителей. Эти данные, скорее, подтверждают отдельные констатации довольно широкой вариативности личностных и деловых качеств субъектов. Полученные нами данные стабильно подтверждались в повторных исследованиях. Важными фактами нам представляются следующие: 1) Различия в степени выраженности личностных качеств (фиксируемых традиционным инструментарием психологии – стандартными тест-опросниками) у руководителей, занимающих разные должностные позиции, количественно незначительны. 2) В отношении ряда качеств, а priori выступающих как профессионально важные, руководители высшего звена могут даже уступать управленцам более низкого уровня – в отношении общительности, вербального интеллекта, самоконтроля эмоций и поведения и т. п. 3) По ряду личностных качеств имели место заметные различия между представителями разных профессиональных сфер. Другими словами, факторы психологического отбора людей более активно действуют в отношении специфики профессиональной деятельности и менее – внутри профессии. 4) «Водораздел», если так можно выразиться, между руководителями высшего и среднего/ низового звена чаще проходит не согласно а priori «личностным профессионально важным качествам», упоминаемым в литературных источниках, а преимущественно по выраженности карьерных притязаний и социального интеллекта. Представители высшего звена управления отличаются от других большей склонностью к доминированию, большей подозрительностью и ревнивостью к успехам других, меньшей склонностью к соблюдению социальных норм. 5) Линейные зависимости выраженности свойств личности, возраста и должностной позиции управленцев слабы.

Обобщая литературный и собственный эмпирический материал, мы не находим исчерпывающих аргументов в пользу харизматической теории руководства, утверждающей наличие у руководителей особых личностных качеств. Наделенные «природным даром» руководители, конечно, встречаются, но так не часто, как можно

было бы ожидать, не они составляют большую часть управленцев. И профессия «управление», и ее требования к субъекту, и определяющее его успешность качества (значимые, профессионально важные, личностные, деловые, компетенции, потенциал и т. п.) уже давно рассматриваются как функция социально-психологических технологий. С другой стороны, сравнительная «независимость» перечней личностных и деловых качеств руководителей, выделяемых разными экспертами на протяжении нескольких десятилетий, отражает недостаточную концептуальную разработанность вопроса, отсутствие четкой дифференциации специфики деятельности управленца в разных сферах, на разной должностной позиции и т. п.

Можно говорить не столько о некоторой неполноте научного знания, сколько о его парадоксах. Обзор литературы дает основание задать несколько вопросов. Почему при выраженном совпадении суждений экспертов о сущности деятельности и о составе управленческих функций (т. е. об основных задачах, решаемых руководителем), на протяжении десятилетий сохраняется столь же очевидное расхождение мнений о качествах субъекта, обеспечивающих успешность решения общепризнанных задач? Почему даже «очевидные» качества руководителей не выделяются большинством экспертов? Почему имеет место чрезмерное «распыление» значимых качеств, их количественное различие в констатациях ученых (от 3–5 до нескольких десятков), о степени их выраженности, об их типичных спектрах (интеллектуальных, личностных, знаниях, опыте, коммуникативных качествах и др.)? Пятый: почему даже в отношении трех самоочевидных профессионально важных качеств руководителя («инвариантов профессионализма») согласованы суждения лишь половины экспертов (общительность – 56%, профессиональная подготовленность – 39%, организаторские способности – 50% – таблица 2). Что, кто и как компенсирует отсутствие или недостаточную выраженность личностных и ПВК руководителя? Какие ресурсы использует руководитель для успешного исполнения функций руководства?

Из анализа научной литературы прямо и косвенно следуют факты *отсутствия единственно возможного, «правильного» личностного типа руководителя высокого ранга («идеального директора» и т. п.)*, в восприятии самих управленцев. Как и суждения ученых, суждения практиков характеризуются значительными расхождениями относительно качеств руководителей – успешных руководителей, руководителей высокого уровня. Данные психодиагностики управленцев разного ранга также не дают основание говорить об особом личностном типе руководителя (руководителе высокого

ранга, успешного руководителя). Эти парадоксы могут вызывать недоумения, если понимать деятельность управленца исключительно в парадигме «*свойств субъекта*», если рассматривать деятельность руководителя как *отдельного субъекта (отделенного от других)*. Такие факты нужно принимать не как случайные, не как артефакты, а как верное отражение реальности, а именно – отсутствия единственно возможного личностного типа руководителя (даже руководителя высокого ранга), отсутствие единственно возможного типа успешного субъекта управленческой деятельности, отсутствие ограничений факторов успешности собственными, интрасубъектными качествами.

Наше представление о путях решения – *изменение формулировки проблемы* и обращение к более крупным психологическим «*единицам*», чем отдельный и независимый субъект; обращение к новым, *дополняющим научным концепциям*. Концепции, следующие из «*философии инструментальной рациональности и контроля*», могут и должны дополняться концепциями, ориентированными на другую методологию и другие ценности. Одной из таких концепций может быть концепция *ресурсов (интра-, интер- и внесубъектных ресурсов)*. В рамках этой концепции можно формулировать новые рабочие гипотезы:

1. В совместной деятельности (управленческой в том числе) допустимо широкое перераспределение трудовых (управленческих) функций между субъектами.
2. В совместной деятельности возможны разные варианты интеграции индивидуальностей партнеров – членов функциональных групп.
3. В совместной деятельности индивидуальные особенности (личностные и профессионально важные качества партнеров) могут выступать потенциальными ресурсами субъекта.
4. В совместной деятельности (управленческой в том числе) функционально связанные субъекты выступают как целостные «*единицы*», способные в своем становлении, развитии и функционировании порождать их новые системные качества интегрированных групп людей.

### Литература

- Амстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2009.
- Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М.: Пер Сэ, 2001.

- Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент. М.: Гардарики, 2003.
- Грей К.* Организация: Теории, конфликты и менеджеры. Харьков: ИПП, 2008.
- Дикая Л. Г.* Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический Журнал. 2007. Т. 28. №3. С. 29–44.
- Занковский А. Н., Занковская Т. Ю.* Ассесмент-Центр. М.: Литера, 2006. С. 164.
- Занковский А. Н.* Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2012.
- Журавлев А. Л.* Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С. 19–36.
- Журавлев А. Л.* Психология управленческих взаимодействий. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.
- Кабаченко Т. С.* Психология управления. Ч. 1. Управленческая деятельность. М., 1996.
- Карпов А. В.* Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999.
- Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Отраслевые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих. М.: Экономика, 1986.
- Кричевский Р. Л.* Если вы руководитель: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М.: Дело, 1993.
- Кляйнманн М.* Ассесмент-Центр. Харьков: Гуманитарный центр, 2004.
- Купер Д., Робертсон И., Тинглей Г.* Отбор и наем персонала: технологии тестирования и оценки. М.: ООО «Вершина», 2005.
- Липатов С. А.* Проблема взаимодействия человека и организации: концепции и направления исследования // Вестник Московского университета. Сер. 14. «Психология». 2012. №1. С. 85–96.
- Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
- Льютенс Ф.* Организационное поведение. М.: Инфра-М, 1999.
- Марков В. Н.* Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
- Морган Г.* Имидж организации: восемь моделей организационного развития. М., 2006.
- Пономаренко В. А.* Психология духовности профессионала. М.: Пер Сэ, 2004.
- Психологический отбор летчиков / Под ред. Е. А. Милеряна. Киев: Наукова думка, 1966.

- Рекомендации по применению личностных методик для выявления пограничных психопатологических состояний в целях психофизиологического отбора в гражданской авиации. М.: Воздушный транспорт, 1983.
- Решетников М. М.* Профессиональный отбор в системе образования, промышленности и армии США // Психологический журнал. Т. 8. 1987. №3. С. 145–153.
- Толочек В. А.* Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000.
- Толочек В. А.* Современная психология труда. СПб.: Питер, 2010.
- Фулер С. Р., Хьюбер В. Л.* Набор и отбор персонала // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2007. С. 846–861.
- Уманский Л. И.* Психология организаторской деятельности школьников. М.: Просвещение, 1980.
- McCall M. W.* Leadership research: choosing gods and devils on the run // J. of occupational psychology. 1976. V. 49.
- Mintzberg H.* The nature of Managerial Work. N. Y.: Harper & Rowe, 1973.
- Ouchi W.* Theory Z. Philippines: Addison-Wesley, 1981.
- Robbins S. P., Jogle T. A.* Organizational behavior. 12<sup>th</sup> ed. N. Y.: Upper Saddle River, 2007.
- Yukl G. A.* Leadership in organizations Englewood Cliffs. N. Y., 1981.
- Stogdill R. M.* Personal factors associated with leadership: a survey of literature // J. of Psychol. 1948. V. 25. P. 35–71.
- Weber M.* Theory of social and economic organization. N. Y., 1965.



# РОЛЬ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОТРУДНИКОВ СЛУЖБЫ ПРОФАЙЛИНГА

*Н. В. Чаленко*

**С**одержание целостной деятельности соотносимо с понятиями потребности и мотива, с процессом определения их предметного содержания. Поэтому анализ конкретной деятельности человека можно осуществить только тогда, когда будут определены потребности и мотивы этой деятельности при достаточно четком формулировании их предметного содержания. И наоборот, если речь идет о потребности и конкретизирующих ее мотивах при определении их предметного содержания, то этим психологическим образованиям должна соответствовать та или иная деятельность, направленная на их удовлетворение [33].

В. В. Давыдов выделяет ряд общих закономерностей при освоении любого конкретного вида деятельности. Во-первых, существует процесс возникновения, формирования и распада любого конкретного вида деятельности (например, игровой, учебной, трудовой и т. п.). Во-вторых, ее структурные компоненты постоянно меняют свои функции, превращаясь друг в друга (например, потребности конкретизируются в мотивах, действие может стать операцией и наоборот). В-третьих, различные частные виды деятельности взаимосвязаны в едином потоке человеческой жизни (поэтому, например, подлинное понимание учебной деятельности предполагает раскрытие ее взаимосвязей с игрой и трудом, со спортом и общественно-организационными занятиями и т. д.). В-четвертых, каждый вид деятельности первоначально возникает и складывается в своей внешней форме, как система развернутых взаимоотношений между людьми; лишь на этой основе возникают внутренние формы деятельности отдельного человека [34].

При целенаправленном и осознанном освоении любого вида деятельности следует учитывать именно эти основные психологические закономерности. Освоение деятельности, превращение индивида в субъекта деятельности [8] означает овладение им ос-

новными структурными компонентами деятельности: ее потребностями и мотивами, целями и условиями их достижения, действиями и операциями. Применительно к конкретной профайлинговой деятельности речь будет идти об освоении конкретных мотивов, целей, действий и операций.

Пока еще мало изучены психологические особенности процесса освоения профайлинговой деятельности. Такой анализ сделан в большей мере применительно к игровой и учебной деятельности.

Традицию рассмотрения личностного роста и профессионального развития как автономных психических процессов преодолевает компетентностный подход, где успешность в работе и удовлетворенность ею индивида определяются перспективами и уровнем его развития как личности, а не только соответствием отдельных его качеств требованиям профессиональной деятельности [11].

Любой вид деятельности содержит определенные особенности, обуславливающие ее психологическое своеобразие [12].

Термин «профайлинг» не имеет точного перевода с английского языка. Данное слово берет свое начало от английского «profile» – профиль. Согласно наиболее распространенному определению, профайлинг – система специальных мероприятий, позволяющая выявить потенциально опасных пассажиров в ходе досмотра авиапассажиров [9].

Другое определение профайлинга дает Н. Н. Анисимова: «Профайлинг – это опрос и его психологическое сопровождение в ходе предполетного досмотра» [3].

Концепция профайлинга основывается на построении профиля пассажира. Основное методологическое положение заключается в том, что лица, намеревающиеся совершить акт незаконного вмешательства, характеризуются наличием определенного набора подозрительных признаков во внешности, поведении, путевых документах и в перевозимых вещах. Изучение и систематизация данных признаков дает возможность создания профиля пассажира, на основании которого каждый пассажир может классифицироваться как неопасный или потенциально опасный. В соответствии с этим весь пассажиропоток обрабатывается по определенной схеме, позволяющей выявить подозрительные признаки.

Нам же представляется целесообразным определить *профайлинг как систему специальных мероприятий по выявлению потенциально опасных, склонных к неадекватному поведению лиц методом наблюдения и специального опроса.*

Тем самым мы определили социально-психологическую составляющую данного вида деятельности.

В условиях осуществления деятельности по авиационной безопасности<sup>1</sup> сотрудник службы профайлинга (профайлер) включен в сложную систему служебных, общественных и межличностных отношений, осуществляет разнообразные виды деятельности, ведущей из которых является выявление потенциально опасных лиц, т. е. лиц, склонных к неадекватному поведению и несущих потенциальную угрозу пассажирам и авиаперсоналу.

Деятельность профайлера, включенная в службу авиационной безопасности<sup>2</sup>, как специфический вид деятельности характеризуется целым рядом особенностей и относится к сложным видам труда с высоким уровнем психической напряженности<sup>3</sup> [12], что, в основном, обусловлено:

- сложностью профессиональных задач;
- вынужденным, порой постоянным контактом с лицами, демонстрирующими девиантное поведение и необходимостью добросовестно осуществлять профессиональные функции;
- повышенной социальной ответственностью за профессиональные ошибки;
- наличием ситуаций, при которых выполнение профессиональных задач связано с опасностью и риском для жизни профайлера;
- необходимостью постоянно контролировать свои эмоциональные состояния вне зависимости от провоцирующих факторов;

---

1 Авиационная безопасность – это состояние защищенности авиации от актов незаконного вмешательства // Российская Федерация. Законы. Воздушный кодекс Российской Федерации. Гл. 12, ст. 83, п. 4 (Собрание законодательства Российской Федерации. 1997, № 12, ст. 1383; 1999, № 28, ст. 3483; 2004, № 35, ст. 3607, № 45, ст. 4377; 2005, № 13, ст. 1078; 2006, № 30, ст. 3290, 3291; 2007, № 1, ст. 29). № 60, от 19.03.1997 г.

2 Основной целью службы авиационной безопасности является организация и осуществление мероприятий по обеспечению авиационной безопасности, безопасности жизни и здоровья пассажиров, членов экипажей, авиаперсонала во время исполнения ими служебных обязанностей, а также предотвращению актов незаконного вмешательства в деятельность аэропорта // Российская Федерация. Министерство транспорта. Приказы. Типовое положение о службе авиационной безопасности аэропорта. № 76, от 17.10.1994 г.

3 Напряженность труда – одна из характеристик тяжести труда, являющаяся индикатором соответствия средств и условий деятельности возможностям человека, характеризуется степенью активизации функций, обеспечивающих деятельность, нервно-психическими затратами на нее.

- наличием ситуаций, при которых возникает необходимость полной мобилизации сил и интеллектуальных способностей, быстроты реакций при изменении обстановки в процессе выполнения профессиональной задачи.

Превентивные меры [13] защиты гражданской авиации от актов незаконного вмешательства являются значимыми в деятельности службы авиационной безопасности, справедливо рассматривать их как одно из основных звеньев в системе обеспечения транспортной безопасности Российской Федерации<sup>1</sup> [37, 38, 39]. Глубокое понимание этого помогает профайлеру осознавать и эмоционально переживать содержание своей деятельности, что оказывает мобилизирующее воздействие на него, формирует положительное отношение к работе, которое становится существенной чертой его психической жизни. Наиболее рельефно названная особенность службы профайлинга проявляется в экстремальных условиях [30], когда у профайлера активизируются общественно значимые мотивы деятельности, обостряется чувство ответственности, крепнет внутренняя готовность к действиям.

Учитывая специфику деятельности профайлеров, а также особую социальную значимость профессии, деятельность в области авиационной безопасности предъявляет к своему субъекту определенные ценностно-нормативные требования, и подготовка таких специалистов направлена на формирование профессионально-значимых качеств – компетентности [40].

Сформулируем психологическую характеристику профессиональной деятельности сотрудников службы профайлинга, а также цели и задачи, функции, средства и направление деятельности.

Данный род деятельности непосредственно связан с такими психологическими категориями, как «общение» и «наблюдение», поэтому знания в соответствующей области являются базовыми.

Общение с пассажирами по вопросам, выходящим за рамки проверки билетов и багажа, требует хорошо развитого интеллекта и достаточно высокой эрудиции. Специфика работы – дефицит времени – диктует необходимость иметь способность быстро анализировать большой объем информации и делать правильные логические выводы за короткий промежуток времени. Наличие различных нестандартных ситуаций в работе профайлера, требующих оперативного решения, предполагает склонность к нестандартному мышлению и быстроту реакции. Выявление подозрительных при-

---

<sup>1</sup> Российская Федерация. Законы. О транспортной безопасности: Федеральный закон № 16: [принят Гос. Думой 09.02.2007].

знаков во внешности и поведении невозможно без развитой наблюдательности. Общение с пассажирами предполагает высокий профессиональный уровень, поэтому профайлер должен обладать такими коммуникативными качествами, располагающими к себе собеседника, как грамотная речь, четкая дикция, приятные манеры, а также владеть техниками влияния на собеседника [1].

Потенциальная возможность возникновения конфликтных ситуаций и других напряженных моментов [10, 14, 19] в работе профайлера делает стрессоустойчивость профессионально значимым качеством.

Практика показывает, что профайлеру необходимы следующие специфические знания и умения: деликатность и такт в ответ на возможные негативные психологические реакции пассажиров при досмотре; умение действовать в нестандартной ситуации; достаточное владение методикой проверки перевозочных документов – знание правил оформления и защиты паспорта, авиабилета и визы пассажира; наличие определенного уровня сведений о действующих террористических организациях.

С целью выявления наиболее существенных особенностей деятельности, которые реализуются через систему качеств [21, 27], необходимых при осуществлении профайлинга, нами был организован опрос 163 сотрудника САБ. Результаты опроса были проранжированы по степени значимости качеств для респондентов. Выявлено, что 48% из них составляют социально-психологические качества, 28% – психологические, 24% – психофизиологические, что соответствует вышерассмотренным компонентам социально-психологической компетентности: мотивационно-ценностному, операциональному и функциональному.

Профайлер выполняет работу в условиях постоянно меняющейся оперативно-служебной обстановки, что отметили более 72,8% опрошенных респондентов. Опыт убеждает, что рабочая ситуация развивается очень быстро и реализуется в крайне короткие временные сроки. При этом потенциально опасные пассажиры/посетители имеют перед профайлером преимущество во времени, в способах действий, вариантах выбора линии поведения и маршрута движения.

Все это порождает у сотрудников службы профайлинга эмоционально-волевою напряженность [35]. Эту особенность службы по работе с пассажирами группы риска отметили почти 89% респондентов, охваченных исследованием.

Эмоционально-волевая напряженность определяется структурой процесса труда, в частности, содержанием рабочей нагрузки, ее интенсивностью, насыщенностью деятельности. У профайлера она

определяется следующими факторами: реальной угрозой для жизни профайлера, большими физическими и психологическими нагрузками, постоянным ожиданием встречи с опасным пассажиром, необходимостью высокой точности зрительного и слухового анализатора, конфликтами и провоцирующими ситуациями и т. д. Существенное влияние на нее оказывает также нарастающее утомление в процессе службы [7, 44].

Утомление может быть физическое, сенсорное, умственное и эмоциональное [35]. Умственный труд характеризуется восприятием и переработкой большого количества информации с включением памяти, внимания, активизацией процесса мышления. Длительная умственная нагрузка угнетает психику, ухудшает функции внимания, памяти [32]. Поэтому в нашей работе оценка утомления проводилась с использованием тех же методик исследования, которые применялись для оценки психических процессов в ходе общей экспериментальной работы. Дополнительно был произведен качественный и количественный анализ деятельности в исследуемый период в экспериментальной группе (n=72).

Было установлено, что на степень утомления влияет характер деятельности, ее ответственность, напряженность, продолжительность, время суток, уровень подготовленности профайлера.

Утомление по своей биологической сущности – нормальный физиологический процесс, который выполняет определенную защитную функцию в организме, предохраняя его от перенапряжения и возможного в связи с этим повреждения. Если человек возобновляет работу на фоне медленно развивающегося утомления, то это приводит к переутомлению, т. е. к хроническому утомлению, которое не ликвидируется за обычный период отдыха [18, 22].

Вызываемые трудовой деятельностью трата и последующее восстановление ресурсов важны для организма, так как между этими процессами существуют закономерные взаимоотношения. При разных уровнях трат ресурсов восстановительные процессы идут совершенно различно.

Выделяют 4 уровня трат ресурсов: малые – при этом организму не возвращается даже то, что потрачено (закон недовосстановления); средние – возвращается то, что потрачено (закон компенсации); большие – возвращается больше, чем потрачено, восстановление с избытком (закон суперкомпенсации); чрезмерно большие – восстановление нарушается (закон истощения или срыв компенсации) [18].

Знание этих закономерностей составляет основу для правильного нормирования нагрузок на организм человека в режиме труда.

В ходе работы у профайлера наблюдается скачкообразный ритм нагрузки. Такое положение часто ведет к переутомлению профайлеров, что проявляется в напряжении сил даже для решения легкой мыслительной задачи, снижением интереса к служебной деятельности. В дальнейшем интерес к окружающему все более снижается, профайлер становится равнодушным. Ясно проступает желание больше спать, быть неподвижным, работа выполняется механически, резко ощущается усталость, появляется раздражительность, вспыльчивость, излишняя эмоциональность при общении с пассажиром.

Для снижения утомления в процессе нашего исследования и повышения работоспособности использовались следующие эффективные методы: рациональная организация [32, 41] рабочего места и времени; рациональный режим труда и отдыха.

Профессиональное становление профайлера осуществляется через преодоление различного рода противоречий, выступающих в качестве движущих сил этого развития [23, 25].

Этот важный аспект является определяющим для процесса профессионального становления, характеризующего динамичность и длительность, многоуровневость и переход от предыдущей стадии к следующей, сопровождаемой возникновением и разрешением противоречий и кризисных ситуаций у субъекта. Именно благодаря разрешению противоречий и кризисных ситуаций в ходе совместной деятельности и проблемного взаимодействия обеспечивается эффективность и успешность профессиональной деятельности, и развитие личности профайлера как профессионала. Возникающие кризисы и противоречия у субъекта характеризуются ломкой самого себя, собственной концепции профессионального становления, построением новых концепций и апробированием их в реальном поведении [15, 42].

Опрос сотрудников службы авиационной безопасности (n=163) позволил намотности к этим противоречиям следующие (таблица 1).

При этом в деятельности сотрудника службы профайлинга выделенные выше типы противоречий могут выступать либо комплексно (п. 3 и п. 5), либо один из них может доминировать (п. 2, п. 1, п. 6).

Для того чтобы противоречия разрешались, необходимо их внутреннее принятие, осознание профайлером. В противном случае, он не сможет глубоко проанализировать проблемы и направить собственные действия для их разрешения.

В целом кризисные моменты выполняют особую роль в профессиональном становлении профайлера, являясь «точками бифуркации» («ветвления»), способствуют выбору целей, задач, отношений для осуществления сотрудником профессиональной деятельности;

**Таблица 1**

Противоречия в деятельности сотрудников службы профайлинга

№ п. п.	Противоречия	% к числу опрошенных (n=163)
1	Между современными требованиями к службе авиационной безопасности, в том числе к службе профайлинга, и уровнем профессионально-психологической подготовленности сотрудников службы профайлинга (уровнем развития социально-психологических компетенций)	70,5
2	Между необходимостью повышения качества подготовки профайлеров и сокращением реального времени на их обучение	90,1
3	Между требованиями по качеству выполнения должностных обязанностей и количеству пассажиров, опрошенных профайлером	64,4
4	Между самостоятельностью работы на посту и постоянным видеоконтролем над выполнением технологии профилирования	57,0
5	Между низким уровнем информационных воздействий, четко выраженной монотонностью и острым дефицитом времени оперативного вмешательства, а также высокой «ценой» последствий этого вмешательства	63,8
6	Между неопределенностью ситуации и необходимостью принятия решения в условиях неопределенности, зашумленности или неполной информации, когда предъявляются особые требования к интеллектуальным, эвристическим процессам	67,4

они обусловлены индивидуальными особенностями личности, наличием опыта и др.

Переживая кризисный момент [15], личность профайлера претерпевает изменения, и, как правило, он поднимается на более высокий уровень профессионального развития [26]. Постепенно, с формированием ценностей, освоением способов, методов профессиональной деятельности, приобретением опыта [31], в ходе развития на специальных занятиях, меняется уровень отношения к выполнению деятельности от адаптивного (репродуктивного) до творческого [28]; происходит развитие и трансформация мотивационной структуры субъекта деятельности (трансформация общих мотивов личности в трудовые и изменение системы профессиональ-



ных мотивов) [4, 5, 6]; осуществляется переоценка ценностей, пересмотр целей и задач; вносятся изменения в содержание, структуру профессиональной деятельности [2].

Перечисленные особенности и противоречия службы профайлинга предъявляют определенные требования к личности профайлера, его моральным, психологическим, качествам, психологической устойчивости. Успешное выполнение работы предполагает, по мнению респондентов, высокую дисциплину и самодисциплину (89%), собранность (95%), организованность и инициативу (68,7%) (таблица 2).

Реализация этих требований обеспечивает надежность процедуры профайлинга. Учитывая высокотехнологическое развитие аэропорта и оснащение новейшей технической базой службы авиационной безопасности, в том числе и рабочее место профайлера, требует от него точности, согласованности, четкости, исполнительности и быстроты действий. Это подтверждается результатами проведенного исследования: названные требования к числу наиболее существенных относят свыше 80,3% респондентов.

Как отмечалось, деятельность сотрудников службы профайлинга, входящих в состав САБ, протекает в теснейшем контакте с пассажирами, сотрудниками сопредельных служб, силовых структур МВД и ФСБ<sup>1</sup>. Эта особенность требует от каждого профайлера психологической совместимости, взаимопонимания, способности к взаимодействию в различных ситуациях общения (97,6%); способности устанавливать и поддерживать необходимые контакты с людьми (84,9%); ситуативной адаптивности и свободного владения вербальными и невербальными средствами социального поведения (97%).

Рабочая ситуация в профайлинговой деятельности отличается своей динамичностью, быстротой возникновения и резкой сменой. Поэтому надежность проведения процедуры профайлинга во многом зависит от инициативы сотрудника, его настойчивости. Каждый профайлер должен уметь быстро и правильно оценивать обстановку, самостоятельно принять решение и реализовать его. На это указали около 72,8% респондентов, участвовавших в исследовании. При этом профайлинговая деятельность должна осуществляться в строгом соответствии с нормативными актами в области авиационной безопасности.

Ряд существенных требований к профайлеру вытекает из такой особенности службы профайлинга, как ее эмоционально-волевая

---

1 Российская Федерация. Министерство транспорта. Приказы. Об утверждении правил проведения предполетного и послеполетного досмотров. № 104, от 25.07.2007.

Таблица 2

Качества, необходимые профайлеру для успешной деятельности в области авиационной безопасности

Количество баллов	Качество	Компетенции
69–74,5%	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Хорошее запоминание материала, имеющего внутреннюю логическую связь</li> <li>– Способность оперировать отвлеченными понятиями и рассуждениями при оценке обстановки и принятии решения</li> <li>– Умение действовать нешаблонно, быстро принимать решения в изменяющейся обстановке</li> <li>– Независимость и самостоятельность суждений</li> <li>– Трудолюбие</li> <li>– Критическое отношение к своей работе</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Профессиональная память, мышление</li> <li>Профессиональное мышление</li> <li>Самооценка</li> <li>Мотивация</li> </ul>
75–80%	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Быстрый переход от одной деятельности к другой (быстрая смена направленности внимания)</li> <li>– Склонность анализировать складывающиеся в ходе деятельности ситуации путем практического манипулирования (воздействия)</li> <li>– Настойчивость</li> <li>– Решительность</li> <li>– Коллективизм</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Профессиональное внимание</li> <li>Профессиональное мышление</li> <li>Коммуникативные качества</li> <li>Самооценка</li> </ul>
80,5–86%	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Быстрое восприятие и понимание устной речи</li> <li>– Быстрое запоминание слуховой информации</li> <li>– Точное воспроизведение материала сразу после его слухового предъявления</li> <li>– Умение сохранить активность и работоспособность в условиях развивающегося утомления</li> <li>– Интерес к деловым контактам и общению с другими людьми</li> <li>– Малая внушаемость, способность не поддаваться влиянию</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Профессиональное восприятие, память</li> <li>Эмоционально-волевая устойчивость</li> <li>Коммуникативные качества</li> <li>Эмоционально-волевая устойчивость</li> </ul>

86,7–91%	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Быстрое запоминание зрительной информации</li> <li>– Длительное сохранение информации в памяти</li> <li>– Способность проанализировать ситуацию и принять решение на основе имеющихся наглядных образов (восприятий, представлений)</li> <li>– Умение выделить в информации существенное, главное</li> <li>– Способность четко, лаконично формулировать сообщения, распоряжения</li> <li>– Высокая эмоциональная устойчивость</li> <li>– Умение сохранять работоспособность в условиях аварийных ситуаций, дефицита времени</li> <li>– Дисциплинированность</li> </ul>	<p>Профессиональное восприятие, память, мышление, внимание</p> <p>Эмоционально-волевая устойчивость</p> <p>Стрессоустойчивость</p> <p>Самооценка</p>
92,4–97%	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Выносливость (малая утомляемость) зрительного анализа</li> <li>– Длительное сохранение интенсивного (концентрированного) внимания</li> <li>– Способность не ослаблять внимания под влиянием испуга или неожиданных внешних воздействий</li> <li>– Способность создавать правдивое представление о реальных процессах на основе закодированной информации</li> <li>– Выносливость к напряженной и длительной умственной деятельности</li> <li>– Общительность, умение легко вступать в контакт с людьми</li> <li>– Самообладание и выдержка</li> <li>– Высокий уровень ответственности</li> <li>– Умение брать на себя ответственность за принятие решения и действия</li> <li>– Умение правильно оценивать окружающих людей, выявлять их слабые и сильные стороны</li> </ul>	<p>Эмоционально-волевая устойчивость</p> <p>Стрессоустойчивость</p> <p>Профессиональное мышление</p> <p>Коммуникативные качества</p> <p>Мотивированность</p> <p>Самооценка</p>
98%	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Умение оперировать представлениями с целью предвидения возможных изменений обстановки и ожидаемых результатов деятельности</li> <li>– Умение принять решение в очень короткие сроки</li> </ul>	<p>Профессиональное мышление, восприятие</p> <p>Стрессоустойчивость</p>

напряженность, а именно состояния ожидания [35]. К их числу относятся, в первую очередь, требования, касающиеся мобилизации внутренних сил организма – обострение восприятия, повышение чувствительности, эмоциональное возбуждение и т.д., активизация интеллектуальной деятельности – мышления, памяти, воображения, бдительности. Отрицательные сдвиги в эмоционально-волевой сфере порождают, в свою очередь, изменения в структуре когнитивных, речевых и исполнительных процессов [20]. Этот вывод подтверждают более 69% профайлеров, охваченных исследованием.

Эти данные позволяют говорить о том, что профессиональная деятельность сотрудников службы профайлинга относится к высшим формам сложной смешанной практической деятельности класса «человек–человек» и связана с противостоянием участвующих в ней субъектов и протекает как перманентный конфликт, т.е. столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия.

Как показало исследование, данные требования реализуются через систему качеств, необходимых для успешного выполнения служебных задач, которые можно представить в виде системы парадигм [16, 17]: способности–профессионально важные качества–компетенции–компетентность–потенциал.

Повышение продуктивности решения профессиональных задач у представителей подобных профессий непосредственно связано с развитием их социально-психологической компетентности [45], которая обеспечивает максимальную эффективность и рациональность во взаимодействии с окружающим миром, или, в другой терминологии, профессиональную мобильность [24, 43].

Какие же компетенции необходимы для успешной деятельности сотруднику службы профайлинга? Для ответа на этот вопрос в рамках исследования был применен системно-деятельностный анализ работы профайлера на посту, ее взаимосвязи с обстановочными сигналами информации и особенностями работы психики в ответ на эту информацию. При этом деятельность рассматривается как функция системы: профайлер–сигнал–действие, где эффективность системы зависит от качественных характеристик психических процессов сотрудника службы профайлинга, влияющих на надежность его деятельности на дежурстве.

Кроме того, по этой же схеме было рассмотрено содержание ведущей деятельности профайлера и качества, необходимые для ее успешного выполнения при работе в условиях обострения обстановки, и выделены качества, необходимые профайлеру для эффективных действий при этих обстоятельствах.

В своей работе по определению СПК профайлеров мы учитывали интегральную систему характеристик, охватывающих следующие компоненты: мотивационно-ценостный, опрациональный и функциональный.

Таким образом, уровень социально-психологической компетентности сотрудника службы профайлинга определяют следующие компетенции: профессиональное восприятие, профессиональное внимание, профессиональная память, профессиональное мышление (эти компетенции необходимы для успешного взаимодействия с окружающим миром), эмоционально-волевая устойчивость, стрессоустойчивость, развитые коммуникативные навыки (данные компетенции являются базовыми для всех остальных), адекватная самооценка, умение управлять конфликтами, мотивированность на успех в трудовой деятельности (таблица 2).

### Литература

1. *Авиационная безопасность: Учеб. пособие / В. Н. Корнилов, В. Ю. Волинский, Ю. М. Волинский-Басманов и др. / Под общ. ред. проф. Ю. М. Волинского-Басманова. 2-е изд. перераб. и доп. М.: НОУ НУЦАБИНТЕХ, 2005.*
2. *Акмеологический словарь / Под общ. ред. А. А. Деркача. М.: РАГС, 2004.*
3. *Анисимова Н. Н. Особенности визуальной психодиагностики личности террориста // Обнаружение криминального искажения информации: учебно-методическое пособие / Науч. ред. Ю. Н. Демидов. 2-е изд., перераб. Домодедово: ВИПК МВД России, 2007.*
4. *Артемов Ю. С. Мотивация акмеологической компетентности управленцев: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2002.*
5. *Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М.: Мысль, 1976.*
6. *Асеев В. Г. Личность и значимость побуждений. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1993.*
7. *Безуглов А. И. Развитие у воина пограничной заставы профессионально важных психологических качеств: Дис. ... канд. психол. наук. М., 1993.*
8. *Брушлинский А. В. Проблемы психологии субъекта: Монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1994.*
9. *Волинский-Басманов Ю. М. Выявление потенциально опасных пассажиров и ситуаций в ходе предполетного досмотра. Профайлинг // Пятый океан. Журнал делового общения. 2005. №2 (41). С. 51–55.*

10. *Денисов О. И.* Развитие конфликтологической компетентности руководителей: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
11. *Деркач А. А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Кн. 2: Акмеологические основы управленческой деятельности. М.: Изд-во РАГС, 2000.
12. *Деркач А. А.* Акмеологические стратегии развития: Монография. М.: РАГС, 2006.
13. *Журавель В. П., Шевченко В. Г.* О терроризме, террорологии и антитеррористической деятельности: энциклопедический словарь. М.: Том, 2007.
14. *Зазыкин В. Г.* Конфликтологическая компетентность как фактор профессионализма государственных служащих // Российское государство и государственная служба на современном этапе: Материалы научно-практ. конференции. М.: РАГС, 1998. С. 295–296.
15. *Зеер Т. В., Сьманюк Э. Э.* Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал. 1997. № 6. С. 35–44.
16. *Зимняя И. А.* Ключевые компетентности, как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании: авторская версия. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004.
17. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. № 5. С. 34–42.
18. *Злоказова Т. А.* Психологическая саморегуляция как средство оптимизации функционального состояния профессионалов в процессе бизнес-тренингов: Дис. ... канд. психол. наук. 2007.
19. Конфликты: теория и практика разрешения. Опыт зарубежных исследований / Под. общ. ред. Е. Ю. Садовской, И. Ю. Чупрыниной. Алматы: Конфликтологический центр; М.: Центр конфликтологии Института социологии РАН, 2002.
20. *Косев И., Игнатов М., Дилова М.* Результативные, стилевые и самооценочные детерминанты деятельности: Доклад на 7-й встрече психологов дунайских стран. Варна, 1985. С. 184–212.
21. *Кохановский В. П., Лешкевич Т. Г., Матяш Т. П., Фатхи Т. Б.* Основы философии науки: Учеб. пособие для аспирантов. Изд. 4-е. Ростов-на-Дону: Феникс, 2007.
22. *Круглова Н. Ф.* Произвольная регуляция как средство повышения надежности деятельности при утомлении: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1977.
23. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

24. *Ломтев С. П.* Интеграция социогуманитарных и специальных дисциплин в профессиональной подготовке кадров для правоохранительных органов // Профессиональное воспитание сотрудников правоохранительных органов в современных условиях: Материалы Межведомственной заочной научно-практической конференции. 15–31 марта 1998 г. Ч. 1. М.: Академия налоговой полиции ФНСП России, 2000.
25. *Маркин В. Н.* Акмеологические условия продуктивного формирования отношений личности обучаемого к себе (самоотношение) // Акмеология. 2003. №4. С. 55–58.
26. *Москаленко О. В.* Развитие профессионального самосознания руководителей образовательных учреждений: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2000.
27. Новейший философский словарь / Сост. А. А. Грицанов. Мн.: Изд-во В. М. Скакун, 1998.
28. *Пономаренко В. А.* Психология духовности профессионала. М.: Государственный научно-исследовательский испытательный институт МО РФ, 1997.
29. *Пономаренко В. А.* Творчество как родовая сущность человека // Вопросы психологии. 2002. Т. 3. С. 149–151.
30. *Решетников М. М.* Особенности состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных ситуациях с витальной угрозой // Психология и психопатология терроризма. Гуманитарные стратегии антитеррора / Под. ред. М. М. Решетникова. СПб.: Восточно-Европейский институт психоанализа, 2004. С. 53–57.
31. *Розулина Е. В.* Взаимодействие психологических механизмов стереотипизации и рефлексии как условие развития профессиональной компетентности учителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Калуга, 2000.
32. Российская энциклопедия по охране труда. URL: <http://slovari.yandex.ru/dict/trud/article/ot3/ot3-0236.htm> (дата обращения: 12.03.2008).
33. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Основы психологической антропологии // Психология человека: введение в психологию субъективности: Учеб. пособие для вузов. М.: Школа-Пресс, 2000.
34. *Слободчиков В. И., Исаев Е. И.* Основы психологической антропологии. Психология развития человека // Развитие субъективной реальности в онтогенезе: Учеб. пособие для вузов. М.: Школьная Пресса, 2000.
35. Словарь психолога-практика / Сост. С. Ю. Головин. 2-е изд., перераб. и доп. Мн.: Харвест; М.: АСТ, 2001.
36. Словарь по профориентации и психологической поддержке. URL: <http://www.terms.com.ua> (дата обращения: 21.06.2009).

37. Современный терроризм и борьба с ним: социально-гуманитарные измерения. Научные проблемы безопасности и противодействия терроризму / С. А. Афонин и др.; под общ. ред. В. В. Яценко. М.: МЦНМО, 2007.
38. Терроризм в современном мире // Опыт междисциплинарного анализа: Материалы «круглого стола». Вопросы философии. 2005. № 6. С. 3–36.
39. Терроризм и безопасность на транспорте: Сборник материалов IV Международной научно-практической конференции. 2–3 февраля 2005 г. / Под ред. В. Н. Лопатина. М.: НИИ ГП РФ ПРОЭКСПО, 2005.
40. Терроризм и безопасность на транспорте: Сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. 7 февраля 2007 г. / Под ред. В. П. Войтенко и В. И. Красновского. М.: Юриспруденция, 2008.
41. Чаленко Н. В. Курс развития социально-психологической компетентности сотрудников службы профайлинга: Учебно-метод. пособие. М.: МОСА, 2009.
42. Шеломова Т. В. Социально-психологическое обеспечение деятельности менеджера: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2001.
43. Boyatzis R. E. The competent manager: a model for effective performance. John Wiley & Sons, 2008.
44. Chell E. The Psychology of Behavior in Organizations. Macmillan, 2005.
45. Phingsten U., Hintesch R. Gruppentraining sozialer Kompetenzen. Weinheim: Psychologies Verlag Union, 1991. P. 61.



# АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИИ

*Л. Г. Кузьменко*

Современная экономическая ситуация в Российской Федерации характеризуется наличием высокой потребности в ресурсах, которые необходимо направить на развитие конкурентоспособной в мировой экономике материально-технологической базы, а также эффективной системы управления в посткризисный период. Учитывая масштабы территории России, существенные различия экономических и демографических характеристик регионов и значимость пенсионной сферы для социальной, стабильности страны, первостепенное значение имеет развитие организационной культуры в Пенсионном фонде России (ПФР).

Термин «организационная культура» охватывает большую часть явлений духовной и материальной жизни коллектива: доминирующие в нем материальные ценности и моральные нормы, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества выпускаемого продукта.

Организационная культура (ОК) – это новая область знаний, входящая в серию управленческих наук. Она выделилась также из сравнительно новой области знаний – организационного поведения, которая изучает общие подходы, принципы, законы и закономерности в организации.

В науке существуют различные подходы к трактовке понятия «организационная культура». Так, в философии определяется наиболее общий контекст организационной культуры (В. В. Астапов, С. Г. Заржевский, С. Б. Сафоновский). Они раскрывают многоуровневость ее содержания, которая может рассматриваться как образ мышления, способ действия, субкультура общества, некий отличительный признак; как комплекс базовых предположений, созданный группой для того, чтобы справиться с проблемами внешней адаптации и внутренней интеграции; как один из способов осуществ-

ления организационной деятельности. Связывая данный феномен с определенным историческим типом культуры, философы считают, что организационная культура является идеалообразующей стороной деятельности организации, подчеркивают ее творческую, преобразующую сущность.

В социологических исследованиях отмечается социальная природа организационной культуры, ее связь с социальной культурой в рамках рационально-прагматического, феноменологического, рефлексивного направлений (Т. Парсонс, Дж. Г. Мид, М. Элвессон и др.). С их точки зрения, именно общественная сфера жизнедеятельности обуславливает потребность в формировании организационной культуры как регулятора поведения людей.

Разработчики экономической теории и теории менеджмента рассматривают организационную культуру как средство повышения эффективности деятельности организаций и важнейший фактор организационно-управленческих процессов [3].

В психологии отмечается опосредованное влияние организационной культуры на человека, разрабатываются методы диагностики на основе теории социальных представлений, ордерного, средового, комплексного подходов (Л. Н. Аксеновская, В. Н. Воронин, М. В. Крымчанинова, С. А. Липатов, А. В. Полосин и др.).

В педагогике организационную культуру рассматривают как фактор, условие и средство продуктивного развития личности и образовательного учреждения с особым содержанием, функциями и структурой, а также условиями развития (Т. М. Давыденко, Ю. А. Конаржевский, В. С. Лазарев, А. М. Моисеев, П. И. Третьяков, К. М. Ушаков). При этом в педагогических исследованиях используются понятия «культура школы», «внутришкольная культура», «корпоративная культура», которые близки по смысловому значению и содержательным характеристикам понятию «организационная культура». Раскрывая сущность организационной культуры, ученые выявляют ее мультикультурную природу, сопряженность с личностными культурами, связь с результативностью деятельности образовательного учреждения, рассматривают ее как один из внутришкольных ресурсов развития.

В акмеологии организационная культура определяется как комплексное и интегративное явление, которое включает в себя систему институтов, упрощающих и оптимизирующих взаимодействие людей, подразделений, всей организации.

Исследовались отдельные акмеологические характеристики организационной культуры государственных служащих и ее проявлений в деятельности, поведении и отношениях, в частности

ценности и ценностные ориентации государственных служащих, мотивационно-смысловая сфера, принципы командообразования, морально-нормативная регуляция поведения и др. (Н. А. Биктимирова, Р. В. Гольников, Т. Л. Григорьева, Г. А. Гусева, М. Н. Джарипова, Н. А. Ерина, О. В. Кобелева, Ю. В. Новоселов, О. П. Калмыков, С. Е. Кухтерин, Н. В. Накошная, С. Г. Фантина, О. В. Шаланкина) [1].

Необходимо отметить, что в акмеологических исследованиях в качестве объектов выступали государственные служащие федерального уровня. Особенности организационной культуры Пенсионного Фонда России не исследованы, исходя из этого, данная проблема является актуальной, следовательно, необходим дальнейший системный анализ обозначенной проблемы с позиции акмеологии.

В нашем исследовании организационную культуру Пенсионного фонда мы определяем как систему общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала Пенсионного фонда, стиля руководства кадров управления, показателей удовлетворенности сотрудников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества и совместимости работников между собой и с организацией пенсионной системы, перспектив развития.

Характеристика организационной культуры Пенсионного фонда с позиций акмеологии охватывает:

- индивидуальную автономность – степень ответственности, независимости и возможностей выражения инициативы в отделениях Пенсионного фонда;
- структуру – взаимодействие кадров управления и персонала, действующих правил, прямого руководства и контроля;
- направление – степень формирования целей и перспектив деятельности Пенсионного фонда;
- интеграция – степень, до которой части (управленцы) в рамках пенсионной системы пользуются поддержкой в интересах осуществления скоординированной деятельности;
- управленческое обеспечение – степень, относительно которой кадры управления обеспечивают четкие коммуникационные связи, помощь и поддержку своим подчиненным;
- поддержку – уровень помощи, оказываемой руководителями своим подчиненным;
- стимулирование – степень зависимости вознаграждения от результатов труда;
- идентифицированность – степень отождествления сотрудников с пенсионной системой в целом;

- управление конфликтами – степень разрешаемости конфликтов;
- управление рисками – степень, до которой сотрудники поощряются в инновациях и принятии на себя риска.

Организационная культура сотрудников ПФР определяется нами как личностно-профессиональное свойство, являющееся регулятором деятельности, поведения и отношений персонала.

В условиях модернизации подхода к аттестации и оценке деятельности сотрудников системы ПФР особую актуальность приобретает проблема повышения качества, как самой профессиональной деятельности персонала, так и их личностно-профессионального развития.

Профессиональная деятельность персонала ПФР предполагает активное личностно-профессиональное развитие, способствующее обеспечению успешной модернизации системы ПФР.

В связи с важностью задач, стоящих перед ПФР, осуществление продуктивного личностно-профессионального развития кадров и руководителей учреждений должно опираться на современную акмеологическую теорию профессионализма.

Для нашего исследования важно изучить, какие акмеологические факторы влияют на развитие организационной культуры Пенсионного фонда.

Акмеологические факторы – основные причины, носящие характер движущих сил, главные детерминанты профессионализма.

Отечественными акмеологами А. А. Бодалевым, А. А. Деркачем, В. Г. Зазыкиным, Н. В. Кузьминой, А. А. Реаном обозначены различные подходы к классификации факторов и определению их значимости для обеспечения продуктивной профессиональной деятельности [4].

В исследованиях Н. В. Кузьминой акмеологические факторы могут быть субъективными (индивидуальные предпосылки меры успешности профессиональной деятельности – мотивы, направленность, интересы, компетентность, умелость и пр.) и субъективно-объективными, связанными с организацией профессиональной среды и взаимодействий, качеством управления, профессионализмом руководителей. Важнейшими акмеологическими факторами определяются также стремление к самореализации, высокие личностные и профессиональные стандарты, высокий уровень профессионального восприятия и мышления, престиж профессионализма, а также все субъективное, способствующее росту профессионализма [5].

В психолого-акмеологических исследованиях (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина) в качестве значимых факторов выделяют задатки, общие и специфичные (профессиональные) способности, наследственность, условия воспитания (семейного, школьного), образование в учебных заведениях [2].

В исследованиях А. А. Бодалева и Л. А. Рудкевича факторы, связанные с достижением человеком «акме», подразделяются на социальные макро- и микрофакторы, а также психологические характеристики личности, которые условно могут быть подразделены на объективные и субъективные.

Главным системообразующим фактором профессионализма личности является образ искомого результата, к которому стремится субъект деятельности (Н. В. Кузьмина, А. А. Деркач).

Потребность в достижениях, деятельность, связанная с его достижением, анализ меры его продвижения в направлении к нему, поиск причин, содействующих и препятствующих его получению, формируют профессионализм личности [5].

Но следует различать психологические факторы и собственно акмеологические. Психологические факторы нацелены на достижение общественно приемлемого эффективного уровня профессионального самосознания личности. Акмеологические факторы – на развитие личности в профессиональной и учебной деятельности, движение к вершинам профессионализма. Поэтому с точки зрения системной методологии, психологические и акмеологические факторы являются разноуровневыми, хотя и принадлежат одной системе. Согласно исследованиям А. А. Деркача и В. Г. Зазыкина, эти факторы и условия можно считать акмеологическими, так как они приводят к вершинам профессиональной деятельности.

В нашем исследовании доказано, что существует зависимость между уровнями организационной культуры пенсионной системы и системой обеспечивающих их развитие акмеологических факторов. К данным факторам относятся три группы акмеологических факторов: объективные, связанные с реальной системой и последовательностью действий сотрудников пенсионной системы, направленных на достижение искомого результата; субъективные, связанные с субъективными предпосылками меры успешности профессиональной деятельности; субъективно-объективные, связанные с организацией профессиональной среды, профессионализмом руководителей управлений и отделения Пенсионного фонда, качеством управления организацией. Объективные акмеологические факторы: активное самосовершенствование и самореализация в избранной деятельности, высокие результаты труда и их признание. Субъектив-

ные акмеологические факторы: мотивация профессиональной деятельности, ценностные ориентации сотрудников. Субъективно-объективные акмеологические факторы: стиль управления трудовым коллективом, профессиональная компетентность и эффективность руководителя, психологический климат в коллективе, эмоционально – мотивационные ориентации в межгрупповом взаимодействии.

Под уровнями развития организационной культуры в пенсионной системе рассматриваются акмеологический уровень, средне-продуктивный, малопродуктивный. Акмеологический уровень является наивысшим уровнем развития организационной культуры в пенсионной системе.

Акмеологический уровень развития организационной культуры сотрудников пенсионной системы обеспечивают следующие акмеологические факторы: высокий уровень мотивации профессиональной деятельности, положительная мотивированность групп на успех в деятельности, ценностные ориентации. Наиболее значимые ценностные ориентации в структуре профессионализма сотрудника проявляются в профессиональных знаниях, этике и дисциплине труда, конструктивном сотрудничестве с коллегами и клиентами Пенсионного фонда, во взаимном уважении, поддержке, в стремлении к достижению успеха, отражая их мотивационный аспект в виде осознания сотрудниками значимости профессионализма. Стиль управления организаций является важнейшим компонентом организационной культуры Пенсионного фонда. Демократический стиль управления, характеризующийся развитием принципов коллегиальности принятия управленческих решений, развитием и поощрением передачи управленческих полномочий, стимулированием инициативы и обсуждения принимаемых решений вышестоящих работников нижестоящими работниками пенсионной системы является акмеологическим фактором, содействующим развитию организационной культуры в Пенсионном фонде.

Рассмотрим подробнее акмеологические факторы, влияющие на развитие организационной культуры в пенсионной системе.

Важнейшими общими акмеологическими факторами являются высокий уровень мотивации, потребность в достижении. Высокие профессионально-личностные стандарты, стремление к самореализации. Исходя из вышесказанного, рассмотрим влияние мотивации профессиональной деятельности сотрудников пенсионной системы на уровень развития организационной культуры в пенсионном фонде.

Как отмечают А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, включенность в акме-ориентированный процесс требует новых спе-

цифических качеств человека, к которым, прежде всего, следует отнести акме-направленную мотивацию. Она включает в себя мотивацию достижения, мотивацию самопрезентации и самореализации, мотивацию автономности и независимости, творческого вклада в личностно-профессиональное становление человека. Изучение акме-направленной мотивации дает возможность представить ее как психолого-акмеологическую закономерность личностно-профессионального становления.

Мы считаем, что мотивационная сфера личности сотрудника ПФР – это психолого-акмеологическое образование, имеющее сложную структуру мотивов, иерархизированных динамикой самой личности, направленной на удовлетворение потребности в самовыражении, самоопределении, самообразовании и самосовершенствовании.

Мотивационная сфера личности сотрудника ПФР наиболее полно раскрывается в ситуации профессиональной деятельности, где она выступает как позиция субъекта. В нашем исследовании рассмотрена зависимость мотивационного самоопределения субъекта от активности, целеполагания, предвидения результатов достижения.

В основу диагностического исследования мотивационной сферы сотрудников управлений ПФР была положена комплексная методика исследования мотивации профессионального самосовершенствования сотрудника. Данная методика включает изучение мотивации успеха и боязни неудачи, изучение потребности в достижении (Ю. М. Орлов), шкалу мотивации одобрения. Определение уровня мотивации одобрения происходило на основании сопряженного варианта шкалы Д. Крауна и Д. Марлоу, выявление групповой мотивации, диагностику степени удовлетворенности основных потребностей, оценка удовлетворенности работой.

Анализ и интерпретация результатов, полученных при использовании диагностических методик мотивационной сферы сотрудников управлений ПФР с разным уровнем ОК, позволил выявить уровни мотивации сотрудников и определить специфику развития мотивации в управлениях. В результате исследования выявлено четыре уровня развития мотивации профессиональной деятельности сотрудников управлений ПФР: высокий уровень, потенциальный, средний и низкий. Полученные данные были соотнесены с уровнями развития организационной культуры в управлениях.

Сравнительный анализ позволили сделать вывод о том, что в управлениях с акмеологическим уровнем развития ОК высокий уровень мотивации профессиональной деятельности присущ 78% сотрудников, потенциальный 14%, средний 8% сотрудников.

В управлениях ПФР с высоким уровнем развития ОК высокий уровень мотивации профессиональной деятельности выявлен 64% сотрудников, потенциальный у 23%, средний у 13% сотрудников.

В управлениях ПФР со средним уровнем развития ОК показатели распределились следующим образом: высокий уровень у 57%, преобладании потенциального уровня мотивации у 21%, среднего – у 16%, низкого уровня – у 6%. Статистическая достоверность полученных результатов подтверждена различиями в дисперсии: в управлениях с акмеологическим уровнем развития ОК дисперсия составляет 24,07, в группе испытуемых с высоким уровнем – 33,04, со средним уровнем – 9,53.

Таким образом, на основании проведенного исследования можно сделать вывод о том, что личностно-профессиональное развитие сотрудников управления ПФР с акмеологическим уровнем ОК сопровождается оптимальным сочетанием структуры мотивации достижения и структуры мотивации одобрения.

Применение карты оценки удовлетворенности работой позволило сравнить удовлетворенность сотрудников управлений ПФР с разным уровнем развития ОК различными аспектами социально-производственной ситуации. По управлениям оценки удовлетворенности трудом распределились следующим образом. В управлениях ПФР с акмеологическим уровнем развития ОК наиболее значимыми аспектами в трудовой деятельности являются: организация труда (25 баллов), содержание труда (22 балла), отношение в коллективе, объективность оценки работы руководителем (20 баллов), стиль и методы работы руководителя, перспективы роста (18 баллов). Самыми значимыми факторами в управлениях ПФР с высоким уровнем развития ОК являются: отношение с руководителем (24 балла), возможность влиять на дела коллектива (21 балл), отношение администрации к нуждам работников (20 баллов), условия труда (18 баллов), распределение премии (16 баллов), стиль и методы работы с руководителем (14 баллов). В управлениях ПФР со средним уровнем развития ОК наиболее значимыми аспектами являются: условия труда (22 балла), содержание труда (20 баллов), отношения в коллективе, отношение администрации к нуждам работников (18 баллов), заработная плата, распределение премии (17 баллов). Таким образом, на основании полученных данных можно сделать вывод о том, что удовлетворенность трудом у сотрудников в управлениях ПФР с разным уровнем развития ОК существенно различается. В качестве значимых у сотрудников управлений ПФР с акмеологическим и высоким уровнем развития ОК преобладают социальные, профессиональные и личностно-нравственные аспекты, у сотрудни-



ков управлений ПФР со средним уровнем развития ОК выделяется система личностно-ценностных аспектов.

Диагностические исследования групповой мотивации, проведенные с использованием методики «Формирование положительной групповой мотивации» позволяют изучить положительные и отрицательные факторы, характеризующие групповую мотивацию, степень сформированности групповой мотивации, ее направленность на достижение успеха и получение положительных результатов деятельности. Обработав полученные данные, нами выявлено, что в управлениях ПФР с акмеологическим уровнем развития ОК средний результат оценок равен 155 баллам, из чего можно сделать вывод о том, что группы положительно мотивированы на успех в деятельности. В управлении высокий уровень сплоченности в группах, отсутствуют конфликтные отношения, выражено наличие доверительных отношений членов группы с руководством, есть условия для выражения творческого потенциала работников, хороший психологический климат в группе, наличие активной жизненной позиции внутри группы. В управлениях ПФР с высоким уровнем ОК средний результат оценок равен 137 баллам. Данный показатель свидетельствует о том, что группы в управлениях в достаточной степени ориентированы на достижение успеха в профессиональной деятельности, присутствует стремление к самореализации у членов группы, сформированы общегрупповые ценности, присутствует желание работать в группе. Средний результат оценок в ОПФР со средним уровнем развития ОК равен 86 баллам. Данный результат указывает на то, что группа недостаточно мотивирована на положительные результаты в профессиональной деятельности. В группе выражено стремление работать индивидуально, отсутствуют общегрупповые ценности, слабая степень согласованности действий у членов группы.

Результаты исследования показали, что качественные характеристики, входящие в структуру уровней мотивационной сферы личности сотрудника ПФР, позволяют определить, какая из диагностических характеристик требует внимания в ее развитии и формировании как профессионально важного качества личности. Таким образом, на основании сравнительного анализа диагностических методик исследования мотивационной сферы личности сотрудников управлений ПФР, можно сделать вывод, что специфика мотивационной сферы личности имеет существенное влияние на развитие уровня ОК в управлениях ПФР.

Как показал анализ исследований по рассматриваемой проблеме, ядром организационной культуры, являются ценности, на осно-

ве которых вырабатываются нормы и формы поведения в организации. Именно ценности, разделяемые и декларируемые основателями и наиболее авторитетными членами организации, становятся тем ключевым звеном, от которого зависит сплоченность сотрудников, формируется единство взглядов и действий, а, следовательно, обеспечивается достижение целей организации. Применительно к организационной культуре ценности можно определить как целевое и желательное событие, поскольку личность всегда занимает позицию оценки по отношению ко всем элементам окружающей ее внешней среды. Ценности в данном случае служат стимулом, необходимым условием для любого рода взаимодействия.

Основываясь на идеях Д. А. Леонтьева о трех основных формах существования организационных ценностей:

- 1) идеалы, выработанные руководством и разделяемые им обобщенные представления о совершенстве в различных проявлениях и сферах деятельности организации;
- 2) воплощение этих идеалов в деятельности и поведении сотрудников в рамках организации;
- 3) внутренние мотивационные структуры личности сотрудников организации, побуждающие к воплощению в своем поведении и деятельности корпоративных ценностных идеалов; нами было проведено исследование ценностных ориентаций сотрудников ПФР с разным уровнем развития организационной культуры.

Успешное решение сотрудниками задач, стоящих перед ПФР, предполагает не только сформированность многообразных компетенций, но и наличие собственного внутреннего ориентира, регулятора поведения – ценностных ориентаций. Ценностные ориентации в структуре профессионализма личности предстают в виде совокупности оснований для оценки профессиональной деятельности, ориентации в ней. Они выступают смыслообразующим фактором профессиональной деятельности; раскрывают идеальные цели, смыслы, отношения, с помощью которых сотрудник определяет для себя предназначение профессиональной деятельности и на основе которых формируются мотивы профессиональной деятельности.

Достижение высших уровней владения деятельностью предполагает сформированность у сотрудника ПФР упорядоченной совокупности профессиональных ценностей, которые ориентируют его в профессии, регулируют его отношения с руководством, коллегами и являются критерием оценки и самооценки результатов профессиональной деятельности и взаимодействий.

Наиболее значимые ценностные ориентации в структуре профессионализма сотрудника ПФР проявляются в профессиональных знаниях, этике и дисциплине труда, конструктивном сотрудничестве с коллегами и клиентами Пенсионного фонда, во взаимном уважении, поддержке, в стремлении к достижению успеха, отражая их мотивационный аспект в виде осознания сотрудниками ПФР значимости профессионализма; эмоциональный, – находящий свое выражение в особом отношении к процессу и цели достижения и развития профессионализма; деятельностный, в процессе которого отношение к достижению вершин в профессиональной деятельности может приносить, либо не приносить удовлетворение; интеллектуальный, определяемый знанием о значимости достижения более высокого уровня профессионализма и волевой, представленный в умениях преодолевать препятствия, помехи в процессе профессионально-личностного саморазвития.

Мы считаем, что ценностные ориентации, выступающие в качестве структурного компонента профессионализма сотрудника ПФР, не только детерминируют его уровень, но и сами обусловлены уровнем его развития, отражая именно тот тип личностных и профессиональных ценностей сотрудника, который предстает основанием для самореализации и критерием оценки продуктивности его деятельности.

Исследование особенностей ценностных ориентаций сотрудников управлений ПФР с разным уровнем развития ОК осуществлялось на основании теста-опросника «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала» (Л. Г. Лаптев).

Исследование ценностно-потребностных ориентаций сотрудников управлений ПФР с разным уровнем организационной культуры выявило значимые различия в ранговом ряду. Суммарное значение показало различие иерархий приоритетных и актуальных ценностей. Полученные данные были усреднены по уровням организационной культуры в управлениях. Рейтинг ценностей и потребностей сотрудников УПФР с разным уровнем организационной культуры представлен следующим образом. Приоритетными ценностями (потребностями) для сотрудников УПФР с акмеологическим уровнем ОК являются: удовлетворенность результатами самосовершенствования и самореализации в избранной деятельности, удовлетворенность реальным статусом, авторитетом и взаимоотношениями в коллективе, мотивация достижения в реализации жизненной стратегии, высокие результаты труда и их признание.

Для сотрудников управлений ПФР с высоким уровнем ОК приоритетными ценностями (потребностями) являются: личная ком-

фортность и удовлетворенность своей жизнью, удовлетворенность реальным статусом, авторитетом и взаимоотношениями в коллективе, удовлетворенность взаимоотношениями со всеми вышестоящими руководителями, психическая стабильность и отсутствие постоянной неудовлетворенности своей жизнью и деятельностью.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что иерархия ценностно-потребностных ориентаций у сотрудников управлений ПФР, принимавших участие в исследовании достаточно структурирована.

На основании выявленных статистически достоверных различий мы можем сделать вывод о том, повышению уровня развития ОК в управлениях способствуют ценностно-потребностные ориентации сотрудников: удовлетворенность результатами самосовершенствования и самореализации в избранной деятельности, удовлетворенность реальным статусом, авторитетом и взаимоотношениями в коллективе, мотивация достижения в реализации жизненной стратегии, высокие результаты труда и их признание, комфортное психическое состояние.

На основе проведенного исследования, мы считаем, что организационная культура в ПФР – это основанный на системе материальных, социальных и духовных ценностей способ профессиональной деятельности сотрудников пенсионной системы, совокупность социальных технологий и механизмов, стимулирующих, мотивирующих, планирующих и реализующих данную деятельность. Исходя из данного определения, мы пришли к выводу о том, что существует взаимосвязь между категориями «организационная культура», «стиль управления», «культура управления».

Именно стиль управления организаций является важнейшим компонентом организационной культуры ПФР. В рамках нашего исследования стиль управления характеризует особенность типового образа управленческого взаимодействия, способов управленческого действия, используемых конкретными субъектами управления. С целью диагностики стиля управления в ОПФР нами была применена методика определения стиля руководства трудовым коллективом.

В исследовании представляются две формы стиля управления ПФР: индивидуальная (стиль управления конкретного руководителя, должностного лица) и коллективная (стиль управления ОПФР). Стиль коллективного управления представляет собою общегосударственные ценностные установки, общую организационную культуру пенсионной системы. Индивидуальный стиль управления в ОПФР воплощает личностные культурные ценности,

принципы и представления, в которых отражаются общеорганизационные. На различных уровнях проявления стилю управления присущи общие признаки, которые конкретизируются и дополняются индивидуальными.

Определение стиля управления в управлениях ПФР проходило по критериям. Универсальными критериями разграничения стиля управления являются: применение социальных методов, приемов и технологий управления; ценностные ориентиры, принципы, нормы, социокультурные стереотипы управленческого взаимодействия. Исследование стиля управления осуществлялось на трех уровнях: профессионального поведения управляющего; организационного поведения работников пенсионной системы.

Обработав полученные данные в соответствии с ключом, нами было выявлено, что в управлении ПФР с акмеологическим уровнем развития ОК преобладает демократический стиль управления (количество баллов равно 25). Демократический стиль управления в управлении ПФР основывается на принципах привлечения сотрудников к процессам управления. Демократический стиль управления характеризуется развитием принципов коллегиальностью принятия управленческих решений, развитием и поощрением передачи управленческих полномочий, стимулированием инициативы и обсуждения принимаемых решений вышестоящих работников нижестоящими работниками пенсионной системы.

В результате исследования выявлено, что в управлениях ПФР с высоким уровнем развития ОК также преобладает демократический стиль управления – количество баллов по результатам оценки равно 18 баллам. Данный стиль управления основывается на инновационном типе организационной культуры, что создает условия привлечения сотрудников к осуществлению управленческих инноваций. Демократический стиль проявляется в соучастии сотрудников управлений ПФР в решении основных управленческих задач, связанных с выработкой стратегических и тактических целей, разработкой социальных планов, проектов, программ, разработкой и реализацией конкретных управленческих действий.

В управлениях со средним уровнем развития ОК по результатам исследования преобладает авторитарный стиль управления (количество баллов по результатам оценки равно 10 баллам). Преобладают формы управления административная и директивная. Деятельность и поведение управляющих ориентированы, прежде всего, на выполнение задач.

Обнаружено, наличие корреляции между стилем управления и уровнем развития ОК в управлениях ПФР. Так, акмеологический

и высокий уровень развития ОК в управлениях ПФР положительно коррелирует с демократическим стилем управления ( $p < 0,05$ ).

Проанализируем более детально особенности стилевых характеристик представителей выделенных стилей. Демократический стиль управления позволяет обеспечивать постоянное органическое совершенствование системы управления в пенсионном фонде, своевременно корректировать действующие методы, инструменты, технологии управления, социальные программы, планы и проекты. Данный стиль позволяет достигать максимальной социальной эффективности управления, так как в его реализации непосредственно или опосредованно участвуют сотрудники управлений ПФР.

Исследование показало, что в управлениях со средним уровнем развития ОК руководству свойственны чрезмерная требовательность и властность. В повседневной деятельности они создают вокруг себя атмосферу нестабильности и конфликтности. Поведенческие реакции при этом сопровождаются вспышками гнева, раздражительности, упрямством, что способствует текучести кадров.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать вывод о том, что стиль управления организацией является важнейшим компонентом организационной культуры Пенсионного фонда. Демократический стиль управления, характеризующийся развитием принципов коллегиальности принятия управленческих решений, развитием и поощрением передачи управленческих полномочий, стимулированием инициативы и обсуждения принимаемых решений вышестоящих сотрудников нижестоящими сотрудниками пенсионной системы является акмеологическим фактором, содействующим развитию организационной культуры в Пенсионном фонде.

В настоящее время существует достаточно большое количество исследований по психолого-педагогическому и акмеологическому обеспечению эффективности управления и профессиональной подготовки управленцев в контексте развития отдельных аспектов их личности: мировоззренческих, ценностных, мотивационных, волевых, коммуникативных качеств. Значимым для нашего исследования является изучение профессиональной компетентности и эффективности у руководителей разного уровня УПФР. Целью управленческой деятельности является обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы, принадлежащей к особому социотехническому типу систем. Социотехнические системы качественно разнородны по составу своих компонентов, но, как минимум, включают «технологическую» и «человеческую» составляющие. Поэтому труд руководителя, с одной стороны, направлен на обеспечение технологического процесса,

а с другой, на организацию межличностных взаимодействий своих подчиненных. Первый аспект обозначается понятием инструментального контура, а второй – понятием экспрессивного контура управления. В реальности эти контуры далеко не всегда гармонично сочетаются между собой и требуют от руководителя реализации качественно разных способов и форм поведения. В связи с этим возрастает и общий уровень сложности управленческой деятельности.

В рамках исследования профессиональной компетентности и эффективности у руководителей управлений ПФР, считаем целесообразным обратиться к характеристике стратегий успешного профессионального поведения личности руководителя управления ПФР с целью выявления взаимосвязи с уровнем развития организационной культуры. Стратегия успеха (в самом общем сущностном значении) предполагает способность личности видеть будущее, ее веру и решимость реализовать данное будущее при успешном анализе своих ресурсов и знаний пути дальнейшего продвижения. Стратегической задачей управленца на пути к развитию своего успешного поведения является задача повышения личной эффективности. Стратегия задает личности управленца направление на эффективное развитие в существующих условиях организации, координирует усилия управленца в достижении успешной деятельности, стратегия характеризует организационную систему управленческой деятельности, демонстрируя ее отличительные особенности, стратегия обеспечивает общую логику функционирования системы управления организацией.

В исследовании нами установлено, что руководителям управлений ПФР с акмеологическим уровнем развития ОК присущи общие признаки успешного профессионального поведения управленца. К данным признакам относятся: высокий уровень исполнительской дисциплины, обеспечивающий эффективное выполнение стоящих перед управленцем профессиональных задач; продуктивное деловое взаимодействие; удовлетворенность процессом и результатом собственной профессиональной деятельности; ориентация на самосовершенствование, саморазвитие. Анализ полученных данных показал, что основной целью стратегии успешного поведения руководителей управлений ПФР с акмеологическим уровнем развития ОК является профессиональный успех, выраженный в своевременной и эффективной координации действий подчиненных при решении задач стратегического характера.

Стратегический путь руководителя управления ПФР с акмеологическим уровнем развития ОК можно выразить следующими слагаемыми его профессионального успеха: нравственные ценности пове-

дения, профессиональное мастерство, эффективность деятельности и ее высокий результат, продуктивное деловое взаимодействие.

Таким образом, стратегии успешного профессионального поведения руководителя позволяют личности управленца овладеть конкретными поведенческими и деятельностными технологиями, обуславливающими возможность достижения им «акме» в своей профессиональной деятельности, что положительно влияет на развитие организационной культуры в управлениях ПФР.

На основе проведенного анализа развития представлений об организационной культуре, ее структуре и месте в системе других феноменов совместной деятельности, выявлено, что особое внимание уделяется соотношению понятий «организационная культура» и «социально-психологический климат». С целью изучения влияния психологического климата в коллективе на уровень развития организационной культуры в управлениях ПФР нами было проведено исследование с применением методики оценки психологической атмосферы в коллективе (по А. Ф. Филлеру). На основании индивидуальных профилей нами был создан средний профиль по управлениям ПФР с разным уровнем развития ОК, который характеризует психологическую атмосферу в коллективе.

Обобщая полученные данные, мы можем сделать вывод о том, что психологический климат может быть результатом соответственного отношения к культуре организации. Он определяется степенью идентификации сотрудника с организацией, общей удовлетворенностью работой в организации. Психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации, что связано с совершенствованием организации и организационной культуры. Благоприятная атмосфера в управлении ПФР не только продуктивно влияет на результаты его деятельности, но и перестраивает сотрудника, формирует его новые возможности и проявляет потенциальные. В связи с этим психологический климат в коллективе мы рассматриваем в качестве акмеологического фактора, влияющего на развитие организационной культуры в управлении ПФР.

На основе проведенного исследования, подтвержденного факторным анализом, можно утверждать, что на развитие организационной культуры в управлениях ПФР влияют акмеологические факторы: объективные, субъективные, объективно-субъективные.

К объективным акмеологическим факторам, влияющим на развитие организационной культуры в управлениях ПФР, относятся: активное самосовершенствование и самореализация в избранной деятельности, высокие результаты труда и их признание.



На развитие организационной культуры в управлениях ПФР влияют субъективные акмеологические факторы, связанные с развитостью тех или иных особенностей у сотрудника пенсионной системы как индивида, личности, субъекта деятельности. К ним относятся: мотивация профессиональной деятельности, ценностные ориентации сотрудников.

Субъективно-объективными факторами, влияющими на развитие организационной культуры в управлениях ПФР, являются: стиль управления трудовым коллективом, профессиональная компетентность и эффективность руководителя, психологический климат в коллективе.

Исходя из полученных результатов, существует потребность в разработке алгоритма оптимизации процесса акмеологического сопровождения развития организационной культуры в управлениях пенсионной системы.

### Литература

1. *Деркач А. А.* Акмеологические основы развития профессионала. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Модэк, 2004.
2. *Захарова С. Е.* Акмеологические технологии успешной самореализации. М.: РАГС, 2004.
3. *Исмаилова Ф. С.* Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. Екатеринбург: Деловая книга, 1999.
4. *Кириченко А. В.* Акмеологическое воздействие в профессиональной деятельности: теория, методология, технология. М.: Изд-во РАГС, 1999.
5. *Кузьмина Н. В. (Головко-Гаршина).* Предмет акмеологии. 2-е изд., исп. и доп. СПб.: Политехника, 2002.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ТОЛЕРАНТНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ

*А. Н. Занковский*

**В** последние десятилетия во всем мире в научный и обыденный лексикон прочно вошло понятие «толерантность». Сегодня это явление стало предметом изучения во многих социальных науках: социологии, культурологии, политологии, психологии, экономике, истории и педагогике. Этот интерес ученых обусловлен как сложностью феномена толерантности, так и запросами общественного развития: политические и социальные реформы порождают противоречивые социальные и психологические процессы, которые, с одной стороны, требуют развития и укрепления толерантных взглядов и отношений, а с другой – неизбежно вызывают разнообразные по проявлениям формы интолерантного мышления и поведения.

Толерантность обычно понимается как терпимость к индивиду или социальной группе, чьи поведение, мышление, манеры и внешность отличаются от ожидаемо-привычного и могут вызывать осознанное или неосознанное неприятие, ненависть и даже агрессию, так как вступают в конфликт с устоявшимися представлениями, attitudes и ценностями субъекта.

Толерантное отношение с необходимостью включает примирение и внутренне согласие с некоторым отклонением [1]. Подобное примирение, с одной стороны, предполагает изменение собственного поведения (например, отказ от стремления надсмехаться, оскорблять или подавлять), а с другой – сохранение приверженности своим собственным убеждениям и ценностям. Эта противоречие между сохранением собственной позиции и признанием

---

1 Исследование выполнено в рамках Гранта РГНФ № 13-06-00683 «Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде (на примере отношения к социально незащищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам, молодым специалистам без опыта работы и т. д.)».

права других на своеобразие и непохожесть делает толерантность внутренне противоречивым явлением, которое сложно для понимания и исследования.

В психологии первым к исследованию толерантности обратился Г. Олпорт в рамках изучения социальных установок. В своей работе «Природа предрассудка» он впервые вводит термин «толерантная личность». Толерантный человек, по Олпорту, одинаково дружелюбно настроен ко всем людям без исключения. Ему безразличны раса, цвет кожи или вероисповедание. Он не просто терпит все это, он любит людей [2]. В этой работе Олпорт описал черты толерантной и ее антипода – интолерантной личностей и подробно исследовал условия их возникновения и развития.

Позднее были проведены многочисленные эксперименты, демонстрирующие непродуктивность и порочность существующей во многих обществах парадигмы интолерантности [3, 4, 5, 6]. Опасность деструктивных социальных процессов привлекает внимание не только ученых, но и беспокоит прогрессивную общественность во всем мире. В XX в. фашизм с особой остротой поставил вопрос о том, как вполне обычные, нормальные люди незаметно и быстро могут превращаться в ксенофобов, хладнокровных убийц и безжалостных палачей. Об актуальности этой проблемы еще раз напомнило преступление Андерса Брейвика, лишившего жизни более 70 человек ради «предотвращения исламизации Европы».

В современной психологии существует целый ряд подходов к толерантности. Так, под толерантностью понимается уважение точки зрения другого человека [7], нежелание навязывать свою точку зрения [8], специфическая модель взаимодействия [9], специфические «правила игры» [10], система позитивных установок, личностных и групповых ценностей [11]. Толерантность близка, но не тождественна воспитанности, доверию и доброте [12], может определяться разнообразными факторами [13], включать различные структурные компоненты, свойства и качества [14].

Как уже отмечалось, для проблемы толерантности значение имеют исследования социальных установок и, прежде всего, стереотипов и предрассудков. Стереотип – это социальная установка с застывшим, нередко обедненным содержанием когнитивного компонента. В предрассудке когнитивный компонент характеризуется извращенным содержанием, побуждая индивида воспринимать некоторые социальные явления в искаженном виде. Нередко это искажение усиливается аффективным компонентом, что обуславливает не только искаженное восприятие, но и неадекватное поведение, например в форме расовой и национальной дискриминации. Форми-

рование предрассудков обусловлено неразвитостью когнитивной сферы личности, ведущей к некритичному восприятию индивидом влияний социальной среды [15, 16, 17].

Различные формы интолерантного отношения и дискриминации нередко встречаются и в организационно-профессиональной среде. Это, прежде всего, относится к социально не защищенным группам населения: инвалидам, пенсионерам, профессиональным маргиналам и молодым специалистам без опыта работы. Одним из ярких проявлений интолерантного поведения является нежелание многих работодателей и руководителей брать на работу инвалидов и лиц с ограниченными возможностями.

Предметом нашего исследования стало интолерантное отношение к инвалидам и лицам с ограниченными возможностями. В соответствии с Трудовым кодексом, «инвалид – лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты».

Для работы в организации Трудовой кодекс предусматривает для инвалидов сокращенную продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК), сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии с медицинским заключением и программой реабилитации (ст. 94 ТК), привлечение к сверхурочным работам только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 99 ТК), запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК), преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации (ст. 179 ТК) и другие гарантии и льготы.

Не все люди с пониманием относятся к тем льготам и послаблениям, которые людям с ограниченными возможностями предоставляет Трудовой кодекс. Нередко конфликт интересов и эмоции заставляют других сотрудников забывать о том, как трудно людям с ограниченными возможностями адаптироваться в социуме из-за физических недостатков. Здесь и трудность перемещения вне дома, и нехватка специализированного оборудования, и отсутствие пандусов и устройств для проезда на общественном транспорте и т. п. Помимо этого, трудности могут возникать в социальном и профессиональном взаимодействии, в особенности в плане коммуникации со здоровыми людьми.

В отношении к инвалидам в российском обществе до сих пор доминирует так называемая «медицинская модель», согласно которой

инвалиды не способны жить и трудиться как обычные люди, и поэтому им нужно помогать, создавая для них особые учреждения, где они могли бы на доступном им уровне работать, общаться и получать разнообразные услуги. Таким образом, медицинская модель выступает за изоляцию и во многом за дискриминацию инвалидов от остального общества.

В противоположность медицинской модели была разработана иная модель инвалидности – социальная, согласно которой многие ограничения и трудности инвалидов создаются самим обществом, не предусматривающим их участия в жизнедеятельности нормальных людей. Такая модель призывает к интеграции инвалидов в общество и приспособлению условий жизни в обществе для инвалидов. Это предполагает создание так называемой доступной среды (пандусов и специальных подъемников для инвалидов с физическими ограничениями, для слепых дублирование визуальной и текстовой информации по Брайлю и дублирование звуковой информации для глухих на жестовом языке), а также поддержание мер, способствующих трудоустройству в обычные организации, обучение общества навыкам общения с инвалидами [2].

Как в обществе в целом, так и у отдельно взятых людей существуют стереотипы и предрассудки, которые могут мешать взаимодействию людей с ограниченными возможностями с людьми без ограничений. Стереотипы и предрассудки людей без ограничений по отношению к людям с ограниченными возможностями довольно разнообразны. Среди них можно выделить следующие:

- 1) игнорирование таких людей и попытка избегать контактов с ними;
- 2) псевдоположительное отношение, выраженное в том, что люди без отклонений ведут себя снисходительно, жалеют людей с ограниченными возможностями, могут расспрашивать их об имеющемся у них дефекте, тем самым, как они полагают, проявлять к ним внимание и учтивость, но остаются неискренними и эмоционально отдаленными от них;
- 3) адекватная социальная установка, которая подразумевает объективную оценку реальных возможностей людей с ограниченными возможностями.

В нашем исследовании изучалось то, как ограниченные возможности могут влиять на вероятность получения кандидатом рабочего места и какие личностные или групповые факторы могут выступать детерминантами толерантного или интолерантного поведения в организационно-профессиональной среде. Одной из таких детер-

минант выступает лидерство, так как оно непосредственно связано с базовыми процессами функционирования групп и организаций [1, 3, 4]. Проблема лидерства уже более полувека является чрезвычайно актуальной для психологии труда и социальной психологии, но в контексте исследования толерантности в организационно-профессиональной среде вопрос влияния лидерства на отношение к инвалидам в организации является чрезвычайно актуальным и новым.

Традиционно лидером считается член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников, а под лидерством понимаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе. В результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи один из ее членов выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности. При этом он демонстрирует более высокий, чем другие, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Остальные члены группы принимают лидерство, т. е. строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми. В этом контексте чрезвычайно интересным будет то, в какой мере лидер может оказывать влияние на толерантное/интолерантное поведение своих последователей.

Кроме того, в последние годы активно разрабатывается так называемая имплицитная теория лидерства, согласно которой важнейшим условием эффективного лидерства является соответствие лидера той внутренней модели образа лидера, которая уже заранее была сформирована у его/ее последователей [18, 19, 20, 21]. Именно этот образ лежит в основе ожиданий, которые мы связываем с нашим будущим и теми, за кем мы готовы идти. Иными словами, то в какой мере люди готовы идти за своим лидером, обусловлено не только влиянием последнего, но и той моделью лидера, которая представлена в их сознании.

В адаптации инвалидов также роль играет и характер отношения к инвалидам в сфере обыденного массового сознания. Эта область не поддается прямому законодательному управлению. Вряд ли можно издать такой указ, по которому все члены общества будут обязаны относиться по-доброму к инвалидам и любить их. Эта область тесно связана с религиозными, национальными и историческими традициями той или иной социальной группы. Кроме того, степень терпимости общества к инвалидам во многом обусловлена системой образования и его содержанием. На обыденное сознание оказывают сильное влияние средства массовой информации: газеты, радио,

телевидение. В период, когда в нашей стране тема инвалидности, в том числе и детской, не могла быть предметом обсуждения (вплоть до 1991 г.), в проводимых социально-психологических исследованиях, посвященных изучению отношения населения к различным группам инвалидов, неизменно фиксировались откровенные настроения и отчужденность. Выраженность этих характеристик находилась почти в прямой зависимости от уровня образования [1].

Исследуя лидерство в контексте толерантного/интолерантного поведения, мы можем проанализировать не только закономерности групповой динамики, но и включенные в нее модели обыденного сознания.

В ходе работы были сформулированы следующие *исследовательские вопросы*.

1. При всех равных условиях (одинаковых биографических и профессиональных данных) как влияют ограниченные возможности на вероятность получения рабочего места?
2. Как ограниченные возможности влияют на оценку лидерского потенциала кандидата на рабочее место?
3. Как ограниченные возможности влияют на оценку профессиональной компетентности кандидата на рабочее место?
4. Как отличается индивидуальное решение о принятии на работу кандидата с ограниченными возможностями от аналогичного группового решения?
5. Как отличается индивидуальная оценка лидерского потенциала и профессиональной компетентности кандидата с ограниченными возможностями от аналогичной групповой оценки?
6. Как стиль лидерства влияет на толерантные/интолерантные групповые решения и оценки?
7. Как проявления толерантного/интолерантного поведения отражены в когнитивных репрезентациях, связанных с лицами с ограниченными возможностями?

## **Гипотезы**

1. При всех равных условиях (одинаковых биографических и профессиональных данных) внешне наблюдаемые ограниченные возможности кандидата уменьшают вероятность получения им рабочего места.
2. Внешне наблюдаемые ограниченные возможности кандидата снижают оценку его лидерского потенциала и профессиональной компетентности.

3. Индивидуальное решение о принятии на работу кандидата с ограниченными возможностями является более толерантным по сравнению с аналогичным групповым решением.
4. Стиль лидерства оказывает влияние на толерантное/интолерантное содержание групповых решений и оценок кандидатов с ограниченными возможностями.
5. Проявления толерантного/интолерантного поведения связаны с различными когнитивными репрезентациями лиц с ограниченными возможностями в сознании людей.
6. Существуют значимые различия в ценностных системах лидеров, демонстрирующих различные стили лидерства и различные уровни толерантности

### **Методы исследования**

В исследовании использовались следующие методы: РМ-опросник стилей эффективного лидерства [5]; социометрический метод; методы исследования ценностных ориентаций и ценностей труда [25, 31]; анкета оценки основных аспектов эффективного лидерства (способность добиваться результатов, профессионализм, позитивное мышление, харизма, коммуникативная компетентность и умение работать в команде); метод исследования систем когнитивных репрезентаций [6, 15]; корреляционный, дисперсионный и факторный анализ, др. статистические методы (Statistical Package for Social Sciences 18.5).

### **Выборка и процедура исследования**

В исследовании приняли участие 330 респондентов (177 женщин и 153 мужчины, средний возраст – 26 лет), которые были случайным образом разделены на три группы (по 110 чел.). Для того чтобы выявить, влияет ли факт наличия ограниченных возможностей (инвалидности) у кандидата на вакансию в организации, была создана ситуация, моделирующая реальный прием кандидата на должность, а именно момент принятия решения об отказе или принятии на работу. Каждой из групп были предложены одинаковые резюме одного и того же кандидата на вакантную должность. Единственными различиями были фотографии кандидата: на одной он был представлен без ограниченных возможностей, на второй – с ограничениями по зрению, на третьей – в инвалидной коляске. После индивидуального решения о найме и оценки лидерских и профессиональных качеств кандидата каждым из членов групп, группы раз-



бывались на подгруппы из 5 чел. для принятия консолидированного группового решения и оценки. Предполагалось, что в ходе выработки коллективных решений и оценок в группах должны выявиться лидеры, которые возглавят этот процесс, проявляя при этом один из трех стилей лидерства: ориентацию на отношения, ориентацию на результат и оптимальный стиль, интегрирующий в себе обе ориентации. Стиль лидерства по завершении работы определялся с помощью модифицированной социометрической методики. Для выявления различий в ценностных системах лидеров с различными стилями испытуемым предлагалось ответить на опросник ценностных ориентаций.

Кроме того, респондентам для оценки кандидатов были предложены анкета оценки основных аспектов эффективного лидерства (способность добиваться результатов, профессионализм, позитивное мышление, харизма, коммуникативная компетентность и умение работать в команде) и исследовательская форма, построенная на принципах «репертуарных решеток», где «элементами» выступали фотографии работника с ограниченными возможностями (на инвалидной коляске) и работника без внешне наблюдаемых ограничений. В качестве оценочных «конструктов» были использованы 16 пар антонимичных прилагательных, взятых из теста Ф. Фидлера по определению стиля лидерства. Указанный бланк состоял из следующих шкал: 1. Приятный–Неприятный. 2. Дружеский–Недружелюбный. 3. Отвергающий–Соглашающийся. 4. Помогающий–Создающий неверие в свои силы. 5. Немотивированный–Мотивированный. 6. Напряженный–Расслабленный. 7. Отдаленный–Близкий. 8. Холодный–Теплый. 9. Сотрудничающий–Несотрудничающий. 10. Благосклонный–Враждебный. 11. Скучный–Интересный. 12. Противоречивый–Гармоничный. 13. Самоуверенный–Коллеблющийся. 14. Эффективный–Неэффективный. 15. Мрачный–Веселый. 16. Открытый–Настороженный. Респондентам было предложено оценить оба элемента с помощью указанных шкал, имевших 8-балльную градацию.

## **Результаты и их обсуждение**

Для оценки влияния фактора внешне наблюдаемых ограниченных возможностей на решение о найме и оценку стиля лидерства был проведен однофакторный дисперсионный анализ ANOVA, результаты которого приведены в таблицах 1 и 2.

Результаты показывают, что между тремя группами отсутствуют значимые различия и фактор ограниченных возможностей не вли-

яет ни на решение респондентов о найме, ни на их оценку стиля лидерства. Анализ частотности выборов показывает, что оценки оптимального стиля лидерства для лиц с ограниченными возможностями встречались чаще, чем для лиц без внешних ограничений. Таким образом, гипотеза о том, что внешне наблюдаемые ограниченные возможности кандидата уменьшают вероятность получения им рабочего места, не подтвердилась.

Для оценки того, как внешне наблюдаемые ограниченные возможности кандидата влияют на оценки его лидерского потенциала и профессиональной компетентности был проведен многофакторный дисперсионный анализ MANOVA. Результаты анализа продемонстрировали, что взаимодействие между факторами оказалось значимым для всех 6 переменных лидерского поведения  $F=2,74$ ,  $p=0,003$ . Влияние фактора ограниченных возможностей имело различия только для переменной «Умение работать в команде», достигая значимого уровня  $p=0,01$ .

Для *post hoc* анализа специфических различий между тремя группами по 6 переменным лидерского поведения был рассчитан *N*-критерий Краскела–Уоллиса. Расчеты подтвердили идентичную структуру различий по указанным переменным: значимые различия были обнаружены только в переменной «Умение работать в команде»  $N=8,36$ ,  $p=0,015$ . Таким образом, гипотеза о том, что внешне наблюдаемые ограниченные возможности кандидата снижают оценку респондентами его лидерского потенциала и профессиональной компетентности подтвердилась только отчасти. По подавляющему большинству параметров значимых различий не было выявлено.

Для выяснения того, как изменяются индивидуальные решения о принятии на работу кандидата с ограниченными возможностями по сравнению с аналогичными групповыми решениями, был проведен анализ усредненных индивидуальных оценок и аналогичных групповых данными оценок по всем группам (вне зависимости от стиля лидерства). В качестве показателя оценки сдвига был использован критерий *T* Вилкоксона. Анализ показал, что при переходе от индивидуальной оценки к групповой значимых изменений уровня толерантности не наблюдалось. Для группы без ограниченных возможностей критерия *T* Вилкоксона равен  $ZW=-0,742$  ( $p=0,458$ ), с ограничениями по зрению –  $ZW=0,260$  ( $p=0,795$ ) и в инвалидной коляске –  $ZW=-0,192$  ( $p=0,847$ ).

Социометрическая оценка стиля лидерства в ходе обсуждения решения о найме кандидатов без ограниченных возможностей или с ограничениями в 66 малых группах выявила, что в каждой

из трех групп (без ограниченных возможностей, с ограничениями по зрению и в инвалидной коляске) были представлены все три базовых лидерских стиля. Полученное частотное распределение представлено на рисунке 1.

Анализ изменений групповых решений, по сравнению с индивидуальными, в каждой из трех групп также проводился на основании расчета критерия Т Вилкоксона и позволил выявить следующие закономерности. Достоверный сдвиг наблюдался только в группе с двигательными ограничениями и был обусловлен лидерским стилем, ориентированным на результат ( $Z=-1,89, p=0,05$ ). По-видимому, доминирующая установка на результат у таких лидеров вступала в противоречие с представлениями о том, что ограниченные возможности являются препятствием для достижения результатов.

Таким образом, гипотеза о влиянии стиля лидерства на толерантность/интолерантность групповых решений в отношении кандидатов с ограниченными возможностями подтвердилась лишь частично и требует дополнительных исследований. Анализ ценностных систем лидеров с ориентацией на результат не выявил значимых различий с группами лидеров, демонстрировавших другие стили лидерства.

Когнитивные репрезентации представляют особый интерес, так как позволяют выявлять внутренние связи между психически-

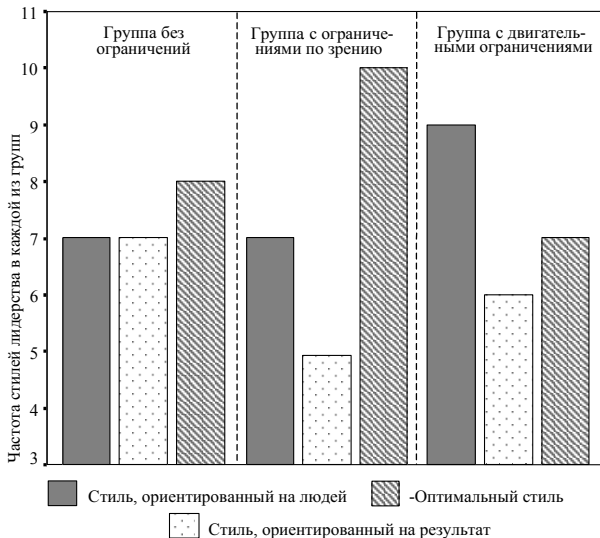


Рис. 1. Частотное распределение стилей лидерства по трем исследуемым группам

ми отражениями явлений и внешним поведением. Иными словами, проявления толерантного/интолерантного поведения во многом обусловлены нашими когнитивными представлениями о лицах с ограниченными возможностями. Для оценки связей толерантного/интолерантного поведения с когнитивными репрезентациями о лицах с ограниченными возможностями в сознании людей оценки респондентов по 16 шкалам были подвергнуты факторному анализу методом главных компонент с поворотом факторных структур методом Varimax. Результаты факторного анализа оценок фотографий работника с ограниченными возможностями (на инвалидной коляске) и работника без физических ограничений с помощью 16 оценочных шкал представлены в таблице 1.

**Таблица 1**

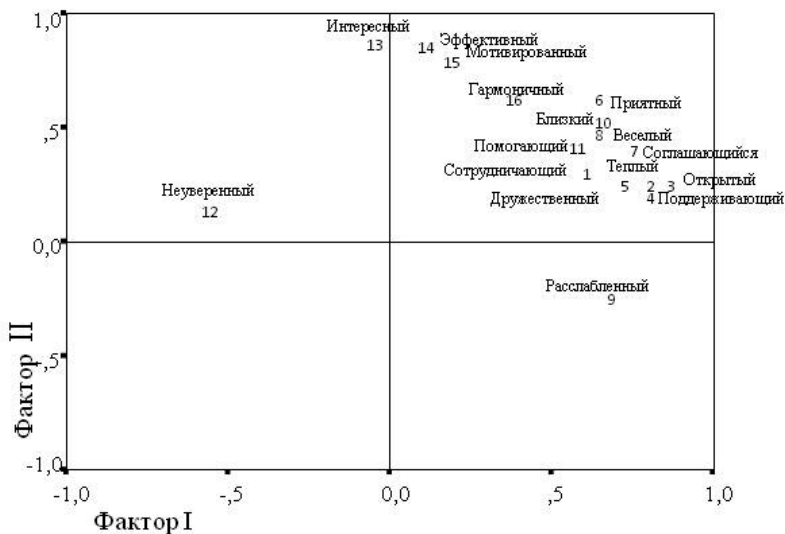
Результаты факторного анализа оценок фотографий работника с ограниченными возможностями (на инвалидной коляске) и работника без физических ограничений

Сотрудник с ограниченными возможностями	Факторы	
	1	2
Сотрудничающий	0,861	0,229
Поддерживающий	0,860	0,230
Открытый	0,861	0,229
Дружественный	0,860	0,230
Теплый	0,839	0,186
Приятный	0,819	0,281
Соглашающийся	0,774	0,251
Веселый	0,763	0,488
Расслабленный	0,722	0,273
Близкий	0,716	0,388
Помогающий	0,704	-0,246
Самоуверенный	0,655	0,435
Интересный	0,598	0,364
Эффективный	-0,553	0,172
Мотивированный		0,867
Гармоничный	0,136	0,806
	0,193	0,794
	0,393	0,524

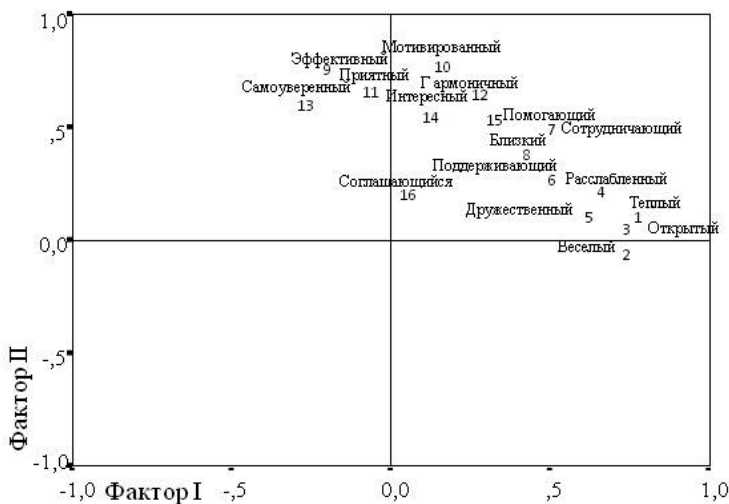
Сотрудник без физических ограничений	Факторы	
	1	2
Теплый	0,861	0,105
Веселый	0,832	
Теплый	0,861	0,105
Веселый	0,832	
Открытый	0,821	
Расслабленный	0,742	0,208
Дружественный	0,734	
Поддерживающий	0,607	0,261
Сотрудничающий	0,583	0,513
Близкий	0,500	0,335
Эффективный		0,716
Мотивированный	0,256	0,708
Приятный		0,650
Гармоничный	0,361	0,609
Самоуверенный	-0,158	0,597
Интересный	0,230	0,550
Помогающий	0,404	0,538
Соглашающийся	0,150	0,176

Анализ полученных факторных структур показывает, что при восприятии лица с ограниченными возможностями доминирующими факторами выступают Фактор I «Сотрудничество» и Фактор II «Интерес». При этом единственным компонентом с отрицательным знаком оказался компонент «Уверенность в себе», по-видимому отражающий неосознанное представление о том, что инвалид не может быть уверенным в себе человеком. При восприятии лица без физических ограничений ведущими факторами выступали Фактор I «Эмоциональная теплота» и Фактор II «Эффективность».

Полученные факторные решения и нагрузки были размещены в пространстве, образованном ведущими факторами, и позволили получить наглядное представление о базовых координатах когнитивных систем респондентов. Анализ отношенческих компонентов в соответствии с их нагрузками в пространстве доминирующих факторов при оценке фотографий работника с ограниченными возможностями (на инвалидной коляске) показал, что при общей «скупченности» отношенческих компонентов отчетливо выделяются компоненты «Неуверенный» и «Расслабленный», по-видимому отражая доминирующие, но неосознаваемые отношения к лицам с ограниченными возможностями (рисунок 2).



**Рис. 2.** Размещение отношенческих компонентов в соответствии с их нагрузками в пространстве доминирующих факторов при оценке фотографий работника с ограниченными возможностями (на инвалидной коляске)



**Рис. 3.** Размещение отношенческих компонентов в соответствии с их нагрузками в пространстве доминирующих факторов при оценке фотографий работника без физических ограничений

Семантическое пространство отношенческих компонентов в соответствии с их нагрузками в пространстве доминирующих факторов при оценке фотографий работника без физических ограничений представлено на рисунке 3.

Как видно из рисунка, когнитивные представления респондентов при оценке фотографий работника с ограниченными возможностями (на инвалидной коляске) и работника без физических ограничений не только расположены в разных системах координат, но и во втором случае обладают большей гомогенностью. Таким образом, гипотеза о том, что проявления толерантного/интолерантного поведения связаны с различными когнитивными репрезентациями лиц с ограниченными возможностями в сознании людей, подтвердилась.

В целом, подводя итог, можно сделать следующие выводы:

- Казуальная связь между внешне наблюдаемыми ограниченными возможностями и интолерантным поведением имеет сложную структуру и определяется многими факторами.
- При всех равных условиях (одинаковых биографических и профессиональных данных) внешне наблюдаемые ограниченные возможности кандидата не выступают фактором, уменьшающим вероятность получения им/ей рабочего места или снижа-

ющим оценку его/ее лидерского потенциала и профессиональной компетентности.

- Выявлены взаимосвязи между стилем лидерства и толерантностью/интолерантностью групповых решений и оценок кандидатов с ограниченными возможностями. Показано, что индивидуальное решение о принятии на работу кандидата с ограниченными возможностями может быть более толерантным, по сравнению с аналогичным групповым решением, и связано со спецификой когнитивных репрезентаций о лицах с ограниченными возможностями в сознании людей.
- Отсутствие значимых различий в ценностных системах лидеров, демонстрирующих различные стили лидерства и различные уровни толерантности, по-видимому, можно объяснить недостаточной валидностью метода опроса для оценки глубинных ценностных структур.

К числу сильных сторон проведенного исследования можно отнести его процедуру, позволившую обеспечить контроль независимой переменной, а также многоплановость использованных методов. Изучение толерантности в организационно-профессиональной среде – новая область психологических исследований, и полученные результаты во многом являются первыми шагами в этой важной работе.

### Литература

1. Агеев В. С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 1. С. 95–104.
2. Асмолов А. Г. Школа жизни с непохожими людьми // Национальный психологический журнал. 2011. № 6.
3. Бондырева С. К., Колесов Д. В. Толерантность (введение в проблему). М.: МПСИ, 2003.
4. Гриншпун И. Б. Понятие и содержательные характеристики толерантности // Толерантное сознание и формирование толерантных отношений. М.: МПСИ, 2003.
5. Занковский А. Н. Адаптация РМ-метода и его использование для изучения стратегий преодоления проблемных ситуаций в управленческой деятельности // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999. С. 233–252.
6. Занковский А. Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме: Монография. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

7. *Занковский А. Н.* Анализ базовых «координат» организационных культур: когнитивные репрезентации организационных понятий в сознании российских и японских менеджеров // Психологический журнал. 1996. № 3.
8. *Мацковский М. С.* Социология семьи. М.: Наука, 1989.
9. *Панферов В. Н.* Когнитивные эталоны и стереотипы взаимопознания людей // Вопросы психологии. 1982. № 5. С. 139–141.
10. *Почебут Л. Г.* Социальная психология толпы: Монография. СПб.: Речь, 2004.
11. *Соколов В. М.* Толерантность: состояние и тенденции // Социология культуры. М., 2003.
12. *Солдатова Г. У.* Психология межэтнической напряженности. М.: Смысл, 1998.
13. *Сорокин В. М.* Специальная психология: Учеб. пособие / Под ред. Л. М. Шипицыной. СПб.: Речь, 2003.
14. *Эллиот А.* Общественное животное. Введение в социальную психологию. М.: Прайм-Еврознак, 2007.
15. *Allport G. W.* The nature of prejudice. Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1954.
16. *Ashford N.* Principles of a free society. 2<sup>nd</sup> ed. Bloomberg & Janson, Bromma, 2001.
17. *Fiedler F. E.* A Theory of Leadership Effectiveness. N. Y.: McGraw-Hill, 1967.
18. *Haney C., Zimbardo P. G.* The socialization into criminality: On becoming a prisoner and a guard / J. L Tapp, R. J. Levine (Eds) // Law, Justice and the Individual in Society: Psychological and Legal Issues. N. Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1977. P. 198–223.
19. *Hogg M. A.* A social identity theory of leadership // Personality and Social Psychology Review. 2001. № 5 (3). P. 184–200.
20. *Milgram S.* Obedience to Authority. N. Y.: Harper & Row Publishers, 1974.
21. *Lord R. G., Brown D. J., Harvey J. L., Hall R. J.* Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions // Leadership Quarterly. 2001. № 12 (3). P. 311–338.
22. *Lord R. G.* Thinking outside the box by looking inside the box: Extending the cognitive revolution in leadership research // Leadership Quarterly. 2000. № 11 (4). P. 551–579.
23. *Lowenberg G., Conrad K. A., Dowhower D., Harness C.* Current perspectives in industrial/organizational psychology. Boston: Allyn and Bacon, 1998.



24. *Nicholson Peter P.* Toleration as a Moral Ideal / J. Horton, S. Mendus (Eds) // *Aspects of Toleration: Philosophical Studies*. London–N. Y.: Methuen, 1985.
25. *Rokeach I. M.* The Nature of Human Values. N. Y.: Free Press, 1973.
26. *Sullivan J. L., Piereson J., Marcus G. E.* Political tolerance and american democracy. Chicago: The University of Chicago press books, 1982.
27. *Tajfel H., Turner J. C.* An integrative theory of intergroup conflict / W. G. Austin, S. Worchel (Eds) // *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole, 1979.

# ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ БИЗНЕСА

*Н. В. Антонова*

За последние десятилетия существенно возрос интерес отечественных исследователей к проблеме самоопределения личности. Самоопределение личности рассматривается в отечественной психологии как сознательный акт утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях [12]; как внутренняя активность, придающая определенность личности [16]; как сознательный процесс анализа, принятия, проверки представлений о себе в проблемных ситуациях [14]; как процесс реализации профессионала в социальном контексте [4, 5]. В зарубежной психологии самоопределение рассматривается в контексте концепции самодетерминации как процесс формирования жизненно важных навыков, знаний и убеждений, обеспечивающих автономное поведение личности [22].

Собственно профессиональное самоопределение понимается исследователями как становление личности в системе профессиональной деятельности. Так, Е. А. Климов определяет профессиональное самоопределение как «деятельность человека, принимающая то или иное содержание в зависимости от этапа его развития как субъекта труда» [11]. Н. С. Пряжников акцентирует ценностно-смысловую сторону процесса профессионального самоопределения, отмечая, что «сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выполняемой работы и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации» [13, с. 16]. Э. Ф. Зеер [6] подчеркивает, что профессиональное самоопределение актуализируется различными событиями и связано с осознанным

---

1 В данной научной работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта «Самоопределение личности в бизнесе: проблемы, модели, подходы», выполненного в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2011–2012 гг.

выбором профессии с учетом как индивидуально-психологических, так и социально-экономических условий.

Ряд исследователей подчеркивают определяющую роль профессиональной идентичности в развертывании процессов профессионального самоопределения. Л. Б. Шнейдер определяет профессиональную идентичность следующим образом: «Профессиональная идентичность – психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу» [19, с. 113]. Однако при этом автор подчеркивает, что профессиональная идентичность представляет собой интеграцию личностной и социальной идентичности в профессиональной реальности и не сводится к собственно профессионализму. В работах Е. П. Ермолаевой [4, 5] профессиональная идентичность понимается как центральное звено в процессе реализации профессионала. В структуру профессиональной идентичности автор включает индивидуальный, операциональный и социальный компоненты, выводя таким образом проблематику профессиональной идентичности за пределы собственно идентификации и включая ее в широкий социальный контекст. Автором предложено понятия профессионального маргинализма как антагониста профессиональной идентичности, возникающего при рассогласовании ее компонентов.

Представления о взаимосвязи профессиональной и личностной идентичности отразилось в появлении термина «профессионально-личностное самоопределение» в качестве определения процесса профессионального становления, затрагивающего следующие сферы личности: 1) мотивационная сфера; 2) когнитивная сфера; 3) операциональная сфера; 4) рефлексивная сфера; 5) ценностно-смысловая сфера. Такой подход подчеркивает неразрывную связь профессионального и личностного самоопределения личности. Профессиональное самоопределение в его тесной взаимосвязи с личностным развитием было рассмотрено в работах Е. Ю. Пряжниковой и Н. С. Пряжникова [13, 14, 15]. Авторы соотносят понятие «профессиональное самоопределение» с такими понятиями как «самоактуализация», «самореализация», «самотранстенденция», «самоосуществление». Профессиональное и личностное самоопределение, по мнению авторов, выступают в тесной взаимосвязи, а в своих высших проявлениях обнаруживают слияние. Сущность профессионального самоопределения, по мнению Н. С. Пряжниковой, заключается в самостоятельном и осознанном поиске смыслов в профессиональной деятельности в разрезе конкретной социальной, экономической и культурно-исторической ситуации. Ядром профес-

сионального самоопределения является внутренняя готовность самостоятельно планировать и реализовывать перспективы личного, жизненного и профессионального развития. Н. С. Пряжников, не проводя четких границ между профессиональным, жизненным и личностным самоопределением, выделяет, тем не менее, следующие особенности указанных процессов [13]:

- 1) для профессионального самоопределения характерны большая формализация, наличие благоприятных условий (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т. п.);
- 2) для жизненного самоопределения характерны глобальность и всеохватность образа жизни и стиля жизни, специфичных той культурной и экономической обстановке, в которой находится человек; зависимость стереотипов общественного сознания данной культурной среды; зависимость от экономических, социальных, экологических и других «объективных» факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы;
- 3) для личностного самоопределения характерны невозможность формализации полноценного развития личности, сложные, в противоположность благоприятным, обстоятельства, позволяющие проявиться лучшим личностным качествам человека. Здесь позиция автора во многом перекликается с представлениями А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского, утверждавшими, что «самоопределение – это сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемной ситуации» [12, с. 157]. В то же время самоопределение – это сознательный процесс анализа, принятия, проверки на прочность не только собственной позиции, но и представлений о самом себе в проблемных ситуациях.

Рассматривая самоопределение как «проблемную ситуацию, связанную с изменением жизненных обстоятельств, запускающих соответствующую активность, направленную на выбор» [8, с. 95], Н. Л. Иванова приходит к выводу, что процесс самоопределения в социальной или профессиональной среде по своему содержанию и смыслу близок процессу принятия решений. Таким образом, основной функцией самоопределения является подготовка и принятие оптимального решения человеком о перспективах своего будущего в контексте проблемной ситуации. Самоопределение в данном случае выступает как процесс решения задач различного уровня сложности и значимости для личности, в ходе которого происходит ограничение количества альтернатив, определение границ выбо-

ра и т. д. «Внутренними рамками» выбора выступает идентичность как основа и продукт самоопределения. Таким образом, Н.Л. Иванова делает вывод о том, что процесс социального и профессионального самоопределения следует рассматривать в двух плоскостях: с точки зрения конструирования социальной и профессиональной идентичности и с точки зрения индивидуальных особенностей принятия решений [7, 9].

Основываясь на модели самоопределения Н.Л. Ивановой, мы считаем, что самоопределение – это процесс формирования знаний о себе путем принятия осознанных, основанных на выборе, решений относительно своего «Я». При этом мы полагаем, что социальное и профессиональное самоопределение неразрывно связано с личностным самоопределением.

### **Идентичность как продукт самоопределения личности**

Ранее мы провели анализ зарубежных моделей идентичности, а также разработали модель идентичности, опираясь на взгляды Э. Эриксона, Г. Брейкуэлл, Дж. Марсиа [1; 2]. Эта модель легла в основу наших дальнейших исследований. В качестве базового определения идентичности мы приняли определение Э. Эриксона [23], несколько модифицировав его: идентичность – это система представлений о себе, убеждений, ценностей, жизненных целей человека, переживаемая субъективно как ощущение тождественности и постоянства своей личности при восприятии других людей признающими это тождество. Таким образом, идентичность – это сложное личностное образование, включающее в себя Я-концепцию, развернутую во временной перспективе (прошлое, настоящее, будущее Я), а также цели, ценности и убеждения личности [21, 25].

Опираясь на модели идентичности, описанные в работах Г. Брейкуэлл [20] и Дж. Марсиа [24, 25, 26], мы выделили следующие структурные компоненты идентичности:

1. Содержательное измерение включает в себя все характеристики, которыми человек пользуется, описывая себя. В содержательном измерении выделяют социальный и личностный компоненты. Личностная идентичность – самоопределение в терминах физических и личностных черт; социальная идентичность – самоопределение в терминах групповой принадлежности.
2. Оценочное измерение: каждый элемент содержания идентичности получает оценку, которая приписывается ему индивидом на основе интериоризированных им норм и ценностей.

3. Временное измерение идентичности подразумевает, что развитие идентичности идет в плане субъективного времени. Отдельные Я-концепции – вертикальные срезы этой структуры в различные временные периоды. Т. е. в отличие от Х. Тэжфела мы считаем Я-концепцию составляющей идентичности; последняя объединяет отдельные срезы Я-концепции (Я-прошлое, Я-настоящее, Я-будущее) в единое целостное образование, дающее человеку чувство самотождественности.

Содержательное измерение идентичности расширяется в течение жизни человека. Актуальные содержания идентичности не статичны, как и их структурная организация. Они изменяются вслед за изменением социального контекста. Люди различаются по степени связанности элементов идентичности. Одни обладают строгой иерархической структурой идентичности, другие – хаотичным набором отдельных элементов.

Придерживаясь точки зрения о неразрывной связи социальной и личностной идентичности, мы признаем социальную детерминированность идентичности, таким образом, мы концентрируемся на компоненте, названном Е. П. Ермолаевой «индивидуальным», признавая наличие остальных компонентов, но не акцентируя их.

При разработке модели состояний (типов) идентичности мы опирались на статусную модель Дж. Марсиа [26], в которой выделяются четыре статуса, или состояния, идентичности. По Дж. Марсиа, идентичность – это динамическая система потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории [24]. Ключевым моментом его теории является представление о том, что феноменологически эта структура проявляется через паттерны «решения проблем». Фактически, любая жизненная проблема, которую решает человек, вносит вклад в формирование и развитие идентичности через формирование так называемых «единиц идентичности». Одновременно с расширением структуры идентичности повышается степень осознания себя, целенаправленности и осмысленности своей жизни. На наш взгляд, паттерны «решения проблем» являются феноменологическим содержанием процесса самоопределения и могут выступать, таким образом, индикатором его наличия.

Дж. Марсиа выделил четыре состояния, или статуса, идентичности. Для построения своей модели он использовал две переменные: 1) наличие или отсутствие кризиса – состояния поиска идентичности; 2) наличие или отсутствие единиц идентичности – личностно значимых целей, ценностей, убеждений.

1. **Достигнутая идентичность.** Этим статусом обладает человек, прошедший период кризиса и самоисследований и сформировавший определенную совокупность личностно значимых для него целей, ценностей и убеждений.
2. **Мораторий.** Этот термин Дж. Марсиа вслед за Э. Эриксоном использует по отношению к человеку, находящемуся в состоянии кризиса идентичности и активно пытающемуся разрешить его, пробуя различные варианты.
3. **Преждевременная идентичность.** Этот статус приписывается человеку, который никогда не переживал состояния кризиса идентичности, но, тем не менее, обладает определенным набором целей, ценностей и убеждений. Содержание и сила этих элементов идентичности могут быть такими же, как у достигших идентичности, различен же процесс их формирования. У людей с преждевременной идентичностью элементы формируются относительно рано в жизни не в результате самостоятельного поиска и выбора, а в основном вследствие идентификации с родителями или другими значимыми людьми. Принятые таким образом цели, ценности и убеждения могут быть сходными с родительскими или отражать ожидания родителей.
4. **Диффузная идентичность.** Такое состояние идентичности характерно для людей, которые не имеют прочных целей, ценностей и убеждений и которые не пытаются активно сформировать их. Они или никогда не находились в состоянии кризиса идентичности, или оказались неспособными решить возникшие проблемы. При отсутствии ясного чувства идентичности люди переживают ряд негативных состояний, включая пессимизм, апатию, тоску, ненаправленную злобу, отчуждение, тревогу, чувства беспомощности и безнадежности [26].

Дж. Марсиа считал, что идентичность развивается на протяжении всей жизни человека [25, 26]. Он различал два пути достижения идентичности:

- 1) постепенное осознание некоторых данных о себе (имя, гражданство, наличие способностей и т. п.), этот путь ведет к формированию присвоенной, или преждевременной, идентичности;
- 2) самостоятельное принятие человеком решений относительно того, каким ему быть, – этот путь ведет к формированию конструируемой, или достигнутой, идентичности.

Кризис идентичности, как правило, не охватывает всей жизни человека, а фокусируется на ограниченном числе проблем определенных

жизненных сфер. Таким образом, в каждый момент жизни человек имеет смешанное состояние идентичности и отнесение его к тому или иному статусу достаточно условно.

Отталкиваясь от статусной модели Дж. Марсиа, мы разработали собственную типологию состояний идентичности.

Мы выделили два параметра, с помощью которых можно описать состояние идентичности: 1) «сила» идентичности характеризует степень достижения идентичности, степень самоопределения и самосознания; 2) открытость – готовность изменяться, воспринимать и принимать новое в себе и в социальном окружении. Сочетание этих параметров дает следующие типы идентичности (рисунок 1).

Типы 1 и 2 – зоны кризиса, однако кризис идентичности может проходить по-разному. При сохранении открытости человек начинает поиски новой личностной самокатегоризации, что невозможно без самоизменения. В случае же активизации защит наличного «Я» усиливается личностная закрытость, неприятие изменений, что ведет к развитию кризиса в деструктивном для личности направлении с негативными эмоциональными последствиями (депрессии, потеря смысла и т. д.).

Типы 3 и 4 – области стабильной, сильной, «достигнутой» (по Дж. Марсиа) идентичности, когда сформированы единицы идентичности, осознаны личные цели и ценности. Однако идентичность нельзя «достичь» раз и навсегда: если человек прекращает дальнейшие поиски себя, начинается регресс – обратный путь к кризису. Таким образом, только 3 тип идентичности, при сохранении личностной открытости, обеспечивает действительную стабильность. 4 тип идентичности, при сохранении или тем более усилении закрытости, рано или поздно перейдет во 2 тип, т. е. деструктивный кризис.

		<i>открытость</i>			
<i>диффузия</i>	1. Открытая нестабильная идентичность (конструктивный кризис)	3. Открытая стабильная идентичность	<i>сила идентичности</i>		
	2. Закрытая нестабильная идентичность (деструктивный кризис)	4. Закрытая стабильная идентичность			
		<i>Закрытость</i>			

**Рис. 1.** Типы идентичности



Таким образом, в нашей модели идентичности, как и в модели Дж. Марсиа, ключевое место занимает процесс самоопределения как принятия решения относительно собственных элементов идентичности.

Проведенный анализ теоретических исследований самоопределения и идентичности позволяет сделать вывод об их феноменологической близости. Структурные компоненты самоопределения фактически повторяют компоненты идентичности. Однако самоопределение рассматривается как процесс, в то время как идентичность – как состояние, являющееся результатом этого процесса. На основе анализа статусной модели Дж. Марсиа, а также отечественных теорий формирования личности, самосознания, самоотношения (Л. С. Выготский, Л. А. Петровская, А. В. Петровский и др.) мы выделили следующие механизмы формирования идентичности [3]:

- *идентификация* со значимыми другими, в результате которой происходит некритическое, часто неосознаваемое принятие ценностей, убеждений, взглядов значимых других (в первую очередь родителей). Это основной механизм формирования «преждевременной идентичности»;
- *интериоризация* мнений, высказываний других людей о себе – таким образом формируется так называемое «отраженное», или «зеркальное Я» – представления человека о себе, своих качествах и особенностях, основанные на мнении других людей о себе. Этот механизм также работает на формирование «преждевременной идентичности».
- *самоопределение* – принятие решений относительно самого себя, собственных качеств, убеждений, целей и ценностей. Самоопределение – наиболее сложный процесс, запускается в момент кризиса идентичности и приводит к формированию достигнутой идентичности. На эмоциональном уровне проявляется часто в виде комплекса амбивалентных эмоций, в котором мучительные переживания поиска решения проблем могут сопровождаться чувством творческого подъема.

Таким образом, процесс динамики идентичности можно представить следующим образом.

1. *Диффузная идентичность* – отправная точка развития идентичности. Однако в качестве отправной точки это состояние идентичности продолжается недолго. Младенец, действительно, не знает, «кто он», но с самого рождения ему начинают это объяснять – включаются процессы идентификации (наиболее ранний механизм) и интериоризации – так формируется «преждевременная идентичность».

Мы полагаем, что в целом к трем годам ребенок уже обладает преждевременной идентичностью. Однако это не значит, что диффузная идентичность исчезает навсегда – это состояние возвращается всякий раз в момент возникновения кризиса идентичности, хотя, по-видимому, на ином уровне. Таким образом, состояние диффузии может свидетельствовать о начале кризиса идентичности.

2. *Преждевременная идентичность*, как уже отмечалось, формируется в результате действия механизмов идентификации и интериоризации, и может просуществовать довольно длительное время. Хотя большинство авторов вслед за Э. Эриксоном полагают, что кризис идентичности является обязательной характеристикой подросткового возраста, часто можно наблюдать и подростков, и взрослых людей, сохраняющих свою преждевременную идентичность и не предпринимающих попыток самоопределения. Возможно, это связано с определенными нарушениями семейного воспитания (например, гиперпротекцией) или личностными особенностями (конформизм, высокий уровень самомониторинга и т. п.), однако эти предположения нуждаются в эмпирической проверке.

3. *Кризис идентичности* – особое состояние индивида, в основе которого лежит возникновение противоречия между отдельными элементами идентичности или между элементами идентичности и элементами внешней среды (к которым относится также биологическая организация индивида). Противоречие может в течение некоторого времени не осознаваться индивидом, так как вступают в действие защитные механизмы (например, отрицание), помогающие восстановить и поддерживать эмоциональный баланс. Любое противоречие в когнитивной сфере, согласно теориям баланса, вызывает негативные эмоциональные состояния, так как требует изменений когнитивной структуры.

Кризис идентичности возникает неизбежно в жизни каждого человека, так как и человек, и среда постоянно изменяются, причем эти изменения происходят неравномерно в различных сферах личности и среды. Таким образом, возникновение тех или иных противоречий неизбежно. Однако кризис может привести к различным результатам с точки зрения динамики идентичности. Ключевым личностным качеством, на наш взгляд, является «открытость» – свойство личности оставаться открытой изменениям. Обычно открытость снижается с возрастом и с приобретением профессиональных стереотипов [2]. Именно поэтому в старшем возрасте кризис идентичности протекает более сложно.

Первый вариант – ликвидировать противоречие, устранив диссонирующий элемент (например, выбрать отшельнический образ

жизни и ликвидировать таким образом противоречие между собственными ценностями и ценностями социальной среды).

Второй вариант совладания с кризисом – включение механизмов защит и отрицание кризисной ситуации. Особенно ярко это может проявиться при наличии закрытости – нежелания изменяться. В некоторых случаях человек может сохранять таким образом прежнюю идентичность достаточно долго. В этом случае мы говорим о наличии статуса «стабильная закрытая идентичность». Однако со временем противоречия лишь усиливаются, и может наступить момент «прорыва» кризиса в сферу сознания – при сохранении закрытости в этом случае наступает статус «нестабильная закрытая идентичность», или деструктивный кризис. Нежелание изменяться при все усиливающемся противоречии, которое на субъективном уровне переживается как «проблема», приводит к усилению негативных эмоциональных состояний вплоть до депрессии и даже суицида.

Третий вариант – включение процессов самоопределения в виде паттернов «решения проблем». При этом возникает другая эмоциональная динамика: наряду с негативными эмоциями. Сопровождающими отказ от прежних элементов идентичности, индивид может переживать моменты эмоционального подъема, связанного с творческими поисками себя, своих целей, ценностей. Такой вариант течения кризиса идентичности мы называем конструктивным кризисом, так как именно он приводит к формированию новых единиц идентичности. Само это состояние идентичности мы назвали «нестабильная открытая идентичность».

4. *Достигнутая (сильная открытая) идентичность* может сформироваться только в результате прохождения конструктивного кризиса. Но так как при этом сохраняется открытость, т. е. готовность и даже склонность к изменениям, говорить о стабильности в смысле длительного существования такого состояния нельзя. Скорее, этот статус идентичности можно назвать «стабильным конструктивным кризисом идентичности», т. е. постоянным самоизменением, связанным с работой над собой, решением все новых возникающих проблем, но не сопровождающимся негативными эмоциональными состояниями.

В ситуации все более ускоряющихся социальных изменений, которую мы наблюдаем в последние десятилетия, только такой статус идентичности может обеспечить человеку адекватное функционирование в социуме и при этом наиболее полную реализацию собственного потенциала. Таким образом, введение измерения «открытости» идентичности позволяет нам преодолеть противоречие, отмеченное Е. П. Ермолаевой [5], между необходимостью сохранять

стабильную идентичность для поддержания субъективного благополучия личности, с одной стороны, и необходимостью адаптироваться к изменяющимся условиям социальной среды – с другой.

Особенно актуально это предположение в отношении людей, работающих в бизнесе, так как именно в этой сфере человек находится в наибольшей зоне неопределенности и необходимости принятий решений высокой степени риска [10]. Существуют различные классификации субъектов бизнеса: так, А. И. Самоукин и Н. В. Самоукина [17] выделяют четыре группы субъектов (участников) бизнеса: а) собственно предприниматели; б) индивидуальные и коллективные потребители продукции; в) наемные работники; г) государственные органы, выступающие непосредственными участниками сделок. В нашем исследовании в качестве субъектов бизнеса мы рассматриваем первую и третью категории, так как именно эти люди в различной степени ответственны за принятие решений в бизнес-деятельности. В настоящее время в бизнес вовлекается все больше женщин, они часто становятся успешными предпринимателями и конкурентами для мужчин. Мы предположили, что существуют определенные особенности самоопределения в бизнесе у мужчин и женщин, поиску данных особенностей и посвящено наше исследование.

### **Эмпирическое исследование гендерных особенностей идентичности и самоопределения в бизнесе**

*Цель исследования* – выявление особенностей идентичности и самоопределения субъектов в бизнесе.

*Гипотеза исследования:* существуют особенности самоопределения в бизнесе у женщин по сравнению с мужчинами, связанные с большей ориентацией женщин на ценности семьи и отношений.

*Выборка:* предприниматели и сотрудники коммерческих организаций с различным стажем бизнес-деятельности (45 чел., 31 женщина и 14 мужчин).

#### *Методика*

Для исследования особенностей идентичности была использована методика «Кто Я?» М. Куна, Т. Макпартлэнда.

Для целей нашего исследования была разработана авторская модификация интерпретации результатов теста «Кто Я?» с целью определения типов идентичности согласно представленной модели.

Для определения статуса идентичности важны следующие показатели:

- Уровень дифференцированности идентичности, показателем которого является общее количество высказываний. Высокий уровень дифференцированности (15–20 характеристик) свидетельствует о наличии сильной идентичности. Низкий уровень дифференцированности (1–5 характеристик) может свидетельствовать о наличии деструктивного кризиса идентичности, личностной закрытости. Очень высокий уровень дифференцированности (более 20 высказываний; при этом респонденты часто спрашивают «а можно еще написать?») характерен для людей в состоянии конструктивного кризиса идентичности, «поиска себя» (очень характерно для подростков).
- Соотношение социально-ролевых и индивидуально-личностных высказываний. К социально-ролевым высказываниям относятся: общие роли («человек»), семейные роли («мать», «сын»), профессиональные роли («менеджер»), другие роли («пассажир», «читатель»). Преобладание ролевых характеристик может свидетельствовать о преобладании социальной идентификации над личностной, что может быть признаком закрытости изменениям. Преобладание индивидуально-личностных характеристик, особенно в виде прилагательных («умная», «добрая», «заботливая») может свидетельствовать, напротив, о преобладании личностной идентификации и открытости поиску новых элементов идентичности. Однако наличие личностных характеристик в форме прилагательных на первых трех позициях в списке качеств может свидетельствовать о наличии сильных эмоциональных переживаний, кризиса, что, однако, требует подтверждения другими методиками.
- Соотношение позитивных и негативных самохарактеристик. Обычно в данном тесте люди используют не более 1/3 негативных самохарактеристик от всех высказываний. Наличие большего количества отрицательных высказываний может свидетельствовать о сниженной самооценке и наличии деструктивного кризиса.
- Временные параметры идентичности. Обычно люди пишут ответы в данном тесте в настоящем времени. Наличие ответов «в прошлом» (проспективная идентичность) – например, «был когда-то счастливым человеком» – может свидетельствовать о негативных кризисных тенденциях. Напротив, наличие характеристик «в будущем» (перспективная идентичность) может говорить о построенной временной перспективе и «сильной» идентичности.
- Наличие слов – «индикаторов кризиса», даже если они единичны, свидетельствует о наличии кризиса идентичности: конструк-

тивного, сопровождающегося активным поиском элементов идентичности («не знаю кто я», «я в поиске», «пытаюсь понять кто я»), или деструктивного, сопровождающегося закрытостью и негативными эмоциональными состояниями, особенно если при этом преобладают социально-ролевые высказывания. Так, характерный пример этого типа – ответы одной респондентки: после десятка профессиональных ролей («я управляющий», «я администратор» и т. п.) последнее высказывание было – «я несчастная женщина».

- Наличие слов – индикаторов «работы идентичности»: характеристик собственных убеждений, целей, ценностей – свидетельствует о наличии открытой сильной идентичности.

Все перечисленные индикаторы анализируются в совокупности, и только после глубокого качественно-количественного анализа делается вывод о преобладании того или иного типа (статуса) идентичности (таблица 1).

Для изучения процессов самоопределения была использована авторская методика «Значимые проблемы и решения», разработанная на основе модели Дж. Марсиа [19] и методики, использованной в диссертационной работе А. Vosma [15]. Методика представляет собой открытые вопросы, направленные на изучение следующих

**Таблица 1**

Индикаторы статуса идентичности в ответах теста «Кто я?»

Тип идентичности	Индикаторы
1. Сильная открытая идентичность	Высокая дифференцированность; преобладание индивидуально-личностных характеристик; преобладание позитивных характеристик; наличие индикаторов «работы идентичности»; наличие перспективной идентичности
2. «Сильная закрытая идентичность» (преждевременная идентичность)	Высокая или средняя дифференцированность, преобладание социально-ролевых высказываний, преобладание позитивных самохарактеристик
3. «Слабая открытая идентичность» (диффузная идентичность, конструктивный кризис)	Высокая или очень высокая дифференцированность, преобладание индивидуально-личностных характеристик, наличие слов-индикаторов кризиса или слов-индикаторов «работы идентичности», наличие перспективной идентичности
4. «Слабая закрытая идентичность» (деструктивный кризис)	Низкая дифференцированность, преобладание социально-ролевых высказываний, наличие негативных самохарактеристик, наличие слов – «индикаторов кризиса»

измерений: 1) наличие и содержание актуальных сфер становления единиц идентичности (значимых проблем); 2) наличие и характер активности в плане разрешения данных проблем. Процессы самоопределения включаются тогда, когда есть актуальные волнующие человека проблемы в той или иной сфере жизни, и он начинает активные поиски путей их разрешения. Ответы респондентов анализировались методом контент-анализа. Методика «Значимые проблемы и решения», таким образом, позволяет выявить ведущие сферы формирования идентичности, а также наличие активности по решению проблем, являющейся индикатором запуска процессов самоопределения.

## Результаты и обсуждение

Анализ результатов теста «Кто Я?» показал, что существуют значимые различия в особенностях самоопределения и идентичности мужчин и женщин.

- 1) Представленность социального и личностного компонентов идентичности (таблица 2) в общей структуре идентичности мужчин и женщин различна: в структуре идентичности мужчин компонент, т. е. идентификация со значимыми социальными группами, причем значительное место занимает именно профессиональная самоидентификация. У женщин же преобладает личностная идентификация, при этом профессиональная идентификация в общей структуре идентичности выражена значительно слабее, чем у мужчин. В то же время в самоописаниях женщин чаще, чем в самоописаниях мужчин, встречаются индикаторы кризиса, особенно индикаторы состояния поиска («я в поиске», «пытаюсь понять, кто я»).
- 2) Статус идентичности показывает наличие или отсутствие кризиса идентичности, а также готовность к новым изменениям.

**Таблица 2**

Гендерные особенности идентичности субъектов бизнеса  
(в % от общего количества высказываний по каждой выборке)

	Социальный компонент	Личностный компонент	Профессиональная идентичность	Индикаторы кризиса
Мужчины	62*	37*	20*	6*
Женщины	42*	55*	9*	10*

Примечание: \* – различия значимы ( $p < 0,05$ ).

**Таблица 3**

Статус идентичности: гендерные различия  
(в % от общего количества человек по каждой выборке)

Тип идентичности	Открытая стабильная	Закрытая стабильная	Открытая нестабильная	Закрытая нестабильная
Мужчины	14*	72*	7*	7
Женщины	34*	30*	30*	6

Примечание: \* различия значимы ( $p < 0,05$ ).

Мы обнаружили следующие различия в статусе идентичности между мужчинами и женщинами (таблица 3). Для мужчин более характерна закрытая стабильная идентичность, для женщин же – открытая стабильная идентичность. В целом мужчины более закрыты и не склонны к изменениям. В то же время такие результаты могут свидетельствовать о том, что мужчины вытесняют проблемы и склонны демонстрировать социально желательный образ стабильного и успешного человека. Женщины в большей степени открыты изменениям, в то же время их состояние идентичности менее стабильно, они более склонны к конструктивным кризисам идентичности (статус «открытая нестабильная идентичность»).

Что касается аффективной составляющей идентичности, для женщин в большей степени, чем для мужчин, характерны негативное и амбивалентное самоотношение, хотя данные различия в нашей выборке статистически незначимы.

Анализ результатов методики «Значимые проблемы и решения» позволил нам выделить значимые сферы, в которых происходит формирование единиц идентичности, а также наличие процессов принятия решения, являющихся индикатором процесса самоопределения (таблица 4).

**Таблица 4**

Проблемы и их решение: гендерные различия  
(в % от общего количества высказываний по группам)

Тип проблем	Профессиональная сфера	Личная сфера		Проблемы общества
		Материальные проблемы	Семейные и личные проблемы	
Мужчины	37	2*	39	22*
Женщины	35	27*	39	0*

Примечание: \* различия значимы ( $p < 0,05$ ).



Мы видим, что женщины намного чаще озабочены материальными проблемами, чем мужчины (нехватка денег, ремонт квартиры, покупка новой машины или квартиры и т. п.). Для мужчин же такого рода проблем практически не существует, либо они не воспринимают их как проблему (в задании звучало именно слово «проблема»), а как повседневные задачи, требующие решения. В то же время мужчины, в отличие от женщин, озабочены проблемами общества и страны (политическая ситуация в стране, экология, деградация общества, будущее России и т. п.); в их самоописаниях чаще, чем у женщин, встречаются определения «гражданин России» и т. п. Возможно, гражданская идентичность у мужчин выражена в большей степени, чем у женщин. Однако акцент на проблемах общества (как правило, перечислялись проблемы, активно обсуждаемые в СМИ) может быть способом своего рода «ухода» мужчин от самораскрытия в плане личных проблем.

В целом личная сфера (включая материальные проблемы) женщин волнует в большей степени, чем профессиональная; для мужчин их значимость примерно равна. При этом среди личных проблем женщины чаще говорят о проблемах взаимоотношений и семье, а также о здоровье (отношения с близкими; здоровье сына; выйти замуж; беременность), мужчин же больше волнуют собственно личные проблемы (тайм-менеджмент; неуверенность в своих силах; отсутствие личного саморазвития).

В отношении наличия процессов принятия решения все респонденты проявили высокую активность, однако среди мужчин доля респондентов, дающих ответы пассивного характера («ничего», «ничего не могу с этим сделать») выше, чем среди женщин.

Таким образом, мы можем заключить, что процессы самоопределения более активно протекают именно у женщин, работающих в бизнесе, так как именно женщины более склонны к изменениям, активному поиску себя и возможных решений проблем, причем для женщин ведущими сферами формирования новых элементов идентичности являются семейные и личные отношения, а также материальный статус. Можно предположить, что именно забота о материальном благосостоянии семьи является основным стимулом самоопределения в бизнесе для женщин. Для мужчин же более значимо собственное саморазвитие как профессионала и как личности, и также развитие общества в целом, т. е. мужчина в большей степени развивается в бизнесе ради саморазвития и достижения статуса в обществе, нежели ради благосостояния семьи и ближайшего окружения.

## Выводы

1. Существуют гендерные различия особенностей идентичности субъектов бизнеса: а) в структуре идентичности женщин преобладает личностный компонент, тогда как в структуре идентичности мужчин преобладает социальный компонент; 2) мужчины обладают более сильной профессиональной идентичностью, чем женщины; 3) наличие индикаторов кризиса в большей степени присутствует в идентичности женщин, чем мужчин.
2. Существуют гендерные различия в статусе идентичности субъектов бизнеса: для мужчин более свойственна закрытая стабильная идентичность, для женщин – открытая стабильная; в целом степень открытости изменениям у женщин выше, чем у мужчин. У мужчин выше степень стабильности идентичности. Это свидетельствует о том, что мужчины менее склонны что-либо менять в своей жизни.
3. Процессы самоопределения, связанные с принятием решений относительно себя и своей жизни, более активно протекают именно у женщин, работающих в бизнесе, при этом основным стимулом самоопределения в бизнесе для женщины становится благосостояние семьи и ближайшего окружения, а для мужчины – саморазвитие и достижение статуса в обществе.

Полученные результаты могут быть использованы в коучинге руководителей и субъектов бизнеса. Мы можем предположить, что в работе с мужчинами следует большее внимание уделять развитию открытости изменениям при сохранении стабильности идентичности, тогда как с женщинами-руководителями следует работать над формированием единиц профессиональной идентичности, преодолением кризисов идентичности, и достижению баланса между личной и профессиональной сферами жизни.

## Литература

1. Антонова Н. В. Проблема личностной идентичности в интерпретации современного психоанализа, интеракционизма и когнитивной психологии // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 131–143.
2. Антонова Н. В. Личностная идентичность современного педагога и особенности его общения // Вопросы психологии. 1997. № 6. С. 23–30.
3. Антонова Н. В., Белоусова В. В. Самоопределение как механизм развития идентичности // Вестник МГГУ им. М. А. Шолохова. 2011. № 2. С. 79–92.

4. *Ермолаева Е. П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
5. *Ермолаева Е. П.* Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2009.
6. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий: Учебник для вузов. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
7. *Иванова Н. Л.* Личность в бизнесе: проблемы и кризисы самоопределения. // Психологические проблемы современного бизнеса / Под ред. В. А. Штроо, Н. Л. Ивановой, Н. В. Антоновой. М., 2011. С. 27–46.
8. *Иванова Н. Л.* О модели и типах самоопределения личности в социальной и профессиональной среде // Ярославский психологический вестник. 2009. № 25. С. 95–101.
9. *Иванова Н. Л.* Самоопределение личности в бизнесе: Монография. М.–Ярославль: Изд-во МАПН–Аверс–Плюс, 2007.
10. *Иванова Н. Л., Михайлова Е. В., Штроо В. А.* Введение в психологию бизнеса. М.: Издат. дом ГУ-ВШЭ, 2007.
11. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
12. *Петровский А. В., Ярошевский М. Г.* (ред.). Психология. Словарь. М.: Наука, 1990.
13. *Пряжников Н. С.* Профессиональное и личностное самоопределение. М.–Воронеж: Институт практической психологии–Модэк, 1996.
14. *Пряжников Н. С.* Теория и практика профессионального самоопределения. М.: МГППИ, 1999.
15. *Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю.* Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. вузов. 2-е изд., стер. М.: ИЦ «Академия», 2004.
16. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2006.
17. *Самоукин А. И., Самоукина Н. В.* Экономика и психология бизнеса. Дубна: Феникс, 2001.
18. *Шибанкова С. В.* Специфика профессионально-личностного самоопределения в условиях современного образования // Вестник Тюменского государственного университета. 2009. № 5. С. 122–131.
19. *Шнейдер Л. Б.* Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Модэк, 2004.
20. *Breakwell G. M.* Coping with threatened identities. L.–N. Y., 1986.

21. *Bosma H.A.* Identity development in adolescence: Coping with commitments. Proefschr. Groningen, 1985.
22. *Deci T.L., Ryan R.M.* The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination behavior // *Psychological inquiry*. 2000. V. 11. P. 227–268.
23. *Ericson E.H.* Identity, youth and crisis. L., 1968.
24. Identity in adolescence: Processes and contents / A. S. Waterman (Ed.). San Francisco–L.: Jossey-Bass, 1985.
25. *Marcia J.E.* Identity in adolescence // *Handbook of adolescent psychology* / Ed. by J. Adelson. N. Y.: John Willey, 1980. P. 213–231.
26. *Marcia J.E., Friedman M.L.* Ego identity status in college women // *J. Person.* 1970. V. 38. №2. P. 249–268.

# ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИЙ МОНИТОРИНГ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

*Н. А. Дубинко*

**И**зучение вопросов, связанных с профессиональной эффективностью личности руководителя является одной из актуальных теоретических и научно-прикладных задач современной психологической науки и практики. На пути ее решения, как отмечает Е. А. Климов, стоят значительные противоречия и трудности, обусловленные необходимостью поиска и обоснования соответствующих методологических подходов, закономерностей, принципов развития эффективной деятельности управленца в системе профессиональной деятельности [10].

Сущностная природа управленческой деятельности обуславливает наличие ряда специфических особенностей. Как указывает Б. Ф. Ломов, деятельность характеризуется не прямой, а опосредованной связью с конечными результатами функционирования той или иной организации [13]. По данному признаку управленческая деятельность дифференцируется от деятельности исполнительской, поэтому, чем в большей степени управленческая деятельность освобождается от исполнительских функций, тем выше ее эффективность [2, 4].

Управленческая деятельность имеет свою процессуальную специфику. Ее основная сущность состоит в организации деятельности других людей, т. е., по своей сути, управленческая деятельность является «деятельностью по организации деятельности» [4, 9]. Это свойство рассматривается в теории в качестве основного, атрибутивного для управленческой деятельности. По своему содержанию управленческая деятельность представляет собой реализацию определенных универсальных управленческих функций: планирования, прогнозирования, мотивирования, принятия решения, контроля, регуляции, оптимизации. Система этих функций присуща любой управленческой деятельности, независимо от ее конкретного вида,

хотя степень их выраженности может быть различной [17]. Поэтому инвариантная система управленческих функций является еще одной из основных ее сущностных характеристик, которая включает психическую саморегуляции деятельности. Так, Л. Г. Дикая рассматривая системно-деятельностный подход в исследовании психической саморегуляции деятельности, предлагает системное рассмотрение проблемы саморегуляции функциональных состояний, где, наряду с когнитивным, эмоционально-волевым, регулятивным, присутствует активационно-энергетический компонент [3].

Данный компонент имеет первоочередное значение при реализации цели управленческой деятельности, а именно обеспечение эффективного функционирования определенной организационной системы, принадлежащей к особому социотехническому типу систем. Социотехнические системы качественно разнородны по составу своих компонентов, но, как минимум, включают «технологическую» и «человеческую» составляющие. Поэтому труд руководителя, с одной стороны, направлен на обеспечение технологического процесса, а с другой – на саморегуляцию функциональных состояний. Первый аспект обозначается понятием инструментального контура, а второй – понятием экспрессивного контура управления. В реальности эти контуры далеко не всегда гармонично сочетаются между собой и требуют от руководителя реализации качественно разных способов и форм поведения. В связи с этим возрастает и общий уровень сложности управленческой деятельности, а это означает, что у современного руководителя должна быть развита способность к самоорганизации [1].

Критерии сложности знаний и умений руководителя связаны со сложностью и значимостью решаемых управленческих проблем или управленческих задач. Они находят выражение в том, что для совершения управленческих действий необходимы компетенции, обеспечиваемые разными отраслями знаний, учебными дисциплинами: правовыми, экономическими, управленческими, социологическими, техническими и др. [7, 4].

К таким управленческим задачам следует отнести, прежде всего, те, которые требуют предварительного многовариантного проектирования, участия в их подготовке рабочей группы, включающей специалистов разного профиля и экспертов разных организаций. Эти задачи требуют одновременного учета экономических, политических, правовых, психологических и иных факторов. Коллективные (коллегиальные) решения увеличивают управленческий потенциал. Внутренняя экспертиза альтернативных проектов ориентирована на оценку их степени достижения поставленной цели, соот-

ветствия действующим нормативным правовым актам. При этом руководитель берет на себя ответственность за экономические и социально-политические последствия принимаемых управленческих решений. Это обстоятельство требует *умений предвидения* возможных *последствий*, как позитивных, так и негативных. Поэтому можно считать, что масштаб ответственности за последствия принятых управленческих решений – это один из критериев сложности управленческой задачи.

В условиях нестабильности внешней и внутренней среды перед управленцем могут возникнуть совершенно новые, ранее нерешаемые задачи. В такой ситуации ему предстоит поиск возможного алгоритма решения аналогичных задач в других сферах деятельности или собственного способа управленческого решения. Такая группа управленческих задач может быть оценена как задачи высокой сложности. Анализ сложности управленческих задач с учетом обеспечения их результатов необходимыми сферами компетентности показал следующее.

Н. В. Емельянова отмечает, что используя компетентностный подход к оценке управленческой деятельности, можно определить, какие сферы компетентности обеспечивают решение той или иной управленческой задачи [5]. В современной практике существует достаточно большой арсенал методов и методик оценки компетенций управленческого потенциала:

- социометрическая оценка;
- структурированное и неструктурированное интервью;
- психологическое тестирование;
- центры оценки (assessment).

Однако особый интерес к оценке методов применения в психологических исследованиях обозначил А. Л. Журавлев: «...каждый метод и методика имеют свои достоинства и недостатки, ограничения в применении при оценке персонала. Поиск нового психологического знания эффективен именно на пересечении разных научных проблем, направлений или отраслей психологии. Интеграция психофизиологии и экономической психологии в исследовании экономического поведения позволяет подойти к формированию социально-экономической психофизиологии как научного направления» [6, с. 8]. А. Л. Журавлев отметил ряд четко выраженных тенденций:

- во-первых, тенденция их интегрирования, основанного на принципе комплексности;
- во-вторых, разработка целостных исследовательских программ (сбор и анализ);

- в-третьих, взаимное дополнение качественных и количественных методов исследования, идеографического, номотетического подходов в исследовании психического.

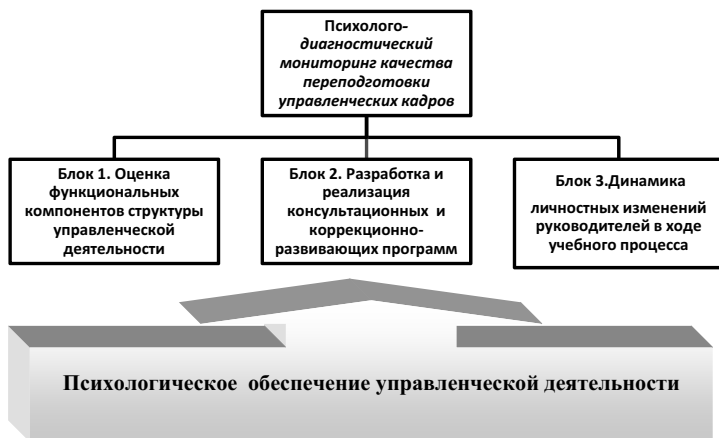
Данное высказывание вызывает необходимость переосмысления целей и сущности мониторинга качества не только в рамках оценки сформированности управленческих компетенций, но и профессиональной подготовки руководителей к деятельности. Очевидно, что предпосылкой эффективной деятельности в сложных социально-экономических условиях выступает соответствие профессионального уровня управленческих кадров потребностям времени. На обеспечение этого соответствия направлена система различных форм подготовки руководителей, приоритетным направлением которой является повышение качества образования.

Психолого-диагностический мониторинг является необходимым условием для осуществления анализа качества профессиональной подготовки и создания условий стимулирования личностно-профессионального развития и саморазвития [18, 21]. Сущность психолого-диагностического мониторинга качества подготовки кадров управления, проводимого кафедрой психологии управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, заключается в аналитико-исследовательском, оценочно-критериальном и прогностико-опережающем механизме, обеспечивающем непрерывность процесса оценки качества объектов и развития системы профессиональной подготовки.

Теоретическая модель мониторинга качества подготовки управленческих кадров имеет многоуровневую, многофункциональную и многокритериальную структуру, реализующую основные функции оценки реального состояния условий образовательного процесса, уровня достижения целей и прогнозирования личностно-профессионального развития обучающегося [12, 15]. Она представлена как система, включающая совокупность компонентов, определяющих и раскрывающих целевое назначение, принципы осуществления и содержания процесса мониторинга, реализация которых позволяет обеспечить повышение качества профессионального обучения (рисунок 1).

*Эталонная структура управленческой деятельности* понимается нами как открытая, целенаправленная, динамически самоорганизующаяся, развивающаяся социально-психологическая система взаимосвязанных структурных (субъект и объект управления, внешняя среда) и функциональных (гностический, проектировочный, коммуникативный, организаторский, рефлексивный, социально-перцептивный) компонентов, связанных с решением управленческих





**Рис. 1.** Теоретическая модель мониторинга качества подготовки управленческих кадров

задач, достижением новых результатов в соответствии с основной целью и конструирующая социально-психологическое содержание профессиограммы и психограммы руководителя.

*Целью мониторинга* качества подготовки управленческих кадров является обеспечение эффективного информационного отражения состояния процесса образования, аналитическое обобщение результатов деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

*Задачи мониторинга:*

- 1) разработка технологии отбора видов запросов к системе профессиональной подготовки управленческих кадров и методик сбора информации;
- 2) сбор и осуществление первичного анализа информации, классификация информационных массивов; создание банка эмпирических данных; разработка компьютерной основы для обобщения, классификации и первичного анализа информации;
- 3) обработка, корректировка и ввод информации в базы данных; выявление основных тенденций развития системы подготовки управленческих кадров;
- 4) выделение наиболее типичных признаков эффективности управленческой деятельности.

К условиям, обеспечивающим качество подготовки кадров управления средствами мониторинга, отнесем такие, как:

- наличие системы психологического сопровождения изучаемого процесса;
- четкой и слаженной организации в работе субъектов мониторинга;
- наличие технической базы;
- привлечение высококвалифицированных кадров;
- наличие комплексного методического контроля.

В методику тестирования психолого-диагностического мониторинга включены тестовые процедуры различной степени объективности и представляющие информацию о разных сторонах личности испытуемого. Данные, полученные с помощью методик, на дальнейших этапах исследования были подвергнуты тщательному анализу на предмет внутренней согласованности и совместимости, прогностической и внешней валидности методик, возможности получения межтестовой интерпретации результатов и максимальной компьютеризации процедуры тестирования.

Исследуя теоретические обоснования и практические инструменты диагностики, предпринята попытка найти инструменты, удовлетворяющие хотя бы части аксиом системного подхода, а также учитывающие особенности ситуации диагностики и возможности фальсификации обследуемыми результатов тестов [14, 16, 19, 21, 25]. На основании выдвинутых критериев была разработана авторская методика «Диагностика профессионального соответствия», проведено полевое исследование по валидации и адаптации шкал методики.

#### *Шкалы методики и индикаторы:*

1. *Организаторские способности – индикаторы:* социальная ответственность за принятое управленческое решение, устойчивая мотивация достижения требуемого результата, гибкость стиля управления, критичность в оценке ситуации.
2. *Коммуникативная компетентность – индикаторы:* гибкость в общении, делегирование полномочий, готовность выслушать мнение подчиненных.
3. *Информационно-аналитическая компетентность – индикаторы:* умение четко формулировать цели и задачи, способность к выделению приоритетной информации, умение сделать акцент с уменьшением риска, способность принимать оптимальные решения в ситуации риска и неопределенности.
4. *Эмоциональная устойчивость – индикаторы:* высокая степень самоконтроля, сохранение эффективности деятельности

в стрессовых ситуациях, высокая работоспособность, эмоциональная уравновешенность, энергичность и социальная активность.

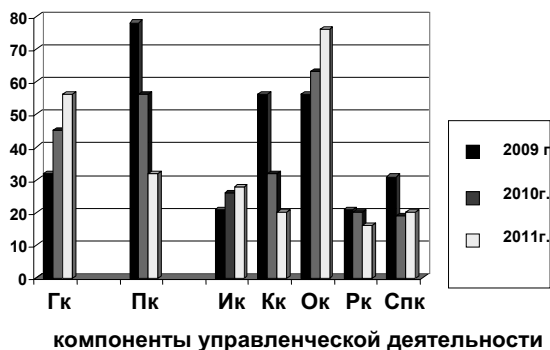
Валидность теста проверялась по нескольким направлениям. Прежде всего, не удовлетворяясь общетеоретической согласованностью теста с классической диагностикой профессионально важных качеств, был проведен экспертный опрос для проверки его содержательной валидности. В качестве экспертов выступали 24 руководителя предприятий в подчинении которых работают испытуемые. Экспертам предлагалось качественно и количественно (с помощью специальных 5-балльных оценочных шкал) оценить, насколько логично присутствие каждого пункта теста в соответствующих шкалах, насколько полны и непротиворечивы сами шкалы, насколько предлагаемый набор шкал релевантен понятию управленческий труд. Выяснялось также мнение экспертов относительно связанности шкал между собой, оправданности выделения базовых шкал. В целом экспертиза дала положительный результат.

Надежность методики определялась по критерию устойчивости данных во времени – ретестовая надежность. Соответствующей проверке были подвергнуты как конкретные пункты опросника, так и интегральные показатели по базовым и дополнительным шкалам. Все коэффициенты превышают критическое значение для  $t=0,01$ , по 6 шкалам из 8 значения показателя были 0,80. Столь высокие показатели объясняются тем, что шкалы текста диагностируют устойчивые модели поведения личности в управленческой ситуации, мало подверженные значительным изменениям за относительно короткий промежуток времени (4 недели). В процессе адаптации теста были определены нормы для высокого, среднего и низкого уровней:

- 45 Т-баллов и меньше – низкое значение показателя;
- 45–55 Т-баллов – среднее значение показателя;
- 55 Т-баллов и выше – высокое значение.

Обобщенные результаты на этапе «входной диагностики» слушателей в период 2009–2011 гг. позволили получить следующие показатели (рисунок 2). Анализируя показатели на рисунке 2, можно отметить некоторую динамику проявления сформированности у слушателей тех или иных компонентов управленческой деятельности. Ежегодно слушатели проявляют высокие показатели по шкалам гностический, проектировочный и организационный компоненты.

*Гностический компонент* управленческой деятельности связан с постоянным обобщением и систематизацией научных знаний



**Рис. 2.** Сравнительная динамика показателей проявления компонентов управленческой деятельности на входном тестировании

*Примечание:* Гк – гностический компонент; Пк – проектировочный компонент; Ик – информационный компонент; Кк – коммуникативный компонент; Ок – организаторский компонент; Рк – рефлексивный компонент; Спк – социально-перцептивный компонент.

в профессиональные, изучением общих закономерностей функционирования социально-психологической системы управленческой деятельности. Включает умения исследовать объект, результат и процесс управленческой деятельности, вырабатывать собственные решения, направленные на достижения эффективности деятельности. Как видим высокий показатель по шкале слушатели проявили в 2011 г., для них характерны такие умения, как анализ ситуации внутри и вне социально-психологической системы управления, умение определять оптимальные стратегии самопредъявления, руководствуются в практической деятельности знаниями о специфике и особенностях системы управленческой деятельности ( $t=2,266, p \leq 0,05$ ).

*Проектировочный компонент* предполагает прогнозирование развития системы управленческой деятельности с учетом потребностей социума, включает умения планировать собственную деятельность, и деятельность персонала в рамках решения профессиональных задач, учитывающих все трудности и сложности взаимодействия. Имеется тенденция снижения показателя по годам ( $t=9,81, p \leq 0,01$ ). Слушатели проявляют такие проектировочные умения, как рациональное распределение своих усилий при решении управленческих ситуаций, умение составлять программу будущих действий.

*Организационный компонент* связан с созданием общего ритма и режима управленческой деятельности. Предполагает наличие умений оптимально организовывать деятельность починен-

ных, объединять различные категории персонала для достижения единой цели, создавать условия для выполнения решений, умение адекватно оценивать свой статус и уровень организованности персонала. Статистических различий не выявлено.

Психолого-диагностический мониторинг позволил выявить проблемы слушателей в области *информационного компонента*. Умение обрабатывать большие потоки информации должно обеспечить полноту информации для каждого звена информационной системы, которая определяется как отношение информации полученной к необходимой для управления. Полезность и ценность информации выступают важнейшим компонентом управленческих решений, а неточность и недостоверность информации увеличивают риск ошибок и неверных решений. Немаловажное значение приобретает своевременность поступления информации. Статистических различий не выявлено.

Особый интерес представляет *коммуникативный компонент*. Так, самый высокий показатель сформированности умений был выявлен в 2009 г., тогда как последующие годы показали необходимость введения дополнительных занятий по развитию данного компонента у слушателей ( $t=2,133, p \leq 0,05$ ). К этому компоненту относят умения адекватно регулировать отношения внутри организации, умение позитивно убеждать персонал, предвидеть мотивированность людей на достижение результата деятельности, владеть вербальными и невербальными средствами общения, адекватно анализировать диспозиционные отношения.

Как видим на рисунке 2, особого внимания при переподготовке слушателей заслуживают *рефлексивный и социально-перцептивный компоненты*. Психолого-диагностический мониторинг показал, что на протяжении ряда лет слушатели проявляют потребность в коррекционно-развивающих мероприятиях, направленных на формирование умений адекватно управленческой ситуации анализировать итоги взаимодействия, организовывать доброжелательные отношения в коллективе, поиске личностно-профессионального потенциала, умение выбирать соответствующую ролевую позицию, правильно начинать, развивать и завершать взаимодействие. Статистических различий не выявлено.

Понимание переподготовки как возможности повысить эффективность своей профессиональной деятельности наиболее выражено у руководителей в возрасте 35–50 лет. Для молодых руководителей в возрасте до 30 лет в наибольшей степени характерна ориентация на обучение как возможность создать базу не только для реализации карьеры, но и для благосостояния и приобретения неформальных связей.

В ходе мониторинга мы смогли предположить, что реальное включение руководителя в образовательный процесс должно происходить не в соответствии с логикой стечения административных обстоятельств, а на основе его образовательного самоопределения, в случаях появления дисгармонии внутриличностных противоречий. Исследование показало, что значительный потенциал развития профессиональной подготовки кадров управления содержится в оптимальном выборе ее содержания. Дидактическая особенность системы профессиональной переподготовки кадров управления состоит в обязательности учета предшествующего профессионального опыта обучающихся.

Результаты мониторинга показали, что особую сложность при формировании в период обучения вызывает *проектировочный компонент* и его развитие. Данный компонент прямо пропорционально взаимосвязан с инновационной деятельностью руководителя [11, 19]. А это требует от руководителя:

- во-первых, владения различными стратегиями инновационного поведения;
- во-вторых, учета как внешних, так и внутренних условий развития организации;
- в-третьих, наличия опыта разработки и реализации крупных инновационных проектов.

В широком общественном смысле нововведения выступают как форма управляемого развития. По своему основному смыслу понятие «инновация» относится не только к созданию и распространению новшеств, но и к преобразованиям, изменениям в образе деятельности, стиле мышления, который с этими новшествами связан [22].

Вышесказанное позволяет рассматривать руководителя организации основным действующим лицом в инновационном процессе, субъектом инновационной деятельности, который может быть как создателем, так и реализатором инновационных преобразований. Он выступает одной из ключевых фигур, способной продуктивно решать проблемы обучения и воспитания, управлять развитием организации. Именно руководитель, выступая инициатором внедрения того или иного новшества, принимает решения, несет ответственность за этот выбор, формирует соответствующий коллектив, мобилизует людей на реализацию предложенных идей, возглавляет их работу, добиваясь эффективности результатов [23].

В рамках инновационного процесса – процесса осуществления нововведения или иначе инноваций – выделяются взаимосвязанные подпроцессы поиска, разработки, освоения и использования

новшества. При этом акцентируется, что всякий инновационный процесс предполагает сознательное включение в систему организации чего-либо нового. Структурный компонент организации, куда целенаправленно вводятся новшества, называют областью или объектом обновления.

Психологи подчеркивают, что каждое нововведение имеет определенный жизненный цикл. Новшество должно быть открыто, разработано, экспериментально проверено, освоено, результативно использовано и затем, после морального устаревания, выведено из использования. Осуществление любого нововведения может быть выделено в отдельный инновационный проект, предполагающий создание соответствующей программы, выделение команды realizаторов, организацию управления. С этой точки зрения развитие организации понимается как осуществление серии взаимосвязанных инновационных проектов [24].

Нововведение как процесс имеет своих носителей-авторов, которые преследуют цель ввести новшества. Авторы нововведений называют «инноваторами». Инноваторам присуще определенное место в общественном развитии, собственная структура, характерные психологические особенности. Американский специалист по инноватике Э. Роджерс выделил пять групп работников в зависимости от их отношения к инновациям [17].

1. *Новаторы* – это энтузиасты нового, люди, склонные к риску, азарту, способные улавливать новое, но иногда поверхностные и неглубокие.
2. *Ранние последователи*, как правило, люди авторитетные в данном коллективе, часто оказывающиеся лидерами мнений. Их мнение, поведение нередко становится образцом для других.
3. *Раннее большинство* – люди, охотно следующие за другими, подстраивающиеся к лидерам мнений.
4. *Позднее большинство* – скептики, которых подвигает на нововведение окрепшее общественное мнение, принятие ими нововведения частичное и поверхностное.
5. *Поздние* – воспринимающие нововведение только тогда, когда оно становится традицией. Социальный состав инноваторов разнообразен по возрастным, психологическим, профессиональным, этническим и другим характеристикам.

Выделяя группы создателей и realizаторов, М. В. Катышев [9] отмечает, что realizаторы – это те же создатели, авторы, но не самих новшеств, а процесса его освоения, механизма перехода от исходного состояния к желаемому, который и составляет суть и сердцевину

нововведения. В этом смысле реализаторы не менее инновационны, чем создатели новшеств.

Способность к инновационной деятельности выступает основной профессиональной характеристикой современного руководителя. Выделим сущностные характеристики инновационной деятельности, которые выражаются в *осознанности, целенаправленности, планировании, контроле и результативности* нововведения при его включении в организации, преемственности между этапами инновационной деятельности, включенности всего коллектива, индивидуальных особенностях личности и поведения руководителя в ситуации управления инновационным процессом.

Научные исследования последних лет показали наличие в характеристике руководителя такой составляющей, как *рефлексивно-инновационный потенциал*. В этих работах рефлексивно-инновационный потенциал понимается как сочетание способности к целостному осознанию и переосмыслению стереотипов профессионального опыта, способов деятельности и высокого уровня готовности к профессиональному творчеству. Сущностными характеристиками развития рефлексивно-инновационного потенциала являются: соотношение полей потенциальной и актуальной рефлексии; степень готовности к профессиональному творчеству.

*Показателями развития рефлексивно-инновационного потенциала являются:*

- степень актуализирования и развития различных типов рефлексии;
- увеличение или уменьшение диспропорции в общей картине распределенности рефлексии;
- изменение в степени готовности к профессиональному творчеству;
- наличие инноваций в различных компонентах профессиональной деятельности.

Инициирование различных типов рефлексии ведет к включению в процесс творческой переработки новых компонентов профессиональной деятельности, что способствует более целостному осмыслению собственного профессионального опыта. Направленность инновационного поведения определяется как формирование (развитие) у сотрудников, персонала мотивации инноваторов, т. е. мотивации быть первым, ощущать себя победителем, мотивации поиска, созидания чего-то нового, более совершенного, рождающего у человека чувство первооткрывателя, мотивации содействия процветанию своей организации, благодаря чему люди начинают вос-



принимать себя членами одной семьи, мотивации, побуждающей человека совершать поступки, ценность которых придает смысл его деятельности и жизни в целом, а значит, способствовать личностному росту.

Применительно к руководителям, считает А. В. Каимов [8], такие характеристики, как склонность к риску, заинтересованность в служебном росте, высокий профессионализм, установка на нововведения, являются безусловным фактором инновационной активности. Для успешного проведения инновационной политики важны также образовательный уровень работников: чем он выше, тем легче воспринимается новшество, успешнее идет процесс подготовки кадров, информационные контакты и осведомленность людей (получение ими адекватной информации о нововведении), мотивация к нововведению. Все это позволяет выделить такую совокупную характеристику личности руководителя, как *инновационный потенциал, которая выступает интегральным и динамическим качеством личности, способствующим созданию, восприятию, реализации нововведения и обеспечивающим эффективность инновационной составляющей управленческой деятельности руководителя*. В связи с этим инновационная профессиональная деятельность руководителя является одним из существенных условий его личностно-профессионального развития, проявляющегося в позитивном изменении степени выраженности личностно-детерминированных профессионально-важных особенностей субъекта деятельности. Специфика мотивационно-потребностной сферы личности руководителя, ее характерная направленность, особое сочетание личностно-профессиональных качеств выступают показателями такого развития. Особенности этого развития определяются его характеристиками: возрастом, должностным статусом, успешностью профессиональной деятельности, особенностями индивидуальной карьеры, трудовым и управленческим стажем.

Оптимальное личностно-профессиональное развитие руководителя может быть обеспечено путем специально организованной развивающей работы, психологическим сопровождением инновационной деятельности, которое предполагает включение руководителя в инновационный процесс учреждения (организации), моделирование разнообразных элементов инновационной деятельности, отработку различных стратегий инновационного поведения, выработку индивидуальной траектории приложения инновационной активности. Психолого-диагностический подход дает возможность рассматривать руководителя в его инновационной деятельности как реального субъекта этой деятельности, в ней проявляющегося

и формирующегося, проходящего на этом пути определенные этапы личностно-профессионального становления и развития, объяснять особенности его поведения и выявлять характерные черты личности в процессе специально организованного изменения окружающей социальной действительности.

Особая роль в выборе руководителем формы управленческой деятельности принадлежит мотивации. Системообразующим фактором инновационного потенциала руководителя является процесс самореализации и самоактуализации как воплощении сущности человека в высших формах деятельности. У руководителей-инноваторов наиболее ярко, по сравнению с руководителями, не занимающимися инновационной деятельностью, выражены мотивы «творческой активности», которые являются ведущими в иерархии мотивов. Обобщенный мотивационный профиль руководителей-инноваторов характеризуется заметным превышением общего уровня развивающих мотивов над уровнем мотивов поддержания и в целом относится к креативному типу.

Руководители, не занимающиеся инновационной деятельностью, больше ориентированы на общение, которое может выступать и как «потребительское общение», и как «профессиональное общение». У молодых руководителей-инноваторов, в отличие от руководителей других возрастных категорий, основными детерминантами инновационной деятельности являются обеспечение комфорта, удовлетворенность потребности в общении и реализация творческой активности, обобщенный мотивационный профиль отражает значительную дифференциацию, а возможно, и конфронтацию различных мотивационных факторов в реализации инновационной профессиональной деятельности.

Следует отметить, что немаловажной особенностью руководителя-инноватора выступает характерная личностная направленность, стержневое свойство человека, относительно независимое от конкретных ситуаций, определяемое особенностями состава и структуры его потребностно-мотивационной сферы. Результаты проведенного в этой области исследования показали [4], что среди руководителей-инноваторов у 84% ярче выражена «направленность на дело», они характеризуются заинтересованностью в решении деловых проблем, выполнением работы как можно лучше, ориентацией на деловое сотрудничество, способностью отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели. У 12% руководителей преобладает «направленность на общение» и характеризуется стремлением при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентацией на совместную

деятельность, часто в ущерб выполнению каких-либо конкретных заданий или оказанию помощи людям, ориентацией на социальное одобрение, зависимостью от группы, потребностью в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми. И лишь у 4% руководителей зафиксирована преобладающая «*направленность на себя*».

Заслуживающим внимание является и тот факт, что среди профессионально важных качеств руководителя, личностно-детерминированных и наиболее значимых для его инновационной деятельности, на первое место выходит комплекс качеств, характеризующих организаторские способности руководителя, и в первую очередь *адаптационную мобильность* как некое интегральное качество, которое определяется склонностью руководителя к творчеству и углублению знаний, инициативностью и нетерпимостью к косности, готовностью к риску и стремлением к нововведениям в собственной деятельности.

Опираясь на проведенные исследования, условно можно выделить три типа руководителей в зависимости от системообразующего комплекса ведущих личностно-детерминированных профессионально значимых качеств. *Первый тип* характеризуется ориентировкой, прежде всего, на инновационные преобразования в системе межличностных отношений в организации, на формирование корпоративной культуры (характер взаимодействия, общения и межличностных отношений в организации, формирование команды единомышленников, рост зрелости и сплоченности внутри организации). *Второй тип* отличается ведущим комплексом качеств, отражающих в большей степени их ориентировку на инновационные преобразования в обеспечивающей подсистеме учреждения (организации): обогащение материальной базы, расширение финансовых возможностей, номенклатуры услуг, рекламе и маркетинге. *Третий тип* – руководители, ориентированные в основном на инновационный поиск в содержательной (методической, правовой и др.) подсистеме учреждения (организации): формирование миссии организации, ее основных ценностей, целей и задач, содержание деятельности, приемы, методы и технологии реализации поставленных задач.

Нововведения приводят к усложнению задач управления и порождают потребность в новых, научно обоснованных способах их решения. В связи с этим целесообразным становится организация специальной работы, направленной на оптимизацию инновационной деятельности управленческих кадров. Возникает потребность в постоянном мониторинге исследования, прогнозировании, проектировании, моделировании и содействии развитию инновационной составляющей деятельности руководителей [25].

Наряду с этим рассматриваются проблемы инновационной культуры руководителей, потребностей в творческой самореализации и способностей к осуществлению оптимальной управленческой деятельности, коммуникации, развития целесообразного поведения и профессиональной рефлексии, компетентности по следующим направлениям:

- развитие профессиональной компетентности, показателями которой выступают знания, умения, навыки;
- психологические особенности и профессиональные позиции инварианты;
- повышение технологической культуры творческого труда, позволяющей эффективно задействовать широкий круг технологий;
- применение всех традиционных и инновационных подходов в целях развития психолого-педагогической культуры руководителей-инноваторов.

Как видим, формирование личностно-профессиональных особенностей руководителя в условиях инновационной деятельности путем ряда технологий и методического инструментария позволяет оптимально организовать включение руководителя в инновационную деятельность и способствует развитию его инновационного потенциала. Все это повышает эффективность процесса организационных изменений.

Проведение мониторинга позволяет скорректировать учебные планы по переподготовке слушателей, а учебные программы сделать наиболее гибкими и динамичными, которые будут соответствовать реальным социальным условиям управленческой деятельности. В настоящее время полученные выводы мониторинга позволили апробировать на кафедре психологии управления такую форму обучения слушателей, как дистанционная. Дистанционная форма обучения включает ряд дисциплин по выбору и носит индивидуализированный и интерактивный характер. Создание дистанционных курсов является сложной процедурой, которая предъявляет жесткие требования как к преподавателю в отношении структурирования и подачи материала, так и к слушателю в умении обрабатывать компьютерную версию теоретических знаний. Форма контроля в виде практических компьютерных заданий позволяет определить эффективность усвоения материала слушателями возможность коррекции его знаний в период сессии.

Таким образом, образовательная практика и результаты мониторинга показывают, что достоверной научно обоснованной инфор-

мацией о внутренней норме руководителя, изъявившего желание повысить уровень профессионального мастерства путем переподготовки, необходимо располагать еще до момента его реального включения в образовательный процесс. Это расширяет возможности учета фактического уровня личностно-профессионального развития и саморазвития будущего слушателя, позволяет уточнить его проблематизацию, оказать содействие в образовательном самоопределении, осуществить целеполагание и выбор оптимального содержания образования при непосредственном участии в этом процессе самого руководителя. Процесс оптимизации системы мониторинга предьявляет определенные требования и к выбору методов организации профессиональной переподготовки, что предполагает обязательность сочетания возможностей реализации обучающих, воспитательных и развивающих функций.

### Литература

1. *Байденко В. И.* Компетенции в профессиональном образовании (К освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С. 3–13.
2. *Беляцкий Н. П.* Методическое обеспечение карьерной политики предприятий Белоруссии / Н. П. Беляцкий, А. В. Маевская // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 108–114.
3. *Дикая Л. Г.* Психологическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
4. *Дубинко Н. А.* Психология профессиональной деятельности руководителя: пособие. Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008.
5. *Емельянова Н. В.* Проектная технология обучения в условиях компетентностного подхода // Almamater. 2009. № 10. С. 42–46.
6. *Журавлев А. Л.* Основные тенденции развития психологических исследований в институте психологии РАН // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 6. С. 5–18.
7. *Завалишина Д. Н.* Полисистемный подход к исследованию решений мыслительных задач // Психологический журнал. 1995. Т. 16. № 6. С. 32–36.
8. *Каимов А. В.* Теоретическая модель развития управленческой Я-концепции руководителя в профессиональной деятельности. М.: МААН, 2004.
9. *Катышев М. В.* Психолого-акмеологическое обоснование процесса развития инновационной культуры: содержание, показатели и уровни. М.: МАИ, 2004.

10. *Климов Е. А.* Психология профессионала. М.–Воронеж, 1996.
11. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
12. *Лайл М. Спенсер-мл.* Компетенции на работе / М. Лайл Спенсер-мл., М. Сайн Спенсер. Пер. с англ. М.: Нипро, 2005.
13. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1999.
14. *Марков В. Н.* Проблемы выработки и применения критериев профессионального отбора профессорско-преподавательского состава // Подготовка кадров управления: модель обучения. Вып. 3. М.: РАУ, 1994. С. 40–48.
15. *Машков В. Н.* Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб.: Речь, 2005.
16. *Нестик Т. А.* Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Ч. 1 // Психологический журнал. 2009. Т. 30. № 1. С. 52–63.
17. *Турчинов А. И.* Управление персоналом: Учебник. М.: РАГС, 2008.
18. *Черепанов В. В.* Основы государственной службы и кадровой политики: Учеб. пособие для студентов вузов / В. В. Черепанов, В. П. Иванов. М.: Юнити-Дана–Закон и право, 2007.
19. *Чурина Л. И.* Компетентностный подход при реализации программы подготовки управленческих кадров / Л. И. Чурина, С. А. Федорченко // Научные записки НГУЭУ. Новосибирск: Новосибир. гос. университет экономики и управления, 2007. URL: [http://www.nsaem.ru/Science/Publications/Science\\_notes](http://www.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes) (дата обращения: 23.12.2009).
20. *Шихирев П. Н.* Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17–31.
21. *Федин В. Т.* Диагностирование компетенций выпускников вузов: Учеб.-метод. пособие / Под ред. А. В. Макарова. Мн: РИВШ, 2008.
22. *Ягудина Л. Р.* Модели общественной оценки качества образования на муниципальном уровне // Высшее образование сегодня. 2009. № 10. С. 21–23.
23. *Cahuc P., Postel-Vinay F.* On some undesirable consequences of education and growth // J. of inst. and theoretical economics. 2000. V. 156. № 3. P. 445–454.
24. *Ethical issues in contemporary human resource management / Ed. by D. Winstanley, J. Woodall-Houndmills.* L.: Macmillan Business, 2000.
25. *Sigelman C. K., Shaffer D. R.* Lifespan human development. Grove, 1989.

## **Раздел 5**

# **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЛИЧНОСТНОЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СУБЪЕКТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ**





# СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МАРГИНАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА В ОБЩЕСТВЕННОМ СОЗНАНИИ\*

*Е. П. Ермолаева*

**В** современном мире актуальность проблемы взаимосвязи личности и профессии обусловлена качественными изменениями не только в отношениях между личностью и профессией, но и в отношениях профессионала с обществом. Общество потребления заменило собой существовавшее в массовом сознании общество созидания, где профессионал и производительный труд были главными двигателями социального прогресса [3, 4, 5]. Сейчас представление обывателей о научно-техническом прогрессе свелось к отражению его достижений в виде новых товаров, как неких «знаков» формального приобщения к эпохе информационных технологий. Однако реальное приобщение означало бы совсем другое: массовое овладение новыми технологиями, включенность в их создание, а не только в обладание их продуктами.<sup>1</sup>

Общество потребления, вымывающее профессионалов, породило массового профессионального субъекта, для которого характерны выбор профессии и пребывание в ней не на основе индивидуальных профессиональных склонностей и способностей, а по законам массовидного явления, т. е. по законам толпы, действующей под влиянием единого, кажущегося ей очевидным мотива. Массовый профессиональный субъект всегда следует социально навязанной тенденции и отражает приемлемый в данном обществе ментально-нравственный тип профессионала.

Невыполнение социальной функции профессии при наличии профессиональных знаний, умений, навыков мы определяем как действующий профессиональный маргинализм [6]. В контексте профессиогенеза маргинализм – это массовидное психологическое

---

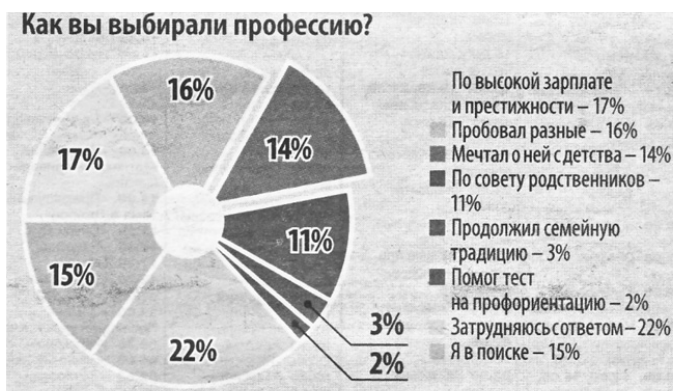
1 В данной научной работе использованы результаты, полученные в ходе выполнения проекта РГНФ № 13-06-00683 «Психологическое исследование в организационно-профессиональной среде».

явление, порожденное крушением старой профессионально-социальной структуры и недостаточной сформированностью новой, в которой профессионал, оказавшийся на обочине профессии, выступает не как причина своих проблем, а как жертва неадекватных реформ. Социально опасными неадекватные действия профессионала становятся при условии, если они изменяют ролевую функцию профессии в индивидуальном или массовом сознании, либо сдвигают мировоззренческие координаты общества в целом.

Среди современных тенденций маргинализации личности профессионала в общественном сознании наиболее значимы прагматические тенденции профессионального выбора и заниженные критерии социальной приемлемости решений и поступков профессионалов. Их можно охарактеризовать *следующими признаками*.

Инверсия смысла профессии (качественная характеристика) вкупе со снижением социально приемлемого уровня профессионализма (количественная характеристика) приводит к системной трансформации социальной функции профессии, выразившейся в тенденции перехода от безусловного выполнения профессиональных обязанностей к обусловленному субъективным пониманием личной выгоды.

Происходит сдвиг ориентации ценностей и профессиональной этики от общественного к личному благу и снижение порога моральных запретов в сферах профессионального труда, подвергшихся коммерциализации. Из всех мотивов выбора и пребывания в профессии реально действенным оказывается материальный (рисунок 1), а не моральный, не интерес, не творчество, – в полном соответствии с пирамидой потребностей Маслоу [11]. Теперь, когда смена профес-



**Рис. 1.** Отражение в массовом сознании мотивов выбора профессии [16]

сии стала реальностью [8], многие уходят из социально значимых и жизненно необходимых профессий в торговлю и сферу обслуживания, перенасыщая там и без того заполненное пространство.

Безболезненно ли для личности и безобидно ли для общества нивелирование и даже вымывание духовной составляющей профессионального сознания? Для личности – это ущемленное самолюбие, ощущение напрасно затраченных сил и времени на обучение в вузе. Если это не в полном смысле чувство «потери себя», то, по крайней мере, ощущение обманутых ожиданий, ложно выбранной цели в жизни. А это всегда душевная травма, даже если и загнана вовнутрь. Для общества нивелирование нравственной составляющей профессионально-потребностной сферы оборачивается духовной деградацией, неверием в добро, безнадежностью, страхами.

Чем больше в социальном бытии иррационального (лежащего вне общего закона), тем в большей степени элемент иррационального присутствует и в области профессионального поведения (в самых разных сферах и с разной степенью выраженности). Источником иррационального может быть не только социум, но и сам субъект – иррациональная личность. Накопление в сознании профессионала отраженных деструкций в системе человек–профессия–общество первоначально приводит к инверсии ценностных ориентаций личности и дезорганизации поведения в социально-профессиональной среде. В дальнейшем, приобретая навыки использования недостатков профессионального мироустройства себе на пользу, формируется эгоцентрический тип личности профессионального маргинала, для которого представление о мире, пользе и морали всегда привязано к собственной персоне, а адресат профессионального воздействия перестает быть *субъектом*, а становится *объектом* манипуляций и досадным источником личного неудобства.

Сейчас ведущая тенденция в любой профессиональной сфере – кормление на местах, т. е. стремление использовать профессию, прежде всего, для личной наживы, а уж потом – по ее прямому назначению; часто именно личный интерес выступает условием того, приступит ли профессионал к выполнению своих обязанностей, или социальная функция его профессиональной роли им будет проигнорирована. Реализация профессионала в современном мире – это не столько самореализация личности, сколько успешное встраивание в ряды членов общества потребления и в процессы глобализации.

Обрел ли свое место в общественном сознании идентичный профессионал, честно и упорно занимающийся интересным и лю-

бимым делом, за которое «не платят», или потерял? Осужден ли обществом профессиональный маргинал, приспособивший профессию для собственного обогащения, или, наоборот, нашел свою социальную нишу? На эти вопросы сегодня не так-то легко ответить. Что обрело и что потеряло общество от профессиональной динамики, которая направляется прагматизмом? Разложение профессиональной морали вызвало тотальное невыполнение профессиональных функций в массовых социально-значимых профессиях и сформировало ложную психологическую установку, что все и всех можно купить.

В технических профессиях – свои проблемы, делающие эти профессии социально опасными: многочисленные «чернобыли» по вине халатности недоученного персонала, аварии самолетов на плохом топливе из-за чрезмерной жадности руководителей авиакомпаний; пожары и взрывы производственных помещений, сдаваемых в аренду под склады, и т. д. Общество потеряло ощущение надежности и безопасности техники, а приобрело новые фобии, комплексы и страх перед наукой, веру в псевдонауку и мистику.

В оценке сегодняшней ситуации соперничают две точки зрения. Первая: мы наблюдаем эпоху трудового расцвета, все при деле, заняты, материальные стимулы работают, заставляют двигаться и ленивого. Вторая точка зрения: все пришло в упадок, профессиональные структуры развалились, никто не выполняет своих функций, все воруют, берут взятки и т. д. Кто прав? И те, и другие. Да, люди заняты, но заняты ли они тем, что нужно им самим и что необходимо другим людям? Не всегда. Хорошо или плохо преобладание материальной ориентации в сознании профессионала? Да, поскольку человек работает более интенсивно. Нет, если на фоне материальной заинтересованности процветают взятки и злоупотребление служебным положением.

## **Концептуальная основа исследования**

*Профессиональная идентичность* как сохранение самоидентификации личности в профессии и *социальная адаптация* как изменение личности путем приведения себя в новое соответствие с профессией – это, по сути, противоположные процессы. Но, только действуя совместно, они формируют реальную основу поведения профессионала в быстромеменяющемся мире.

В ситуации, когда остается мало пространства для преобразования внешних условий, личность может реализовать довольно ограниченный набор механизмов самосохранения или изменения себя, среди которых даже такие активные формы, как психологическое

сопротивление изменениям и разрушение стереотипов приобретают деструктивные черты.

Применение категорий *общего* и *особенного* к нашей идентификационной модели социальной реализации профессионала [6] позволяет выделить в общественном сознании связь человека, профессии и общества в двух контекстах:

- а) в контексте *прошлое–настоящее–будущее*, где представления об устойчивости системных связей и взаимном соответствии всех элементов в триаде человек–профессия–общество – это универсальный индикатор психологического бытия профессионала (общее), а сила или слабость связей в каждой диаде элементов этой системы – это индикатор индивидуальной, профессиональной и социальной зрелости профессионала на разных этапах его становления и реализации, его «нравственный компас» в трудных ситуациях (особенное);
- б) в контексте *мы и весь мир*: общее – то в характеристике профессионала, что соответствует представлениям об общецивилизационном уровне профессионализма в данном виде труда, а особенное – то качественное своеобразие в реализации профессиональных функций, которое обусловлено конкретными социально-экономическими условиями России.

Соединение этих контекстов дает срез общественного сознания об отношениях человека, профессии и общества в приложении к разным сферам профессионального труда. В этом плане наиболее интересны направления, касающиеся творческого труда, реального и виртуального труда, индивидуального и корпоративного труда, сферы обслуживающих и помогающих профессий, менеджмента, психологических различий между разными типами профессий.

В исторической перспективе среди изменений в системе отношений человек–профессия–общество, которые заметно влияют на маргинализацию личности современного профессионала, можно выделить следующие тенденции: снижение доли творческого компонента в содержании труда и степени разнообразия исполнительских действий; сокращение возможностей профессионального выбора для развития и реализации личности как неповторимой индивидуальности; коммерциализация всех сфер профессиональной деятельности; подавление свободы инициативы и принятия решений при корпоративном характере профессионального труда (офисный планктон, моббинг, карьерная гонка между сотрудниками); преобладание обслуживающих профессий над производящими; сдвиг иерархии ценностных ориентаций от созидающего труда к отдыху и развлечениям.

## Снижение доли и роли творческого труда в профессии

Все более типичным в профессиональном мире становится паразитирование на чужих изобретениях, тиражирование уже известных идей, методов, технологий, когда за новизну выдается их приложение к другому предмету или объекту. Хотя очевидно, что прогресса без создания принципиально нового знания быть не может. Уважаемая прежде профессия ученого или инженера постепенно перестает быть социальной ценностью. Всем известна фраза: «Если ты такой умный, то почему ты такой бедный?». Но кому могут принадлежать эти слова?

Ясно, что так мог сказать только тот, кто все мерит одним аршином – деньгами. Бедный – значит дурак, так как ум ценен только тогда, когда он направлен на обогащение. Но если думать не о деле, а только о деньгах, то и дело не сдвинется с места. Чтобы решить проблему, необходимо хотя бы на время сосредоточиться именно на ней. Те, кто не могут забыть о деньгах ради решения жизненной проблемы, в конечном счете проигрывают.

А мог ли так сказать Генри Форд, Стив Джобс, Билл Гейтс или другие предприниматели, создавшие крупные новаторские компании, которые во многом изменили мир? Для них, ум и деньги действительно неразрывно связаны. Но связь эта не была прямолинейной. И на пути от идеи разбогатеть до больших денег им приходилось решать множество жизненно важных проблем, ошибаться, выдвигать новые идеи, нести потери, а главное – рисковать. Джобс говорил, что лучше быть пиратом, чем всю жизнь служить во флоте. Т. е. только свободное творчество и отсутствие ограничителей и регламента дают эффект при создании новшеств. (Недаром набравшая немалое число голосов на выборах в Германии новая партия молодых, отстаивающая свободу общения в Интернете, назвала себя «Партией пиратов».) Новое поколение уже овладевает важным ресурсом, чтобы повысить самоэффективность: это социальный интеллект – умение принимать рациональные решения, исходя из того, что нужно и отбрасывать все ненужное. Если успешная фотомодель говорит, что Солнце вращается вокруг Земли, она права: оно действительно так вращается в мире ее представлений: всходит и заходит, – а зачем знать другие точки отсчета, – она же не полетит в космос. И это не мешает ей принимать правильные жизненные решения в том мире, в котором она живет. Это новое поколение, с новым типом мышления, а не дебилы, как может показаться на первый взгляд. На практике для успеха в большинстве профессий им нужна не сугубая компетентность, а несколько простых алгоритмов поведения. И думая о деле, не забывать о себе.

## Нарушение баланса обслуживающих и производящих профессий

Недавний финансовый крах Кипра наглядно показал, что на одном только обслуживании денег страна долго существовать не может. То же можно сказать о странах – сырьевых донорах. Необходимость традиционного производительного труда очевидна. Перевод большинства крупных производств из США и Европы в Юго-восточную Азию – это бомба замедленного действия, ослабляющая интеллектуальный потенциал ведущих стран, и стимул для развития гигантского потенциала азиатского населения.

И это не только социально-экономическая проблема, но и психологическая, непосредственно касающаяся личности профессионала в странах, из которых ушли технологии. Личность, находящаяся вне процесса создания продукта, а лишь в его конце – на стадии продажи и потребления товара, неизбежно приобретает иждивенческие черты характера, снижающие ее творческий потенциал [2], автономность и способность к выживанию в конкурентной среде. Все большая часть трудоспособного населения в прежде индустриальных странах заняты в сфере обслуживания другой части населения, а те, в свою очередь, обслуживают первых: каждый паразитирует друг на друге, создавая добавочную стоимость без создания новых ценностей. Новые же ценности создают трудовые мигранты из стран с другими культурными корнями, с иным менталитетом и привычками, – психологические проблемы массового привлечения которых уже проявились в Европе в форме далеко не дружественных акций.

В сфере обслуживания наиболее массовой профессий стала профессия менеджера, распространение которой у нас выходит далеко за пределы буквального перевода этого термина на русский язык как управленца. В большинстве случаев – это все те, кто взаимодействует с клиентом, не создавая материальных ценностей. Специфика психологии менеджера состоит в том, что он *оказывает обезличенную помощь*, адресованную любому клиенту: ему все равно, кто купит его товар или услугу, лишь бы купили. Цель такой помощи не интересы клиента, а интересы корпорации (фирмы, где работает менеджер). Такая помощь не предполагает заботы о клиенте (хотя в сфере услуг часто говорят, что «клиент всегда прав»), а нацелена на получение выгоды от него, и это в порядке вещей.

Другое дело, если принципы такого менеджмента переносятся на социально-значимые профессии, которые формально часто относят к обслуживающим. Врач, учитель или юрист *оказывают личную помощь*. Такая помощь персонифицирована в зависимости от ее адресата. Социальный смысл этой группы профессий – личная по-

мощь конкретному человеку в интересах этого человека, основанная на эмоциональном отношении к нему: сочувствии, ответственности перед ним.

Препятствием для реализации этой гуманной цели еще с советских времен была тенденция превратить судью в чиновника, адвоката в частного предпринимателя, а врача в некоторое подобие чиновника, перегружая его инструкциями, запретами и излишней бумажной отчетностью. Сейчас эта тенденция усугубилась тем, что *врач превращается еще и в менеджера*, задача которого получить от больного прибыль. Но если врач – это менеджер, то настоящей помощи он не окажет. Он думает в первую очередь о прибыли, во вторую – об инструкциях и формальной отчетности, чтобы подстраховаться на случай врачебной ошибки, и уже только потом о пациенте. И даже если он понимает, что к данному конкретному больному необходим нестандартный подход, он не станет рисковать.

Тоже можно сказать и об учителях. В недавнем прошлом была установка переводить неуспевающих учеников-второгодников (а особенно повторных второгодников) в школы для отстающих детей (по формальному признаку). Но причины этой неуспеваемости могли быть разные. Некоторым детям важно было остаться в нормальной школе, а их лишали шанса на развитие, переводя в школу для отстающих. Широко известны и современные скандальные случаи, когда психически здоровых детей из интернатов и детских домов признают умственно неполноценными. Сейчас возникли новые проблемы, связанные с инклюзивным образованием, – установкой на обучение детей-инвалидов в обычных школах, что для нашего общества непривычно. Стремление подходить к психологически неоднозначным сложным проблемам с одной меркой – ведомственных инструкций и формальных установок – неизбежно приводит к профессиональным ошибкам, исправление которых требует сил, затрат и времени, масштабы которых в разы превышают усилия на более тщательную подготовку и психологическую экспертизу законов и постановлений еще до их принятия.

### **Психологическая опасность виртуального труда: личность хакера**

Хакер – в широком смысле понимается не как вор, а как *информационный работник*, ведущий поиск в Интернете и использующий сеть как рабочий инструмент. Он обитает в *виртуальной профессиональной среде*, где общение профессионала и его функции обезличены. Это и свобода, но одновременно это и изоляция – еще бóльшая



оторванность от живого труда и живого общения с другими участниками процесса труда. Информация – это «голая правда», лишенная не только мешающих делу эмоций, предубеждений, отношений, но и морали: ответственности, жалости, сочувствия, совести, долга, чести, благородства, благодарности и т. д. Для хакера ограбить банк – обыденное дело, он не думает о том, что при этом пострадают частные вкладчики банка, а не только его руководство (в отличие от благородного вора типа Робина Гуда или Деточкина – перераспределителей богатства в пользу бедных). Огромное количество мошенников переселилось в интернет-среду, в сеть. На сети паразитирует также *офисный планктон* [15] – легко заменяемая, но психологически неготовая к потере своего места категория офисных работников низшего звена. Но хуже всего, что они не способны и к карьерному росту, поэтому лишены перспективы развития.

### **Корпоративный характер современного труда: личность и обезличенность профессионала в корпоративной среде**

Личное предпринимательство – это всегда творчество наперекор корпоративным и общественным интересам, которые душат предпринимательскую активность, а в корпорации человек пребывает как бы в состоянии детства: а) о нем заботятся; б) им управляют, он несамостоятелен в своих действиях; в) он лишь функция в общем процессе, существующая для кого-то или для чего-то, но не для себя (отчуждение от себя). Служебное продвижение по карьерной лестнице в корпорации необязательно связано с личностным прогрессом, самосовершенствованием – самоутверждение происходит отдельно от самореализации.

Следует отметить, что наряду с негативным влиянием на личность профессионала его статуса как «человека в корпорации», корпоративная культура несет и позитивную социальную роль восполнения дефицита идеологии и замены уходящей в прошлое социальной поддержки профессионала государством, семьей, профсоюзами. Однако корпоративная среда защищает лишь такого профессионала, который ей предан («корпоративный человек» по У. Уайту, выполняющий «психологический контракт» по Э. Шайну [10]). Тех, кто стремится остаться личностью, корпоративная среда подвергает моббингу [9], третированию вплоть до изгнания. Корпоративная идентичность – это сращение личности со своим долгом и местом в интересах корпорации на основе личной преданности и незыблемых гарантий корпорации для служебного роста и социальной поддержки сотрудников. Это явление, типичное для Японии,

процветало и в первых корпорациях Запада, где получило название «корпоративный человек». В настоящее время корпоративная идентичность видоизменилась и приобрела традиционную для западной ментальности индивидуалистическую форму [10].

Корпоративный труд – это объективная реальность нашего времени для большинства работников. Некоторые не отдают себе отчета в том, что, поступая на работу в крупную организацию, они становятся ее функционерами. Корпоративная среда обезличивает работника, превращая творчество в функцию, а профессионала-творца – в функционера. А для функционера выполнение даже сугубо профессиональных обязанностей всегда связано (подсознательно или осознанно) с предписанной корпоративной ролью, т. е. двойная мораль уже изначально заложена в самом принципе корпоративности. Медики, фельдшеры скорой помощи, муниципальные чиновники-специалисты и даже проектанты новой техники в государственных корпорациях, не говоря уже о коммерческих фирмах, где главное – прибыль, – все они опутаны корпоративными обязательствами, не всегда соответствующими требованиям культуры и морали, хотя и лицемерно называемыми корпоративной этикой и корпоративной культурой. Карьера в корпорациях успешнее у обезличенных. Нравственный выбор им делать не приходится, они действуют по закону целесообразности.

Поскольку в корпорации профессионалы лишены возможности легально и быстро реализовать свой творческий потенциал и дух предпринимательства, изначально присущие личностям с высокой субъектной активностью и автономностью, они вынуждены использовать свои творческие способности и предприимчивость в тех доступных им сферах и теми подручными средствами, которые предоставляет им занимаемая должность. А это основа для коррупции, которая неискоренима как в обществах, где в основе мировоззрения стоит отдельный человек (Европа), или коллектив (Япония), но ее мотивы и механизмы разные.

### **Психологические функции и структура корпоративной этики**

Этика лишь часть корпоративной культуры. Поэтому среди множества *функций* этики выделим две, соотносимые с главными целями корпоративной культуры: внутреннюю (защита своих корпоративных интересов) и внешнюю (моральная ответственность корпорации перед обществом).

В идеале они должны действовать синхронно, но реально часто противоречат друг другу, тогда цели корпорации перестают быть

социально приемлемыми. При этом у профессионала в корпорации неизбежно возникает когнитивный диссонанс, провоцирующий либо альтернативный выбор, либо консенсус интересов [14].

*Структура* корпоративной этики также достаточно сложна, она включает: предписания, нормы, формальные и неформальные правила поведения в корпорации, особый корпоративный менталитет сотрудников, мотивацию взаимной поддержки, эмоциональную приверженность организации. Все это соотносится с двумя основными *компонентами* корпоративной культуры: миссией фирмы (стратегический и декларативный компонент корпоративной культуры) и миссией профессионала (содержательный компонент, отражающий прозрачность выполняемой профессиональной роли и обеспечивающий взаимную ответственность и доверие между сотрудниками). Подрыв нравственной основы профессионального поведения искажает его ценностное содержание и приводит к появлению теневых профессиональных ролей, превращая самореализацию – в самоутверждение, стремление к справедливому вознаграждению – в стяжательство, честолюбие – в злоупотребление властными полномочиями.

Таким образом, корпоративная этика схематично может быть описана четырьмя параметрами: двумя функциями (корпоративная защита и социальная ответственность) и двумя компонентами (миссия фирмы и миссия профессионала), каждый из которых мы рассматриваем как независимый показатель. В качестве примера приведем случай, когда миссия фирмы и миссия профессии не совпадают: хирург платной клиники будет стремиться сделать дорогую операцию, даже если сложное оперативное вмешательство не является необходимым. При условии надежной корпоративной защиты врача вся социальная ответственность за его действия ложится на клинику.

«Без бога в душе, без царя в голове», – так говорили раньше о легкомысленных, безответственных людях. Понятно, что эта пословица – формула двуединой основы нравственного поведения. «Бог в душе» – это сложившийся в ходе индивидуального развития личности «нравственный барометр», кантовский «нравственный закон внутри нас», а «царь в голове» – это принятая и осознанная личностью внешняя система законов и запретов, определяющих уровень свободы и формы дозволенного поведения в обществе. От степени выраженности и баланса этих двух начал зависит и реальное поведение профессионала.

Если посмотреть с этих позиций на нашего российского чиновника, то можно сделать вывод, что царь в его голове победил бога

в душе. И что этот царь в голове имеет очень слабое отношение к закону, а сводится к персоне вышестоящего начальника. А в России, по словам М. Ульянова, «быть начальником – это приговор, очень быстро происходит мутация личности» (передача «Михаил Ульянов». ТВ Центр. 2013. 05. 04).

С такой ментальной базой говорить о взаимной социальной ответственности разных уровней управления как замене системы единоначалия нереально. Но именно такова перспектива эффективного менеджмента, по данным исследований западных аналитиков. Это, прежде всего, трансформация понятия корпоративного лидерства от единоначалия к социально-ответственному лидерству и во-вторых, изменение схемы потоков корпоративного управления с учетом интересов общества [12, 13, 1]. Пока же у нас все по-другому: «Чиновники объединились в кланы, которые конкурируют друг с другом; каждый чиновник поставлен в ситуацию, когда он вынужден становиться членом такого (одного из) клана, иначе он неконкурентоспособен; и он это делает, несмотря на изначально нравственную личную позицию» (передача «Право голоса». ТВ Центр. 2013. 01. 04).

### **Личность профессионала в исторической перспективе**

То, что у нас ожидается в будущем, в развитых странах – уже прошлое, и незачем повторять их ошибки. В историческом отношении личность все меньше соотносится непосредственно с профессией в двух аспектах:

- а) разные профессии все более сходны в плане инструментально-исполнительского компонента (компьютеризация);
- б) профессии меняются быстрее, чем способна меняться личность профессионала.

В векторе прошлое–настоящее–будущее и в контекстах: ведущего источника финансирования (бюджетные–коммерческие), формы труда (индивидуальная–корпоративная), характера профессиональной услуги (непосредственная/личная, опосредованная/обезличенная) – прогноз перспектив преобразования основных, социально значимых профессий (по критерию сохранения социальной функции профессии и ее соответствия общецивилизационному уровню исполнения и моральной ответственности, выстраивается в два возможных сценария: «негативный» (маргинальная личность в профессии) и «позитивный» (добросовестный и творческий труд нравственного профессионала). Основная стратегическая роль в реализации того

или иного сценария будет принадлежать психологическим типам профессионалов, обладающих следующими чертами: неукротимое стремление побеждать и обогащаться в условиях риска за счет силы своего ума и интуиции; умный расчет, искусство возможного; стремление побеждать чистыми средствами; взвешивание альтернатив, проба сил; трезвость ума, способность на взгляд со стороны; опора на объективную оценку ситуации; искусство побеждать всеми возможными средствами за счет усиления материальных ресурсов, пренебрегая моральными. Некоторые из этих черт личности дополняют друг друга, что усиливает шансы их носителей на успех, другие являются взаимоисключающими, увеличивая вероятность развития негативного сценария.

### **Системный подход как гарантия от ошибок прогнозирования**

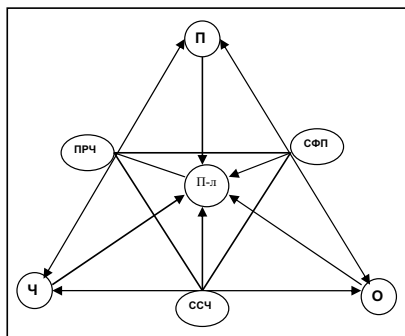
Все профессиональные ошибки и неверные прогнозы происходят из-за отсутствия системного подхода, недоучета, казалось бы, побочных, несущественных, а иногда и невидимых факторов, далеких от главной профессиональной задачи, но проистекающих из взаимосвязи этих факторов как между собой, так и с задачей и, в конечном счете, влияющих на ее решение. Некоторые последствия промежуточных решений в ходе решения основной задачи также могут оказаться факторами, влияющими на ее решение.

Система взаимовлияний человек–профессия–общество может стать основой для описания состояния и перспектив профессионала через разную степень силы и направленности связей в подсистемах человек–профессия, человек–общество, профессия–общество [6, 7], а также при анализе стадий его профессионализма и достигнутого статуса на тот или иной период профессиональной карьеры (рисунок 2). В качестве примера на рисунке представлены преобладающие направления векторов влияния на двух стадиях профессионализма: выбор профессии и активная профессиональная деятельность.

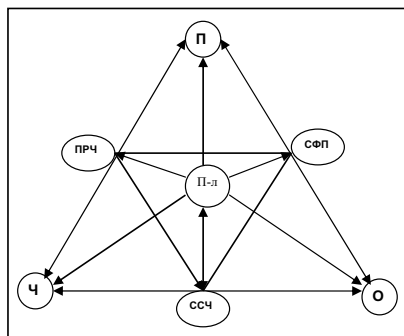
### **Профессионал между прошлым и будущим**

Из предыдущего анализа можно сделать вывод, что переход от умственного, творческого и производительного труда к фетишу наживы и гламура окончательно утвердился в общественном сознании. Но психологически неизбежен обратный отскок – к массовому стремлению реализовать в труде свою неповторимую личность на базе созидательных и нравственных принципов.

А



Б



**Рис. 2.** Векторная модель взаимовлияний в системе человек–профессия–общество на стадиях выбора профессии (А) и функционирования в профессии (Б).

Ч – человек; П – профессия; О – общество; ПРЧ – профессиональная реализация человека; СФП – социальная функция профессии; ССЧ – социальный статус человека.

Это объективный закон социального развития – и не просто поступательного, а по возрастающей спирали, с повторением на каждом новом витке прежних признаков творческого труда в новом качественном воплощении, в соответствии с тем, что внес на данный момент в процесс и содержание труда мировой научно-технический и социальный прогресс. Эта «спираль, нанизанная на стержень прогресса», наряду с системой человек–профессия–общество, может служить моделью для описания смены ведущих признаков, определяющих качественные различия этапов профессиогенеза [5]. Пока мы можем описать с помощью этой модели всего лишь несколько «витков спирали», соответствующих трем – четырем «профессиональным эпохам». И описать их не во всем многообразии признаков, а лишь в узком контексте идентичности/маргинализма профессионалов на каждом витке [6].

Однако с этих же позиций можно оценить не только прошлое и настоящее, но и будущее состояние профессионализма в стране, а также перспективы конкретного профессионала. Есть надежда, что у нас из-за отставания социально-экономических процессов от развитых стран тотальное наступление банкиров и менеджеров еще только начинается и может не достичь стадии «невозврата». И уже сегодня в России можно найти профессионалов, которые станут ведущими двигателями прогресса в науке и труде в ближайшем будущем.

## Литература

1. *Алдашева А. А.* Администрирование как метод управления профессиональным развитием работников банка // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 2 / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Л. Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 75–91.
2. *Дикая Л. Г.* Субъектная активность и развитие личности // Методология комплексного человекознания и современная психология / Отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. С. 176–182.
3. *Дикая Л. Г., Ермолаева Е. П.* Направления психологической адаптации профессионалов в условиях глобализации // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. 2005. № 4.
4. *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. 361–381.
5. *Ермолаева Е. П.* Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза // Психологический журнал. 1998. Т. 19. № 4.
6. *Ермолаева Е. П.* Социальная реализация профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
7. *Ермолаева Е. П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.
8. *Климов В. А.* Образ мира в разнотипных профессиях. М.–Воронеж, 1996.
9. *Колодей К.* Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления. Х: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
10. *Крейнер С.* Бизнес-путь: Джек Уэлч. СПб.: Крылов, 2004.
11. *Маслоу А. Г.* Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2001.
12. *Салмон Р.* Будущее менеджмента. СПб.: Питер, 2004.
13. *Саундерс Р.* Бизнес-путь: Dell. СПб.: Крылов, 2002.
14. *Фестингер Л.* Теория когнитивного диссонанса. СПб.: Ювента, 1999.
15. *Чуков Д. В.* О русском «офисном планктоне» // На злобу. 2006. 07.12.

## **ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИНИЧНОСТИ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ**

*Н. Ю. Волянюк*

**Р**еальная оценка педагогом себя и других, его мотивы, цели и ценности, определяющие поведение в конкретных ситуациях и линию профессиональной жизни в целом, во многом связаны с ориентацией на нравственные нормы и принципы. Формирование системы нравственных отношений предполагает переход внешних, по отношению к профессионалу, моральных требований в его внутренние этические инстанции. Однако педагог может находиться в ситуациях, которые связаны с частичным нарушением (партикуляризацией) или отклонением от норм и правил [7]. Упомянутый процесс может сопровождаться стремлением педагога смягчить напряжение, используя логику «меньшего зла», что создает тенденцию к ослаблению индивидуального контроля за нравственным качеством собственных действий.

В педагогической среде данная проблема обсуждается нечасто, в то же время психологическое сообщество проявляет интерес к распознаванию деструктивных элементов в поведении профессионала, их своевременной коррекции и даже изменения на противоположные. В настоящее время наблюдается интенсивное развитие практической психологии, связанной с помощью, поддержкой, сопровождением и фасилитацией профессионала. Это заставляет обратить внимание на некоторые явления, которые мало представлены в научной литературе и не нашли должного теоретического и эмпирического отражения. Отсюда возник предметный интерес к такому феномену, как циничность.

Цинизм как психолого-этический феномен можно представить в двух измерениях: как массовое явление (отрицание моральных устоев, разрушение социального доверия, ответственности за свои поступки перед другими людьми) и как личностную черту – циничность, которая проявляется через отрицание как общеприня-



тых ценностей, так и игнорирование ценностей внутреннего мира отдельного человека. Л. М. Попов рассматривает эту черту как одну из форм деструктивного поведения личности, которая требует не только констатации ее наличия в человеке, но и поиска подходов к ее минимизации [6].

Прежде чем приступить к изложению предпосылок формирования циничности, обратимся к истории ее происхождения. Появление этого понятия связывают с кинической школой, основанной еще в IV в. до н.э. Антисфеном Афинским. В этой школе проповедовали презрение к социальным нормам поведения, полную независимость человека от общества в котором существовала определенная идеология [3]. Эпатирующие формы протеста, к которым впервые прибегали кинические адепты, придавали своеобразный, нетрадиционный колорит их критической позиции по отношению ко всем институтам морали и нравам рабовладельческой действительности древности. Киники предложили и свою шкалу человеческих ценностей, исходя из лозунга неперменной переоценки уже существующих. Идеализация грубой первобытности (*naturalia non sunt turpia*) на уровне поведения приводили к пренебрежению разумными условностями и приличиями, возводили в добродетель самое пошлое «бесстыдство» (*anaideia*). Кинизм истово стремился придать ореол добровольности состоянию социальной маргинальности.

Позднее, с переводом на латинский язык греческое слово «кинник» (*kyposarges*) превращается в «циник» (*cynicos*), которое и употребляется в современных словарях. Хотя в это слово античные киники не вкладывали открытого одиозного смысла, однако этимологически (от *суон* – «собака») в нем имплицитно присутствовал некий презрительный, осуждающий оттенок.

Цинизм как явление социально-этическое привлекал внимание многих философов и социологов. К этому понятию обратился и флорентийский государственный деятель эпохи Возрождения Николо Макиавелли в своей работе «Государь», точно выразив сущность этого явления в известной фразе «Цель оправдывает средства». Рассуждая о том, что лучше: чтобы государя любили или чтобы его боялись, автор приходит к выводу, что любят государей по собственному усмотрению, а боятся по усмотрению государей, поэтому мудрому правителю лучше рассчитывать на то, что зависит от него, а не от кого-то другого (глава XVII, «О жестокости и милосердии и о том, что лучше: внушать любовь или страх») [2].

Современное словоупотребление, зафиксированное в толковых, нормативных и энциклопедических словарях, позволяет трактовать «цинизм» как поведение или личностную позицию, выражающую

осознанное или демонстративное пренебрежение к нравственным традициям и этическим ритуалам, как мешающим или избыточным для решения практических задач.

Таким образом, есть все основания полагать, что обсуждаемое понятие появилось далеко не вчера, однако не получило должной психологической интерпретации.

Первоначальной стадией исследования циничности стало рассмотрение ее Л. М. Поповым как одного из компонентов этической составляющей личности на основе эмпирического изучения. Этический слой, включающий в себя систему черт личности, представляющих ее отношение к окружающему миру, позволяет дать основные представления о духовной ориентации и может характеризовать человека как субъекта с конструктивной или деструктивной направленностью [6].

Личность – социальное по своей природе, относительно устойчивое и прижизненно возникающее психологическое образование. Заинтересованному читателю нет необходимости развивать известное изречение К. К. Платонова [5]: «...личностью не рождаются, личностью становятся», а поскольку циничность образование личностное, то можно утверждать, что и циниками не рождаются. Возникает вопрос: под влиянием каких условий, факторов происходит формирование и укрепление этой черты? Тщательный анализ показывает, что в основании этого процесса лежат как внешние, так и внутренние факторы.

К внешним следует отнести трансформационные процессы в обществе, за которыми личность не всегда успевает, а раз так, то новые идеи, ценности, социальные стандарты (в том числе и образовательные) приобретают для нее иной смысл. Вследствие этого может наступить профессиональная стагнация, которая «влечет» за собой снижение конкурентной способности на профессионально-педагогическом рынке труда. Если развивать этот тезис, то необходимо указать и на то, что у педагога доминантной становится не стремление вперед, а редукция профессиональных притязаний. Это находит отражение в нежелании принимать что-то новое, в обесценивании достижений других.

Деятельность педагога всегда общественно значима, так как отражает запросы и интересы общества в подготовке квалифицированных специалистов. Все это представлено в общественном сознании, которое, как известно, существует на двух уровнях: на уровне идеологии и на уровне общественной психологии. Если идеология (как высший уровень общественного сознания) представляет собой систему концепций и теорий, то общественная психология

(как низший уровень общественного сознания) представляет собой совокупность настроений, мнений, установок конкретной профессиональной группы людей. В идеальном варианте они должны совпадать. При значительном их расхождении происходит неадекватное отражение действительности, что находит свое воплощение в искаженных мнениях, установках, настроениях. Таким образом, отрыв одного от другого и приводит к цинизму как общественному явлению, а на индивидуальном уровне к доминированию такой личностной черты, как циничность (говорим одно, а делаем другое).

Высокий ритм психоэмоциональной деятельности педагога, повышенная ответственность за выполняемые функциональные обязанности, работа в режиме внутреннего и внешнего контроля обуславливают возникновение у него состояния физической и психической напряженности. Однако, в зависимости от многообразного сочетания эмоциогенных факторов, как непосредственно вызывающих эмоции, так и обуславливающих их выраженность, состояние педагога может приобретать положительную или отрицательную окраску либо оставаться условно «нейтральным», а «пусковые механизмы» переживаний могут появляться как в результате самой деятельности, так и сопутствовать ей. Феноменология положительных и отрицательных эмоций характеризуется двояким влиянием на эффективность деятельности, они могут, как повышать ее, так и понижать. Под влиянием состояний напряженности происходит сдвиг форм реагирования по направлению к крайним точкам шкалы «торможение–возбуждение». Возбудимый тип реагирования выражается в бурной экстраверсии, суетливости, многословии, быстрой смене принимаемых решений, несдержанности в общении и т. д. В состояниях напряженности поведение в значительной мере характеризуется преобладанием стереотипных ответов. Тормозный тип реагирования характеризуется пассивностью, замедленным течением психических процессов, своеобразной «эмоциональной инертностью», проявляющейся в виде безучастности и негативно-безразличия.

Следовательно, есть все основания априорно утверждать, что на возникновение и развитие у педагога деструктивных переживаний, принимающих форму циничного восприятия окружающего мира, оказывает влияние и эмоциогенность педагогической деятельности.

Следующим фактором формирования циничности являются возникшие противоречия в образовательном пространстве. Их немало, необходимо упомянуть лишь стремление к неограниченной личной свободе и независимости, которые предполагают более вы-

сокую устойчивую позицию педагога перед лицом неблагоприятных обстоятельств, фрустраций и тому подобных явлений. С одной стороны, естественно стремление профессионала к свободе, а с другой – неготовность его к этому, тяготение к поиску коллективных форм существования, позволяющих «распределить ответственность» между членами педагогического коллектива и ослабить критическую оценку своих действий или бездействий.

Как известно, педагогическая деятельность протекает в типовой среде, однако часто сопровождается ролевой перегрузкой профессионала, когда слишком много требований имеет одновременно одинаковый приоритет или превышают способности ее исполнителя. При этом педагог может либо не знать целей, которые должны быть достигнуты, либо может не знать путей их достижения. Как правило, причиной такой ситуации является ролевая неопределенность. Если роль не соответствует потребностям и способностям человека, возможно возникновение конфликтов, которые могут принимать различные формы: отрицания официальной роли; борьбы за изменение роли; отказа признать некоторые ролевые обязанности или преднамеренного несоблюдения инструкций; использования безличности и формальности (например, педантичное соблюдение правил, отказ выполнять устные распоряжения и т. п.); откладывания, т. е. отсрочки в рассмотрении проблем в надежде, что «они сами собой разрешатся»; увеливания – обмана в выполнении задач в надежде, что о них забудут или не обнаружат. Проблемы, вызываемые ролевой неопределенностью и перегрузкой, чрезвычайно серьезны и зачастую обуславливают циничное отношение педагога к работе.

Не менее существенным в образовательном пространстве выступает и индивидуализация педагога (свой предмет, свой курс, свои дипломники, аспиранты) и, как следствие, тенденция к отчуждению. В результате педагог сталкивается с необходимостью найти свое место, свою социальную нишу, где бы он оказался востребованным, но в то же время не растворился. Отсутствие такой возможности способствует прогрессированию моральных противоречий и деструктивных тенденций. Отстраненность профессионала может стать причиной затруднений в его общении с коллегами «по цеху», которые склонны интерпретировать его отстраненность как холодность, снобизм, недружелюбие или даже враждебность. Находясь в сложных ситуациях, такой педагог может легко проявлять отстраненность, сдержанность, спокойствие и безмятежность; неудачи и поражения не вызывают у него естественного всплеска эмоций [1]. В некоторых ситуациях отстраненная сдержанность

может перерасти себя и перейти в суровое, холодное отчуждение, которое является хорошей почвой для формирования циничности.

Выше речь шла о внешних предпосылках, которые не исчерпываются изложенным, но обратимся к внутренним. Пока педагог чувствует себя комфортно, собственные недостатки его не беспокоят. Однако, как только он начинает выбиваться за рамки реальности, нарушается доминанта баланса между чувствами, телом и мыслями, перестает быть «равным среди равных», то собственные недостатки становятся тем побудителем, которые нарушают комфорт. Начинается «ломка» системы ценностей личности и профессионал оказывается в ситуации выбора, когда необходимо предпринять какие-то действия. В этом случае возможно два варианта развития. Либо следует признать свои неудачи и искать иную стратегию, которая позволило бы педагогу адекватно адаптироваться в новой жизненной ситуации, либо переложить вину на окружающий мир и тем самым оправдать свою несостоятельность и невестребованность.

Еще одной внутренней предпосылкой развития циничности выступает разочарование в тех референтных лицах (группах), в которые педагог свято верил. Поскольку референтность существует всегда только в восприятии профессионала и фиксирует меру значимости другого в собственных глазах, то потеря данного качества приводит к обесцениванию норм и ценностей его носителя. Отношение референтного лица к интерпретируемым фактам и обстоятельствам уже не играет ориентира в жизни педагога, его мнение перестает быть важным и не выступает необходимым основанием для действий в разных ситуациях.

Немаловажным обстоятельством формирования циничности выступает фоновая осознание профессионалом собственной элитарности, уникальности, безгрешности, возникновение устойчивого чувства превосходства над другими. Нередко это происходит вовсе не ценою своих трудов и достижений, а благодаря тому, что педагог субъективно убежден в своем совершенстве, в своих личных качествах и превосходстве над другими людьми. Оно может транслироваться самыми разными способами: установление часов и дней контакта, заострением внимания на второстепенном, сублимацией энергии на мелочах, следующих непрерывной чередой; отказ от понимания глубинных проблем профессиональной деятельности. Иными словами, происходит создание искусственных барьеров нормального общения и таким образом утверждение своей значимости.

В качестве предпосылки формирования циничности также можно рассматривать внутреннее недовольство собой, раздражение

от самого себя, которые могут выливаться в ненависть и агрессию. Осознание агрессии как своей особенности, отсутствие стремления подавлять в себе это качество может предопределить стратегию циничного отношения профессионала к другим людям. Психологическая сущность этого явления достаточно понятна. Происходит это в силу того, что цинично настроенный человек живет в мире собственных стереотипов, убеждений, изначально положив в основу своего существования ценности и смыслы, оторванные от действительности.

В контексте этого следует упомянуть Эриха Фромма, который, как известно, выделял два вида ненависти: рациональную (ситуационную) и иррациональную (личностную) [8]. И если рациональная форма ненависти есть реакцией личности на угрозу безопасности, которая нейтрализуется с ее исчезновением, то иррациональная ненависть как более сложный феномен представляет собой психологическое самоотравление, переходящее в неопределенную враждебность и злобу. Она определяет деструктивную активность человека в его взаимоотношениях с другими, следствием чего является разочарование и готовность к разрушительным действиям.

Одной из крайних форм проявления циничности, по мнению немецкого мыслителя Фридриха Ницше, выступает нигилизм как отрицание высших ценностей, непризнание внутреннего мира другого. В своей работе «Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей», он детально остановился на характеристике трех предпосылок, обуславливающих развитие нигилизма. Нигилизм как психологическое состояние должен будет наступить, во-первых, после поисков во всем совершающемся «смысла», которого в нем нет: ищущий, в конце концов, падает духом. Нигилизм является тогда осознанием долгого расточения сил, мукой «тщетности», неуверенностью, отсутствием возможности как-нибудь отдохнуть, на чем-нибудь еще успокоиться – стыдом перед самим собою, как будто самого себя слишком долго обманывал.

Нигилизм как психологическое состояние наступает, во-вторых, тогда, когда во всем совершающемся и подо всем совершающимся предполагается некая цельность, система, даже организация... «Благо целого требует самопожертвования отдельного»... и вдруг – такого «целого» нет! В сущности человек теряет веру в свою ценность, если через него не действует бесконечно ценное целое: иначе говоря, он создал такое целое, чтобы иметь возможность верить в свою собственную ценность [4].

Нигилизм как психологическое состояние имеет еще и третью форму. Если принять во внимание те два положения, что путем ста-

новления ничего не достигается и что под всем становлением нет такого великого единства, в котором индивид мог бы окончательно потонуть, как в стихии высшей ценности, то единственным исходом остается возможность осудить весь этот мир как марево и измыслить в качестве истинного мира новый мир, потусторонний нашему. Но как только человек распознает, что этот новый мир создан им только из психологических потребностей и что он на это не имел решительно никакого права, возникает последняя форма нигилизма, заключающая в себе неверие в метафизический мир, запрещающая себе веру и в истинный мир [4].

Помимо нигилизма в качестве важной составляющей причин генерации циничности могут служить депрессивные состояния человека, вызванные несоответствием личностных установок и притязаний реально существующим условиям. Основную роль здесь начинает играть временной аспект. Если педагог испытывает подобные состояния (агрессии, депрессии) в течение незначительного периода, то это может способствовать мобилизации его психических ресурсов. Однако при чрезмерности и продолжительности подобных состояний начинает возрастать вероятность развития деструктивных тенденций в его поведении. Риск проявления последних зависит от особенностей регуляторных характеристик личности педагога, а также от особых форм бессознательной психической активности, которые позволяют ему хотя бы временно облегчить конфликт. Одной из форм психологической защиты педагога от чрезмерного напряжения является синдром эмоционального выгорания, предполагающий полное или частичное исключение эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. К этому следует отнести и накопление негативного индивидуального опыта построения контактов с окружением, при котором человек постепенно становится носителем конфликтогенов общения. Цинично настроенный педагог часто стремится занять более престижное и влиятельное положение в группе, он считает себя сведущим во всем, не всегда учитывая интересы окружающих. Во многих педагогических коллективах встречаются профессионалы, которые ведут себя наперекор остальным, считая при этом себя принципиальными. В любой ситуации они демонстрируют эмоциональное отстаивание истины, что в данном случае истина – неважно, главное – утвердить себя.

Немаловажным фактором формирования циничности в педагогической профессии является «информационная патология», под которой понимают наличие избыточных, разноплановых сведений с различной степенью достоверности и временным ограничени-

ем. Данная особенность активизирует субъективные механизмы защиты, благодаря которым профессионал защищается от попыток манипулирования его сознанием и от навязывания ему нежелательных форм поведения. В результате – нежелание заниматься некоторыми видами деятельности, стереотипное отношение к каким-то проблемам, повышенная осторожность в общении. Такие защитные реакции помогают проще реагировать на неприятности, индифферентно воспринимать успехи своих коллег, не мучиться угрызениями совести, не воспринимать чужие страдания. Рационализация чувств, их «экономия», сортировка на «нужные» и «ненужные» приводит к духовному опустошению профессионала. Именно эти особенности выступают связующим звеном, которое объединяет такие деструктивные качества личности, как: тщеславность, необязательность, несдержанность, хамство, жестокость. Циничность присутствует во всех этих качествах, выступая, с одной стороны, их составляющим элементом, а с другой – механизмом их развития.

Интересы циников направлены исключительно на себя, на свои потребности, их трудно чем-нибудь увлечь или заставить поработать на других. Отрицая внутренний мир другого, циники стремятся к ориентации только на собственные желания, и, следовательно, принятые в профессиональном сообществе ценности выступают для них проблемными точками, мешающими их нормальному существованию. В то же время профессионалы с циничным отношением отличаются тем, что они частично застряли в прошлом, фиксируя в своем сознании актуальные отрезки прошедших времен, которые не только принесли успех, но и послужили причиной формирования циничности.

Таким образом, к наиболее значимым внешним факторам формирования циничности в педагогической профессии можно отнести: трансформационные процессы в обществе, возникшие противоречия в образовательном пространстве, высокий ритм психоэмоциональной деятельности, ролевую неопределенность. К внутренним факторам – разочарование в референтных лицах (группах), внутреннее недовольство собой, нигилизм, фоноберию, духовное опустошение.

Наличие реальных механизмов негативного воздействия профессиональной среды на личность педагога делает актуальной задачу разработки и внедрения соответствующих психопрофилактических мероприятий. Такие мероприятия следует включать в общую систему психологического сопровождения деятельности педагога.



## Литература

1. *Ложкин Г. В.* Цинизм и циничность как компоненты профессионального выгорания преподавателя / Г. В. Ложкин, Н. Ю. Волянюк // Викладання психолого-педагогічних дисциплін у технічному університеті: методологія, досвід, перспективи: Матеріали між нар. наук.-метод. конф. Київ, 13–14 жовтня 2009 р. Академія педагогічних наук, Інститут психології ім. Г. С. Костюка, НТУУ «КПІ» [та ін.]. К.: НТУУ «КПІ», 2009.
2. *Макиавелли Н.* Государь. URL: [http:// lib.aldebaran.ru /author/makiavelli\\_nicolo\\_gosudar/makiavelli\\_nicolo\\_gosudar\\_\\_5.html](http://lib.aldebaran.ru/author/makiavelli_nicolo_gosudar/makiavelli_nicolo_gosudar__5.html).
3. *Нахов И. М.* Кинизм и цинизм. Отжившее и живое (к истории понятия и слов). Живое наследие античности // Вопросы классической филологии. Вып. IX. М., 1987. С. 231–245.
4. *Ницше Ф.* Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей / Под ред. Я. Бермана, Г. Рачинского. М.: Жанна, 1994.
5. *Платонов К. К.* О системе психологии. М.: Мысль, 1972.
6. *Попов Л. М.* Добро и зло в этической психологии личности / Л. М. Попов, О. Ю. Голубева, П. Н. Устин. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
7. *Прокофьев А. В.* Партикуляризация нравственных принципов и норм. Экологическая этика. URL: <http://www.ecoethics.mrsu.ru> (дата обращения: 13.11.2013).
8. *Фромм Э.* Анатомия человеческой деструктивности. Назрань: АСТ, 1998.

# САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

О. А. Пикулёва

Исследование самопрезентации личности как важной и значимой темы в социальной психологии началось в 1970-х годах, и сегодня оно развивается «более широко и глубоко» [10], определяя самопрезентацию как одну из фундаментальных концепций, не ограничивая ее область манипулятивной деятельностью для создания желаемого впечатления. В последние годы, с возникновением коммуникативного понятия в менеджменте «мир как глобальная деревня», в условиях интенсификации кросскультурных коммуникаций, вопросы эффективности и значимости самопрезентации приобрели особую актуальность в сфере профессиональной деятельности, особенно той, предметом труда которой является общение, поскольку во многом именно эффективная самопрезентация определяет ее успешность.

Вслед за И. Гоффманом и Б. Шленкером мы полагаем, что самопрезентация является неотъемлемым атрибутом любой социальной коммуникации и определяем ее как *постоянный процесс* предъявления Я-информации в межличностном взаимодействии *независимо от осознанности* субъектом самопрезентации *своих поведенческих действий*.

Оказываясь в ситуации социального взаимодействия с индивидом или группой людей, человек становится субъектом самопрезентации, предъявляя партнеру по общению (объекту самопрезентации) информацию о себе, которая выражается посредством символических знаков (оформления внешнего вида и окружающего пространства, вербального и невербального поведения). При этом в процессе общения мы используем (в различной степени осознания) различные тактики и стратегии самопрезентации, выбор которых зависит от многих переменных, в том числе от значимости объекта (аудитории) для субъекта самопрезента-

ции, исполняемой субъектом социальной, профессиональной и гендерной роли, его культурных ценностей и личностных особенностей.

### **Профессиональные особенности самопрезентации**

Уже давно исследователи подметили, что профессиональная принадлежность определяет выбор разных стратегий самопрезентации. Так, согласно А. Шутц (1998), люди, занимающие подчиненную позицию по роду своих профессиональных занятий, часто вынуждены использовать защитную стратегию самопрезентации на работе, тогда как дома они чаще используют агрессивный стиль самопрезентации [9, р. 620]. Определенные типы взаимодействия стимулируют проявление отдельных стилей самопрезентации. Например, в процессе судебного разбирательства обвиняемый выбирает оборонительный стиль самопрезентации, а обвинитель, скорее всего, будет использовать агрессивную самопрезентацию» [9, р. 621].

Результатом самопрезентации представителей всех типов профессий является тот факт, что у каждого из нас есть определенное представление о типичном биологе, инженере, учителе, бухгалтере, музыканте и т. д. При этом некоторые профессии, в зависимости от культурного контекста, имеют устоявшиеся гендерные характеристики. Так, обычно мы все хорошо представляем, как ведет себя школьная учительница, полицейский, воспитательница в детском саду или кадровый офицер.

Отметим, что в последнее время появились исследования, посвященные изучению особенностей самопрезентации обладателей не совсем типичных по половой принадлежности (в обыденном представлении) профессий. Так, в работе Л. Э. Семеновой (2008) изучаются особенности самопрезентации *мужчин-педагогов* средней школы в контексте их профессиональной деятельности, в исследовании Г. В. Пантелеевой (2008) показан характер влияния типов самопрезентации *тренеров-женщин* на мотивы, стратегии и успешность тренерской деятельности.

В работе И. В. Пономаренко (2008), использовавшей в качестве одной из методик адаптированную нами шкалу тактик самопрезентации, объектом изучения были особенности самопрезентации *военнослужащих-женщин* в военно-социальной среде Вооруженных Сил РФ. По основанию характера воинской деятельности автором была выявлена следующая типология и тактики процесса самопрезентации:

- для женщин, чья работа предполагает достаточно активное взаимодействие с людьми, в сфере «человек–человек» характерно преобладание *ассертивного* типа самопрезентации с преимуществом тактик: «желание/старание понравиться», «примероносительство», «преувеличение своих достижений»;
- у женщин, непосредственно связанных с обслуживанием техники, знаковыми системами преобладает *защитный* тип самопрезентации в большей степени представленный тактикой «извинение» [6].

Полученные данные согласуются с результатами нашего исследования по изучению особенностей самопрезентации представителей коммуникативных и технических типов профессий (см. ниже).

Следует отметить, что определенные типы профессий, непосредственно связанные с межличностным взаимодействием, предъявляют к самопрезентационному поведению человека высокие требования, тогда как в других профессиях навыки непосредственной самопрезентации не являются столь первостепенными для профессиональной реализации и успешности.

Анализ литературных источников выявил, что с понятием самопрезентации в профессиональной деятельности тесно связано такое понятие, как *самомониторинг*. Это понятие введено Марком Снайдером (1974) и означает тенденцию к регулированию собственного поведения в целях соответствия требованиям социальной ситуации. Рядом исследователей было отмечено, что природа самомониторинга у людей, принадлежащих к разным профессиональным группам, различна. Согласно В. В. Хороших (2001), высокий уровень самомониторинга достигается представителями публичных профессий тем, что, обладая от природы сильной нервной системой, а также пронизательностью по отношению к социальным ситуациям, они знают, когда могут себе позволить спонтанный всплеск эмоций. К тому же для них характерно отсутствие скованности и зажатости, страха в отношении своего импульсивного поведения, тогда как люди других профессий достигают высоких показателей по шкале самомониторинга путем ослабления волевого контроля над своим поведением» [7, 8].

В психологии труда отмечен и описан важный феномен, называемый *профессиональным типом личности*. Если человек длительное время выполняет определенный круг профессиональных обязанностей, осуществляет типичные профессиональные взаимодействия, то у него формируется так называемое профессиональное восприятие реальности и событий, эталоны и стандарты поведения, профессиональное мышление в их оценке и анализе, профессиональное

реагирование. Безусловно, все это специфическим образом отражается на личности специалиста и формирует у него определенный профессиональный тип. Более того, в своей профессиональной деятельности, поведении и отношениях люди становятся довольно похожими друг на друга, что и вызывает у нас представления о типичном бухгалтере, журналисте, учителе и т. д. [2].

В настоящее время значительно расширился круг профессий, в которых самопрезентация является важнейшей составной частью деятельности и обуславливает ее продуктивность. Анализ литературных источников показал, что в настоящее время имеющиеся классификации профессий не в полной мере отражают современные критерии требований к профессиям и тенденции появления новых профессий на отечественном рынке труда. В связи с этим для реализации целей и задач наших исследований по изучению профессиональных особенностей самопрезентации мы разработали собственную классификацию видов и типов профессий.

Виды профессий были выделены нами по критерию присутствия объекта общения (самопрезентации) в профессиональном взаимодействии, а типы профессий в данной схеме выделены нами по критерию *наличия* в профессиональной деятельности компонента самопрезентационного поведения и *степени важности* навыков самопрезентации субъекта труда для профессиональной успешности (рисунок 1).

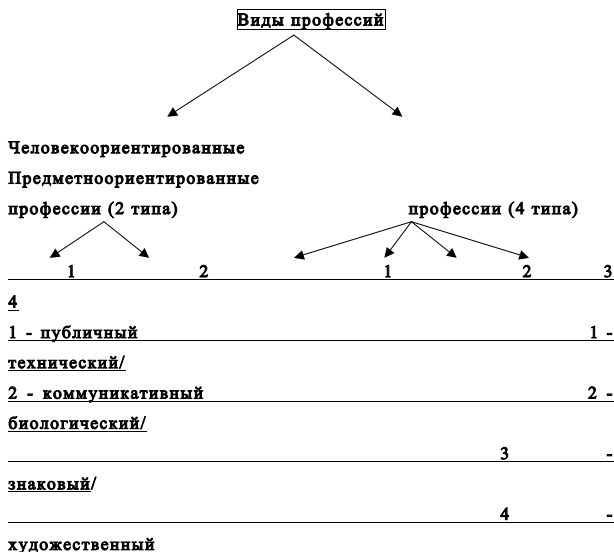


Рис. 1. Типы и виды профессий

Представленная классификация основывается на классификации Е. А. Климова и выделяет сходные с его концепцией четыре типа профессий: технические, биологические, знаковые и художественные. Можно увидеть также и сходство с классификацией Дж. Холланда в выделении дополнительного шестого («предпринимательского») типа профессий, названного в нашей классификации «публичным».

Отличие нашей классификации от предшествующих заключается в том, что нами выделены два вида профессий: человекоориентированные и предметноориентированные. В рамках человекоориентированных профессий мы выделили два типа: публичный тип профессий и коммуникативный.

Наши выводы о различиях в особенностях самопрезентации у представителей выделенных видов профессий и профессиональных групп (публичные, коммуникативные, технические и знаковые профессии) основываются на результатах проведенного нами эмпирического исследования, результаты которого представлены ниже.

### **Эмпирические исследования профессиональных особенностей самопрезентации личности**

В результате проведенных нами исследований (2004, 2008) были получены данные, позволяющие дать описания некоторых особенностей самопрезентации в различных профессиональных группах. Объектом эмпирического исследования являлись работающие взрослые – представители четырех типов профессий: публичного, коммуникативного, технического и знакового. Методы изучения индивидуально-психологических особенностей: личностных свойств, когнитивного, аффективного и поведенческого компонентов «образа Я» и самопрезентации:

- шкала самомониторинга Марка Снайдера (M. Snyder, 1987);
- шкала измерения тактик самопрезентации С.-Ж. Ли, Б. Куигли и др. (Lee et al., 1999);
- шкала самооценки мотивации одобрения Д. Крауна и Д. Марлоу (Crowne & Marlowe, 1964);
- Тест «20 высказываний» М. Куна и Т. Макпартлэнда (Kuhn, McPartland, 1966);
- Биографический опросник (BIV Bottscher, Jager, Lischer, 1976);
- Субтесты «Умозаключение», «Словарь» из методики оценки общих и специальных технических особенностей Дж. Фланагана (Flanagan, 1957).

Рассмотрим средние значения 12 тактик самопрезентации, отнесенных к 2 типам – ассертивный и защитный (Lee et. al., 1999), полученных для четырех профессиональных групп.

Проведенный анализ выявил большее количество статистически значимых различий в отношении использования *тактик самопрезентации* между четырьмя профессиональными, чем между группами, разделенными по признаку пола и возраста.

Наиболее значимые различия в использовании определенных тактик самопрезентации выявлены между группой № 1 (публичные профессии) и остальными профессиональными группами. Таким образом, представители публичных профессий чаще используют в своем социальном поведении тактики ассертивного типа (№ 6 – желание понравиться, № 7 – запугивание, № 9 – приписывание себе достижений, № 10 – преувеличение своих достижений, № 11 – негативная оценка других и № 12 – примероносительство), чем представители коммуникативных, технических и знаковых профессий. Эти данные подтверждаются также средними значениями ассертивного типа самопрезентации.

Обращаясь к тактикам самопрезентации защитного типа, отметим, что статистически значимые различия выявлены в отношении трех защитных тактик: № 2 – *оправдание с принятием ответственности*, № 4 – *отречение* и № 5 – *извинение*. При этом только одна защитная тактика № 2 – *оправдание с принятием ответственности* используется представителями публичных профессий чаще, чем в технической и знаковой группах. Что касается защитных тактик № 4 и № 5, то представители публичных профессий используют их значительно менее часто, чем представители остальных профессий. Таким образом, представители публичных профессий чаще, чем представители коммуникативных и особенно технических и знаковых профессий, в вербальном проявлении принимают ответственность за свои поступки, стараются вызвать к себе симпатии у окружающих посредством высказывания комплиментов, конформности мнений и т. п., высказывают угрозы в адрес других, говорят о своих успехах и достижениях, преувеличивают их, высказывают критику и негативные оценки в адрес соперников и проявляют самоотверженное отношение к работе, стараясь выглядеть образцом для подражания. При этом представители публичных профессий реже, чем представители трех других профессиональных групп, выражают раскаяние и вину за нанесенные другим обиду и вред, признают за них ответственность и реже выдвигают заранее оправдательные причины возможной неудачи.

Проведенный математический анализ выявил статистически значимые различия между группой публичных профессий и остальными профессиональными группами и между группой коммуникативных и технических профессий, в отношении *самомониторинга и мотивации одобрения*.

Так, уровень самомониторинга у представителей публичных профессий значительно превышает уровни самомониторинга у представителей других профессиональных групп. При этом следует отметить, что уровень мотивации одобрения в группе публичных профессий выявлен более низким по сравнению с коммуникативными, техническими и знаковыми профессиями.

Таким образом, для представителей публичного типа профессий более характерны, чем для других типов профессий: умение считать специфику данной социальной ситуации, контроль и управление собственной вербальной и невербальной самопрезентацией с учетом этих факторов; демонстрация значительной вариативности поведения, социальная активность, дипломатичность и стремление демонстрировать лучшие качества для создания благоприятного впечатления о себе. При этом для представителей публичных профессий получение социального одобрения окружающих, мнения и оценки других людей являются менее значимыми, чем для представителей коммуникативных, технических и знаковых профессий.

Выявлено также статистически значимое различие в отношении самомониторинга между группами коммуникативных и технических профессий. Представители коммуникативных профессий имеют более высокий уровень самомониторинга, чем представители технических профессий, и таким образом, в социальном взаимодействии проявляют более гибкое и умелое самопрезентационное поведение.

Наиболее низкие уровни самомониторинга обнаружены у представителей технических и знаковых профессий, что характеризует их как людей, сдержанных в социальных контактах, проявляющих в общении прямолинейность, упорство в отстаивании своих мнений, невнимательных к социальной информации, принципиальных и менее гибких в демонстрации различных форм экспрессивного поведения. Отметим при этом, что для них также характерно более редкое использование в социальном поведении тактик асертивного типа, чем для представителей публичных и коммуникативных профессий.

Следует отметить, что наиболее высокий уровень мотивации одобрения выявлен в группе коммуникативных профессий, а для представителей технических и знаковых профессий уровень мотивации одобрения выявлен приближенно на одном уровне. Та-



ким образом, для представителей коммуникативных профессий получение социального одобрения, оценки и мнение окружающих являются более значимыми, чем для представителей других профессиональных групп.

На наш взгляд, большая склонность у представителей публичных профессий к использованию тактик ассертивного типа самопрезентации и низкий уровень мотивации одобрения могут быть обусловлены наличием у представителей данной профессиональной группы *высокого социального статуса*, что влечет за собой появление высокой самооценки и некой «внутренней свободы» от мнения и социального одобрения других.

Рассматривая средние значения показателей самооценки образа «Я», полученные в профессиональных группах, отметим, что статистически значимые различия получены между группами публичных и коммуникативных профессий и группой технических профессий (таблица 1).

Таким образом, представители человекоориентированных профессий (публичных и коммуникативных) при самоописании себя чаще, чем представители технических профессий, используют объективные характеристики, описывающие их социальные и профессиональные роли. Т.е. с учетом полученных нами и представленных выше данных об уровне самомониторинга в различных профессиональных группах можно говорить о том, что определенный вид профессиональной деятельности – человекоориентированный – связан с высоким уровнем интернализации, реализации и осознания субъектом профессии своих социальных ролей, высоким уровнем самомониторинга, а также, предположительно, с преимущественным типом общественного самосознания.

**Таблица 1**  
Средние значения показателей самооценки образа «Я»  
в профессиональных группах

Показатели самооценки «Я»	Публичные профессии	Коммуникативные профессии	Технические профессии	Знаковые профессии
Объективные характеристики образа «Я»	6,87 *	5,13 *	3,73 **	4,52
Субъективные характеристики образа «Я»	13,3 *	14,86 *	16,2 **	15,48

*Примечание:* \* – различия значимы.

**Таблица 2**

Средние значения показателей биографического опросника  
в профессиональных группах

Показатели биографического опросника	Публичные профессии	Коммуникативные профессии	Технические профессии	Знаковые профессии
1. Семейная ситуация	5,37	5,1	5,39	5,48
2. Сила «Я»	5,75	5,24	5,48	5,43
3. Социальное положение	5,38 ***	7,23 *	7,25*	7,28 *
4. Воспитание (стиль)	5,12	4,9	4,89	4,95
5. Нейротизм	5,5	5,15	5,53	5,86
6. Социальная активность	3,87 ***	6,06 *	6,48*	6,05*
7. Психофизическая конституция	3,75 ***	4,83 *	4,95*	5,0*
8. Экстраверсия	6,0 *	4,62 *	5,11	4,86

*Примечание:* \* – различия значимы (высокие значения шкал, кроме шкалы «экстраверсия», имеют обратную ориентацию, означая наличие соответствующей проблемы).

Далее рассмотрим средние значения данных биографического опросника, полученных для четырех профессиональных групп (таблица 2).

Математический анализ выявил статистически значимые различия в профессиональных группах по четырем показателям: социальное положение, социальная активность, психофизическая конституция и экстраверсия.

Рассматривая показатель «социальное положение», можно увидеть, что наиболее низкие оценки выявлены в группе публичных профессий, что характеризует представителей данной группы как людей, испытывающих незначительное ситуационное напряжение в межличностном и социальном взаимодействии и имеющих хорошую социальную адаптированность. Наиболее высокие оценки по этому показателю имеют представители технических и знаковых профессий, что свидетельствует о частом выражении напряжения в личных и социальных ситуациях, трудностях социальной адаптации у представителей данных типов профессий.

Анализируя средние значения показателя «социальная активность», можно отметить, что в группе публичных профессий выявлены наиболее низкие значения по сравнению с другими типами профессий. Таким образом, представители публичных профессий

проявляют хорошую способность устанавливать и поддерживать контакты, а также отсутствие робости в раскрытии себя другим. Наиболее высокие значения по данному показателю выявлены в группе технических профессий, что характеризует представителей данной группы профессий как неспособных устанавливать и поддерживать социальные контакты, и имеющих трудности в раскрытии себя другим.

Рассматривая показатель «психофизическая конституция», характеризующий предрасположенность к соматическим нарушениям и склонность реагировать на соматические нагрузки, можно отметить, что самые низкие значения по данному показателю выявлены в группе публичных профессий, а самые высокие – в группе знаковых профессий. Таким образом, для представителей публичных профессий состояние психического здоровья и отсутствие предрасположенности реагировать на стрессовые нагрузки является более характерным, чем для представителей других типов профессий. В свою очередь, наибольшую склонность к соматическим нарушениям, низкую устойчивость к стрессовым нагрузкам и психическую лабильность проявляют представители технического и знакового типов профессий.

Анализируя последний показатель «экстраверсия», следует отметить, что статистически значимые различия по нему выявлены только для групп публичных и коммуникативных профессий. *Представители публичных профессий имеют более высокие значения по шкале «экстраверсия»,* и чаще, чем представители коммуникативных профессий, проявляют в поведении высокую социальную активность, общительность и импульсивность.

Таким образом, учитывая представленные выше данные, раскрывающие индивидуально-психологические особенности социального поведения представителей различных профессиональных групп, можно сделать вывод о достаточно *высокой степени различий в самопрезентационном поведении представителей публичных, коммуникативных, технических и знаковых профессий.*

- Представители *публичного* типа профессий чаще, чем представители других профессиональных групп, используют в социальном взаимодействии ассертивные тактики самопрезентации для управления производимым впечатлением. Представителей публичных профессий отличает умение считывать специфику данной социальной ситуации, контроль и управление собственной самопрезентацией с учетом этих факторов, демонстрация значительной вариативности поведения, дипломатичность

и стремление демонстрировать лучшие качества для создания благоприятного впечатления о себе. Можно сказать, что, в силу специфики профессиональной деятельности, сознательная самопрезентация для представителей публичных профессий – это образ жизни, включающий в себя непрерывный контроль поведения и реакций окружающих, коррекцию социальной деятельности. При этом получение социального одобрения, мнения и оценки других для них являются менее значимыми, чем для представителей коммуникативных, технических и знаковых профессий.

- Представителей *коммуникативных* профессий отличает высокая потребность в получении социального одобрения, большая значимость оценок и мнения других людей. При осуществлении своей самопрезентации они проявляют более высокий уровень чувствительности к социальной ситуации и реакциям других, самоконтроля своего поведения, по сравнению с представителями технических и знаковых профессий.
- Представителей *технических и знаковых* профессий отличает сдержанность в социальных контактах, невнимательность к социальной информации, принципиальность и прямолинейность в общении, упорство в отстаивании своих мнений, меньшая гибкость в демонстрации разных форм экспрессивного поведения и более редкое использование в социальном взаимодействии ассертивных тактик самопрезентации, по сравнению с представителями публичных и коммуникативных профессий.

Кроме этого, результаты исследования позволяют сделать вывод, что определенный вид профессиональной деятельности – *человекоориентированной* – связан с высоким уровнем интернализации, реализации и осознания субъектом профессии своих социальных ролей, высоким уровнем самомониторинга, а также, по нашему мнению, с преимущественным типом общественного самосознания. Представители публичных профессий (политики, актеры, адвокаты, рекламные агенты, журналисты и др.) в большей степени осознают процесс контроля над производимым впечатлением, и для них самопрезентация является осознанной *проактивной* деятельностью, важной составляющей профессиональной деятельности, определяющей ее успешность. Представители же *предметноориентированных* профессий (технических и знаковых) профессий чаще осуществляют свою самопрезентацию как *реактивную* деятельность, менее осознаваемую и контролируруемую ими в процессе социального взаимодействия.

Таким образом, можно говорить о существующих различиях в социальном поведении и особенностях самопрезентации представителей публичных, коммуникативных, технических и знаковых профессий, что подтверждает обоснованность выделения нами данных типов профессий, отнесенных к двум видам – человекоориентированным и предметноориентированным профессиям.

### **Лидерство и руководство: особенности самопрезентации в менеджменте**

«Государю необязательно обладать всеми желаемыми качествами... но крайне необходимо производить впечатление, что обладаешь ими».

*Николло Макиавелли*

Вопросы самопрезентации и управления впечатлением занимают в профессиональной деятельности любого руководителя и лидера чрезвычайно значимые позиции, учитывая принадлежность менеджеров к публичному типу профессий и предмет их труда – общение, и значимость для лидеров произведенного ими впечатления на объект влияния.

Очевидным является тот факт, что деятельность современного руководителя связана с влиянием на деловых партнеров, коллег, начальников, подчиненных. Влиять на окружающих, подтверждать свое лидерство, укреплять авторитет, мотивировать, убеждать, поддерживать позитивный имидж возможно благодаря эффективной самопрезентации, способности успешно управлять впечатлением в ситуациях профессиональных взаимодействий.

Следует подчеркнуть, что первостепенный интерес для нас представляет *руководитель организации* (organizational leader) – человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Говоря о самопрезентации руководителей, отметим, что у всех у нас есть типичные представления о том, как выглядит и ведет себя человек, наделенный властью и обладающий высоким статусом. Современные исследования, выполненные в области психологии невербального выражения личности и невербальных коммуникаций, подтверждают, что люди одной эпохи, одного круга, одного уровня культуры, принадлежащие к одной социальной группе, распознаются, отождествляются на основе существующих устойчивых форм поведения (алгоритмов, «невербальных паттернов»), «визуальных текстов-посланий» [4], включающих различные компоненты внешнего облика человека.

Проведенный анализ литературы позволяет выделить *три основные стратегии невербальной самопрезентации* руководителей, имеющие своей основной целью создание и поддержание имиджа человека с высоким социальным статусом и властью. Это:

1. Демонстрация артефактов статуса и власти.
2. Объединение себя с людьми, обладающими высоким статусом и властью.
3. Подчеркивание своего доминирующего положения невербальными средствами.

Рассмотрим основное содержание данных стратегий.

### *1. Демонстрация артефактов статуса и власти*

Данная стратегия напоминает стратегию демонстрации атрибутов компетентности и социальной успешности. Власть руководителя символизируют такие атрибуты оформления внешности и окружающего пространства, как: деловой костюм и обувь высокого качества, служебный автомобиль представительского класса с водителем, личные аксессуары престижных марок (часы, кожаный портфель и др.), наличие в большом кабинете дорогостоящей мебели, высококачественного дизайна и ремонта помещения, дорогих канцелярских товаров и оргтехники: телефона, компьютера, других информационных гаджетов; на стенах – портреты влиятельных политических персон, картины известных авторов и др.

Цель подобной обстановки – подчеркнуть солидность социального статуса ее обладателя, сообщить о том, что самые важные решения принимаются именно здесь. Кроме того, очень сильное воздействие на наше восприятие оказывают титулы и регалии лица, облеченного статусом и властью (могут быть представлены на визитных карточках, настенных табличках у двери в кабинет и т. п.)

### *2. Объединение себя с людьми, обладающими высоким статусом и властью*

Процесс демонстрации своей связи с успешными, имеющими высокий статус людьми или событиями называется «отраженной славой». Процесс дистанцирования от неуспешных, имеющих низкий статус людей и событий называется «отсечением отраженных неудач». Членство в престижном клубе, элитной профессиональной ассоциации, дипломы и сертификаты известных учебных заведений, фотографии субъекта самопрезентации в общей компании с авторитетными лицами др. – все это объединяет с людьми, имеющими высокий статус и властные полномочия, и призвано усилить впе-

чатление влиятельности и социальной успешности субъекта самопрезентации – их обладателя.

### *3. Подчеркивание своего доминирующего положения невербальными средствами*

Некоторые виды невербального поведения говорят о высоком статусе и власти, другие – о низком статусе и подчиненности.

Чтобы произвести впечатление симпатичного человека, мы улыбаемся. Люди, облеченные властью, улыбаются менее часто, чем люди, не обладающие социальным влиянием.

На репутацию человека с высоким статусом работают свободные позы, захватывающие большое пространство и высокое кресло во главе стола.

Люди с высоким статусом смотрят прямо на собеседника, когда говорят, но, когда слушают, демонстрируют меньшее внимание. Они чаще перебивают других и чаще заканчивают разговор.

Они чаще вторгаются в личное пространство собеседника, в том числе дотрагиваются до него. Особенно склонны к этому мужчины. Женщины же демонстрируют обратную схему: когда говорят сами, они уменьшают визуальный контакт, когда слушают – пристально смотрят на собеседника.

## **Гендерные особенности самопрезентации менеджеров**

Как и в любой другой сфере, гендерные различия ярко проявляются в самопрезентации менеджеров. Так, говоря о различиях в вербальном поведении мужчин и женщин, многие исследователи отмечают, что и в деловых, и в интимных переговорах мужчины больше говорят и чаще прерывают партнера, а женщины задают много вопросов, часто их повторяя. Женщины также чаще выражают сомнения или отрицание по поводу своих высказываний, чтобы смягчить свое мнение и выразить хотя бы минимальную поддержку другому говорящему. Были обнаружены гендерные различия и в невербальном поведении, в частности в улыбке и смехе, – женщины смеются и улыбаются чаще мужчин.

В то же время есть данные о речевых различиях у лидеров и последователей разного пола. Менеджеры обоего пола говорят как мужчины, а подчиненные – как женщины [1].

Многочисленными исследованиями установлено, что честолюбивые женщины, представляя себя, встречаются с намного более значительными препятствиями, чем честолюбивые мужчины. Так, хотя мужчины допускают, чтобы ими управлял прямолинейный,

настойчивый, ориентированный на задачу мужчина, они негативно отнесутся к тому, что тот же стиль руководства будет использовать женщина.

Сложившиеся полоролевые стереотипы в нашем обществе требуют, чтобы женщина избегала прямолинейных высказываний, была ориентирована на общение, выслушивала различные точки зрения и в решении конфликтов использовала тактику нахождения компромиссов. Согласно этим стереотипам, мужчина может использовать агрессивно-утвердительный невербальный язык, чтобы сообщить о своем статусе. Однако женщину, использующую такие приемы, могут необоснованно обвинить в истеричности.

Интересно отметить, что существование гендерных стереотипов в менеджменте (по наблюдению Т. В. Бендас) приводит к тому, что женщины вынуждены прибегать к защитным стратегиям поведения (названным «гендерным менеджментом»):

- а) сверхфункциональному на работе (по времени и усилиям);
- б) использованию специфически женских способов деловых переговоров с мужчинами (кокетства, принижения своих способностей);
- в) применению «маски» – стремлению скрыть свою эмоциональную и личную жизнь, чтобы не получить ярлык неэффективных работников и т. п., что может составлять угрозу их психическому здоровью [1].

В результате эмпирических исследований самопрезентации *менеджеров* нами были получены данные, характеризующие особенности непосредственной самопрезентации мужчин и женщин, осуществляющих и не осуществляющих социальное влияние в процессе своей профессиональной деятельности. Группа социального влияния была выделена нами из общей выборки по критерию формального социального статуса – наличию руководящей должности и составила 115 чел. (59 женщин и 56 мужчин, в возрасте от 26 до 45 лет, руководители предприятий и бюджетных организаций). Численность сравнительной выборки – группы людей, не обладающих высоким социальным статусом – составила 180 чел. (94 женщины и 86 мужчин, в возрасте от 18 до 74 лет). Инструментарий исследования был аналогичным вышеописанному исследованию профессиональных особенностей самопрезентации. В результате проведенных нами исследований было установлено следующее.

- Людей с высоким социальным статусом, независимо от половой дифференциации, отличает низкая потребность в получении социального одобрения, высокий уровень интеллектуального



развития и высокий уровень самомониторинга, характеризующий их как «специалистов» по управлению впечатлением, отслеживающих собственное поведение с целью произвести желаемое впечатление в ответ на «презентационные требования» ситуации и реакции других людей.

- Женщины и мужчины, обладающие высоким профессиональным статусом, чаще, чем женщины и мужчины, не обладающие высоким профессиональным статусом, используют ассертивные тактики самопрезентации и проявляют в социальном взаимодействии ассертивный тип самопрезентации.
- Представители группы социального влияния (женщины и мужчины) проявляют более высокий уровень социальной адаптированности, способности устанавливать и поддерживать социальные контакты, чем представители группы, не имеющей высокого социального статуса. При этом люди, не обладающие высоким социальным статусом, чаще, чем люди с высоким социальным статусом, испытывают высокое напряжение в личных и социальных ситуациях.
- И женщины, и мужчины, обладающие высоким социальным статусом, имеют более высокий уровень самомониторинга, чем мужчины и женщины, не обладающие высоким социальным статусом. Т. е. представители группы социального влияния более умело учитывают специфику данной социальной ситуации, осуществляют контроль и управление собственной вербальной и невербальной самопрезентацией и более легко модифицируют свое поведение для получения позитивных результатов в социальном взаимодействии, чем люди, не обладающие высоким социальным статусом. В отличие от людей с высоким статусом, женщины и мужчины, не имеющие высокого социального статуса, в общении проявляют прямолинейность, принципиальность, невнимательность к социальной информации, упорство в отстаивании своего мнения.
- При этом для представителей группы социального влияния (как женщин, так и мужчин) отмечается более низкая значимость мнений и оценок окружающих, получения социального одобрения, чем для представителей группы, не имеющей социального влияния. Следует отметить, что женщин, не обладающих высоким социальным статусом, отличает высокий уровень потребности в получении социального одобрения и значимости для них мнений и оценок окружающих людей.
- Женщины, обладающие высоким профессиональным статусом, чаще, чем женщины, не обладающие подобным статусом, опи-

связают себя с помощью объективных характеристик, проявляя таким образом более высокую степень интернализации, реализации и осознания своих социальных ролей. Можно предположить, что приобретение высокого профессионального статуса у женщин связано с высокой степенью осознания своих социальных ролей, высоким уровнем самомониторинга и интеллектуального развития.

- У женщин, обладающих высоким социальным статусом, имеется более высокий уровень интеллектуального развития, чем у женщин, не обладающих высоким социальным статусом. В мужской выборке подобных различий не выявлено. В связи с этим можно предположить, что в основе социальных достижений женщин лежит высокий уровень интеллекта.
- У женщин, обладающих высоким социальным статусом, был выявлен более высокий уровень интеллектуального развития по сравнению с женщинами, не обладающими высоким социальным статусом. Также установлено, что у женщин, обладающих высоким социальным статусом, уровень интеллектуального развития выше, чем у мужчин из группы социального влияния.

Последние данные, на наш взгляд, могут свидетельствовать о том, что женщине для получения высокого социального статуса в современном обществе необходимо иметь более высокий интеллектуальный уровень по сравнению с мужчинами, при наличии всех прочих равных данных.

Можно сказать, что основными особенностями самопрезентационного поведения людей, осуществляющих социальное влияние (как мужчин, так и женщин), являются: общительность, контактность, уверенность в себе, социальная смелость и активность, чувствительность к социальной ситуации и самопрезентации других, использование большого количества тактик самопрезентации, с предпочитанием ассертивных, для получения позитивных результатов в любом социальном взаимодействии.

Таким образом, на основании полученных результатов была подтверждена одна из гипотез нашего исследования, что стремление и возможность осуществлять социальное влияние формируют у людей определенный тип социального поведения, связанный с демонстрацией своей ассертивности.

По сути, очевидным является тот факт, что именно активное лидерское поведение (вне зависимости от гендерных различий) связано с образом эффективного руководителя. Однако вопросы эффективности поведения всегда несут на себе субъективный оттенок, и тем более, *вопрос эффективности самопрезентации*, при-

нимая во внимание разноплановость целей субъекта и объекта общения, множественную вариативность мотивов самопрезентации, личностных особенностей и характеристик ситуаций.

Данные одного из отечественных исследований последних лет [5], целью которого являлось выявление эффективного стиля самопрезентационного поведения в управленческой деятельности, подтверждают различия в восприятии подчиненными различных стилей самопрезентации руководителей. Для исследования была использована классификация самопрезентации А. Шутц, включающая четыре стиля самопрезентации: ассертивный, агрессивный, защитный и оправдывающийся. Была проведена экспертная оценка вышеуказанных стилей самопрезентации по двум критериям:

- 1) с точки зрения эффективности использования стилей в управлении персоналом;
- 2) с точки зрения уважения руководителя со стороны подчиненных.

В результате эмпирического исследования было установлено, что мнения руководителей и подчиненных в ранжировании стилей самопрезентации по выделенным двум критериям в целом совпадают. В качестве эффективного стиля самопрезентации выделяют ассертивный. Тем не менее, существуют некоторые особенности в дальнейшем ранжировании стилей: так, с точки зрения эффективности управленческого стиля самопрезентационного поведения на втором месте агрессивная, далее защитная и как неэффективную выделяют оправдывающуюся самопрезентацию [5].

В качестве объяснения сложившейся ситуации можно предположить, что в основе выбора агрессивного стиля сработал существующий стереотип классического руководителя, который доминирует над коллективом, решает все за других, наказывает и критикует подчиненных. Несколько иная ситуация просматривается в распределении стилей самопрезентации с точки зрения уважения руководителя со стороны подчиненных: здесь агрессивный стиль перемещается на последнее место, что можно объяснить неуважительным отношением испытуемых к личностям, используемых нецивилизованные способы взаимодействия

### **Профессиональная деформация менеджера и особенности самопрезентации**

Рассматривая особенности самопрезентации руководителей, нельзя не отметить важность такого фактора влияния на их самопрезентационное поведение, как синдром *профессиональной де-*

*формации менеджера.* Мы уже упоминали, что ассертивный стиль самопрезентации является превалирующим в поведении менеджеров, однако зададимся вопросом, почему многие российские руководители со стажем подчас ведут себя так, будто сотрудники «одноразовые»? Почему авторитарность и зачастую агрессивность становятся привычными особенностями их самопрезентации в профессиональном взаимодействии? И только ли личностные черты и особенности характера менеджера влияют на подобное поведение? Попробуем найти ответы в сфере их профессиональной принадлежности.

Очевидным фактом являются изменившиеся условия, в которых работают современные менеджеры. Им приходится действовать в условиях значительно большей неопределенности, чем раньше. Зачастую менеджеры работают в принципиально новых средах. Из-за высокой скорости изменений компании сталкиваются с проблемой быстрого устаревания информации. Особенно это характерно для управленцев высшего звена. Поэтому принятие стратегических решений становится функцией менеджеров среднего звена, что приводит к изменению требований к их профессиональной подготовке. Управление другими людьми в условиях постоянно возрастающей ответственности, конкуренции, часто дефицита временных и кадровых ресурсов является деятельностью, носящей стрессовый характер. Исходя из собственного многолетнего опыта управленческой деятельности, представляется возможным утверждать, что стресс является постоянным фоном профессиональной деятельности менеджера.

По мере профессионализации руководителя успешность выполнения деятельности начинает определяться ансамблем профессионально важных качеств, которые годами «эксплуатируются». Отдельные из них постепенно трансформируются в профессионально нежелательные качества (контроль – в излишнюю требовательность и предвзятость, обратная связь – в постоянную критичность и др.). Так, многими исследователями отмечено, что у руководителей со стажем очень часто развивается синдром «вседозволенности», выражающийся в нарушении профессиональных и этических норм, в стремлении манипулировать профессиональной жизнью подчиненных.

Одновременно исподволь развиваются профессиональные акцентуации – чрезмерно выраженные качества и их сочетания, отрицательно сказывающиеся на деятельности и поведении специалиста. Некоторые функционально-нейтральные свойства личности, развиваясь, могут трансформироваться в профессионально отрица-

тельные качества. Результатом всех этих психологических метаморфоз становится деформация личности менеджера.

Под термином «профессиональная деформация менеджера» мы понимаем изменение качеств и свойств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения) под влиянием выполнения руководителем профессиональной деятельности.

Исследователи С. П. Безносков, Р. М. Грановская, Л. Н. Корнеева, А. К. Маркова отмечают, что в наибольшей степени профессиональные деформации развиваются у представителей социономических профессий типа «человек – человек». По мнению С. П. Безносова (2004), это связано с тем, что субъектом и объектом взаимодействия является сам человек, испытывающий двойное воздействие со стороны объекта труда.

Приведем основные профессиональные деформации менеджеров, влияющие на стиль их самопрезентационного поведения.

1. *Авторитарность* проявляется в жесткой централизации управленческого процесса, единоличном осуществлении руководства, использовании преимущественно распоряжений, рекомендаций, указаний. Авторитарные менеджеры тяготеют к различным наказаниям, нетерпимы к критике. Авторитарность обнаруживается в снижении рефлексии – самоанализа и самоконтроля менеджера, проявлении высокомерия и черт деспотизма.
2. *Демонстративность* – качество личности, проявляющееся в эмоционально окрашенном поведении, желании нравиться, стремлении быть на виду, проявить себя. Эта тенденция реализуется в оригинальном поведении, демонстрации своего превосходства, нарочитых преувеличениях, расцвечивании своих переживаний, в позах, поступках, рассчитанных на внешний эффект. Эмоции яркие, выразительны в проявлениях, но неустойчивы и неглубоки. Определенная демонстративность менеджеру профессионально необходима. Однако когда она начинает определять стиль поведения, то снижает качество управленческой деятельности, становясь средством самоутверждения менеджера.
3. *Профессиональный догматизм* возникает вследствие частого повтора одних и тех же ситуаций, типовых профессиональных задач. У менеджера исподволь формируется склонность к упрощению проблем, применению уже известных приемов без учета всей сложности управленческой ситуации. Профессиональный догматизм проявляется также в игнорировании управленческих теорий, пренебрежительном отношении к науке, инновациям, в самоуверенности и завышенной самооценке. Догматизм

развивается с ростом стажа работы в одной и той же должности, снижением уровня общего интеллекта, а также обуславливается особенностями характера.

4. *Доминантность* обусловлена выполнением менеджером властных функций. Ему даны большие права: требовать, наказывать, оценивать, контролировать. Развитие этой деформации определяется также индивидуально-типологическими особенностями личности. В большей мере доминантность проявляется у холериков и флегматиков. Она может развиваться на основе акцентуации характера. Но в любом случае работа менеджера создает благоприятные условия для удовлетворения потребности во власти, в подавлении других и самоутверждении за счет своих подчиненных.
5. *Профессиональная индифферентность* характеризуется эмоциональной сухостью, игнорированием индивидуальных особенностей работников. Профессиональное взаимодействие с ними строится без учета их личностных особенностей. Профессиональное равнодушие развивается на основе обобщения личного отрицательного опыта менеджера. Эта деформация характерна для черствых, закрытых людей со слабо выраженной эмпатией, испытывающих трудности в общении. Индифферентность развивается с годами как следствие эмоциональной усталости и отрицательного индивидуального опыта взаимодействия с подчиненными и коллегами.
6. *Консерватизм* проявляется в предубеждении против нововведений, приверженности устоявшимся технологиям, настороженном отношении к творческим работникам. Развитию консерватизма способствует то обстоятельство, что менеджер регулярно репродуцирует одни и те же хорошо зарекомендовавшие себя формы и методы управления. Стереотипные приемы воздействия постепенно превращаются в штампы, экономят интеллектуальные силы менеджера, не вызывают дополнительных эмоциональных переживаний. По мере профессионализации эти штампы в управленческой работе становятся тормозом развития организации, предприятия или учреждения. Обращенность в прошлое при недостаточно критичном к нему отношении формирует у менеджеров предубеждение против инноваций. Сказываются также возрастные изменения личности. С годами растет потребность в стабильности, приверженность устоявшимся и отработанным формам и методам управления.
7. *Профессиональная агрессия* проявляется в отсутствии стремления учитывать чувства, права и интересы подчиненных, при-

верженности к «карательным» воздействиям, в требовании безоговорочного подчинения. Конечно, в деятельности менеджера неизбежно принуждение. Агрессивность проявляется также в иронии, насмешках и навешивании ярлыков: «тупица», «бездельник», «хам», «кретин» и т. п. Агрессивность как профессиональная деформация обнаруживается у менеджеров с ростом стажа работы, когда усиливаются стереотипы мышления, уменьшаются самокритичность и способность конструктивно решать конфликтные ситуации.

8. *Ролевой экспансионизм* проявляется в тотальной погруженности в профессию, фиксации на собственных проблемах и трудностях, в неспособности и нежелании понять другого человека, в преобладании обвинительных и назидательных высказываний, запугивающих суждений. Эта деформация обнаруживается в жестком ролевом поведении за пределами организации, предприятия, в преувеличении собственной роли и значения. Ролевой экспансионизм характерен почти для всех менеджеров, проработавших руководителями более 10 лет.
9. *Социальное лицемерие* менеджера обусловлено необходимостью оправдывать высокие нравственные ожидания подчиненных и коллег, пропагандировать моральные принципы и нормы поведения. Социальная желательность с годами превращается в привычку морализирования, неискренность чувств и отношений. Эта деформация с годами становится нормой социального поведения большинства менеджеров, и дистанция между декларируемыми и реальными жизненными ценностями увеличивается.
10. *Поведенческий трансфер* (проявление синдрома ролевого трансфера) характеризует формирование черт ролевого поведения и качеств, присущих подчиненным и вышестоящим руководителям. Поговорка «С кем поведешься – от того и наберешься» справедлива в отношении, к примеру, менеджеров правоохранительных органов: в их поведении, эмоциональных реакциях, речи, интонациях отчетливо проявляются психологические особенности правонарушителей. Менеджеры вынуждены много внимания уделять нарушителям норм профессионального поведения. Нерадивые работники нередко оказывают сопротивление управленческим воздействиям, порождают трудности, провоцируют негативные эмоциональные реакции. Ненормативное поведение «трудных» работников – агрессивность, враждебность, грубость, эмоциональная неустойчивость – переносится, проецируется на профессиональное поведение менеджера,

и он присваивает отдельные проявления отклоняющегося поведения.

11. *Сверхконтроль* проявляется в чрезмерном сдерживании своих чувств, ориентации на инструкции, уход от ответственности, подозрительной осмотрительности, скрупулезном контроле деятельности подчиненных [3].

Многие исследователи отмечают, что наиболее часто среди менеджеров встречаются следующие деформации: авторитарность, агрессивность, консерватизм, социальное лицемерие, поведенческий трансфер, эмоциональная индифферентность. Они ярко проявляются во внешнем поведении: в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике.

Кроме того, с увеличением стажа работы начинает сказываться синдром «эмоционального выгорания», что приводит к появлению эмоционального истощения, усталости и тревожности. Происходит деформация эмоциональной сферы личности. Психологический дискомфорт провоцирует болезни и снижает удовлетворенность профессиональной деятельностью. Понятно, что все внутреннее очень быстро проявляется через внешнее, т. е. через самопрезентационное поведение менеджера. Исследования, проводимые нами на российской выборке руководителей, выявили взаимосвязь стратегии самопрезентации «*силового влияния*» и тактики «*запугивание*» со стажем управленческой деятельности. Более частым становится проявление агрессивного стиля самопрезентации. Отметим, что гендерных различий при этом выявлено не было.

Специфика работы менеджера заключается в постоянном общении с деловыми партнерами, подчиненными, клиентами. Коммуникация – это его орудие труда, и именно поэтому в процессе профессиональной деятельности она подвергается значительному риску деформации. По мнению многих исследователей, профессиональная деформация руководителя неизбежна, и потому менеджерам следует научиться противостоять данному риску. По сути, для решения проблемы профессиональной деформации каждому менеджеру необходимо сознательное усилие по овладению выходом из роли. И поскольку не у всех руководителей это получается самостоятельно, действенным методом научения новым навыкам нам представляется видеотренинг «Эффективная самопрезентация руководителя», который, в отличие от других методов, эксплицирует перед участником занятий те элементы его профессиональной деятельности, которые человек не может объективно оценить в процессе выполнения последней.



## Литература

1. Бендас Т. В. Психология лидерства: Учеб. пособие. СПб.: Питер, 2009.
2. Богданов Е. Н., Зазыкин В. Г. Психологические основы «Паблик рилейшнз». СПб.: Питер, 2003.
3. Зеер Э. Ф., Симанюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие для вузов. М.: Академический проект, 2005.
4. Петрова Е. А. Визуальная психосемиотика общения: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2000.
5. Подберезная В. В. Самопрезентация – элемент социально-психологической компетентности руководителя // Материалы научно-практической интернет-конференции «Теория и практика психологического сопровождения руководящих кадров». Минск, 29 октября 2008 г.
6. Пономаренко И. В. Социально-психологические особенности самопрезентации военнослужащих-женщин: Автореф. дис.... канд. психол. наук. М., 2008.
7. Хороших В. В. Психологические факторы успешности самопрезентации: Дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2001.
8. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. СПб.: Речь, 2003.
9. Schutz A. Self-presentational tactics of talk-show guests: a comparison of politicians, experts and entertainers // Journal of Psychology. 1998. № 132 (6). P. 611–628.
10. Schlenker B. Self-presentation // Handbook of Self and Identity / Ed. by M. Leary et al. 2003. P. 488–518.

# ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ БЕСПОМОЩНОСТЬ ПСИХОЛОГА

*В. Л. Бозаджиев*

Специфика любой профессиональной деятельности такова, что она накладывает свой отпечаток на человека, как субъекта этой деятельности. Многогранно влияя на личность, профессиональная деятельность предъявляет к ней определенные требования, тем самым преобразуя весь облик личности профессионала. Результатом может стать не только личностное развитие, профессиональный рост, но возможны и негативные для человека последствия. Вряд ли можно найти какую-либо профессию, которая вообще не имела бы для представляющего ее человека отрицательных последствий. Те изменения сложившейся структуры деятельности и личности, которые негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, получили название профессиональных деструкций [3].

Предлагая свою попытку анализа и классификации профессиональных деструкций, мы опираемся на трактовку Э. Ф. Зеера с некоторыми уточнениями. К профессиональным деструкциям мы относим, прежде всего, профессиональные деформации личности, профессионально обусловленные акцентуации, а также профессиональную некомпетентность и профессиональную беспомощность.

В данной статье рассматриваются профессиональная некомпетентность и профессиональная беспомощность как виды профессиональных деструкций психолога.

Профессиональная некомпетентность заключается в отсутствии или недостатке, знаний, умений, навыков, практического опыта, несформированных (или нечетко сформированных) ценностей, склонностей личности к социально-профессиональной деятельности. Профессионально некомпетентный специалист не обладает (или обладает не в полной мере, или обладает не всеми) нужными для его деятельности компетенциями, включая его собственное

отношение к этой деятельности. Следствием такой некомпетентности оказывается низкая эффективность профессиональной деятельности, неудовлетворительные результаты работы и снижение трудовой мотивации.

Какие факторы могут выступать в качестве детерминант профессиональной некомпетентности? На материале исследования профессиональной деятельности психолога мы выявили, например, следующие детерминанты.

Во-первых, низкий исходный уровень профессиональной подготовленности психолога. Очевидно, что наличие диплома о высшем профессиональном образовании не всегда свидетельствует о наличии у выпускника факультета психологии социально-профессиональных компетенций. Среди психологов, к сожалению, не так редко встречаются специалисты, в дипломе которых (точнее, в приложении к диплому) доминируют всего лишь удовлетворительные оценки, да и они зачастую могли выставляться посредственному студенту только для того, чтобы дать ему все-таки возможность закончить университет.

Во-вторых, далеко не редкое явление, когда выпускники не сразу после окончания университета начинают работать по своей специальности. Причины могут быть разными, останавливаться на них не будем. Когда спустя несколько месяцев или даже несколько лет специалист с дипломом психолога все же приступает к работе по своей специальности, естественно, обнаруживается, что некоторые знания забыты, имевшиеся хоть какие-то умения и навыки утеряны, а социально-профессиональные компетенции так и не приобретены.

В-третьих, некомпетентность зачастую возникает в результате профессиональной стагнации. Многолетнее выполнение профессиональной деятельности не может постоянно сопровождаться совершенствованием ключевых компетенций и непрерывным профессиональным развитием личности. Неизбежны, пусть временные, периоды стабилизации. На начальных стадиях профессионализации эти периоды недолговременны. На следующих стадиях профессионализации у отдельных психологов период стабилизации может продолжаться достаточно долго: год и более. В этих случаях уместно говорить о наступлении профессиональной стагнации личности психолога. Уровни выполнения профессиональной деятельности при этом могут существенно отличаться. Но даже при достаточно высоком уровне осуществления профессиональной деятельности, реализуемой одними и теми же способами, стереотипно и стабильно, проявляется профессиональная стагнация [3]. Профессиональная стагнация является переходным состоянием профессионального

психолога, так как длительное выполнение профессиональной деятельности на высоком уровне невозможно.

В-четвертых, профессиональная некомпетентность может быть навязана. Это возникает в ситуациях не подтвержденного профессиональными успехами карьерного роста, когда на более высокую должность выдвигается надежный и преданный сотрудник, хороший человек. Конечно, такой фактор для профессиональной деятельности психолога вряд ли можно считать типичным. Система (если ее, конечно, так можно назвать) профессиональной деятельности психолога в нашей стране пока еще не создает необходимых условий для карьерного роста. Тем не менее, в одном из наших исследований [2] мы с трудом подобрали экспертов, в том числе и из числа руководителей разных уровней (особенно в системе образования), которые могли бы адекватно, высокопрофессионально дать экспертное заключение об успешности профессиональной деятельности подчиненных им психологов.

Как уже отмечалось, к профессиональным деструкциям психолога мы относим и профессиональную беспомощность.

М. Селигман впервые описал феномен выученной беспомощности как пассивность и безволие человека в проблемной ситуации. Возникновение выученной беспомощности обусловлено наступлением неприятных субъекту событий, неподконтрольных его воле. В. Миллер, Д. Хирото, Дж. Тидсдейл и др., развивая идеи М. Селигмана, сосредоточились также на феномене состояния беспомощности.

Под выученной беспомощностью понимается психологическое состояние, которое возникает, когда организм не может избежать действующих на него неприятных стимулов, и характеризуется специфическими дефицитами – мотивационными, когнитивными и эмоциональными. Симптомами выученной беспомощности являются пассивность, грусть, тревога, враждебность, когнитивный дефицит, пониженный аппетит, снижение иммунитета, снижение самооценки, изменения нейрохимических процессов.

В отечественной психологии Н. А. Батуриной и Д. А. Циринга разделяют беспомощность ситуативную и личностную.

В основе ситуативной беспомощности лежит состояние, развивающееся в конкретной ситуации [1]. Этому способствует естественная для любого человека атрибуция причин негативных событий, отрицательная оценка своих действий, достигнутого результата и стремление к избеганию неудачи, что в итоге приводит к отказу от новых попыток разрешить ситуацию, к бездействию, апатии.

Личностная беспомощность рассматривается Д. А. Цирингом [4, 5] как системное качество субъекта, обусловленное симптомокомплексом

сом определенных личностных особенностей, возникающих в результате взаимодействия внутренних условий с внешними, определяющего низкий уровень субъектности, т. е. низкую способность человека преобразовывать действительность, управлять событиями собственной жизни, ставить и достигать целей, преодолевая различного рода трудности. Личностная беспомощность проявляется в деятельности, обуславливая снижение ее успешности. Структура личностной беспомощности включает в себя мотивационный, эмоциональный, волевой и когнитивный компоненты, имеющие значимые взаимосвязи, отличающиеся на различных этапах онтогенеза. Противоположным качеством личностной беспомощности выступает такое образование, как самостоятельность, характеризующееся выраженной волевой активностью, оптимистическим мировосприятием, эмоциональной уравновешенностью, интратенсивной мотивацией, креативностью. Нахождение человека на той или иной точке континуума «личностная беспомощность – самостоятельность» является индикатором его уровня субъектности, т. е. его способности преобразовывать действительность, а также собственную жизнедеятельность, управлять своей деятельностью.

Вышесказанное в полной мере можно отнести и к профессиональной деятельности психолога. Проявляясь в деятельности, личностная беспомощность обуславливает снижение ее успешности.

Для рассмотрения профессиональных деструкций понимание феномена выученной беспомощности, ситуативной и личностной, безусловно, важно, но недостаточно. Очевидно, имеет смысл говорить и о профессиональной беспомощности.

Нередко первое ощущение, с которым сталкивается психолог, приступив к самостоятельной профессиональной деятельности, – это беспомощность самостоятельно решить вдруг возникшую (или не вдруг, кем-то заданную) психологическую проблему. Психолог, оказывая помощь беспомощным, сам иногда оказывается таковым в силу неспособности решить какие-либо (или чьи-либо) психологические проблемы.

Все время повторяющиеся ситуации, в которых психолог каждый раз оказывается беспомощным, могут привести к отказу от дальнейшей профессиональной деятельности, к выводу о неправильно выбранной профессии, к поиску других путей самореализации. При этом психолог демонстрирует профессиональную некомпетентность и дезадаптивность к профессиональной деятельности.

Профессиональную беспомощность можно рассматривать, как обусловленное определенными личностными особенностями и профессиональной некомпетентностью системное качество субъ-

екта, возникающее в процессе профессиональной деятельности, препятствующее достижению требуемого результата профессиональной деятельности (приводящее к нежелательным последствиям) и определяющее низкий уровень профессионализма субъекта деятельности.

Профессиональная беспомощность и профессиональная некомпетентность тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Профессиональная беспомощность, будучи понятием более широким по отношению к профессиональной некомпетентности, может быть одновременно и предпосылкой некомпетентности, и ее результатом.

Личностные особенности профессионально беспомощного специалиста характеризуются мотивационно-ценностным, волевым и когнитивным компонентами, имеющими значимые взаимосвязи и отличающимися на различных этапах профессионализации [2].

В чем проявляется профессиональная беспомощность психолога? Здесь следует обозначить целый ряд моментов.

1. Неспособность и неготовность самостоятельно ставить цели и определять задачи решения психологических проблем.
2. Растерянность в нестандартных ситуациях, требующих необычных, нестандартных методов работы; стремление убежать от такой ситуации.
3. Боязнь неадекватной оценки результатов своей работы клиентами, коллегами, начальством.
4. Потеря самоконтроля в профессиональной ситуации (консультирования, психодиагностического исследования, психокоррекционной работы и т. п.).
5. Убеждение в неподконтрольности ситуации.
6. Боязнь брать на себя ответственность в применении тех или иных технологий профессиональной деятельности психолога.
7. Страх потерять клиентов.
8. Неспособность довести начатое дело (например, консультирование конкретного клиента или группы клиентов) до конца.
9. Переживание событий, которые привели к неудаче, и одновременно неспособность их анализировать и делать нужные выводы.
10. Неспособность к адекватной оценке своего эмоционального состояния, неспособность и/или нежелание регулировать его. Фокусирование внимания на своих негативных чувствах и настроении.
11. Упрямство в отстаивании избранных способов, методов решения психологической проблемы даже тогда, когда их неуместность очевидна.

12. Внушаемость, податливость влиянию коллеги в решении проблемы в какой-либо профессиональной ситуации даже тогда, когда это внушение приводит к негативным последствиям.
13. Страх психологически компетентного клиента.
14. Некритическая оценка результатов своего труда.
15. Нерешительность в отстаивании своей позиции в полемике с авторитетными и опытными учеными и практиками.

Данный перечень может быть дополнен, основываясь на данных специальных экспериментальных исследований.

Следует подчеркнуть, что профессиональная беспомощность начинает формироваться в студенческие годы. Беспомощный в отношении учебы студент, как правило, становится беспомощным специалистом-психологом. В ходе исследования мы попытались выявить уровень сформированности научно-исследовательской компетенции у студентов, завершающих обучение по специальности «Психология», на этапе подготовки к защите дипломных работ. Оказалось, что студенты-выпускники ощущали свою некомпетентность в вопросах владения информационными технологиями, психодиагностикой, низкую готовность к самостоятельной научно-исследовательской деятельности. Результаты исследования показали также низкую готовность и способность самостоятельно осуществлять такие виды практической деятельности, как психологическое консультирование, психокоррекционную и тренинговую работу и т. п. Чаще всего это характерно для студентов с низким уровнем обучаемости, испытывавших трудности в усвоении теоретических знаний, приобретении умений и навыков, необходимых для профессионального психолога.

Профессиональная беспомощность формируется и в случае, когда психолог совершает правильные и ошибочные профессиональные действия, не имея возможности определить, почему его усилия оказываются то эффективными, то напрасными. Причина беспомощности может состоять в том, что между действиями и их последствиями проходит так много времени, что человек не может связать реакции руководства с теми или иными собственными действиями.

Важную роль играет и то, что психологу далеко не всегда удается (у него далеко не всегда есть возможность) узнать о результатах своей работы с конкретным клиентом. С группой это более вероятно, если это был заказ и о результатах работы заказчик проинформировал психолога.

Как видим, профессиональные деструкции психолога, с одной стороны, характеризуются теми же качествами, которые свойственны представителям и других профессий, с другой – отличаются

некоторыми особенностями, вытекающими из специфики профессиональной деятельности психолога в различных областях общественной практики. Преодоление деструкций возможно, если они вовремя обнаружены, если специалист соответствующим образом мотивирован и прилагает к этому необходимые усилия.

### Литература

1. *Батурин Н. А.* Психология успеха и неудачи: Учеб. пособие. Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 1999.
2. *Бозаджиев В. Л.* Психолог: профессия и личность. Челябинск: Печатный Двор, 2011.
3. *Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э.* Психология профессиональных деструкций: Учеб. пособие для вузов. М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.
4. *Циринг Д. А.* Психология выученной беспомощности: Учеб. пособие. М.: Академия, 2005.
5. *Циринг Д. А.* Концепция личностной беспомощности с позиции субъектно-деятельностного подхода // Психология человека в современном мире: Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С. Л. Рубинштейна. 15–16 октября 2009 г. Т. 4. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. С. 84–91.



# ЦЕННОСТНЫЙ КОНФЛИКТ КАК БАРЬЕР И РЕСУРС ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Л. Н. Захарова, И. С. Леонова*

Современный период в развитии российского общества предоставляет широкие возможности исследования фундаментальных проблем управления в области регуляции индивидуального, коллективного и организационного поведения. Это связано с тем, что происходит смена социальных регуляторов, обусловленная рыночными изменениями в экономике, глобализационными процессами, осознанием необходимости инновационного развития.

Понимание этой необходимости не делает эту задачу легко решаемой, и эксперты осторожно оценивают ее перспективы [3]. Медленный темп перехода и трудности, с которыми сталкивается менеджмент, показывают, что существуют серьезные факторы сдерживания, и, следовательно, имеют место выраженные конфликты, содержание и характеристики которых требуют своего изучения.

В начале октября 2012 г. в Москве прошел четвертый ежегодный инвестиционный форум «ВТБ Капитал» «Россия зовет!» с широким участием представителей власти и ведущих мировых экспертов. Отмечалось, что в российской экономике наблюдается более качественный и сбалансированный, чем до кризиса, рост. Тем не менее, инновационное развитие отстает настолько, что активно обсуждался тезис о необходимости принуждения к инновациям.

Этот тезис представляется весьма закономерным, поскольку модернизационные процессы в России традиционно идут «сверху» и традиционно встречают сопротивление персонала, что свидетельствует о конфликтном противостоянии инициаторов реформ и исполнителей решений. Внедрение инноваций – это та область управления, где принуждение наименее эффективно, поскольку ориентация на творчество, новаторство, динамичность организационных процессов, характерные для инновационной экономики, психологически соотносятся со свободой личности и умело поддержанной

менеджментом мотивацией личностной самореализации в труде. Проблему усиливает наличие широкого спектра психологических издержек на уровне практически всех дефицитарных потребностей сотрудников при их столкновении с необходимостью участия в инновационных процессах [5]. Поэтому актуальной научной проблемой является выявление тех социальных и организационных условий, при которых внедрение инноваций получит широкую поддержку персонала. К таким условиям относится управление конфликтами, поскольку конфликт является условием развития и при правильном регулировании творческая сила конфликтов способствует развитию социальных и организационных структур [2, 10].

В Нижегородском государственном университете им. Н. И. Лобачевского (Национальный исследовательский университет) с 2000 г. реализуется программа изучения социальных и психологических детерминант развития современных предприятий. В статье представлены результаты, полученные в 2010–2012 гг. Цель исследования состояла в выявлении специфики конфликтов, являющихся фактором сдерживания инновационного развития предприятий.

*Методологические основы исследования:*

1. Теория мотивации А. Маслоу, позволяющая установить связь между доминантой потребностей определенного уровня и специфическими особенностями реализуемого поведения.
2. Теория конфликта Р. Дарендорфа, раскрывающая роль конфликта в развитии социальных структур.
3. Концепция организационной культуры (ОК) К. Камерона и Р. Куинна.

Авторы выделяют четыре типа ОК с разными ценностными основаниями. Базовой ценностью клановой культуры являются хорошие отношения в трудовом коллективе и их поддержка. Ценностную основу адхократической культуры составляют новаторство, инновационность, творческая самореализация персонала предприятия. Рыночная ОК строится на ценности успеха в конкурентной среде. Основными ценностями иерархической ОК являются порядок, субординация, следование закону и известным проверенным алгоритмам [4]. В реальности тип ОК предприятий обычно смешанный с выделением доминирующих компонентов. 4. Концепция управленческого взаимодействия (УВ) Дж. Ньюстрона и К. Дэвиса. В ней представлены характеристики четырех моделей взаимодействия, основу которых составляют преимущественная ориентация менеджмента на актуализацию конкретного вида потребностей (по А. Маслоу). Так,

для авторитарической модели характерна ориентация менеджмента на потребности в жизнеобеспечении. Патерналистская ориентирована на потребности в безопасности, поддерживающая – на потребности в самоуважении и коллегиальная – на потребности в самореализации.

*Гипотезы исследования:*

1. На предприятиях, имеющих проблемы инновационного развития, имеет место особый вид конфликта, который является фактором сдерживания и производным от сложившейся на предприятии организационной культуры.
2. На предприятиях, идущих по пути инновационного развития, менеджменту удалось сформировать специфическую организационную культуру и соответствующие ей модели управленческого взаимодействия, реализация которых снимает сопротивление персонала инновациям за счет изменения типа конфликтов, являющихся фактором стагнации ординарных предприятий.

ОК предприятия является социально-психологическим контекстом развития предприятия и представляет собой систему ценностей, идей, обычаев, распространенных в организации, которые, взаимодействуя с формальной структурой, формируют нормы поведения и деловые качества людей [12]. Поэтому ОК способствует проводимым преобразованиям, если воплощенные в ней ценности персонала соответствуют ценностям развития, и, наоборот, препятствует, если ее ценности и ценности развития находятся в противоречии. Не случайно на высшем уровне государственного управления отмечена организационно-культурная отсталость многих российских предприятий [8]. ОК реализуется в конкретных формах управленческого взаимодействия, если ОК в настоящее время широко представлена в исследованиях проблем развития предприятий, то модели УВ изучены существенно меньше. В частности, это обусловлено тем, что осуществить прямое наблюдение далеко не всегда возможно, а адекватный инструментарий практически отсутствует.

В проведенном исследовании изучены ключевые психологические основания разных моделей, выделенные, исходя из известных характеристик УВ. К этим основаниям отнесены организационные ценности, которым привержен персонал, открытость и ответственность как психологические характеристики принимаемых управленческим и исполнительским персоналом решений, социальные самоидентификации субъектов труда и управления.

## Процедура

В исследовании в качестве испытуемых приняли участие сотрудники ординарных и высокотехнологичных (ВТ) предприятий. С ординарных предприятий в их число вошли 30 инженеров и 30 специалистов заводоуправления машиностроительного завода (МЗ), бывшего флагмана советской промышленности, ныне находящегося в процессе организационных изменений, а также 23 врача муниципального медицинского учреждения (ММУ). Испытуемыми с ВТ предприятий явился персонал высокотехнологичного производственного предприятия (ВТП) – 25 чел. И врачи высокотехнологичной клиники (ВТК) – 22 чел.

## Методы исследования

Экспертная оценка руководством организационной культуры и конфликтного поведения подчиненных, самооценка поведения в условиях конфликтной организационной ситуации (методика К. Томаса) [1], диагностика фактического и предпочтительного состояния ОК (по К. Камерону и Р. Куинну) [6], метод личностных самоидентификаций М. Куна и Т. С. Макпартленда [11], метод конкретных ситуаций (конкретная ситуация, содержащая альтернативные возможности принятия решений, разработана Л. Н. Захаровой) [4], метод беседы, непараметрические методы математической статистики.

## Анализ результатов

Данные таблицы 1 позволяют видеть, что на предприятиях, развивающихся в инновационном формате, сложилась специфическая ОК, принципиально отличающаяся от ОК ординарных предприятий, независимо от типа бизнеса.

Адхократическая составляющая ОК на этих предприятиях существенно выше, чем на ординарных, и в этих оценках едины менеджмент и сотрудники. Особенности типа бизнеса проявляются в отношении кланового и рыночного компонентов. Персонал производственного ВТ предприятия ориентирован на удержание высокого уровня рыночного компонента при умеренной выраженности кланового, персонал ВТ клиники полагает оптимальным высокие показатели клановых характеристик при достаточно выраженных рыночных характеристиках.

Оценивая конфликтный потенциал отношений менеджмента и исполнителей на ВТ производственном предприятии, можно обоснованно полагать, что он незначителен вследствие того, что пер-

сонал настроен на работу в условиях внедрения инноваций и на настоящий момент и на перспективу.

Конфликтный потенциал ОК ординарных предприятий значительно выше. На ординарном производственном предприятии существуют серьезные предпосылки для развития острого ценностного конфликта между топ-менеджментом и главным инженером, между топ-менеджментом и инженерным корпусом в целом, а также менее выраженных, но все же конфликтных отношений между главным инженером и инженерным корпусом. Так, топ-менеджмент оценивает ОК предприятия как рыночно-клановую с выраженным адхократическим компонентом, и вектор развития ОК должен состоять в некотором усилении рыночного и адхократического компонентов при снижении доли кланового и иерархического компонентов.

Такое видение ситуации высшим менеджментом, не вполне адекватное на настоящий момент (так как предприятие не входит в перечень инновационных), но перспективно верное, заставляет обоснованно предполагать усиление конфликтности отношений на предприятии вследствие существующих различий в оценках и актуальной ситуации, и перспектив ее развития. Восприятие ОК предприятия главным инженером и значительной частью персонала принципиально отличается от видения ее топ-менеджером. По оценке главного инженера, ОК предприятия – рыночно-иерархическая, с низким уровнем инновационности, составляющим всего 12,5%. Основным импульс к формированию острого ценностного конфликта топ-менеджмента и главного инженера состоит в следующем. Главный инженер резко не доволен ситуацией. Он полагает, что необходимо принципиально улучшить психологический климат на предприятии за счет улучшения отношений между людьми, что должно проявиться в росте кланового показателя ОК с 8,3% до 35%. Достичь этого положения можно и нужно, сократив присутствие рыночного компонента с 54,5% до 18,3%, на который делает ставку топ-менеджмент, отказавшись от излишне сильной внутренней конкуренции, разрушающей человеческие отношения. Его оценка уровня инновационности также находится в серьезном противоречии с видением топ-менеджмента, что, естественно, должно породить конфликтность в отношениях.

В целом оценки ОК инженерном корпусом близки оценке главного инженера. Но есть и отличительные особенности. Коллектив инженеров чувствует себя в системе отношений значительно лучше, чем главный инженер: их оценка присутствия кланового компонента составляет 18,3%. Это, по-видимому, объясняется тем, что главный инженер выполняет роль своего рода буфера между

топ-менеджментом и коллективом инженеров, принимая на себя неприятности, а коллектив сам выстраивает свои отношения на достаточно комфортном уровне. Поэтому конфликты коренятся в иной сфере – отношении к инновационности. Потребность в инновационности в коллективе менее выражена, чем у главного инженера: 17,9% у инженеров против 23,3% у главного инженера. Следовательно, его попытки движения по пути внедрения инноваций могут встречать сопротивление. И еще одна область расхождений – это иерархический компонент ОК. Коллектив инженеров полагает, что все на предприятии слишком бюрократизировано, необходимо почти в два раза уменьшить бремя бюрократичности. Поскольку такие требования в адрес инженеров исходят в немалой степени от главного инженера, не считающего эти требования высокими, то можно вполне обоснованно ожидать сопротивления коллектива этим требованиям.

За различиями в видении развития ОК предприятия стоят ценностные противоречия, следовательно, можно констатировать наличие предпосылок конфликтного поведения в инженерной среде на основе различий в ценностной составляющей трудовой деятельности. Предметом конфликта топ-менеджмента и главного инженера является различие во взглядах на ресурс достижения успеха. Для топ-менеджмента – это обретение конкурентоспособности рыночными средствами, т. е. неуклонного и последовательного движения к четким целям на основе внутренней конкуренции, а для главного инженера – это движение к реальной инновационности за счет усилий коллектива единомышленников с поддержанием хороших отношений как самостоятельной ценности. Но сами инженеры склонны пренебрегать эффективностью предприятия и желали бы чувствовать себя более комфортно, свободно выбирая себе творческие задачи.

Специалисты заводоуправления настроены еще более консервативно. Чувствуя себя комфортнее, чем инженерный корпус (показатель присутствия кланового компонента в ОК – 28,4% против 18,3% у инженеров), они желают усилить этот показатель до 44,7%, уменьшив присутствие рыночной составляющей и сохранив имеющийся уровень иерархии. Таким образом, ценностно специалисты заводоуправления в конфликте со всеми. От них многое зависит, но скрытость конфликта позволяет осуществлять сдерживание модернизационных процессов, сохраняя хорошее самочувствие и рассчитывая уйти от реформ еще дальше.

Никто из участников конфликта не заявляет о своем несогласии прямо. Это неудивительно, поскольку большая часть и общест-

ва в целом и сотрудников предприятий в частности согласны с тем, что модернизация и переход к инновационному пути развития необходимы. Персонал, включая менеджеров разного уровня, просто сохраняет усвоенные в многолетнем предшествующем опыте модели поведения, что объективно является сопротивлением, поэтому конфликт не проявляется в каком-либо видимом противостоянии, является скрытым.

В муниципальной больнице конфликтный потенциал не так многоаспектен, как на производственном предприятии, но и необходимость модернизации там не так остра. Менеджмент по своим ценностным установкам очень близок персоналу в оценках ОК с доминантой иерархического компонента (более 50%). Главный врач не считает необходимым снижать имеющийся довольно высокий уровень клановых отношений (почти 20%). Противоречия с персоналом лежат в сфере ценностных установок регуляции трудового поведения. Главный врач продолжает делать ставку на иерархичность, а персонал желает абсолютного приоритета клановых отношений, когда любая проблема решается в его пользу.

Таким образом, результаты проведенного исследования показывают различия и специфику организационных культур на ВТ и ординарных предприятиях и раскрывают предпосылки скрытых ценностных конфликтов на предприятиях, испытывающих трудности модернизации.

Анализ характера конфликтов позволил выявить специфические стили и стратегии конфликтного поведения менеджеров и персонала на ВТ и ординарных предприятиях.

На первый взгляд, конфликты вообще отсутствуют, поскольку у всех групп испытуемых доминируют показатели сотрудничества и компромисса. Но анализ соотношения стилей в самооценках персонала и оценках менеджеров позволяет сделать картину конфликтности отношений более реалистичной.

Такой анализ показывает наличие общих черт в восприятии конфликтного поведения сотрудниками ординарных предприятий, хотя они и принадлежат к принципиально разным сферам бизнеса. Во-первых, это минимальные показатели стиля соперничества. Это означает, что сотрудники, по их мнению, вообще не склонны отстаивать свою точку зрения на происходящие на предприятии процессы.

Во-вторых, это непризнание пассивности персонала менеджерами. Им кажется, что сотрудники часто не согласны с тем, что происходит. Оценки менеджерами показателя соперничества разнятся, но их оценки всегда выше собственных оценок персонала: от незначительных у инженеров (3,2 против 3,1), до существенных у спе-

циалистов заводу управления (более чем в два раза: 2,6 против 1,0,  $p \leq 0,05$ ), до многократно превосходящих у врачей муниципальной больницы (в четыре раза: 8,0 против 2,0,  $p \leq 0,01$ ). Эксперты приписывают и самому главному врачу высокую конфликтность. Его показатель соперничества по оценкам экспертов – 12 баллов против собственных 6. Поскольку 12 баллов – максимальный показатель, следовательно, руководство (муниципальный уровень управления) считает главного врача очень конфликтным человеком.

Легко заметить и другие данные, свидетельствующие о конфликтности взаимодействия на ординарных предприятиях. Показатели сотрудничества и компромисса в оценках экспертов на ординарных предприятиях всегда статистически значимо ниже собственных. Также сотрудникам кажется, что они старательно избегают конфликтов и приспосабливаются к точке зрения руководства, но руководство в это не верит. Таким образом, сотрудники стараются уйти от конфликта, но менеджеры чувствуют себя в конфликте с персоналом (за исключением главного инженера). И это объяснимо. Для главного инженера наиболее характерна стратегия приспособления. Это объясняет низкий показатель присутствия кланового компонента в его оценке ОК. Он постоянно идет на уступки, по-видимому, и топ-менеджменту, и своим сотрудникам, поэтому воспринимает организационную ситуацию как содержащую дефицит комфорта в отношениях. У него очень низкий показатель соперничества по самооценке – 2. Стилем соперничества, как ему кажется, он пользуется исключительно редко. Но реальность организационного взаимодействия, по оценкам экспертов, отличается от его самооценки. Эксперты оценивают работу главного инженера как значительно более конфликтную: 6 баллов по стилю соперничества. Следовательно, главный инженер пытается отстаивать свою точку зрения. Но и его готовность идти на компромисс высока – 7,8, это его самый высокий показатель выраженности стиля поведения в конфликте. Но руководство оценивает его готовность к компромиссу только на 6 баллов. Таким образом, данные подтверждают латентность протекания ценностных конфликтов. Их ценностная основа скрыта для самих сотрудников, и менеджеры только догадываются об их наличии, испытывая чувства недоверия к демонстрирующему пассивное согласие персоналу.

По-другому складываются конфликтные отношения на ВТ предприятиях. Наиболее сбалансированная ситуация наблюдается на ВТ производственном предприятии. По собственной оценке, для руководителя характерно избегание конфликта, нахождение компромиссов и сотрудничество, умеренная выраженность соперничества



и приспособления. Эксперт от высшего руководства более высоко оценивает поведение руководителя. По его наблюдениям, тот активно сотрудничает с персоналом (11 баллов против собственных 6), ищет необходимые компромиссы, готов не заметить конфликт, но готов и отстаивать свою точку зрения, уступает в минимальной мере (2 балла против собственных 4). Персонал воспринимает свое конфликтное поведение более критично, чем руководитель. Этот факт заслуживает внимания. При достаточно выраженном соперничестве сотрудники умеренно оценивают сотрудничество, полагают, что они довольно часто идут на компромисс, избегают конфликта, довольно часто уступают. Но руководитель видит ситуацию несколько иначе. Наиболее высоко он оценивает у своих подчиненных готовность к сотрудничеству и компромиссу. Остальные стратегии выражены умеренно. Таким образом, руководитель ВТ предприятия не подавляет возражения, готов позитивно воспринимать проблемность в поведении креативных сотрудников, гибко реагировать и направлять их трудовые усилия к достижению результата. Эти данные вполне согласуются с выявленными адхократическими характеристиками ОК предприятия.

В ВТ клинике можно обнаружить как общие характеристики конфликтного поведения с ВТ предприятием, так и отличительные. Общим являются высокие показатели в самооценке присутствия стиля соперничества, что свидетельствует о заинтересованности персонала в проблемах организационного развития и о возможности реализовать этот стиль без угрозы своему положению. Остальные стили выражены умеренно и примерно в равных долях, по самооценкам персонала. Менеджер, в отличие от менеджера ВТ производственного предприятия, видит эти отношения более конфликтными, оценивая значительно ниже уровень присутствия стилей избегания и приспособления в поведении своих подчиненных. Но и стратегия поведения главного врача существенно отличается от стратегии менеджера ВТ производственного предприятия. Стратегия более яркая, требовательная. В ней соединяются, по оценке эксперта, сотрудничество, компромисс, соперничество при практическом отсутствии пассивных стилей в виде избегания или приспособления. В самооценке все выглядит более сбалансированным.

Относительно высокие показатели конфликтности отношений на успешно развивающихся предприятиях указывают на наличие конфликтов, но иной, не ценностной, а, скорее, содержательной (выбор задач) и инструментальной (нахождение оптимальных способов решений) природы. В беседе менеджер ВТ предприятия это высказал следующим образом: «Можем все переругаться, решая задачку,

но это – здорово». Управленческая ориентация на инновационность способствует раскрытию творческого потенциала персонала, реализация которого практически всегда конфликтна, но это творческие конфликты в инновационных коллективах, обеспечивающие развитие предприятия.

На основе выявления ролевых приоритетов и специфики принятия решений персонала на ординарных и ВТ предприятиях были уточнены психологические характеристики управленческого взаимодействия.

Были также сопоставлены характеристики различных моделей управленческого взаимодействия по типологии Дж. Ньюстрона и К. Дэвиса с показателями, полученными при изучении ординарных и ВТ предприятий в проведенном исследовании.

Анализ показал, что существуют значимые различия в приоритетных ролевых самоидентификациях между персоналом производственного ординарного и ВТ предприятий. За различиями в самоидентификациях стоят различия в трудовой вовлеченности. Эти различия характерны как для настоящего времени, так и в перспективе. Данные свидетельствуют о том, что баланс ролевых идентификаций персонала машиностроительного завода смещен в сторону семейной и частной жизни.

Таким образом, инженерный корпус предприятия представляет собой скорее не коллектив единомышленников-инженеров, что можно было предполагать как желание главного инженера, судя по данным оценки ОК, но группу людей с общежитейской, а не трудовой или, тем более, инновационной мотивацией. Особый драматизм ситуации придают данные о перспективных самоидентификациях инженерного корпуса. В пятилетней перспективе наблюдается существенный рост и без того выраженных социальных ролей семейной и частной жизни и, соответственно, резкое сокращение должностных и профессиональных ролей. Это может рассматриваться как косвенный признак конфликтности организационной ситуации. Еще более ярко эта отстраненность от трудовой жизни проявляется в ролевых идентификациях специалистов заводоуправления. Практически ни у кого в этой категории сотрудников нет вообще профессиональных и должностных идентификаций на приоритетных позициях списка.

Совершенно иная ситуация на ВТ предприятии. Если у менеджера виден полный приоритет профессионально-должностных идентификаций, то у персонала – более гармоничное состояние: соотношение профессиональных и частных идентификаций примерно два к одному.

В медицинском бизнесе положение сходное. Но вместе с тем есть и своя специфика. Так, в ВТ клинике для врачей более характерны профессиональные идентификации, чем в муниципальной. И эти различия статистически значимы, за исключением идентификаций частной жизни на настоящий момент, где различия есть, но носят характер тенденции. Вместе с тем эти различия не так разительны, как на производственных предприятиях. Если учесть, что по характеристикам ОК медицинские предприятия сохраняют приоритет клановой составляющей, то данные по самоидентификациям выглядят ожидаемыми.

Таким образом, на ВТ предприятии заметен не только приоритет профессиональных ролей, но и их некоторый рост на перспективу, что отражает ориентацию персонала на еще более глубокую вовлеченность в трудовой процесс. На ординарном производственном предприятии зафиксированы как существенно меньшая трудовая вовлеченность сейчас, так и предчувствие персонала существенного дальнейшего падения уровня этой и без того низкой вовлеченности. Следовательно, можно предполагать рост конфликтности отношений менеджмента и персонала, если руководство будет продолжать выстраивать требования в существующей управленческой парадигме.

В медицинских учреждениях прослеживается ролевая стабильность при взгляде на перспективу. Эти данные заставляют предполагать ожидания персонала по сохранению организационно-культурных и управленческих характеристик. Хотя и незначительное, но все же уменьшение присутствия в перспективе профессиональных ролей, скорее всего, является отражением существенно-го уровня клановости отношений в ОК и ориентации на их сохранение.

Характеристики принятия решений делают организационную ситуацию еще более определенной. Здесь тоже можно выделить специфические особенности, характерные для ординарных и ВТ предприятий, причем с определенными отличиями по категориям персонала.

Так инженеры ординарного предприятия в своих решениях более открыты, и ожидают от других значительно чаще открытых решений, чем специалисты заводоуправления. По этим показателям инженеры сближаются с персоналом ВТ предприятий, а специалисты заводоуправления – с врачами муниципального медицинского учреждения. То же касается характеристик ответственности. Таким образом, наиболее консервативная часть персонала ординарных предприятий – специалисты заводоуправления и врачи муниципаль-

ной больницы демонстрируют склонность к более закрытым и менее ответственным решениям, тем самым обнаруживая готовность к работе в патерналистской модели взаимодействия с менеджментом. Менеджмент же ориентирован, учитывая показатели ОК, на реализацию автократической модели, если речь идет о трансляции установок топ-менеджера, и патерналистской при внутривнутриструктурном взаимодействии. Такая неровность, дисгармоничность управления также может являться конфликтогенным фактором.

Более того, главный инженер приписывает другим, следовательно, и партнерам по взаимодействию, открытые решения с низкой ответственностью, а свои решения, наоборот, он считает более закрытыми, но значительно более ответственными. При такой установке, основанной на большом жизненном и профессиональном опыте, каждый раз компромисс с сотрудниками или приспособление к мнению топ-менеджмента, на которые он вынужден идти, должен вызывать у него яркий внутриличностный конфликт.

Вместе с тем инженерам, из которых 40% сами являются ответственными людьми, обычно не нравятся закрытые решения руководства, к которым склонен, хотя и вынужденно, главный инженер, и это может служить дополнительным стимулом к возникновению конфликтов внутри инженерного корпуса. Если бы не иерархическая ОК, от которой хотел бы уйти инженерный корпус, его значительная часть могла бы работать в коллегиальной модели управленческого взаимодействия, что дало бы позитивный эффект для развития предприятия.

У главного врача муниципальной больницы такой же стиль принятия решений, как и у главного инженера машиностроительного завода. Но, в отличие от инженеров, только 22% врачей муниципальной больницы демонстрируют ответственные решения, а от других они их практически вообще не ждут (6%). Поэтому управленческая ситуация в больнице далека от оптимальной, когда персонал ориентирован на патерналистскую модель взаимодействия с менеджментом, а менеджмент реализует автократическую модель, судя по тому, как врачи оценивают ОК своей больницы.

Оптимальной представляется управленческая ситуация на ВТ производственном предприятии. Позиция менеджера открыта и ответственна. Он ожидает открытых решений от других и готов к тому, что ответственность продемонстрируют далеко не все, по оценке персонала – только 8%. Но это и есть индикаторы поддерживающей модели поведения менеджера: поощрять открытость и самому в открытой и ответственной манере осуществлять управленческое взаимодействие. Для персонала такой организации, где половина

сотрудников сами склонны к ответственным решениям, но взаимодействуют зачастую далеко не с ответственными людьми, такой стиль взаимодействия представляется адекватным и в перспективе можно ожидать еще больший рост числа ответственных решений среди персонала. При таком типе ОК, приоритете профессиональных идентификаций, высоком уровне открытости и ответственности решений у значительной части персонала можно обоснованно предполагать реализацию не только поддерживающей, но и коллегиальной модели взаимодействия, которая появляется уже на основе преодоления психологических издержек принятия инноваций как реальная характеристика работы персонала инновационного предприятия.

Главный врач ВТ клиники проявляет невысокий уровень ответственности и ожидает этого же от подчиненных. В этом факте, по-видимому, сказывается специфика медицинского бизнеса, проявляющаяся в высокой взаимозависимости участников трудового процесса. Ценность отношений, умеренная вовлеченность в трудовой процесс, специфика принятия решений свидетельствуют о патерналистской модели УВ, вполне устраивающей персонал.

Таким образом, анализ ролевых самоидентификаций персонала и характеристик принимаемых решений позволяет обнаружить признаки присутствия разных моделей управленческого взаимодействия на ВТ и ординарных предприятиях.

К сожалению, в исследовании не удалось выявить коллегиальную модель УВ, которая, исходя из теоретических представлений, является наиболее эффективной. Вместе с тем, поскольку эта модель предполагает высокую личную ответственность участников, приверженность ценности новаторства и трудовую деятельность на основе доминанты мотивации самореализации, понятно, что эта модель вообще достаточно редко имеет место, за исключением небольших творческих коллективов, тем более в условиях переходной экономики.

Подводя итог анализу конфликтного поведения персонала, можно выявить его специфические особенности на предприятиях с разным уровнем инновационности (таблица 1).

Этот краткий анализ конфликтности отношений на предприятиях с разной степенью вовлеченности в инновационные процессы показывает, что внешнее отсутствие конфликтов совсем не означает ни реальной бесконфликтности в трудовых и управленческих отношениях, ни благополучия организационной ситуации, оцениваемой с точки зрения развития предприятий. Более того, за внешней бес-

**Таблица 1**

Характеристики конфликтного поведения персонала на предприятиях с разным уровнем включенности в инновационные процессы

Характеристики конфликтного поведения		Тип предприятия	
		Ординарное	Высокотехнологичное
1	Соотношение ценностей развития у высшего менеджмента и исполнителей	Противоречия	Единство
2	Преобладающий тип конфликта	Ценностные (направление развития)	Содержательные и инструментальные
3	Особенности проявления	Скрытые с возможностью относительно комфортного самочувствия консервативно настроенных групп	Существенно более открытые с тенденцией сдерживания для сохранения качества трудовой жизни
4	Направленность действий персонала исполнительского звена по развитию ОК	Усиление кланового и ослабление рыночного и иерархического компонентов	Поддержание высокого уровня адхократического компонента
5	Модель УВ	Автократическая	Патерналистская и поддерживающая
6	Ориентация персонала на модель УВ	Патерналистская	Поддерживающая и частично коллегиальная
7	Стили поведения, демонстрируемые персоналом	Пассивно-сотрудничающие с выраженными компонентами избегания и приспособления	Активные с сочетанием сотрудничества и соперничества
8	Стратегия поведения менеджеров	Нет единой стратегии	Активная, сочетающая стили соперничества и сотрудничества
9	Восприятие менеджерами конфликтного поведения персонала	Как скрытое противостояние	Адекватное как стимул развития

конфликтностью слабо развивающихся предприятий стоят скрытые конфликты ценностной природы, которые ощущаются и персоналом, и менеджментом, и которые, будучи неуправляемыми, становятся барьерами организационного, и конкретно инновационного, развития предприятий.

## Выводы

1. Предприятия, успешно развивающиеся, в инновационном формате, характеризуются наличием организационной культуры, принципиально отличающейся от ОК ординарных предприятий. Независимо от типа бизнеса для организационной культуры инновационных предприятий характерен выраженный адхократический компонент культуры. Это означает, что менеджмент инновационных предприятий сумел сформировать у критической массы персонала приверженность ценности новаторства, в то время как для персонала ординарных предприятий характерна приверженность более типичным для россиян защитительным, или клановым, ценностям [9].
2. Характеристики управленческого взаимодействия на предприятиях зависят от типа сложившейся организационной культуры. На ординарных предприятиях выявлена автократическая модель УВ, реализация которой не только не снимает психологические издержки инноваций, но усиливает конфликтность отношений, поскольку строится на отвергаемых персоналом иерархических принципах. На инновационных предприятиях выявлены патерналистская модель (медицинский бизнес) и поддерживающая модель (производственное предприятие).
3. Требования модернизации, в том числе перехода на инновационный формат развития, исходящие со стороны органов государственного управления и высшего менеджмента, порождают сопротивление персонала. Роль фактора, сдерживающего развитие, играют скрытые конфликты ценностной природы. Основой конфликтов являются дефицитценностной ориентированности персонала на инновационность и приоритет ценности отношений.
4. Индикаторами ценностного конфликта являются:
  - несоответствие ОК предприятия требованиям экономической ситуации;
  - различия в оценке желательной перспективы развития ОК персоналом и менеджментом;
  - разнонаправленность ориентаций менеджмента и персонала исполнительского звена на оптимальные характеристики управленческого взаимодействия;
  - слабая вовлеченность персонала в трудовую деятельность, сочетающаяся с низким уровнем ответственности принимаемых решений;

- минимальный уровень присутствия стиля соперничества в самооценках персоналом конфликтного поведения; высокий уровень соперничества персонала в оценках менеджеров;
  - высокий уровень стиля избегания при существенно более низкой оценке присутствия этого стиля менеджментом, а также высокие показатели присутствия стилей сотрудничества и компромисса в самооценках, не подтверждаемые менеджментом.
5. На высокотехнологичных предприятиях практически отсутствуют конфликты ценностной природы. Фактором развития являются содержательные и инструментальные конфликты.
  6. Ценностный конфликт содержит ресурсную составляющую развития. Его характеристики дают возможность наметить продуктивный вектор управления персоналом. Регулярная организационная диагностика, признание наличия скрытых ценностных конфликтов, формирование организационной культуры, адекватной задачам развития, а также приверженности поддерживающей модели управленческого взаимодействия, открытость менеджмента, работа с персоналом по развитию ценностного единства на основе снижения психологических издержек внедрения организационных изменений, перевод конфликтной энергии с ценностного противостояния к управляемым противоречиям содержательного и инструментального характера могут существенно изменить положение дел на предприятии.

### Литература

1. *Гришина Н. В.* Психология конфликта. СПб.: Питер, 2000.
2. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 142–147.
3. *Дынкин А., Иванова Н.* Инновационная экономика: глобальные тенденции и Россия // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 5. С. 8–20.
4. *Захарова Л. Н.* Психологические стереотипы в управлении как барьеры социально-экономического развития // Проблемы теории и практики управления. 2008. № 2. С. 90–96.
5. *Захарова Л. Н.* Психологические барьеры становления инновационной экономики в России // Социальная психология труда. Теория и практика / Под ред. А. Л. Журавлева. Л. Г. Дикой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. Т. 2. С. 313–330.
6. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб.: Питер, 2001.
7. *Ньюстром Дж., Дэвис К.* Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте. СПб.: Питер, 2000.



8. *Путин В. В.* О наших экономических задачах // Ведомости. 30.01.12.
9. Российское общество: мировоззрение, социальные установки, духовные предпочтения (Из аналитического доклада Института социологии РАН). URL: [http://www.perspektivy.info/misl/cenn/rossijskoje\\_obshhestvo\\_mirovozzrenije\\_socialnyje\\_ustanovki\\_duhovnyje\\_predpochtenija\\_iz\\_analiticheskogo\\_doklada\\_instituta\\_sociologii\\_ran\\_2009-03-20.htm](http://www.perspektivy.info/misl/cenn/rossijskoje_obshhestvo_mirovozzrenije_socialnyje_ustanovki_duhovnyje_predpochtenija_iz_analiticheskogo_doklada_instituta_sociologii_ran_2009-03-20.htm) (дата обращения: 15.09. 2013).
10. *Greenberg J.* Interpersonal Behavior at Work: Conflict, Cooperation, Trust and Deviance // Behavior in Organizations. 10<sup>th</sup> ed. Prentice Hall, N.J., 2010. P. 374–412.
11. *Kuhn M. H., McPartland T. S.* An empirical investigation of self-attitudes // American Sociological Review. 1954. № 19 (1). P. 68–76.
12. *Schein E. H.* Organizational culture and leadership: A dynamic view. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1992.

# **ОЦЕНКА РИСКОВ УВОЛЬНЕНИЙ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТОЙ, ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

*И. Н. Свириденко*

**П**роблема увольнений по собственному желанию, особенно высококвалифицированных сотрудников, приобретает все большее значение. Задачей кадровых служб становится не только обязанность найти на рынке труда подходящих кандидатов, но и удерживать их в организации. Предприятия вынуждены инвестировать в подготовку и развитие необходимого уровня профессионализма сотрудников определенные финансовые средства. Поэтому с экономической точки зрения, значимость для организации имеет порой не столько сам работник, сколько убытки, которые неизбежно влечет за собой его уход: потери средств, вложенных в профессиональное становление данного работника, затраты на поиск нового специалиста с требуемым уровнем компетентности, падение престижа организации в бизнес-среде.

При этом в большинстве компаний вопросы текучести кадров пытаются решить посредством какой-либо единственной меры, без глубокого, комплексного анализа причин сложившейся ситуации. Например, это могут быть небольшие корректировки системы премирования без одновременного улучшения условий труда или графика работы.

Исследования, проведенные в разных профессиональных группах [5, с. 67], показали, что корреляции между преданностью, удовлетворенностью работой и намерением уволиться намного выше, чем между удовлетворенностью заработной платой, удовлетворенностью работой и намерением уволиться. Поэтому в тех организациях, где руководители понимают, что экономический успех предприятия определяется как материальными, так и нематериальными факторами (отношением работников к своей компании, идентификацией с ней, преданностью, лояльностью, удовлетворенностью работой), проблему флуктуации – так называемого добровольного

увольнения или увольнения по собственному желанию – стремятся объяснить с позиции психологии.

Данная работа посвящена анализу удовлетворенности работой, лояльности и профессионального выгорания персонала как индикаторов рисков добровольного увольнения из организации.

Под риском, в рамках проведенного исследования, мы будем понимать ситуацию выбора между двумя возможными вариантами действия, исход которого проблематичен и связан с разного рода неблагоприятными последствиями.

Действительно, у человека, находящегося в какой-то рабочей ситуации, может появиться или не появиться намерение уволиться. Если мысли об увольнении появились, работник может покинуть организацию или остаться в ней. Оценка рисков флуктуации позволяет выявить причины, вызывающее желание работников уволиться, и своевременно реагировать на угрозы успешности организации, связанные с текучестью кадров.

Ряд исследователей, среди которых Дж. Марч (J. March), Г. Саймон (H. Simon), В. Врум (V. Vroom), подходят к феномену «увольнение» как к результату индивидуального процесса принятия решения. Предполагается, что человек, оказавшийся в непереносимой для себя, угнетающей рабочей обстановке, в качестве наиболее эффективного способа прекращения такой авersive ситуации выбирает увольнение, а не, например, интенсификацию, усиление продуктивного поведения.

Следует заметить, что развитие намерения уволиться по собственному желанию зависит как от степени удовлетворенности работой, так и от уровня преданности организации. При этом особую роль играют непсихологические факторы (например, положение на рынке труда), которые действуют двояко. Во-первых, непсихологические факторы могут вызвать у человека мысли об увольнении, т. е., либо появится намерение уволиться либо а работник может реализовать свое намерение.

### **Основные подходы к определению понятий удовлетворенности работой, организационной лояльности, профессионального выгорания**

По мнению Д. Геберта и Л. фон Розенштиля, универсального определения работой пока не существует. «В принципе удовлетворенность работой можно определить как рассогласование (разницу) между фактическим и должным состоянием» [3, с. 106].

Многие авторы (например, N. Allerbeck, O. Neuberger) определяют удовлетворенность работой как достаточно стабильное отношение человека к различным аспектам его рабочей среды (ситуации). Существующие условия среды оцениваются с точки зрения позитивности чувства, которое они вызывают. По мнению Weiss [14], удовлетворенность работой – это положительное или отрицательное оценочное суждение, которое каждый делает в отношении своей работы или рабочей ситуации. Как отмечает Д. Сьюпер, «удовлетворенность работой (а во многом и жизнью в целом) зависит от того, в какой мере человек находит адекватные возможности для реализации своих способностей, интересов и свойств личности в профессиональной ситуации» [8, с. 197].

Удовлетворенность работой является устойчивым коррелятом лояльности персонала, преданности работников своей организации, их желания прилагать максимум усилий в интересах компании, разделять ее ценности и цели. «Изучая удовлетворенность, мы получаем информацию о силе привязанности персонала к компании. Если ценный сотрудник балансирует на грани увольнения, то такая ситуация весьма опасна и нежелательна для организации. С другой стороны, если плохой сотрудник полностью удовлетворен своей работой и не собирается увольняться – это информация к размышлению для руководителя. Значит, в компании созданы весьма благоприятные условия для ленивых, бестолковых, неэффективных работников. Данные об удовлетворенности работой – это фактическая информация о кадровых рисках компании» [9].

Под организационной лояльностью В. Доминьяк [6, с. 11] понимает социально-психологическую установку, характеризующую связь работника с организацией, включающую в себя эмоциональную (чувства и эмоции, испытываемые к организации), когнитивную (разделение и принятие организационных ценностей, целей, норм) и поведенческую, интенциональную (готовность прикладывать усилия в интересах организации) составляющие.

В трактовке Дж. Мейера (J. Meyer) и Н. Аллен (N. Allen), преданность организации – это конструкт, который включает в себя стремление человека долго оставаться в организации. Авторы различают аффективную, нормативную преданность организации, а также преданность организации, ориентированную на последствия. Особое внимание Дж. Мейер и Н. Аллен уделяют концепту аффективной преданности, так как предполагают, что именно она связана с включенным и долгосрочным вложением усилий на благо организации [10].

Ряд исследователей рассматривают понятие лояльности в терминах идентификации. Идентификация с организацией, по мне-

нию Р. Ван Дика, – это «безграничная привязанность сотрудников к организации. Т.е. сотрудники знают, что они – члены определенной организации, это вызывает у них чувства (например, радость или гордость), которыми они руководствуются в своем поведении» [5, с. 12]. Автор отмечает, что с понятием «идентификация с организацией» тесно связаны такие концепты организационной психологии как привязанность к организации, организационная приверженность, обязательства (commitment). Обязательство, или привязанность к организации, показывает, насколько люди чувствуют свою принадлежность к организации в целом или ее подразделениям.

М. И. Магура в своих научных работах говорит об организационной приверженности, под которой понимает «психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней» [7, с. 211]. Исследователь отмечает, что выделяются три типа приверженности: истинная, при которой не выдвигаются какие-то особые условия по отношению к организации; прагматическая, когда работник стремится взвешивать и сравнивать то, что он дает организации и что получает взамен; и вынужденная, в основе которой лежит отсутствие у работника возможности найти другую работу.

Это созвучно идее Р. Ван Дика о трех типах обязательства: аффективном, нормативном и обязательстве, ориентированном на последствия. Аффективное обязательство развивается на основании осознания сотрудником того обстоятельства, что организация поддерживает его и заботится о его благополучии и развитии. Нормативное обязательство отражает то, насколько человек привязан к организации вследствие своих моральных обязательств и представлений о нормах. Обязательство, ориентированное на последствия, подразумевает то, насколько человек стремится и далее принадлежать к организации.

Причиной развития обязательства, ориентированного на последствия, является тот факт, что люди, которые долго принадлежат к организации, как правило, «накапливают» определенные льготы и привилегии, которые они должны будут утратить при смене организации [5, с. 36–37]. Еще одним важным основанием для развития обязательства, ориентированного на последствия, является, по мнению Р. Ван Дика, фактическое или субъективно переживаемое отсутствие альтернатив.

Действительно, оценивая удовлетворенность работой, человек сопоставляет свой прошлый опыт с имеющейся и возможной ситу-

ацией. Согласно модели удовлетворенности работой, представленной в исследованиях Луиса Леви-Гарбуа, Клода Монтмаркета и Вероники Симоне, работник сравнивает текущую полезность благ с полезностью внешних известных ему альтернатив. В результате, он будет удовлетворен работой, если текущие характеристики места работы (материальные и нематериальные) будут лучше известных ему альтернатив на рынке труда. Соответственно, человек будет не удовлетворен работой, если текущие денежные и «неденежные» характеристики рабочего места окажутся хуже известных ему альтернатив [11].

Другими словами, если работник считает, что в соответствии с его квалификацией или общим положением на рынке труда существуют лишь незначительные перспективы на лучшее или, по крайней мере, равнозначное рабочее место в других организациях, то, скорее всего, сравнив имеющиеся альтернативы, он продолжит работу в своей организации. Но решение остаться связано не с тем, что человек оценивает организацию как привлекательную, а потому, что отсутствуют более интересные альтернативы. Вследствие этого возникает определенная зависимость, но не привлекательность организации для работника.

Такая зависимость человека от организации, как правило, вызывает у него чувство неудовлетворения и беспомощности, парализует его активность. Этим объясняется, почему обязательство, ориентированное на последствия, отрицательно коррелирует не только с текучестью кадров, но и с показателями продуктивности и удовлетворенностью. «Люди с высоким обязательством, ориентированным на последствия, хотя и остаются верны организации, но не из радости (аффективная привязанность) и чувства обязанности (нормативная привязанность), а потому, что они должны (вынуждены) делать это» [5, с. 39].

Среди важнейших организационных факторов, влияющих на организационную приверженность работников, выделяют:

- возможности, которые созданы в организации для удовлетворения основных потребностей персонала (условия труда, оплата труда, возможности для проявления ответственности и инициативы и др.);
- уровень рабочего стресса (переутомление, отрицательные эмоции, нервное перенапряжение);
- степень информированности работников о проблемах организации, осведомленность о решениях, затрагивающих их интересы;

– степень вовлеченности работников в решение проблем подразделения и организации в целом [7, с. 228].

Ученые отмечают, что организационная лояльность коррелирует не только с удовлетворенностью работой в целом, но и с удовлетворенностью непосредственным руководителем, отношением руководства, возможностями карьерного продвижения, оплатой труда, с удовлетворенностью жизнью [6, с. 63]. По мнению Mottaz [12], удовлетворенность и лояльность взаимно влияют друг на друга. При этом влияние удовлетворенности на лояльность значительно больше, чем наоборот.

Wright и Hobfoll [15] утверждают, что лояльность также связана с уровнем профессионального выгорания, однако эта связь носит отрицательный характер. «Выгоревшие» работники склонны рассматривать организацию негативно, как противника, и психологически дистанцируются от нее.

Синдром выгорания можно охарактеризовать как общее физическое и эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного перегруженностью в профессиональном взаимодействии с людьми и необходимостью принимать участие в решении их проблем. «Выгорание наступает тогда, когда человек на протяжении длительного времени отдает слишком много энергии и практически не восполняет ее» [4, с. 6]. Идеализм, трудовой энтузиазм постепенно сменяются состоянием хронической усталости, характеризующейся снижением работоспособности, подавленностью, упадком сил, нарушениями памяти, различными жалобами психосоматического характера.

Если персонал испытывает длительные профессиональные стрессы и перегрузки, удовлетворенность трудом крайне низкая, развивается профессиональное выгорание, последствия которого очень дорого обходятся организации. У работников формируются негативные установки по отношению к клиентам, работе, организации или к себе, появляется отчуждение от работы и, как следствие, снижается лояльность и привлекательность работы в данной организации. Ухудшается психологическая атмосфера, возрастают текучесть кадров, абсентеизм, конфликтность, снижаются количественные и качественные показатели работы [2, с. 7].

С чисто экономической точки зрения каждый работодатель должен быть заинтересован в профилактике синдрома выгорания, поддержания высокого уровня удовлетворенности работой и организационной лояльности. «Трудно себе представить, какая прибыль теряется по причине раннего выхода сотрудников на пенсию,

неправильной организации рабочего времени, найма новой рабочей силы и низкой производительности труда. Важно учитывать также то, что фрустрации могут „передаваться“ от работника к работнику. Тот, кто не видит смысла в работе, очень негативно влияет на психологический климат в фирме» [4, с. 47].

Если у работающего человека ухудшается его фактическое состояние, и он предполагает, что такое положение сохранится и в дальнейшем, то можно сказать, что ситуация, в которой он находится, представляет для него угрозу.

Существование такой угрозы является необходимым и достаточным условием для возникновения психологического стресса. Последующее изменение состояния неудовлетворенности работой зависит от того, как и в какой степени работник воспринимает возможность собственного контроля над ситуацией. В том случае, когда человек предполагает, что он достаточно контролирует ситуацию, он будет активно действовать, пытаться *объективно* прервать неудовлетворяющую его ситуацию, нападая, противодействуя фактическому состоянию, или спасаясь бегством, например, путем увольнения [3, с. 113–114].

Если же работник полагает, что он не может контролировать ситуацию, то он не пытается ни «нападать», ни «бежать», отказывается действовать, испытывает страх, за которым следует *субъективная* переоценка ситуации. Человек выбирает стратегии адаптации: от повышения фактического значения («все не так уж плохо», «главное, что есть работа и зарплата», «у других ситуация намного хуже») до снижения должного значения («это все не так важно», «можно работать и в таких условиях»).

## **Методическая организация исследования**

Весной 2012 г. нами проведено исследование, направленное на выявление и анализ взаимосвязей лояльности, удовлетворенности (неудовлетворенности) работой, профессионального выгорания для оценки кадровых рисков организации: намерения сотрудников уволиться по собственному желанию. Объектом исследования стал обслуживающий персонал транспортной компании: 124 женщины в возрасте от 19 до 56 лет. Средний возраст выборки – 37 лет.

Как отмечалось выше, исследователи, определяющие удовлетворенность работой как рассогласование (разницу) между фактическим и должным состоянием, считают, что наряду с величиной разницы, можно выделить также ее значимость: «неодинаковые потребности или характерные признаки ситуации могут иметь для че-



ловека разное значение» [3, с. 106]. Удовлетворенность работой при этом рассматривается как функция величины разницы между фактическим и должным состоянием и ее значимости.

Вероятно, именно поэтому в опросниках, используемых для измерения удовлетворенности работой, заданы не любые, а предварительно отобранные, предположительно важные факторы: характер и содержание работы, отношения с руководителями, коллегами, уровень заработной платы, перспективы продвижения по службе, признание заслуг и др. Оценивая уровень удовлетворенности, сотрудники также отмечают значимость для себя каждого отдельного фактора.

Удовлетворенность работой связана как с ситуацией, так и с самим человеком. С одной стороны, удовлетворенность работой можно рассматривать как результат, соотношение должного и фактического состояния дел. С другой стороны, удовлетворенность может быть интерпретирована как процесс.

Действительно, работник сравнивает должное и фактическое состояние удовлетворения его потребностей или исполнения ожиданий. Уровень потребностей может оставаться неизменным, расти или снижаться. В случае если потребности не удовлетворены, а притязания работника сохраняются, человек может пытаться решать эту проблему, либо застревает на ней (фиксация проблемы), либо вытесняет ее. В последнем случае можно говорить о своеобразном искажении восприятия неизменившейся в общем-то ситуации, появления псевдоудовлетворенности работой: «Не все так плохо», «Это все не так важно».

Портер (L. Porter) при разработке своего метода измерения удовлетворенности работой брал за основу определение, согласно которому «удовлетворенность работой – это устраненное несоответствие между должным и фактическим состоянием» [3, с. 523]. Опираясь на классификацию мотивов Маслоу, Портер составил вопросы для выявления фактического состояния, должного состояния и важности для человека того или иного параметра. Пример вопроса: «Возможность самостоятельно принимать решения и действовать на моем рабочем месте:

- а) Насколько она велика в действительности (от 1 до 7)?
- б) Насколько большой она должна быть (от 1 до 7)?
- в) Насколько это важно для меня (от 1 до 7)?

Уровень удовлетворенности работой при этом определяется как разница значений оценок по шкале а) и б), умноженная на оценку важности, значимости (шкала в).

Нойбергер и Аллербек при измерении удовлетворенности работой учитывают отношение сотрудников к коллегам, руководителю, осуществляемой деятельности, условиям работы, организации и управлению, своему развитию, оплате, рабочему времени, обеспеченности рабочего места, а также удовлетворенность работой в общем и удовлетворенность своей жизнью. Отношения определяются по степени согласия/несогласия по каждому аспекту в 4-балльной шкале, от «согласен» до «не согласен». Например, такой вопрос: «Мой руководитель несправедлив?» [13].

Бруггеманн различает 6 видов удовлетворенности работой: конструктивную, пессимистическую, фиксированную, прогрессивную, стабилизированную и псевдоудовлетворенность. Вопросы анкеты были сформулированы исследователем в соответствии с названными видами удовлетворенности. Например, для выявления пессимистической удовлетворенности работой: «Я доволен и не ожидаю слишком многого», для оценки конструктивной удовлетворенности: «Я не доволен, однако надеюсь, что что-то изменится в лучшую сторону» [3, с. 527–528]. Таким образом, Бруггеманн пытается измерить не только выраженность, но и качества удовлетворенности работой.

В нашем исследовании для анализа удовлетворенности работой испытуемым были заданы вопросы об удовлетворенности своей жизнью в целом, удовлетворенности работой на предприятии, степени важности для них и удовлетворенности отдельными факторами труда. В числе таких факторов выделены: характер выполняемой работы, условия труда, график работы, уровень заработной платы, система премирования, предоставляемые социальные гарантии, отношение руководства и справедливость непосредственного руководителя, атмосфера в коллективе, психологический климат, возможность карьерного роста, престижность работы на предприятии и др. Испытуемым предлагалось 4 варианта ответа в зависимости от удовлетворенности/неудовлетворенности и значимости каждого фактора: «Важно и удовлетворяет меня», «Важно, но не удовлетворяет меня», «Удовлетворяет, но неважно для меня», «Не удовлетворяет, но и неважно для меня». Такая разбивка ответов позволяет выделить наиболее значимые для персонала факторы и без дополнительных математических расчетов оценить уровень удовлетворенности/неудовлетворенности отдельно по каждому фактору.

Для оценки степени лояльности персонала использовался «Опросник организационной лояльности» Портер, адаптированный В. Доминьяком [6, с. 230–231]. Опросник содержит 15 утверждений с ответами в прямой и обратной шкале.

Утверждения в опроснике шли в том порядке, как предлагали авторы опросника, за исключением двух последних. В существующем варианте опросника утверждение 14 сформулировано в позитивном ключе: «Для меня это лучшая из всех организаций, в которых я работал», а утверждение 15 в негативном и рассчитывается с обратным ключом: «Решение о работе в организации было ошибкой с моей стороны». Так как опросник организационной лояльности был завершающим в предлагаемой батарее тестов, мы поменяли местами утверждения 14 и 15 с тем, чтобы завершить опрос на позитивной ноте: «Для меня это лучшая из всех организаций, в которых я работал».

Участники опроса выражали степень своего согласия (несогласия) с предложенными утверждениями по 5-балльной шкале, от 1 (не согласен) до 5 (согласен). Подсчитывалось среднее значение по всем пунктам.

Диагностика профессионального выгорания проводилась по методике «Эмоциональное выгорание» В. В. Бойко [1, с. 92–102], модифицированной нами специально для данного исследования. В первоначальном опроснике были заменены слова и словосочетания типа «партнер», «деловой партнер», «дело», «происходит с партнерами» на более подходящие в данном исследовании: «пассажир», «пассажир в поездке», «выполнение служебных обязанностей», «в поездке».

Испытуемым предлагалось ответить на 84 вопроса для определения степени выгорания в целом и по 12 его составляющим.

Дополнительно для оценки кадровых рисков участникам исследования задавался вопрос, задумываются ли они о смене работы и при каких условиях не стали бы покидать компанию.

## **Результаты исследования**

В ходе проведенного исследования были выявлены значимые корреляции между неудовлетворенностью работой и жизнью в целом с другими факторами профессиональной деятельности. Установлено, что существует тесная связь между уровнем неудовлетворенности работой на предприятии и неудовлетворенностью своей жизнью в целом и стажем работы и возрастом работника.

Общая неудовлетворенность работой находится в прямой взаимосвязи с неудовлетворенностью отношением руководства к сотруднику, характером работы, социальными гарантиями, условиями труда, графиком работы, признанием заслуг работника.

Чем ниже сотрудник оценивает перспективы своего карьерного роста, тем выше уровень его общей неудовлетворенности работой.

Такие сотрудники чаще просматривают объявления о свободных вакансиях. Для них характерно профессиональное выгорание и дистанцированность от организации (наблюдается обратная корреляция с организационной лояльностью).

Общая неудовлетворенность работой положительно коррелирует с ощущением «загнанности в клетку», неудовлетворенностью собой, личностной отстраненностью, психосоматическими нарушениями, эмоционально-нравственной дезориентацией.

Проявления синдрома профессионального выгорания обнаруживают устойчивые прямые корреляции со стажем работы в организации, с общей неудовлетворенностью работой, в том числе неудовлетворенностью такими факторами, как собственно характер работы, условия труда, отношение руководства. Данные представлены в таблице 2.

Профессиональное выгорание тесным образом связано с оценкой отношения непосредственного руководителя как несправедливого и невнимательного к самому сотруднику ( $r=0,26^{**}$ ) и к членам бригады ( $r=0,32^{***}$ ).

Чем сильнее степень профессионального выгорания, тем чаще сотрудник задумывается о смене работы, предпринимает попытки поиска другой работы.

Не выявлены достоверно значимые связи между проявлениями синдрома профессионального выгорания, с одной стороны, и возрастом работника, неудовлетворенностью размерами материального вознаграждения, имиджем компании, корпоративной культуры и т. п.

Как отмечалось выше, организационная лояльность и удовлетворенность взаимно влияют друг на друга. Данные проведенного нами исследования подтвердили: чем ярче удовлетворенность жизнью, работой в целом, характером работы, условиями труда, социальными гарантиями, отношением руководства, имиджем компании и ее корпоративной культурой, тем сильнее организационная лояльность, привязанность персонала.

Более лояльный сотрудник достаточно ясно представляет себе перспективы карьерного роста, считая, что при определенных условиях развития предприятия и собственных усилиях карьерный рост будет возможен. Лояльный сотрудник не озабочен поиском другой работы, не предпринимает усилий, чтобы сменить компанию.

В рамках данного исследования мы провели сравнительный анализ групп испытуемых с более высокой и более низкой степенью лояльности, а также по проявлению синдрома профессионального выгорания, а именно по таким его составляющим как редукция

профессиональных обязанностей и психосоматические нарушения. Группы определялись квартиль-процентным способом.

Обнаружены статистически значимые различия между сотрудниками с высокой и низкой степенью лояльности по таким показателям, как удовлетворенность своей работой на предприятии в целом ( $t=6,84, p \leq 0,001$ ), удовлетворенность характером работы ( $t=4,24, p \leq 0,001$ ), удовлетворенность предоставляемыми социальными гарантиями (оплата отпусков, больничных, «белая» зарплата и т. п. –  $t=2,77, p \leq 0,01$ ), удовлетворенность отношением руководства ( $t=4,56, p \leq 0,001$ ), удовлетворенность престижностью работы в компании, ее имиджем ( $t=3,27, p \leq 0,01$ ), удовлетворенность корпоративной культурой компании, ее традициями, ценностями ( $t=3,13, p \leq 0,01$ ).

Сотрудники с высокой степенью лояльности к организации имеют более позитивные представления о возможностях своего карьерного роста ( $t=4,19, p \leq 0,001$ ), реже задумываются о смене работы в сравнении с менее лояльными работниками ( $t=-3,37, p \leq 0,01$ ).

Чем менее лоялен сотрудник к своей организации, тем сильнее у него выражен синдром профессионального выгорания ( $t=6,20, p \leq 0,001$ ), особенно по таким его составляющим, как ощущение «загнанности в клетку» ( $t=7,50, p \leq 0,001$ ), личностная отстраненность ( $t=4,74, p \leq 0,001$ ), неадекватное избирательное эмоциональное реагирование ( $t=4,42, p \leq 0,001$ ), психосоматические и психовегетативные нарушения ( $t=4,05, p \leq 0,001$ ), эмоциональный дефицит ( $t=4,02, p \leq 0,001$ ).

Что касается составляющих профессионального выгорания, то, проведя сравнительный анализ групп сотрудников с более высоким и более низким уровнем редукции профессиональных обязанностей, мы также выявили статистически значимые различия по ряду показателей. Поясним, что термин редукция означает «упрощение профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат» [1, с. 95].

Работники с высоким уровнем редукции профессиональных обязанностей в большей степени не удовлетворены своей жизнью в целом ( $t=2,98, p \leq 0,01$ ), работой на предприятии ( $t=2,64, p \leq 0,01$ ), характером работы ( $t=2,72, p \leq 0,01$ ), графиком работы ( $t=3,49, p \leq 0,001$ ), корпоративной культурой компании ( $t=2,98, p \leq 0,01$ ).

Такие сотрудники оценивают непосредственного руководителя как несправедливого и невнимательного как в отношении себя, так и в отношении других членов бригады.

Уровень организационной лояльности у сотрудников с высокой степенью редукции профессиональных обязанностей намного ниже в сравнении с теми, кто не находится в состоянии профессионального выгорания ( $t=-4,11, p\leq 0,001$ ). Они не склонны рассказывать друзьям о том, как хорошо работать в данной организации ( $t=-4,02, p\leq 0,001$ ), не готовы повышать ради организации производительность труда ( $t=-3,05, p\leq 0,01$ ), считают решение о работе в данной организации своей ошибкой ( $t=3,42, p\leq 0,001$ ).

В ходе обработки данных обнаружены статистически значимые различия между сотрудниками с высоким и низким уровнем симптома «психосоматические нарушения». Психосоматические нарушения чаще встречаются у лиц с более длительным стажем работы в организации ( $t=3,61, p\leq 0,001$ ). Чем сильнее проявляется симптом «психосоматические нарушения», тем в большей степени сотрудники не удовлетворены своей жизнью ( $t=2,67, p\leq 0,01$ ), работой в организации ( $t=4,92, p\leq 0,001$ ), отношением руководства ( $t=4,13, p\leq 0,001$ ). Такие сотрудники не считают работу в компании престижной ( $t=2,84, p\leq 0,01$ ), а отношение непосредственного руководителя справедливым и внимательным ( $t=3,5, p\leq 0,001$ ). Они менее лояльны к компании ( $t=4,15, p\leq 0,001$ ), не склонны рассказывать друзьям о том, как хорошо работать в их организации ( $t=5,09, p\leq 0,001$ ), не считают схожими системы ценностей и ценностей организации ( $t=3,80, p\leq 0,001$ ), уверены, что преданность организации не сулит каких-то выгод ( $t=2,75, p\leq 0,01$ ). Часто им сложно согласиться с политикой организации в отношении ее сотрудников ( $t=3,40, p\leq 0,001$ ). Не проявляя заботы о судьбе организации ( $t=3,19, p\leq 0,01$ ), сотрудники с выраженным симптомом психосоматических нарушений считают решение о работе в организации своей ошибкой ( $t=3,44, p\leq 0,001$ ).

## **Заключение**

Проведенное исследование показало: чем сильнее неудовлетворенность сотрудника своей работой, тем выше степень его профессионального выгорания и тем чаще человек задумывается о смене работы, предпринимает попытки поиска другой работы.

Анализ взаимосвязи между организационной привязанностью, удовлетворенностью работой и намерением уволиться, описанный в научных трудах отечественных и зарубежных ученых, позволил им сделать вывод о том, что лояльность и удовлетворенность трудом являются важными факторами для снижения текучести кад-

ров в организации. Результаты нашего исследования подтверждают и дополняют заключения других авторов: удовлетворенность работой, профессиональное выгорание и организационная лояльность являются взаимосвязанными психологическими феноменами и определяют кадровые риски организации – увольнения сотрудников по собственному желанию.

Конечно, на уровень текучести кадров в организации влияют не только эмоциональные процессы, удовлетворенность работой, но и другие, ситуативные условия, например положение на рынке труда, безработица и т. п. Поэтому низкий уровень текучести кадров далеко не всегда является показателем удовлетворенности работой, а выполняет в лучшем случае функцию индикатора удовлетворенности/неудовлетворенности.

Не все из факторов, влияющих на удовлетворенность работой и приняты решения об увольнении или продолжении трудовой деятельности в организации, поддаются корректировке со стороны компании. Некоторые из них носят субъективно-личностный характер. Сотрудники увольняются из организации не только из-за неудовлетворенности работой, прогрессирования синдрома профессионального выгорания, но и по другим причинам: вступление в брак, переезд, призыв в армию. Чтобы определить адекватный уровень флуктуации (увольнения по собственному желанию), необходимо учитывать причины увольнения, разделяя поводы, которые не зависят от человека, и поводы к увольнению, к примеру, вследствие неудовлетворенности работой.

Понятно, что факторы экономического либо технологического плана не могут быть решены сиюминутно. Однако проведение подобных исследований в конкретных организациях позволяет выявить и такие причины, воздействие на которые возможно без особых материальных и финансовых вложений.

### Литература

1. *Бойко В. В.* Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М: Информационно-издат. дом «Филинь», 1996.
2. *Водопьянова Н., Старченкова Е.* Синдром выгорания. СПб.: Питер, 2008.
3. *Геберт Д., Розенштиль Л. Ф.* Организационная психология. Человек и организация / О. А. Шипилова. Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный центр, 2006.
4. *Грабе М.* Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять. Пер. с нем. СПб.: Речь, 2008.

5. *Дик Р. В.* Преданность и идентификация с организацией. Пер. с нем. Харьков: Гуманитарный Центр, 2006.
6. *Доминьяк В. И.* Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: Дис.... канд. психол. наук. СПб., 2006.
7. *Магура М. И., Курбатова М. Б.* Секреты мотивации, или мотивация без секретов. М.: Изд-во: ИД «Управление персоналом», 2007.
8. *Почебут Л. Г., Чикер В. А.* Организационная социальная психология: Учеб. пособие. СПб.: Речь, 2000.
9. *Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.* Мотивация трудовой деятельности персонала // Управление персоналом. М., 2005.
10. *Allen N. J., Meyer J. P.* Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity // *Journal of Vocational Behavior.* 1996. V. 49. P. 252–276.
11. *Levy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V.* Job satisfaction and quits // *Labor Economics.* 2007. V. 14. P. 251–268.
12. *Mottaz C. J.* An analysis of the relationship between work satisfaction and organizational commitment // *Sociological Quarterly.* 1987. V. 28. P. 541–558.
13. *Neuberger O., Allerbeck M.* Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem «Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)» // *Schriften zur Arbeitspsychologie.* Stuttgart: Huber, 1978. № 26.
14. *Weiss H. M.* Deconstructing job satisfaction: separating evaluations, beliefs and affective experiences // *Human Resource Management Review.* 2002. V. 12. P. 173–194.
15. *Wright T. A., Hobfoll S. E.* Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout // *Journal of Business & Management.* 2004. V. 9. P. 389–406.



# ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕСТРУКЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ДЕФОРМАЦИИ СУБЪЕКТОВ МАЛОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО ТРУДА: РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД<sup>\*</sup>

В. А. Толочек, В. Г. Денисова

## 1. Личностные типы, деструкции и деформации субъектов<sup>1</sup>

1. *Проблема личностных деструкций, профессиональных деформаций*, а также личностных качеств субъектов и ресурсов, повышающих или снижающих вероятность деструктивных изменений, в психологии чаще обсуждается, с одной стороны, в предельном масштабе – в отношении к типу профессий в целом [1, 5, 14, 15, 31, 32 и др.], с другой – со смысловым смещением на такие явления, как исключительные случаи («это происходит не со всеми»; «доля лиц с высокой степенью выгорания составляет пп%, со средние – NN%, с низкой...» и т. п.). Проблема, привлекая внимание ученых около 30 лет назад, может рассматриваться и в другом «ключе»: не как типы профессий, не как доли более и менее «благополучных» профессионалов, а как «измерения» содержания и организационных форм профессии, как исторические изменения личностных типов профессионалов.

Наиболее корректным подходом к изучению таких вопросов может быть сопоставление «срезов» (условий среды, особенностей субъектов) на протяжении сравнительно продолжительного периода, на модели разных профессий, в сопоставлении разных типов субъектов (более и менее успешных, квалифицированных, стабильных и пр.). Одним из вариантов подобной постановки научных задач и разработки подходов к их решению может быть «*идеографический*» анализ исторических изменений личности профессионала в одной профессии.

2. *Уровни социальной детерминации личности профессионала.* Влияние социума на профессии и отдельных людей признается и изучается учеными [2, 5, 6 и др.]. Так, признанно, что в соционо-

---

1 Исследование поддержано грантом РФНФ № 11-06-00081: «Сопряженная профессиональная карьера субъекта».

*мических профессиях* деструкции и деформации более выражены, чаще проявляются, имеют более сложную форму [1, 5, 14, 15, 31, 32]. Обозначим *первый уровень социальной детерминации* как детерминацию со стороны общества в целом, или *социальной макросреды*, в которой зарождаются, развиваются, функционируют и угасают и профессии, и ее субъекты. В русле организационной психологии отдельную компанию принято рассматривать как особенный и своеобразный социальный организм [3], имеющий своеобразные формальные, внеформальные и неформальные структуры [3, 8 и др.]; своеобразную «атмосферу» жизнедеятельности сотрудников – корпоративную культуру [3, 4, 25 и др.]; периодически изменяющиеся цели, стили руководства, критерии оценки работы и сотрудников [3, 13 и др.]. Частные компании нередко рассматривают как своеобразные «личностные проекции», как форму проявлений в пространстве физической организации личностных свойств их создателя [7, 13 и др.]. Отдельную организацию, отдельную профессиональную сферу будем рассматривать как *второй масштаб детерминации* жизнедеятельности профессии и ее субъектов, как *социальную мезосреду*. *Третий масштаб детерминации* поведения и деятельности субъектов обозначим как *социальную микросреду*, к которой будем относить явления и процессы, порождаемые в контактных социальных микрогруппах – профессиональных и семейных, в сфере досуга и дружеских связей. (В настоящей работе будут подразумеваться только детерминации со стороны *профессиональных микрогрупп* – смен, бригад, подразделений компаний.)

3. *Профессиональное становление субъекта как отражение социальных детерминант*. Обобщая представления о влиянии на профессиональное становление субъекта (ПСС) разных условий деятельности и жизнедеятельности людей в отдельной конкретной организации, в определенной профессиональной сфере, нужно признать как данность своеобразную интеграцию в ПСС разных социальных, социально-психологических и психологических явлений (как своеобразную «проекцию» исторического времени, доминирующих в обществе ценностей и смыслов труда, отношений к человеку, уровня развития демократических институтов, равно как и особенных условий данной компании). Поэтому в масштабе одной организации, одной профессиональной сферы можно проследить, выявить, уточнить, дать описание, найти объяснение сложных и «неоднозначных» явлений, которые в психологии в целом обозначаются как тенденции, закономерности, а отношения разных составляющих феноменов фиксируются как корреляции. (К слову, характерный для психологических исследований уровень *вероятности*

связей – до  $r=[0,50]$ , математики считают слабыми корреляциями. Признавая, что типичный уровень вероятности рассматриваемых психологами связей не превышает порядка  $r=[0,25-0,45]$ , едва ли оправдано экстраполировать на отношения составляющих других социальных объектов, не входящих в «объем» базового предмета исследования.)

4. *Деструктивные изменения и квалификация субъекта.* Рассмотрим проблему личностных деструкций и профессиональных деформаций субъектов малоквалифицированного труда на примере сотрудников частных охранных организаций (ЧОО) – частных охранников (ЧО). Под малоквалифицированным трудом будем понимать такие его виды, которые не требуют специального высшего и среднего профессионального образования, длительной специализации, наличия развитой системы профессиональной квалификации и аттестации; такие виды труда, в которых профессиональная подготовка ограничивается коротким учебным курсом (от 2–5 дней до 1–1,5 мес.), кратким периодом освоения трудовых функций (до 1–2 недель). Основаниями для анализа выступают наши наблюдения на протяжении около 20 лет, периодические измерения организационных процессов, динамики изменений личностных и профессиональных качеств охранников, обсуждения результатов наблюдений и исследований с экспертами (наиболее квалифицированными сотрудниками, руководителями, инструкторами), а также материалы научной и учебно-методической литературы. Именно в таком «идеографическом» описании, дополняющем типичный для психологической науки «номотетический» анализ, можно найти множество интересных фактов – *единичных и особенных* явлений, позволяющих лучше понимать то, что происходит в масштабах общества в его отдельные исторические фазы, как *общее*.

## **II. Социальная среда организации как фактор профессионального становления субъекта**

1. *Частная охрана как новая профессиональная сфера.* Одной из социально востребованных видов труда настоящего времени является труд частного охранника (ЧО), зарождение которого пришлось на переходный период в развитии общества. Более чем вековая история ЧОО и служб безопасности за рубежом [11, 12, 17, 22, 23, 26, 27, 33, 35] предполагает и их длительную перспективу в России. Новая профессия предъявляет разнообразные, но чаще умеренно высокие требования к профессионально важным качествам (ПВК) ее субъектов. Предполагается, что, помимо хорошей физической, огневой

и рукопашной подготовки, они должны иметь знания в области психологии, владеть навыками саморегуляции, профессионального общения с людьми, умения быстро разрешать конфликтные ситуации и мн. др. Но чаще эти качества остаются не актуализированными для большей части сотрудников ЧОО. Множество разных типов ЧОО, созданных предпринимателями для разных целей (предоставление охранных услуг сторонним компаниям и отдельным лицам, поддержка собственного бизнеса, прикрытие иной деятельности и пр.), не способствовали выстраиванию внятной перспективы профессионального роста сотрудников, четкой профессиональной иерархии, прозрачной кадровой политики. Согласно нормативным документам, обсуждаемая нами деятельность носит наименование «частная охрана», а ее субъекты – «частные охранники» – юридически весьма ограниченные в своих действиях действующим законодательством и должностными инструкциями.

Частные охранные предприятия быстро развивались. Увеличивалось разнообразие объектов, принимаемых под охрану. Усиливается техническая оснащенность и технологичность охраны объектов. Как уже упоминалось, персонал ЧОО в России в настоящее время составляет от нескольких десятков до 150–200 чел. При этом профессиональная специализация частных охранников часто протекает стихийно, вследствие обретения опыта работы на данном рабочем месте. Появляются и становятся массовыми негативные симптомы деятельности ЧОО: профессиональные деструкции и деформации личности работников, высокая текучесть кадров (среднее время работы в организации рядовых – от 3 до 18 мес., руководителей низового и среднего звена – 1,5–3 года, высшего звена – 2–4 года) и др.

2. *Частные охранные организации – история становления.* Довольно сложными, неоднозначными и мало похожими на идеальные были условия становления профессии «частный охранник» в России в конце 1980–начале 1990-х годов. Влияние факторов социальной макро- и мезосреды на становление этой профессии было более весомым, чем формирующие и воспитывающие воздействия корпоративной культуры организаций, даже когда такие задачи ставились руководством компаний. В стадии становления и развития многих частных охранных организаций (первоначально названных частными охранными предприятиями) корпоративная культура была вялой, пассивной, фрагментарной, многоликой, нередко попыткой проекции отдельных фрагментов организации деятельности разных силовых структур. Руководителями – бизнесменами, отставными офицерами ВС, ГРУ, ФСБ, МВД, – воплощались и транслировались часто разные принципы и технологии организации работы,

подготовки персонала. Руководители, чаще завершив свою «первую карьеру» в силовых структурах, рассматривали *частные охранные организации (ЧОО)* как дополнительный «бизнес», как социально малопривлекательный, не имеющий больших перспектив для реализации их предпринимательской активности. Кроме того, предприниматели и руководители ЧОО часто оказывались посредственными менеджерами, не справляющимися с управлением большими трудовыми коллективами. В конечном результате это приводило к ограничениям численности работающих, к узкой специализации, к закреплению активности компаний в ограниченном географическом пространстве. Так, например, к середине 1990-х только в Москве таких организаций было более семисот. Наиболее жизнеспособными оказывались ЧОО с численностью от 15–20 до 150–200 чел. Понятно, что в таких организациях тема инвестиций в профессионализм сотрудников быстро изживала себя. Попытки наиболее энергичных предпринимателей как-то интегрировать деятельность отдельных ЧОО гасилась коррупцией федеральных и муниципальных чиновников государственных и силовых структур, амбициями и эгоизмом коллег. Де-факто вся интеграция ограничивалась проведением ежегодных региональных «шоу» – довольно стилизованных профессиональных конкурсов между охранниками, например «Антикриминал-шоу» в Москве.

Вследствие цепи социальных и организационных факторов в настоящее время мы имеем сферу деятельности, не сформировавшуюся в полноценную профессию, в своем развитии сильно зависимую от внешней среды. Размышляя о ее перспективах, можно предполагать, что без активной и целенаправленной кадровой политики переломить сложившуюся ситуацию в сфере охранного бизнеса будет едва ли возможно. Рассматривая соотношение «должного» и «актуального» в новой профессии, можно выделить несколько оснований «айсберга» проблем профессионального становления субъектов, вершина которого видна многим, а сами основания чаще скрыты от непосредственного обозрения.

3. *Частная охранный деятельность: общее, особенное, единичное.* К особенным обстоятельствам становления в России в конце 1980-х годов профессии частного охранника можно отнести следующие: почти принудительный выбор профессии в условиях безработицы; большая вариативность социально-демографических характеристик ее субъектов; высокая текучесть кадров; стремительное формирование рынка вторичной рабочей силы (т. е. преобладание лиц, ранее работавших в разных ЧОО и уволенных по разным причинам, часто имеющих фиктивные документы о профессиональной

подготовке); конкуренция мелких ЧОО между собой за объекты; конкуренция ЧОО с МВД при неоднозначной позиции последнего («пристрастность» федеральных чиновников при формировании законодательной базы, в определении типов объектов охраны и, напротив, нередко формальность и коррупция муниципальных в сфере контроля за деятельностью ЧОО); ускоренные темпы становления профессиональной сферы; наскоро созданная система профессиональной подготовки (в опоре на аналоги, в условиях недостаточной компетентности соответствующих государственных структур и служащих, как процесс стихийного формирования содержания учебных программ и корпуса преподавателей); тенденции усиления формализации в обеспечении профессиональной подготовки, аттестации и лицензирования работников (вследствие массовости профессии, множества ЧОО и негосударственных образовательных учреждений); нестабильность экономических условий (как следствие – утрата долгосрочных перспектив развития компаний, отказ от активной кадровой политики, инвестиций в персонал и др.).

Раскроем некоторые факторы из вышеназванных. Кадровый состав ЧОО отличается большой вариативностью социально-демографических характеристик их субъектов. Как правило, это молодые, средние старшие по возрасту мужчины, отслужившие срочную службу, офицеры запаса ВС, МВД, ФСБ, инженеры и рабочие, жители крупных городов и мелких сельских населенных пунктов, в возрасте от 20 до 50 лет, чаще женатые, имеющие одного ребенка. Рынок рабочей силы быстро изменялся на протяжении двух десятилетий. Например, в начале 1990-х годов из вооруженных сил и силовых структур, с предприятий уходили в охранные структуры наиболее активные, энергичные, профессионально зрелые, предприимчивые люди. Позже, с середины 1990-х, в ЧОО принимали лиц более ординарных, многократно сменивших место работы, не имевших никаких профессиональных достижений. В связи с сокращением армии, производственных предприятий, государственных организаций на рынок труда вынужденно стали приходиться работники качественно иных категорий, с заметно более низким личностным и профессиональным потенциалом. В середине 1990-х сформировался, стал разрастаться и к концу 1990-х стал доминирующим рынком вторичной рабочей силы.

Одновременно изменялась и социальная структура работающих. Так, например, в Москве в ЧОО в середине 1990-х около 50% ЧО проживали в центральных районах города, около 50% – на окраинах Москвы. В конце 1990-х уже преобладали живущие на окраине города и за МКАДом. В начале 2000-х большую часть ЧО составляли

жители ближайшего и дальнего Подмосковья; к концу 2000-х – жители Нечерноземья; в настоящее время в московских ЧОО преобладают работники, проживающие в средней части России (Воронежской, Белгородской, Брянской и др. областях), работающие вахтовым методом, сопряженным с нарушением гигиенических и правовых норм. Аналогичные тенденции имели место и в регионах, где в областных городах среди персонала ЧОО значительную часть составляют вахтовики-мигранты.

4. *Классификация видов охранной деятельности.* В специальной литературе в сфере охранного бизнеса традиционно выделяют следующие виды: охрана физических лиц; наружная охрана объектов (банков, складов, магазинов, предприятий и иных учреждений); несение дежурства на пропускных пунктах; дежурство за пультами охранной сигнализации; визуальное наблюдение за территорией; наблюдение с помощью технических средств; обеспечение общественного порядка в местах проведения массовых мероприятий; охрана грузов при транспортировке автомобильным, железнодорожным, воздушным и водным транспортом; инкассация и др.

Но даже такая грандиозная панорама специализаций в охранной деятельности нам видится сильным огрублением и упрощением действительности. Наш профессиографический анализ одного из видов, или специализаций охранной деятельности – *физической охраны объектов, трудового поста*, на языке психологов, – дает основания для выделения множества ее разновидностей. В анализе использовалось около ста физических (режим работы, удаленность от главного офиса, техническая защита, средства связи, время суток и т. п.) и социально-психологических параметров (один работник на посту, двое, группа и пр.). Применение методов многомерной параметрической статистики (корреляционный, факторный, кластерный анализ) позволило выделить *восемь разновидностей, или типов рабочих мест* в рамках одной специализации, или трудового поста: 1) охрана автостоянок; 2) работа на контрольно-пропускных пунктах (КПП); 3) наружная охрана офисов; 4) внутренняя охрана офиса (вход в помещение); 5) контроль въезда/выезда автомобилей (в том числе с грузами); 6) охрана ценностей (внутри помещения); 7) патрулирование; 8) охрана собственного ЧОО [17, 18, 19, 20].

В 1998 г., после «дефолта», усилилась специализация ЧОО в видах охранных услуг и сокращение численности персонала, произошло увеличение доли мелких организаций. Это стало своеобразной «точкой бифуркации», моментом разделения и де-факто отделения друг от друга разных специализаций. Охранники, специализирующиеся в «*охране физических лиц*» (ОФЛ), «телохранители», профес-

сиональная элита, стали отделяться от базовых, массовых разновидностей рабочих мест специализации «*физическая охрана объектов*» (ФОО); тогда как начинающие работать в ФОО, по существу, навсегда утратили надежды и перспективу профессионального роста, утратили «видение горизонта профессии» – возможности перехода в более сложную специализацию. Если принять во внимание, что в специализации ФОО есть множество рабочих мест, прямо и быстро ведущих к профессиональным деструкциям и заболеваниям людей (охрана подземных гаражей, автостоянок и т. п.), что уже на протяжении 1990-х профессиональное обучение и подготовка утрачивали свою значимость как в восприятии работников, так и работодателей, разделение естественных условий работы как ресурсов профессионального развития охранников (обретение нового опыта благодаря ротации, увеличение продолжительности работы в организации вследствие разнообразия видов деятельности, обмен опытом при совместной работе с «ветеранами» в больших трудовых коллективах и др.) было тем «Рубиконом», за которым стали интенсифицироваться процессы личностных деструкций и профессиональных деформаций охранников.

5. *Профессиональная подготовка ЧО.* Сложившаяся практика становления сферы частной охраны в России слабо согласовывалась с практикой становления НОУ ШО (негосударственных образовательных учреждений – школ охраны). Как отмечалось выше, если зарубежные охранные организации комплектуются преимущественно кадровыми офицерами и сержантами спецслужб [11, 12], то контингент российских ЧОП изначально был более разнороден. Особенности социально-экономической ситуации в России 1990-х годов, многочисленные вооруженные конфликты и локальные войны, в которых участвовали российские военнослужащие, резкое сокращение армии, проблемы получения высшего образования и последующего трудоустройства и многое другое делали контингент слушателей школ охраны (ШО) весьма пестрым по своему составу.

Проблематичен был и вопрос содержания учебных программ. Первоначально, на стадии становления НОУ ШО, имела место непозволительно произвольная структуризация учебных часов, определяемых руководителями ШО, чаще около 230–240 час., а в действительности еще более сокращенная, чем декларируемая. На протяжении 1990-х происходило сокращение реальных аудиторных часов до 16–40.

Также имело место изначальное несоответствие учебных программ смысловой и мотивационной сфере слушателей. Например, из 10–12 основных предметов на первые пять (специальная, физи-



ческая, психологическая, правовая, огневая подготовка) отводится 78–92% учебного времени. В то же время, согласно опросам субъективной значимости для слушателей, психологическая подготовка находится на втором месте, уступая только специальной, однако психологии повсеместно уделяется явно недостаточно внимания – от 4 до 22% учебного времени.

Согласно нашим исследованиям, более адекватно воспринимали сложившиеся формы профессиональной подготовки частных охранников лица, имеющие высшее образование, офицеры запаса, участники боевых действий в «горячих точках». Именно они могли бы быть образцами профессионализма, носителями профессиональной ментальности, профессиональной этики, но их доля среди персонала ЧОО на протяжении последних двадцати лет неуклонно уменьшалась. В этом, в сложившейся системе подготовки, можно найти еще одно объяснение проблем становления профессионализма субъектов.

Снижение статуса высшего и среднего специального образования в начале 1990-х годов привело к тому, что в охранные организации с середины 1990-х чаще приходили лица со средним и неполным средним образованием. Понятно, что это обстоятельство сильно усложняет вопросы профессионального становления корпуса ЧО в целом, их обучения, их профессионализации в целом (становление норм труда, технологий, профессиональной этики и др.).

Обобщая, можно констатировать, что типовые программы профессиональной подготовки школ охраны более отвечают критерию здравого смысла, чем действительным запросам самой практики, профессиональным и жизненным интересам обучающихся. Уровень и характер преподавания ключевых учебных дисциплин для будущих специалистов охраны часто не встречали с их стороны понимания. У слушателей не формировались профессиональное самосознание, профессиональная этика, профессиональная идентичность. Завершив краткосрочное профессиональное обучение, люди не знают, кто же они есть, кем стали, кем могут и должны быть.

6. *Динамика социальной среды организаций.* Тенденции изменений личностного и профессионального потенциала частных охранников можно проследить и через «призму» срезов социальных условий, различаемых нами как *социальная макро-, мезо- и микросреда*. *Социальную макросреду* (конец 1980–начало 1990-х) можно считать достаточно благоприятной на момент становления профессии. Как уже отмечалось, усугубляющийся социальный и экономический кризис великой державы побуждал наиболее социально энергичных людей искать в новой профессиональной сфере возмож-

ности воплощения своих жизненных целей, ценностей, смыслов. Это был период *романтизма* профессии и профессионалов, создания мифов новой профессии. Но с завершением фазы становления и роста первых ЧОО, задающих каноны организации новой сферы, правовые ограничения в деятельности ЧОО и ЧО, быстро протекающая бюрократизация управления, дистанцирование руководителей среднего и высшего звена от рядовых работников, становление ассиметричной кадровой политики (руководителями всех звеньев, как правило, назначались офицеры запаса и лица, ранее имевшие опыт управленческой деятельности), ужесточение режима труда (повсеместно стал складываться график 1/2: сутки работа и двое отдых), снижение оплаты труда на протяжении 1990-х (в настоящее время – до 600–1000 долларов в мес.) быстро привели к укоренению «прозы» в частной охранной деятельности. Второй и последней волной всплеска *романтизма* профессии было становление курсов подготовки «телохранителей» (специализация ОФЛ) и приход в профессию женщин.

*Социальная мезо- и микросреда* на протяжении 1990-х также быстро изменялась. Как уже отмечалось выше, если на момент становления профессии в нее вливались социально активные люди, состоявшиеся в первой профессии (военные летчики, летчики-испытатели, конструкторы, инженеры, спортсмены высших разрядов и др.), то к концу 1990-х этот контингент ушел в другие сферы деятельности. Доминирующим среди персонала ЧОО стали лица, не имеющие никакого специального профессионального образования, не имеющие опыта ответственной работы, не состоящие в браке, не имеющие детей.

«Дефолт» 1998 г. и мировой экономический кризис 2008 г. привели к резкому снижению заработной платы, сокращению инвестиций в подготовку охранников, интенсификации их труда, появлению вахтового метода в организации работы. Социальный статус охранника снизился до минимального. По оплате труда ЧО опустились на уровень неквалифицированной рабочей силы – грузчиков, рабочих зала и склада магазинов, рабочих кухни и т. п.

Появление своеобразной социальной функции у ЧОО как «последней стоянки кораблей» (последнего места работы офицеров силовых структур, уволенных в запас; лиц, не имеющих возможности трудоустройства по специальности), вследствие спаянности, тесного взаимодействия сослуживцев и дистанцирования офицеров запаса от других групп работников ЧОО, сочетаемые с сокращением среднего времени работы людей в организациях, также разрушали те ценностные ориентации и смысл труда, которые могли бы

выступать системообразующими для становления сильных корпоративных культур. В тех ЧОО и подразделениях, в которых руководят и доминируют отставные офицеры силовых структур, офицеры «спецназа» (как правило, участники боев в «горячих точках», активно поддерживающие «своих»), корпоративная культура часто «толерантна» к проявлениям посттравматических синдромов и личностных акцентуаций «товарищей по оружию».

Новым негативным фактором 2000-х годов становится массовая *дискриминация по возрасту*. Контент-анализ 207 объявлений о приеме на работу в газетах четырех АО г. Москвы летом 2012 г. показал, что нижняя планка ограничений приходится на 35 лет ( $M=48,0$ ;  $CD=6,22$ ); без указания на границы возраста были только 30 объявлений (или 14,5%).

7. *Динамика изменений личностного и профессионального потенциала ЧО*. В течение десяти лет (1994–2004 гг.) наблюдалась слабая и устойчивая негативная динамика изменения психологических показателей как у кандидатов на работу, так и у штатных сотрудников московских ЧОО. Например, отмечалось понижение значений по факторам *C, G, H, N, O, Q3 теста 16 PF*, понижение *общей интернальности, интернальности в производственных, семейных и межличностных отношениях*, согласно теста *УСК* и др. [19]. Эти тенденции в изменении личностных особенностей ЧО в целом соответствовали изменениям в личностных особенностях кандидатов на работу, находящихся на учете служб занятости г. Москвы [9]. Вероятно, эти тенденции изменений сохранились и в последующие годы (если судить по данным наших фрагментарных исследований и по оценкам экспертов – руководителей подразделений и организаций частной охраны).

На протяжении 1990-х годов проявилась тенденция снижения уровня выраженности *когнитивных функций (памяти, внимания, мышления)* как у работающих охранников – рядовых, старших смен и старших объектов, так и у кандидатов на работу в ЧОО, обучающихся в школах охраны; как у специализирующиеся в «*охране физических лиц*», так и в специализации «*физическая охрана объектов*» [17, 18].

Сопряженными с отмеченными изменениями личностного и профессионального потенциала охранников можно считать снижение *трудовой мотивации, трудовой дисциплины, профессиональной идентичности*, констатируемых экспертами.

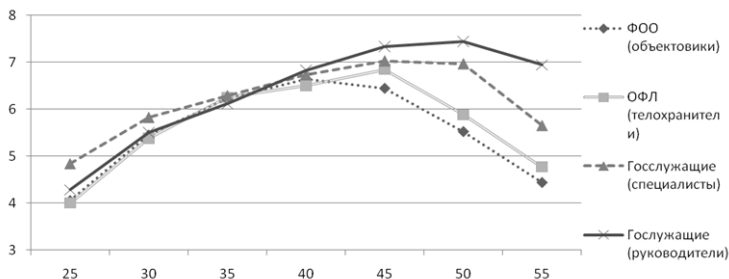
Важным фактором, провоцирующим личностные деструкции и профессиональные деформации частных охранников можно считать не столько их довольно низкий социальный статус, но и их вы-

нужденность в силу трудовых функций находиться в непосредственном взаимодействии и обслуживании деятельности и запросов «социальной элиты», тех, объекты недвижимости и семьи которых охраняются.

Последовательное ухудшение *социальной макро-, мезо- и микросреды* на протяжении двух десятилетий не могли не отражаться и на восприятии частными охранниками своей социальной защищенности, себя как профессионала, перспектив своего профессионального становления (рисунок 1). Согласно опросу охранников (33 – специализации ОФЛ и 32 – специализации ФОО), снижение профессионализма у «объектовиков» начинается уже с 40 лет, у «телохранителей» – с 45 лет. (Акцентируем внимание: речь идет о результатах опроса молодых, физически здоровых мужчин в возрасте от 25 до 35 лет, которые предвидят начало снижения своего профессионализма за 15–20 лет до достижения возраста выхода на пенсию. Для сравнения, такой же опрос 132 мужчин – государственных служащих, т. е. лиц, занятых в одной из наиболее благополучной, социально статусной и социально защищенной профессии, показал более оптимистичную динамику профессионального становления субъекта, согласно их представлениям.)

## Заключение

Понятие «профессия» имеет определенную смысловую нагрузку, характеризуется определенными сущностными признаками [10, 22], содержательной завершенностью, историчностью своего становления. В англоязычной и немецкоязычной литературе под «профессией» подразумеваются виды деятельности, характеризующиеся высоким социальным статусом, длительной профессиональной



**Рис. 1.** Динамика изменения профессионализма у представителей разных профессий: государственных служащих (мужчин – руководителей и специалистов) и частных охранников («объектовиков» и «телохранителей»)

подготовкой, стабильностью в рамках деятельности ее субъектов и т. п.; другие же виды трудовой деятельности, не имеющие «надежной истории», весомых инвестиций субъекта в свое профессиональное и личностное развитие, «критической массы» их социального признания как феномена «профессия», именуется как «занятость», «должность», «работа», «позиция», «вакансия» (см. обзор: [22]). Принимая во внимание временной и исторической факторы, первые фазы становления специальной трудовой деятельности нам видится возможным называть «*профессиональная сфера*» (т. е. имеющая еще диффузное состояние, еще не вызревшие и не закрепившиеся структуры – технологические, этические и др., в своей совокупности и создающие «профессию» как таковую). Не ставя задачи методологического анализа научных понятий дисциплины, не входя в научные дискуссии, ограничиваясь идеографическим описанием истории становления и развития *трудовой деятельности частных охранников (ЧО)*, условно будем называть ее «*профессиональной сферой*» – *первой фазой становления «профессии»*.

Рассматривая содержательные аспекты развития новой профессиональной сферы и профессионального становления ее субъектов через призму научных концепций, можно выделять ряд *общих тенденций и детерминант*.

В концепции «*Человек–профессия–общество*» [6] мы находим объяснение взаимодействия разных социальных, социально-психологических и психологических условий, в данном случае – довольно неблагоприятное, быстро и с высокой вероятностью приводящие к личностным деструкциям и профессиональным деформациям субъектов малоквалифицированного труда. В анализе *тенденций глобализации* [2] можно находить объяснение тем тотальным, «универсальным» тенденциям в изменениях личности и профессиональных отношений субъектов, кадровой политики и корпоративной культуры, захватывающих большую часть организаций и их персонала.

Описанная нами картина условий профессионального становления частных охранников могла бы послужить едва ли не «иллюстрацией от противного» теории «*обогащения работы*» Дж. Р. Хэкмана–Г. Олдхэма [29]. Согласно теории, условиями, формирующими позитивные психические состояния работников и побуждающие их к профессиональному росту являются: 1) разнообразие навыков и востребованных способностей; 2) однозначность рабочего задания; 3) значимость рабочего задания (сопряженного с его важностью для организации, «уровнем гордости», с которым работники могут рассказывать о своем труде значимым лицам);

4) автономность (независимость в принятии решений и выборе способов деятельности на рабочем месте); 5) обратная связь (объективная информация о ходе и успешности работы). Пять выделенных характеристик работы во многом определяют доминирующие психические состояния людей: а) осмысленность (значимость); в) ответственность; с) понимание результатов работы. В рассматриваемой профессиональной сфере мы видим (за исключением п. 2 и 5) явный дефицит того, что может и должно создавать позитивные состояния субъектов труда. (К слову, в отдельной нашей работе показано, что даже в «пиковых» режимах работы и лишь на отдельных рабочих местах профессионально важные качества субъектов актуализируются чаще не более чем на 50–75% от высокого уровня развития каждого из рассматриваемых ПВК [19].)

В концепции Смита–Кендалла–Хулина [34] выделяются пять ключевых параметров, формирующих аффективные реакции работников, определяющих их *удовлетворенность трудом*: 1) собственно работа (как предоставляющая человеку интересные задания, возможность познать новое, испытывать чувство ответственности за порученное дело); 2) оплата (объем вознаграждения и его сопоставимость с вознаграждением других работников); 3) возможности продвижения (как перспектива и реальность должностного и профессионального роста); 4) руководство (склонность и способность оказывать техническую и моральную поддержку); 5) сослуживцы (степень их технической грамотности и готовности к моральной поддержке). К сожалению, в описываемой картине в настоящее время ни один из выделенных учеными параметров не «работает» полноценно на удовлетворенность охранников своим трудом.

В концепции *«Интра-, интер- и внесубъектных ресурсов»* [21] можно находить дополнительные объяснения описанным выше явлениям. В *социономических профессиях* даже благоприятная концентрация отдельных групп ресурсов в отрыве от ресурсов другой природы блокируют длительную и позитивную динамику профессионального становления субъектов, ограничивают их профессиональное долголетие (например, в специализации «охрана физических лиц» остаются достаточно представленными благоприятные ресурсы социальной макросреды при ограниченности ресурсов мезо- и микросреды). В тех же случаях, когда явно ограничены разные ресурсы – интра-, интер- и внесубъектные (что характерно для специализации «физическая охрана объектов»), профессиональные деструкции и деформации личности заявляют о себе задолго до достижения возраста «отставки» – за 15–20 лет до достижения работниками пенсионного возраста.

Кратко обобщая содержание вышеизложенного, можно повторно констатировать, что вследствие цепи социальных и организационных факторов в настоящее время мы имеем сферу деятельности, не сформировавшуюся в полноценную профессию, в своем развитии сильно зависимую от внешней среды, не способствующей личностному и профессиональному развитию ее субъектов, приводящей к ранним деформациям личности и профессиональным деструкциям. Социальные детерминации профессионального становления субъектов довольно неблагоприятно сочетаются («сплетаются») в их общем, особенном и единичном влиянии. Размышляя о перспективах данной профессиональной сферы, можно предполагать, что без активной и целенаправленной кадровой политики переломить сложившуюся ситуацию в сфере охранного бизнеса будет едва ли возможно.

### Литература

1. *Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.
2. *Дикая Л. Г.* Актуальные проблемы и перспективные направления исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 3. С. 29–44.
3. *Друкер П.* Практика менеджмента. М.: ИД «Вильямс», 2003.
4. *Занковский А. Н.* Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
5. *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. Екатеринбург: Дело, 2003.
6. *Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации персонала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
7. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / Сост. Л. Кроль и Е. Пурнова. М.: Класс, 2002.
8. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2003.
9. *Карташов С. А., Данилова Т. П.* Социальная типология безработных и их психологический портрет. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1997.
10. *Климов Е. А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
11. *Крысин А. В.* Частные сыскные и охранные агентства за рубежом: практика создания, функционирования и подбора кадров. Екатеринбург: Изд-во А/О СПИН, 1992.
12. *Крысин А. В.* Безопасность предпринимательской деятельности. М.: Финансы и статистика, 1996.
13. *Марсанов Г. И.* Психология в организационном консультирова-

- нии. М.: Когито-Центр, 2009.
14. *Маркова А. К.* Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
  15. *Орёл В. Е.* Синдром психического выгорания личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005.
  16. *Профессия – телохранитель: Пособие по подготовке сотрудников личной охраны.* В 2 т. М.: Мир безопасности, 2000.
  17. *Толочек В. А., Краюшенко Н. Г.* Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 1998. №3. С. 52–63.
  18. *Толочек В. А.* Профессия «частный охранник»: тенденции становления // Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. «Психология». 2001. № 2. С. 24–33.
  19. *Толочек В. А.* Профессиональный отбор и психологические тесты. М.: Мир безопасности, 2001.
  20. *Толочек В. А.* Организационная психология: Управление персоналом ЧОП и СБ. М.: Мир безопасности, 2002.
  21. *Толочек В. А.* Интрасубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008. №2. С. 155–161.
  22. *Толочек В. А.* Современная психология труда. СПб.: Питер, 2008.
  23. *Федоскин С. Н.* Частная охрана. М., 1993.
  24. *Федоскин С. Н.* Основы частной охранной деятельности: Пособие для частных охранников, преподавателей, предпринимателей. М.: Мир безопасности, 2001.
  25. *Шейн Э.* Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.
  26. *Brooks M.* Maximizing professionalization: the value of formal and informal library instruction for security management students // Security. Amsterdam 1995. V. 6. № 2. P. 107–121.
  27. *Broder J. F.* Risk analysis and security survey. Boston: Butterworth, 1984.
  28. *Hackman R., Oldham G., Janson R., Purdy K.* A New Strategy for job Enrichment. California Management Review. 1975. V. 17. № 4.
  29. *Hackman R., Oldham G.* Motivation Through the Design of Work: Test of Theory. Organization Behavior and Human Performance. 1976. Vol. 16. P. 250–279.
  30. *Kennedy D. B.* A synopsis of private security in the United States // Security j. Amsterdam. 1995. V. 6. № 2. P. 101–105.
  31. *Maslach C., Jackson S. E.* Patterns of burnout among a national sample of public contact workers // Journal of Health and Human Resources Administration. 1984. V. 7. P. 189–212.



32. *Maslach C., Goldberg J.* Prevention of burnout: New perspectives // *Applied & Preventive Psychology*. 1998. V. 7. P. 63–74.
33. Private security services. Cleveland, Ohio: Freedomia Group, 1998.
34. *Smith P. C., Kendall L. M., Hulin C. L.* The Measure of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally, 1969.
35. The private security industry: Issues and trends. Philadelphia, PA, 1988.

# ПСИХИЧЕСКАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ СТРЕССА У СПЕЦИАЛИСТОВ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

*М. Е. Зеленова*

Развитие современной промышленности сопровождается непрерывным повышением роли «человеческого фактора» в достижении высокой производительности и безопасности трудовой деятельности. Исследования последних лет показали, что эффективность профессионалов зависит не только от уровня подготовки, наличия специальных знаний и технических навыков, но во многом определяется индивидуально-личностными характеристиками, включая особенности саморегуляции, мотивационные и ценностно-нравственные установки, которые приобретают особую значимость в ситуациях, связанных с воздействием на человека многочисленных стресс-факторов окружающей среды [2, 6, 14].

Это относится не только к профессионалам, работающим в высокотехнологичных и опасных сферах трудовой деятельности, но и специалистам, чья деятельность протекает в обычных, не экстремальных условиях среды. По мнению экспертов, количество заболеваний и психосоматических расстройств, вызванных воздействием негативных стрессоров, за последние годы достигло 60% случаев. Следствием интенсивного развития стресса является не только нарушение состояния здоровья отдельных людей, но и значительный экономический ущерб, возникающий по причине снижения качества выпускаемой продукции и производительности труда, необходимости страховых выплат и т. д. Проблема изучения взаимосвязи психических состояний, профессионально релевантного поведения и различных компонентов личностной саморегуляции становится все более актуальной [10].

В поисках путей ее решения исследователи все чаще обращаются к основным положениям теории ресурсного подхода, берущего свое начало в работах Д. Киннемана, Д. Норманна и др. ученых. В рамках данного направления психофизиологические особеннос-

ти организма и социально-экономические факторы среды рассматриваются как важные составляющие сложной системы, противостоящей формированию дезадаптивных психических состояний. Под психологическими ресурсами обычно понимается совокупность внутренних и внешних переменных, способствующих психической устойчивости человека в экстремальных ситуациях, а также эмоциональные, когнитивные и поведенческие возможности, которые индивид использует для решения конфликтов и выхода из трудных жизненных ситуаций. В целом, можно сказать, что к психологическим ресурсам индивида относят, прежде всего, его психические свойства и качества, которые при решении разного рода задач стабильно коррелируют с позитивными результатами и дают преимущества и адекватный выход при разрешении проблемных ситуаций и сохранении психоэмоционального благополучия [1, 2].

Однако на данном этапе исследований остается не до конца решенным вопрос о соотношении вклада разных групп ресурсов в эффективность саморегуляции, поскольку их мобилизация зависит от множества факторов, в том числе от предыдущего опыта привлечения ресурсов, степени доступности и уровня истощения, личностной активности человека и т. д.

В структуре «внутренних ресурсов» особое место отводится механизмам психической регуляции поведения и деятельности человека.

В настоящее время общепризнанным является тот факт, что особенности внутренней структуры самосознания, личностной и профессиональной идентичности, характер и специфика отношения индивида к своему «Я» оказывают регулирующее влияние практически на все аспекты его поведения, играя важную роль в постановке и достижении целей, способах разрешения кризисных ситуаций, регуляции общения и трудовой деятельности. Большинство исследователей, вне зависимости от их теоретических ориентаций и терминологических расхождений, «Я-концепция» рассматривается как механизм, контролирующий и интегрирующий поведение индивида [5, 15]. Исследования, направленные на выявление взаимосвязи самооценки с успешностью купирования стресса, показали, что люди с высокой самооценкой, с одной стороны, значительно меньший круг событий расценивают как стрессогенные, а с другой, если стресс возникает, они справляются с ним лучше, чем люди с низкой самооценкой. Было также выявлено, что индивиды, имеющие негативное самовосприятие, считают себя недостаточно способными, чтобы противостоять угрозе, они менее энергичны в принятии превентивных мер и пытаются избегать трудностей, полагая, что не справятся с ними [3].

Различные аспекты Я-концепции широко исследуются во взаимосвязи с особенностями профессиональной деятельности, при изучении проблем психологии труда. В этом контексте Я-концепция рассматривается как регулятор трудовой активности человека, его профессиональной направленности и достижений, как важная детерминанта, определяющая степень удовлетворенности содержанием и результатами труда [8, 17].

Многочисленные работы, проводимые в русле дифференциального подхода к изучению осознанной регуляции деятельности, направлены на рассмотрение индивидуально-типических особенностей процесса саморегуляции активности и поведения человека. В рамках данного направления выделяются индивидуальные стили саморегуляции произвольной активности человека, показана их регуляторная специфика, исследуются эффективные и неэффективные профили, описаны регуляторно-стилевые особенности субъектов труда в их взаимосвязи с продуктивностью решения трудовых задач в различных видах профессиональной деятельности [12].

В настоящее время при изучении проблем психологии труда, включая исследование психической регуляции и саморегуляции состояний человека, ученые все чаще опираются на положения метасистемного подхода, предполагающего при анализе любой системы рассматривать два класса взаимодействий: внутрисистемные и внешнесистемные. Предполагается, что именно метарегулятивная активность субъекта выступает интегрирующим качеством профессиональной деятельности, объединяя разные системные уровни: социально-психологический, профессиональный, личностный, психофизиологический, определяя распределение жизненных ресурсов и особенности ее реализации [7].

*Целью представленной работы явилось* изучение психологических коррелятов профессионального здоровья субъектов трудовой деятельности. В ходе эмпирического исследования рассматривались взаимосвязи между такими проявлениями нарушений состояния здоровья, как степень психоэмоциональной напряженности и признаки психического дистресса, с одной стороны, и структура и сформированность компонентов индивидуальной системы психической регуляции поведения и деятельности специалистов, с другой. Под профессиональным здоровьем в данном исследовании понимается способность индивида быть работоспособным, продуктивным и креативным в реальных условиях конкретной профессиональной деятельности, сохраняя физическое, психологическое (субъективное) и социальное благополучие. Уровень психического дистресса рассматривается в качестве индикатора психосоматического неблаго-

гополучия и определяется как совокупность признаков негативных психических состояний, таких как депрессия, тревога, состояние нервно-психической напряженности и др., диагностируемых с помощью конкретных психологических методик. Индивидуально-личностные особенности (структура личностной, профессиональной и социальной идентичности, характеристики Я-концепции, индивидуальный стиль саморегуляции и др.) рассматриваются в качестве важнейших психологических переменных, способных противостоять развитию неблагоприятных психосоматических состояний как внутренние (психологические) ресурсы индивида, позволяющие сохранять работоспособность и стрессоустойчивость в ситуациях повышенной напряженности на работе и за ее пределами.

*Участники исследования:* специалисты машиностроительной промышленности (рабочие, техники, инженеры). Количество обследованных – 95 чел. Средний уровень образования – 11,2 лет обучения. Средний возраст – 39 лет.

## **Методы исследования**

В работе использованы психологические методики, широко применяемые в научных исследованиях и на практике.

Для диагностики уровня стресса и субъективной оценки состояния здоровья применялись: 1. «Шкала определения стрессоустойчивости и социальной адаптации» Т. Х. Холмса, Р. Х. Райх (Т. Н. Holmsts, R. H. Rahe. The Social Readjustment Rating Scale); 2. «Шкала психологического стресса PSM-25» (L. Lemyr, R. Tessier, L. Fillion); 3. Шкала «Мое здоровье» опросника А. А. Урбанович «Личностная и социальная идентичность» [4, 5, 11].

Для выявления индивидуально-личностных особенностей были использованы: 1. Опросник Е. В. Харитоновой, Б. А. Ясько «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ); 2. Опросник А. А. Урбанович «Личностная и социальная идентичность» (ЛСИ); 3. Опросник В. И. Моросановой «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ); 4. Универсальный набор шкал семантического дифференциала (СД) [11, 13, 16].

Некоторые из перечисленных методик, помимо общего (интегрального) показателя включают дифференцирующие субшкалы, позволяющие оценить различные аспекты измеряемого состояния или свойства:

- субшкалы ССПМ: 1) планирование (Пл); 2) моделирование (М); 3) программирование (Пр); 4) оценка результатов (Ор); 5) гиб-

- кость (Г); 6) самостоятельность (С); 7) общий уровень саморегуляции (ОУ);
- субшкалы ПВЛ: 1) удовлетворенность реализацией профессионального потенциала (УРПП); 2) принадлежность к профессиональному сообществу (ППС); 3) переживание профессиональной востребованности (ППВ); 4) профессиональная компетентность (ПК); 5) профессиональный авторитет (ПА); 5) оценка результатов профессиональной деятельности (ОРПД); 6) отношение других (ОД); 7) самоотношение (СО); 8) общий уровень профессиональной востребованности личности (ОУПВ);
  - субшкалы ЛСИ: 1) моя работа; 2) мое материальное положение; 3) мой внутренний мир; 4) мое здоровье; 5) моя семья; 6) мои отношения с окружающими; 7) мое будущее; 8) я и общество, в котором живу.

*Статистическая обработка данных* проводилась с использованием стандартного пакета программ PASW Statistics 17 для Windows. Для оценки взаимосвязей между переменными и их структурной классификации использовались сравнительный анализ (t-критерий Стьюдента), корреляционный анализ (коэффициент корреляции Спирмена) и факторный анализ (метод главных компонент с последующим Varimax-вращением).

## **Результаты исследования**

### *1. Жизненная событийность, уровень психической напряженности и индивидуальный стиль саморегуляции поведения и деятельности*

Как известно, воздействие негативных стресс-факторов отрицательно влияет на профессиональную деятельность, ведет к снижению производительности труда, росту прогулов и текучести кадров, нарушениям состояния здоровья. Анализ имеющихся в литературе данных позволяет говорить о существовании взаимосвязи между некоторыми личностными особенностями и развитием негативной симптоматики. Рядом исследований показано, что люди, в меньшей степени подверженные воздействию стресса, часто имеют определенный личностный профиль, структуру базисных убеждений, стиль атрибуции, коммуникативные установки и др. [2, 3, 17].

С целью выявления взаимосвязей между уровнем проявления признаков психического дистресса и сформированностью компонентов индивидуального стиля саморегуляции поведения и деятельности (шкалы методики ССПМ) был проведен корреляционный

анализ, а также осуществлен сравнительный анализ групп машиностроителей, имеющих низкий и высокий уровень стресса.

Особенности субъективного переживания стресса и наличие симптомов психической напряженности фиксировались с помощью опросника PSM-25.

Влияние внешних стресс-факторов или общий уровень стрессонаполненности жизни выявлялся с помощью шкалы Холмса–Райх. Данная методика представляет собой список эмоционально нагруженных событий, затрагивающих основные стороны жизнедеятельности человека (профессиональную, социальную, семейную, личную и др.), и позволяет оценить степень стрессоустойчивости индивида и риск развития соматических и невротических болезней [5].

Установлено, что у машиностроителей с большим числом признаков психического дистресса по шкале PSM-25 суммарный индекс ОУ ССПМ, характеризующий общий уровень сформированности индивидуальной системы осознанной саморегуляции поведения и деятельности, достоверно ниже, чем в группе более благополучных индивидов ( $p \leq 0,01$ ). Т.е. специалисты, имеющие более развитую систему компонентов индивидуального стиля саморегуляции в меньшей степени подвержены воздействию стресса, у них реже наблюдаются недифференцированные болевые симптомы, нарушения сна, признаки усталости, а также негативные эмоциональные переживания и признаки психической напряженности. При этом наиболее значимые различия между группами обнаружены по шкале ССПМ «программирование». Шкала характеризует степень осознания человеком программы своих действий, а также потребность продумывать их очередность и поэтапность, прежде чем начинать двигаться в направлении достижения цели. Низкие баллы по данной шкале свидетельствуют о высокой степени импульсивности человека, его неумении и нежелании детализировать последовательность своих действий, предпочтение тактики «проб и ошибок». Мы получили, что сформированность данного компонента индивидуального стиля саморегуляции достоверно выше в группе машиностроителей с низким уровнем стресса. Следует отметить, что ранее, в исследовании, проведенном под руководством В. А. Бодрова на выборке военных летчиков, также было установлено, что «импульсивность» и «уровень стресса» находятся в тесной взаимосвязи: чем выше импульсивность, тем больше уровень психической напряженности [9].

Анализ результатов заполнения работниками машиностроительной промышленности методики Холмса–Райх показал, что уровень стресса при котором вероятность развития заболеваний составляет от 30% до 50% случаев, обнаружен у 34,1% обследованных

специалистов. Важно отметить, что стрессогенные события, наиболее часто индуцирующие болезни и сниженное самочувствие, такие как «смерть супруга», «развод», «тюремное заключение» и др., не были отмечены в списке ни разу. Т.е. у участников проведенного нами исследования признаки психосоматического неблагополучия, связанные с повышенным риском заболеваемости и снижением защитной функции иммунной системы, наблюдаются, прежде всего, на фоне повседневных стресс-факторов.

Частотный анализ пунктов опросника Холмса–Райх показал также, что события, имеющие отношение к профессиональной сфере, занимают среди других жизненных происшествий и перемен одно из существенных мест. Согласно полученным данным, у 52,3% специалистов в течение года наблюдалось изменение часов работы, вызванное сокращением рабочей недели, 9,1% обследованных «изменил место работы», еще 34% отметили «другие изменения, связанные с работой».

Сравнение групп с разным уровнем жизненной событийности и устойчивости к заболеваниям выявило, что в группе с более низкой стрессоустойчивостью по шкале Холмса–Райх достоверно выше значения таких компонентов индивидуального стиля саморегуляции, как «оценка результатов», «гибкость» и «самостоятельность» ( $p \leq 0,05$ ). Т.е. риск возникновения заболеваний ниже у более «гибких» индивидов, имеющих развитую и адекватную систему оценивания себя и своих поступков (субшкала ССПМ «оценка результатов»), а также менее зависимых от мнений, оценок и советов окружающих (субшкала ССПМ «самостоятельность»).

Таким образом, результаты проведенного анализа позволяют говорить о значении индивидуального стиля саморегуляции в преодолении психологической напряженности и признаков психического дистресса у обследованных машиностроителей. Выявлено, что наибольшую роль в сохранении субъективного благополучия играют такие компоненты индивидуальной системы регуляции поведения, как «программирование» и «гибкость». Высокий уровень компонента ССПМ «программирование» свидетельствует о сформированности у человека системы осознанного отношения к совершению своих действий и поступков. Высокая степень «гибкости» позволяет быстро вносить коррективы в свои планы в соответствии с изменившимися условиями среды. Как показало наше исследование, даже при большой стрессонаполненности жизни, выраженность этих двух составляющих в структуре индивидуальной системы саморегуляции поведения и деятельности субъекта труда способствует успешному преодолению воздействия негативных



стресс-факторов внешней среды и сохранению профессионального здоровья.

## *2. Индивидуальный стиль саморегуляции в структуре психологических, социальных и профессиональных характеристик*

С целью получения более полной информации о роли и месте компонентов индивидуального стиля саморегуляции в структуре других регуляторных составляющих деятельности человека, все данные были подвергнуты статистической обработке с помощью факторного анализа. Использовался метод главных компонент с дальнейшим поворотом факторных структур по принципу Varimax. В результате было получено 7 значимых факторов, описывающих 76,85% совокупной дисперсии. Результаты представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, *первый фактор* объясняет 24,65% общей дисперсии и является двухполюсным. С положительными весами в него вошли показатели, отражающие особенности профессиональной, социальной и личностной идентичности, суммарный показатель профессиональной востребованности самооценка здоровья по шкале СД «здоровый–больной». На противоположном полюсе фактора находится индекс ППН шкалы PSM-25, характеризующий степень выраженности признаков психического дистресса. Т.е. составляющие Я-концепции, определяемые большинством исследователей как наиболее значимые внутренние регуляторные механизмы поведения и деятельности оказались тесно связаны с показателями состояния здоровья и заняли ведущую позицию среди других переменных, задействованных в процессе регуляции жизнедеятельности человека. При этом наиболее высокие факторные нагрузки обнаружили переменные, характеризующие особенности профессиональной и социальной идентичности, уровень профессиональной самореализации и удовлетворенность индивида своей работой. Фактор назван «Я-концепция и здоровье».

Основными шкалами *второго фактора* выступили такие социально-демографические характеристики, как возраст, стаж работы, количество детей и наличие семьи. На отрицательном полюсе – индекс стрессонаполненности жизни по шкале Холмса–Райх. Полученный нами результат хорошо соотносится с выводами других исследователей, показавших, что индивиды, имеющие семью, детей, определенный профессиональный и жизненный опыт, лучше противостоят воздействию различного рода стрессоров. Фактор получил название «социально-демографический статус и стресс».

**Таблица 1**  
**Результаты факторного анализа компонентов**  
**индивидуального стиля саморегуляции**

Факторы	Я-концепция здоровье	Социально-демографический статус и стресс	Уровень квалификации и самооценка	Взаимоотношения с окружающими здоровье	сСПМ и здоровье	Гендер и здоровье	Активность и стресс
	1	2	3	4	5	6	7
«Моя работа»	<b>0,87</b>	0,05	0,12	0,13	-0,19	0,00	0,25
«Я и общество»	<b>0,86</b>	-0,07	0,07	0,17	0,12	0,13	0,25
«Внутренний мир»	<b>0,82</b>	-0,12	0,01	0,15	0,29	0,04	-0,13
Удовлетворенность работой	<b>0,80</b>	0,26	0,10	-0,09	-0,05	0,00	0,20
Уровень стресса (ППС PSM-25)	<b>-0,73</b>	0,06	0,23	0,18	-0,12	0,03	0,23
ОУПВПВЛ	<b>0,70</b>	0,02	0,14	0,17	0,17	-0,04	-0,02
«Материальное благополучие»	<b>0,67</b>	-0,07	0,17	0,20	<b>0,36</b>	0,29	-0,10
«Мое будущее»	<b>0,64</b>	-0,23	-0,34	0,24	0,30	0,11	0,01
Возраст	0,16	<b>0,91</b>	-0,02	0,01	0,01	0,08	0,14
Стаж работы	-0,04	<b>0,87</b>	-0,12	-0,11	-0,11	-0,15	0,14
Количество детей	-0,18	<b>0,70</b>	0,25	0,13	0,19	-0,18	-0,26
Наличие семьи	-0,04	<b>0,54</b>	0,18	0,22	<b>0,47</b>	0,14	0,05
Образование	0,22	-0,07	<b>0,85</b>	-0,17	0,06	0,16	0,02
Профессия	0,17	0,12	<b>0,83</b>	0,23	-0,06	-0,20	-0,08
Сд «оценка»	0,28	-0,05	<b>-0,61</b>	0,23	0,07	-0,20	0,16
«Отношения с другими»	0,15	-0,05	-0,11	<b>0,83</b>	-0,26	0,20	-0,01
«Моя семья»	0,17	0,10	-0,01	<b>0,81</b>	0,33	-0,13	0,13
Оусспм	0,24	0,02	-0,05	-0,03	<b>0,80</b>	-0,08	-0,09
Сд «здоровье»	<b>0,49</b>	0,10	-0,18	-0,03	<b>0,59</b>	0,16	<b>0,34</b>
Пол	0,14	-0,17	0,15	0,02	0,01	<b>0,82</b>	-0,08
«Мое здоровье» (ЛСИ)	<b>0,48</b>	0,17	-0,30	<b>0,37</b>	0,18	<b>0,50</b>	-0,08
Сд «активность»	0,24	0,04	-0,13	0,12	0,08	-0,24	<b>0,81</b>
Уровень стресса (Холмс-Райх)	0,29	<b>-0,30</b>	0,06	0,05	0,19	<b>-0,48</b>	<b>-0,60</b>
Доля дисперсии (%)	<b>24,65</b>	<b>11,65</b>	<b>10,03</b>	<b>8,43</b>	<b>8,33</b>	<b>6,96</b>	<b>6,80</b>

*Третий фактор* определили показатели, характеризующие уровень образования и профессиональную квалификацию. С отрицательными весами в него вошли общая самооценка по шкале семантического дифференциала «хороший–плохой» и субшкалы теста ЛСИ «мое здоровье» и «мое будущее». Содержательный анализ фактора позволяет сделать следующий вывод. Чем выше квалификационный и образовательный уровень специалистов, тем пессимистичней их представление о своем будущем, ниже общая самооценка и ниже оценка состояния своего здоровья. Можно предположить, что низкая самооценка у квалифицированных инженеров в сочетании с неуверенностью в завтрашнем дне во многом определяется социально-экономической ситуацией в стране, когда квалифицированным работникам в небольших городах трудно найти работу по специальности в случае закрытия завода. Фактор назван «профессиональная квалификация и здоровье».

*Четвертый фактор* составили шкалы ЛСИ «мои отношения с другими», «моя семья» и «мое здоровье». Полученный результат означает, что характер взаимодействия с социальным окружением выступает важной детерминантой сохранения здоровья. Чем более позитивными и гармоничными являются взаимоотношения индивида с членами своей семьи и окружающими, тем выше его оценка своего физического и психологического благополучия. Фактор назван «межличностное взаимодействие и здоровье».

Суммарный показатель общего уровня саморегуляции опросника ССПМ выступил в качестве структурообразующей шкалы *пятого фактора*. Наиболее тесно индивидуальный стиль саморегуляции оказался связан с общей самооценкой состояния здоровья («здоровый–больной») и объективным показателем семейного положения («наличие семьи»). С меньшими весами в фактор вошли субшкалы методики ЛСИ «материальное состояние», «моя семья» и «мое будущее». Объединение перечисленных переменных в данном факторе означает, что индивиды, имеющие семью, демонстрируют более сформированную систему осознанной саморегуляции поведения и деятельности, они в большей степени удовлетворены своим материальным положением и перспективами в будущем. Фактор назван «стиль саморегуляции и здоровье».

Ведущей шкалой *шестого фактора* является показатель гендерной принадлежности, который вместе со шкалами ЛСИ «мое здоровье» и «мое материальное благополучие» составляет его позитивный полюс. Общий индекс стрессоустойчивости и социальной адаптированности шкалы Холмса–Райх присутствует в факторе с отрицательным весом и определяет его противоположный полюс.

Содержательно раскрывая данное сочетание переменных в одном факторе, можно предположить, что мужчины в большей степени, по сравнению с женщинами, удовлетворены состоянием своего здоровья, у них ниже вероятность развития психосоматических заболеваний вследствие воздействия бытовых повседневных стрессоров. При этом важную роль в сохранении стрессоустойчивости и поддержании здоровья играют материально-экономические составляющие. Фактор назван «гендер и стресс».

*Седьмой фактор* получил название «активность и стресс». Он объединяет шкалы семантического дифференциала, характеризующие уровень активности индивида и общую самооценку состояния здоровья в сочетании с показателем стрессоустойчивости Холмса–Райх. Структурообразующей шкалой данного фактора выступает самооценка активности. Т.е. индивиды, считающие себя активными, воспринимают себя также более здоровыми, у них выше социальная адаптированность и ниже риск заболеть в ходе преодоления межличностных и бытовых проблем.

Таким образом, проведение факторного анализа позволило получить матрицу факторизации с хорошо определенной факторной структурой и высокими значениями общностей и факторных нагрузок. Это дало возможность выявить новые взаимозависимости, а также иерархию изучаемых показателей внутреннего благополучия, состояния здоровья и переменных, влияющих на стрессоустойчивость.

Следует отметить, что такой индикатор состояния здоровья, как индекс ППН шкалы PSM-25, фиксирующий объективные психосоматические проявления (болевыe симптомы, повышенную раздражительность, нарушения сна, утомляемость и др.), фактически представлен только в первом факторе. Тогда как самооценка здоровья по СД и шкала ЛСИ «мое здоровье» входят в состав сразу нескольких факторов, имея при этом наибольшие нагрузки в первом факторе полученной матрицы. Такое расщепление показателей, отражающих уровень самочувствия, может свидетельствовать о значимости субъективных переменных в процессе саморегуляции.

Что касается индекса социальной адаптированности и стрессоустойчивости Холмса–Райх, то он оказался тесно сцеплен с самооценкой активности и показателем половой принадлежности. Связь с возрастом и стажем работы проявляется в данном случае в меньшей степени. С небольшим весом и положительным знаком данный индекс представлен также в первом факторе полученной матрицы. Т.е. социально активные, интересующиеся жизнью люди имеют более позитивную самооценку, у них выше событийность (стрессона-

полненность) жизни и выше риск получить психосоматические заболевания, но они хорошо с этим справляются.

## **Заключение**

Проведение эмпирического исследования позволило получить следующие результаты.

Были выявлены значимые взаимосвязи между уровнем психоэмоциональной напряженности, особенностями субъективной оценки состояния здоровья и некоторыми аспектами индивидуальной системы осознанной психической регуляции поведения и деятельности. Установлено, что сформированность системы осознанной саморегуляции активности и деятельности и структура ее индивидуального профиля, включающего показатели планирования, программирования, оценки результатов, а также показатели регуляторно-личностных свойств – гибкости и самостоятельности – играют важную роль в поддержании внутреннего благополучия и преодоления признаков психической напряженности и стресса. Показано, что компоненты индивидуального стиля саморегуляции, наряду с другими психологическими переменными, могут быть рассмотрены в качестве внутренних резервов индивида, способствующих его психологической устойчивости и позволяющие человеку эффективно действовать в разнообразных жизненных ситуациях, сохраняя при этом психическое равновесие и здоровье.

Полученные данные свидетельствуют также о том, что связь между уровнем саморегуляции, состоянием здоровья и стрессонаполненностью жизни не является линейной.

В целом, результаты проведенного эмпирического исследования позволяют говорить о значении индивидуального стиля саморегуляции и, прежде всего, сформированности таких его компонентов в структуре индивидуального профиля, как «планирование», «программирование», «оценка результатов», «гибкость» и «самостоятельность», в преодолении состояний психологического дискомфорта и нейтрализации признаков психического дистресса у обследованных специалистов.

## **Литература**

1. Бодров В. А. К проблеме функциональной надежности субъекта труда // ЧФ. Проблемы психологии и эргономики. 2011. № 3. С. 4–8.
2. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. М.: Пер Сэ, 2006.

3. *Брайт Дж., Джонс Ф.* Стресс. Теории, исследования, мифы. СПб.: Прайм-Еврознак», 2003.
4. *Водопьянова Н. Е.* Психодиагностика стресса. СПб., 2009.
5. *Глейтман Г., Фридлунд А., Райсберг Д.* Основы психологии. СПб., 2001.
6. *Дикая Л. Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
7. *Дикая Л. Г.* Социально-психологические и личностные аспекты саморегуляции функционального состояния человека // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 4 / Под ред. В. А. Бодрова, А. Л. Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 163–181.
8. *Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
9. *Зеленова М. Е.* Проблема профессионального здоровья летчиков и ее экспериментальное изучение // Сборник научных трудов SWorld: Материалы Международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований – 2012». Вып. 1. Т. 12. Одесса: Куприенко, 2012. С. 81–85.
10. *Лисицын Ю. П.* Общественное здоровье и здравоохранение: Учебник для вузов. М: ГЭОТАР-МЕД XXI век, 2002.
11. *Малкина-Пых И. Г.* Экстремальные ситуации. М.: Эксмо, 2005.
12. *Моросанова В. И.* Дифференциальный подход к психической саморегуляции: исследование действий профессионала // Психологический журнал. 2012. Т. 33. № 3. С. 98–111.
13. *Моросанова В. И.* Опросник «Стиль саморегуляции поведения» (ССПМ): Руководство. М: Когито-Центр, 2004.
14. *Прохоров А. О.* Смысловая регуляция психических состояний. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009.
15. *Психология самосознания: Хрестоматия.* Самара: Бахрах-М, 2000.
16. *Харитоновна Е. В., Ясько Б. А.* Опросник «Профессиональная востребованность личности»: Метод. руководство. Краснодар, 2009.
17. *Шульц Д., Шульц С.* Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ УТОМЛЕНИЯ УЧИТЕЛЯ

*А. А. Хван*

Профессия учителя является одной из самых массовых разновидностей умственного труда. Известно, что данная профессиональная группа представлена в основном женщинами (около 80% всех педагогов) с большим профессиональным стажем (более 50% работают более 20 лет), значительная часть которых пенсионного возраста (18% педагогов в 2010–2011 учебном году)<sup>1</sup>. Известно также, что ряд организационных решений последних лет (увеличение наполняемости классов, внедрение новой системы оплаты труда) очевидным образом повлияли на длительность рабочего дня и интенсивность труда учителя. Так, по последним данным, длительность рабочей недели учителя может составлять по субъективным данным 60–70 часов [16]. Очевидно, что это должно негативно сказываться на состоянии педагогов, в первую очередь, на утомлении, как естественном функциональном состоянии, возникающем в процессе работы. Однако исследования утомления учителей практически не проводилось. В литературе имеются лишь отдельные указания на важность учета данного фактора [9, 12]. Тем более не рассматривался вопрос о взаимосвязи утомления учителя и инновационных процессов в образовании.

Также необходимо отметить, что «психические состояния... организуют адаптивное поведение на высшем психическом уровне с учетом характерологических особенностей субъекта, его мотивов, установок и конкретного отношения к происходящему» [6, с. 94]. Однако, применительно к состоянию утомления, личностные факторы субъекта играют весьма ограниченную роль, на первое место выходят характеристики трудовой нагрузки [1]. Именно поэтому

---

1 Данные любезно предоставлены директором Центра мониторинга и статистики М. Л. Аграновичем, которому мы выражаем искреннюю благодарность.

в нашем исследовании мы уделили основное внимание показателям трудовой деятельности учителя.

В задачи настоящего исследования входило: 1) изучение влияния профессиональной деятельности на развитие утомления педагогов; 2) сравнительный анализ особенностей формирования утомления педагогов различных типов школ; 3) влияние отношения к труду на формирование утомления учителя.

## **Методика исследования**

В качестве показателя, интегрирующего особенности трудовой нагрузки при педагогической деятельности, мы выбрали показатели профессионального стажа. Условия трудовой деятельности и трудовая нагрузка между разными школами были агрегированы в два показателя: обычная школа и лицей-гимназия.

Поскольку в процессе реальной трудовой деятельности учителя невозможно применить классические методы непосредственной оценки работоспособности человека, мы воспользовались методом субъективных оценок. Были использованы три опросника А. Б. Леоновой для диагностики физического, умственного и хронического утомления [7] и шкала ФПС-1Л В. И. Чиркова [17]. Выбор был обусловлен их диагностической ясностью, обоснованностью, наличием всех психометрических параметров, компактностью и удобством в использовании при обследовании людей в режиме реального времени. Также использовались хронометраж рабочего дня (в ограниченном объеме, в пределах школы), опрос и интервью о бюджете рабочего времени.

На первом этапе, в рамках пилотного исследования, было обследовано 207 учителей. Была проведена стандартизация эмпирических данных и получены региональные нормы для выборки педагогов, поскольку у А. Б. Леоновой нормы получены на смешанной выборке представителей «помогающих профессий». На втором этапе дополнительно было обследовано по методикам А. Б. Леоновой еще 555 педагогов. По шкале ФПС-1Л в режиме реального времени (до и после занятий) в начале, середине и конце рабочей недели были обследованы 37 учителей лицея и 25 учителей гимназии. В опросе приняли участие 70 учителей гимназий-лицеев и 80 учителей обычных школ, интервью получены от 12 педагогов гимназий и 12 педагогов обычных школ.

## **Результаты и их обсуждение<sup>1</sup>**

Анализ особенностей трудовой деятельности учителя показывает, что для нее характерны: значительное напряжение зрительно-

<sup>1</sup> В исследовании принимала участие О. И. Гончарова.



го анализатора (более 25 объектов одновременного наблюдения), большая нагрузка на голосовой аппарат (более 25 часов в неделю), вынужденная рабочая поза «стоя» (до 80% рабочего времени урока), длительность сосредоточенного внимания (более 80% рабочего времени), эвристическая (творческая) деятельность, работа в условиях дефицита времени с повышенной ответственностью за конечный результат. Также необходимо отметить коммуникативные нагрузки и перегрузки и выраженную напряженность труда учителя. Суммарная продолжительность рабочей недели составляет (по субъективным оценкам) от 58 до 75 часов [16], при этом перерывы не регламентированы и недостаточной продолжительности (менее 3% от суммарной продолжительности уроков).

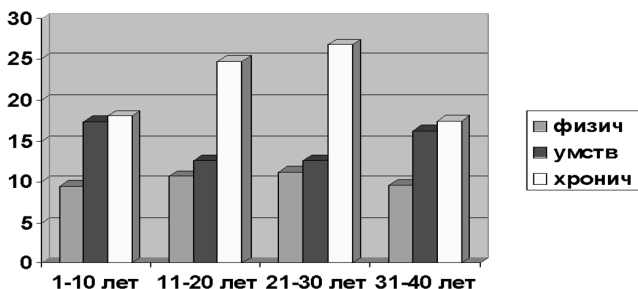
Физиолого-гигиенические исследования оценивают труд учителя как вредный (тяжелый) труд – 3 класс, 1 (3.1) степени; напряженный – вредный (напряженный) труд – 3 класс, 1 (3.1) степени. Согласно «Руководству по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса... Р 2.2.2006-05», интегральный показатель напряженности труда учителя соответствует высокой (3)<sup>1</sup> степени напряженности труда [3].

Все учителя были разделены на группы по педагогическому стажу: 0–10 лет, 11–20 лет, 21–30 лет и более 30 лет стажа. Сравнительной оценке этих групп по основным исследуемым параметрам была посвящена дальнейшая обработка данных.

Из данных рисунка 1 хорошо видна динамика отдельных видов утомления. Очевидно, что физическое утомление практически не меняется на протяжении всего цикла профессиональной деятельности.

Умственное утомление стабильно уменьшается во второй ( $p < 0,05$ ) и третьей ( $p < 0,01$ ) декаде наблюдения, по сравнению с первой десятилеткой трудовой жизни. В четвертой декаде происходит резкий рост умственного утомления, по сравнению со второй ( $p < 0,05$ ) и третьей ( $p < 0,05$ ) десятилетками цикла. Фактически мы имеем U-образную кривую, края которой находятся на одном уровне. Механизмы этого сходства, по-видимому, разные. В первые десять лет профессиональной деятельности происходит освоение профессии, накопление навыков, выработка индивидуального стиля деятельности, что вызывает напряжение мыслительной деятельности и, как следствие, умственное утомление. Увеличение умственного утомления в 4-й декаде (31–40 лет стажа) мы связываем с естественным истощением интеллектуальных ресурсов учителя.

1 Наивысшей степени напряженности труда соответствует класс 3.3.



**Рис. 1.** Зависимость физического, умственного и хронического утомления учителей от профессионального стажа

Динамика показателя хронического утомления образует противоположную тенденцию – инвертированную U-образную кривую, по сравнению с динамикой умственного утомления. Хорошо видно, что показатель хронического утомления растет, достигая своего пика в третьей стажевой группе, и затем достоверно резко снижается, приближаясь к исходному уровню. С точки зрения формирования хронического утомления, наиболее безопасными оказываются первая и четвертая стажевые группы.

Далее мы сравнили результаты учителей обычных школ и гимназий в зависимости от стажа (таблица 1).

Из данных таблицы видно, что ключевой точкой является третья стажевая группа: именно здесь фиксируются значимые различия по всем трем параметрам утомления. В стажевой группе 21–30 лет

**Таблица 1**

Динамика развития видов утомления по типам школ в зависимости от стажа

Утомление	Стаж							
	0–10		11–20		21–30		31–40	
	Шко-ла	Гим-назия	Шко-ла	Гим-назия	Шко-ла	Гим-назия	Шко-ла	Гим-назия
Физическое	8,97	12,83	9,57	13,11	9,86	16,09	7,47	16,44
	t=1,65, n.s.		t=1,39, n.s.		t=2,7, p<0,01		t=2,9, p<0,01	
Умственное	16,71	19,83	11,6	15,79	10,38	16,77	13,56	18
	t=1,26, n.s.		t=1,68, n.s.		t=2,93, p<0,01		t=1,3, n.s.	
Хроническое	16,86	23,56	22,34	28,63	25,47	33,77	15,03	32,56
	t=1,72, n.s.		t=1,55, n.s.		t=2,2, p<0,05		t=3,1, p<0,01	

**Таблица 2**  
Уровни утомления в школах и гимназиях

Утомление	Школы	Гимназии	Значение t-критерия Стьюдента
Острое физическое утомление	9,28±1,06	14,43±1,06	t=4,84, p<0,001
Острое умственное утомление	12,19±1,13	16,34±1,13	t=3,66, p<0,001
Хроническое утомление	21,68±2,01	31,02±2,01	t=4,64, p<0,001

профессиональной деятельности учителя гимназий демонстрируют значительно более высокие уровни утомления, чем учителя обычных школ. В двух первых стажевых группах учителя гимназий также показывают более высокие результаты, но в пределах статистической погрешности.

Обобщенные данные по учителям школ и гимназий представлены в таблице 2.

Как следует из данных таблицы, более сложная организационная форма образования – гимназия и лицей – формирует более высокие уровни профессионального утомления. В данном случае инновация в организации учебно-воспитательного процесса, интенсификация труда учителя приводят к росту утомления, по сравнению с традиционными формами организации учебы. Целесообразно было бы сравнить «отдачу» учителей гимназий и обычных школ: эффективность обучения школьников. Но это будет предметом наших дальнейших исследований.

Представляет интерес степень утомления учителей. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 3. Результаты обработаны с учетом диагностических норм для педагогов, полученных на другой выборке.

Как следует из данных таблицы 3, у педагогов наблюдается физическое утомление на уровне представителей физического труда (формовщиков ЗЖБИ). При этом, по параметру «умственное утомление», результаты обеих групп учителей более чем в два раза меньше. Получается, что нагрузка, связанная с выполнением трудовой педагогической деятельности, не является умственной или, по крайней мере, не вызывает выраженного умственного утомления. Скорее, наоборот, эта нагрузка проявляет себя, прежде всего, через физическое утомление. Следовательно, учителя воспринимают свою работу как деятельность с большим компонентом рутинных, монотонных, привычных действий, не требующих мыслительной активности. В обеих группах учителей выявлена одна и та же тенденция,

**Таблица 3**

Степень развития утомления у педагогов гимназий и школ

Вид и степень утомления	Педагоги		Формовщики ЗЖБИ*
	Гимназии N=242	Школы N=313	
Сильное физическое утомление	25%	18%	23%
Сильное умственное утомление	11%	8%	5%
Сильное хроническое утомление	28%	18%	1%
Астенический синдром	10%	10%	0%

Примечание: \* ЗЖБИ – завод железобетонных изделий.

разница только в степени проявления. Фактически, данные таблицы 3 говорят, что учителя не воспринимают свою трудовую нагрузку как умственную, они воспринимают ее именно как физическую.

Нам представляется, что проблема не в дефиците сил для выполнения работы, проблема в дефиците смыслов, в непонимании, в потере смысла некоторых видов педагогической деятельности. Это хорошо видно из анализа высказываний педагогов о характере требований предъявляемых к ним администрациями школ и органов управления. «Мы сами не понимаем, куда идти и куда рулить. Неразбериха полная как наверху, так и в головах учителей» (Л. А., 42 г., стаж 23 г.). «Иногда, такую ерунду делаем, нас трясет, а куда деваться» (Т. А., 62 г., стаж 42 г.). «Убрать бы бюрократизм, бумажную всю волокиту... Много показушной работы. Когда разрываешься и туда и сюда, то ни там, ни там качество не улучшается» (Т. В., 56 лет, стаж 33 г.). «Мы иной раз выполняем совсем не ту работу, которая являлась бы основной для нас. Например, заполнение различной документации, подготовка к мониторингу и т. д.» (Е. Г., 23 г., стаж 1 г.). «Учитель тратит очень много времени на работу, которая ему совершенно не нужна и не должна входить в его обязанности» (Т. В., 56 л., стаж 33 г.). Опасность ситуации распада, потери профессиональных смыслов показала Е. П. Ермолаева в контексте проблемы профессионального маргинализма в сфере социально-значимых профессий [4].

Специальное исследование О. Н. Родиной показало, что наиболее характерными эмоционально-личностными симптомами хронического утомления являются снижение мотивации к деятельности, нарушения в сфере общения, депрессивные тенденции, сниженная пессимистическая оценка себя и потребность в социальном одобрении, постоянное переживание усталости, перенапряжения и т. д. Важно подчеркнуть, что указанные личностные проявления форми-

руются у сборщиц микросхем в первые 3–5 лет работы, далее они стабилизируются и образуют определенный личностный фон, способствующий дальнейшему, а иногда и обратному развитию негативных последствий хронического утомления [13].

Указанные материалы хорошо укладываются в модель взаимосвязи психических процессов, состояний и свойств личности В. А. Ганзена, считавшего, что «совокупность свойств личности, определяющих ее профиль, ...представляет собой тот рельеф, который обуславливает своеобразие реализации актуального состояния» [2, с. 141]. При этом «часто повторяющиеся состояния способствуют развитию соответствующих свойств личности» [2, с. 141–142], а те, в свою очередь, очевидно, влияют на формирование состояний.

Наше исследование [5, 15], проведенное на другой методической основе, отличной от исследования [13], показало формирование определенного типа личности, способствующего развитию утомления педагогов, что хорошо совпадает с теоретическими представлениями В. А. Ганзена и некоторыми эмпирическими результатами О. Н. Родиной. Установлено, что для учителей характерно стремление перенести ответственность с себя на внешние обстоятельства. Особенно это проявляется в области самоконтроля неудач и производственных отношений. С увеличением стажа возрастает популярность пассивных форм поведения в конфликтах. Аналогично, рост профессионального стажа сопровождается параллельным увеличением напряженности, тревожности, фрустрированности. Преобладает пониженное настроение. Также фиксируется четкое увеличение сдержанности, подавленности, самоуглубления. Аналогично происходит увеличение интровертированности по мере дальнейшей профессионализации, что совпадает с данными О. Н. Родиной.

Можно сказать, что учителя находятся в состоянии хронического внутреннего конфликта. С одной стороны, это связано со стремлением соответствовать социальным ожиданиям окружающих, в том числе своим собственным представлениям о том, каким должен быть учитель. С другой стороны, конфликт связан с выраженным напряжением и напряжением физических и психических сил, необходимых для выполнения своих обязанностей в соответствии с социальным идеалом. Выбранная стратегия тщательного, четкого планирования и доминирования в интерперсональных отношениях, эмоциональная и поведенческая ригидность не дают положительного эффекта, поскольку сопровождаются параллельным ростом тревожности, фрустрированности, напряженности учителя. Выбору адекватной стратегии учителям мешают интеллектуальная не-

гибкость и синдром жертвы, когда ответственность с себя снимается заранее [15].

Пусковым механизмом, очевидно, являются трудовые нагрузки, детерминирующие устойчивые функциональные состояния, которые приводят затем к изменениям личности. И далее, по принципам положительной обратной связи, включается механизм самовоспроизводства утомления: сформированный в соответствующих условиях тип личности вновь и вновь попадает в те же, иногда ухудшающиеся (в связи с инновациями), условия трудовой нагрузки. В исследовании О. Н. Родиной, в связи с выраженной экстремальностью труда операторов-микроскопистов, соответствующие личностные изменения фиксируются в диапазоне 3–5 лет непрерывной деятельности, в нашем исследовании [5, 15] соответствующие значимые изменения личности педагога фиксируются после 10–15 лет профессиональной деятельности.

Ключевым моментом, по-видимому, начала личностных изменений является изменение отношения к труду. В свое время еще В. Н. Мясищев отмечал роль мотивации в труде, заметив, что «напряженное усилие или отсутствие его, состояние аффекта или безразличия могут быть поняты только на основе учета отношения человека к работе...» [10, с. 19; курсив мой. – А. Х.]. Для изучения роли отношения учителя к труду мы воспользовались шкалой ФПС-1Л, предназначенной для оценки функционального психического состояния и его компонентов: мотивации, настроения, оценки успеха и уровня бодрствования [17]. К сожалению, положительное отношение к работе только до некоторой степени компенсирует негативное влияние трудовой нагрузки, но не устраняет его в целом. Так, исследование психосоматической адаптации молодого учителя, показало, что уже через три года работы у педагогов наблюдается снижение лабильности нервных процессов параллельно с увеличением стажа работы, фиксируется астенизация регуляторных систем организма, нарастание субъективного чувства утомления, после пятого года работы наблюдается рассогласование и распад интегральной функциональной системы, обеспечивающей эффективную профессиональную деятельность. Именно в диапазоне 5–10 лет профессионального стажа появляются изменения, характеризующие напряжение регуляторных систем организма, вегетативные расстройства, дестабилизацию ряда психофизиологических функций, астенизацию нервной системы и т. д. [14]. Разумеется, должно пройти достаточно много времени в профессии, чтобы тонкие изменения на психофизиологическом уровне, фиксируемые объективными методами, стали осознаваемым субъективным мнением, позволяющим учите-

лю идентифицировать свои ощущения как проявления утомления, что мы и фиксируем в наших данных.

Материалы нашего исследования показывают, что педагоги с сильным уровнем развития хронического утомления, вплоть до астенического синдрома, составляют до 38% обследованных учителей гимназий и до 28% обследованных учителей обычных школ, т. е. все эти люди находятся в группе риска.

Физиолого-гигиенические исследования, проведенные в последнее время, устанавливают прямую взаимосвязь между характеристиками труда учителя и его здоровьем. Обследование состояния здоровья учителей показывает, что у 35,8% обследованных педагогов начальных классов выявлена патология в виде артериальной гипертонии, почти у половины обследованных выявлена патология ЭКГ. В развитии указанных видов патологий ведущая роль принадлежит именно профессиональным факторам [11]. Практически такие же данные приводит Е. А. Гревцова, но уже по учителям общеобразовательных школ в целом. Также показано, что ведущую роль в снижении показателей здоровья учителей играют факторы образа жизни (54,46%), обусловленные спецификой педагогического труда, и производственной среды (26,7%) [3]. Это также означает, что педагоги группы риска нуждаются в коррекционных и реабилитирующих программах психологической и медицинской помощи.

## **Заключение**

Как показывают результаты нашего исследования, формирование утомления у педагогов связано с непосредственным выполнением служебных обязанностей. Другими словами, причиной утомления являются сами трудовые нагрузки, прямо вытекающие из характера, условий и предмета деятельности. Разница в уровне развития утомления у педагогов различных типов школ будет зависеть от величины действующих факторов трудовой ситуации. Сам набор этих факторов будет, скорее всего, совпадающим. Уровень и характер трудовых нагрузок детерминируют формирование пограничных состояний хронического утомления учителя, переходных между нормой и болезнью. С увеличением профессионального стажа и возраста вероятность профессионально обусловленных личностных изменений и потерь в здоровье резко возрастает.

## **Литература**

1. Бодров В. А., Орлов В. Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998.

2. Ганзен В. А. Системные описания в психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1984.
3. Гревцова Е. А. Комплексная социально-гигиеническая оценка условий труда и здоровья учителей общеобразовательных школ Центрального федерального округа Российской Федерации и меры их оптимизации: Дис. ... докт. мед. наук. Рязань, 2007.
4. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.
5. Ефименко О. Г., Хван А. А. Особенности личности учителя в разных системах образования (школа, лицей, гимназия) // Вопросы прикладной психологии. Новокузнецк, 1995. С. 22–36.
6. Завалова Н. Д., Пономаренко В. А. Психические состояния человека в особых условиях деятельности // Психологический журнал. 1983. № 6. С. 92–105.
7. Леонова А. Б. Методы субъективной оценки функциональных состояний человека // Практикум по инженерной психологии и эргономике. М.: Академия, 2003. С. 136–166.
8. Леонтьев Д. А. Психология смысла. М.: Смысл, 2003.
9. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004.
10. Мясущев В. Н. Личность и неврозы. Л.: Изд-во ЛГУ, 1960.
11. Николаева А. Д. Гигиеническая оценка и оптимизация условий труда учителей начальных классов общеобразовательных школ: Автореф. дис. ... канд. мед. наук. Рязань, 2005.
12. Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб.: Питер, 2006.
13. Родина О. Н. Динамика эмоционально-личностных проявлений хронического утомления (на примере деятельности сборщиц микросхем): Дис. ... канд. психол. наук. М., 1989.
14. Супрун А. П. Психосоматическая адаптация молодого учителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Л., 1983.
15. Хван А. А. Личность учителя в контексте образовательных инноваций // Культура и экономическое поведение / Под ред. Н. М. Лебедевой, А. Н. Татарко. М.: Макс-Пресс, 2011. С. 520–539.
16. Хван А. А. Новая система оплаты труда учителя: неожиданные эффекты // Директор школы. 2012. № 8. С. 13–19.
17. Чирков В. И. Методы оценки психического компонента функционального состояния в учебной и трудовой деятельности // Методики исследования и диагностики функционального состояния и работоспособности человека-оператора в экстремальных условиях. М.: Изд-во «Институт психологии АН СССР», 1989. С. 16–39.



# АННОТАЦИИ К СОДЕРЖАНИЮ

## РАЗДЕЛ I СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЛИЧНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛА

### **Профессиональная деятельность и развитие личности как субъекта жизни**

*К. В. Карпинский*

*Аннотация.* Обсуждается место и роль профессиональной деятельности в развитии личности как субъекта жизни, в частности, в контексте решения задач поиска, сохранения и реализации смысла жизни. Теоретически обоснован тезис о том, что профессиональная деятельность способна выполнять смыслообразующую, смыслоберегающую и смыслореализующую функции, способствующие своевременному продуктивному решению смысложизненных задач. Представлены результаты эмпирического исследования, свидетельствующие о полифункциональном характере профессиональной деятельности, а также о значимом вкладе ее отдельных функций в формирование и функционирование субъекта жизни.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность, субъект жизни, смысл жизни, функции профессиональной деятельности, осмысленность жизни, удовлетворенность жизнью, смысложизненный кризис.

### **Professional activity and development of personality as the subject of life**

*K. V. Karpinski*

*Abstract.* We discuss the role and place of professional activity in the development of the personality as the subject of life, particularly in the context of search, preservation and realization of the meaning in life. Thesis that professional activity is able to perform special functions that facilitate the timely and productive decision life-meaning tasks is theoretically substantiated. Empirical research reveals polyfunctionality

of professional activity, as well as the importance of the contribution of its functions in the development of the subject of life.

*Key words:* professional work, subject of life, meaning of life, function of professional activity, meaningfulness of life, life satisfaction, meaning in life crisis.

### **Субъект в триаде «социум–профессиональная деятельность–личность»: метасистемный подход**

*Е. В. Харитонова*

*Аннотация.* Представлены концептуальные основания социально-профессиональной востребованности личности как целостного, интегрального и многомерного психического явления, как метасистемы. Социально-профессиональная востребованность рассмотрена в неразрывном единстве социума, личности и профессии. Раскрыты ее структурные и функциональные характеристики, возрастные, гендерные и стилевые особенности.

*Ключевые слова:* востребованность, профессия, метасистемный подход, социально-профессиональная востребованность личности (СПВЛ), активность, личностная и социальная значимость, деятельность.

### **The subject in the triad «society–professional activities–personality»: metasystem approach**

*E. V. Kharitonova*

*Abstract.* Provides conceptual foundations of socio-personal marketability as a holistic, integrated and multidimensional mental phenomena as the metasystem. Socio-professional demand discussed in unbreakable unity of society, the individual and the profession. Disclosed its structural and functional characteristics, age, gender and stylistic features.

*Key words:* demand, profession, metasystem approach, socio-professional demand the person (SPVL), activity, personal and social importance.

### **Направленность личности профессионала: нормативный подход**

*А. А. Обознов*

*Аннотация.* В статье рассматриваются сложившиеся в психологии труда представления о содержании и структуре социально желаемой (нормативной) направленности личности профессионала.

Анализируются возможности формирования и устойчивого поддержания у профессионала социально желаемой направленности его личности. На основе проведенных исследований выявляются средовые и индивидуальные предпосылки формирования социально желаемой направленности личности специалистов социологического профиля.

*Ключевые слова:* профессионал, личность, нормативная направленность личности, предпосылки, среда, индивид.

## **Personality trend of the professional: standard approach**

*A. A. Oboznov*

*Abstract.* The article discusses the psychology of labour representation on the content and structure of the socially desired (normative) orientation of the individual professional.

Examines the possibility of creating and sustaining professional social desired direction of his personality. On the basis of the carried out researches environmental conditions and individual prerequisites for the formation of a socially desirable direction of personality social orientation specialists.

*Key words:* professional, personality, personality-oriented normative focus of identity, backgrounds, environment, the individual.

## **Нравственность профессионала: постановка проблемы и возможность исследования**

*A. H. Бражникова*

*Аннотация.* В результате теоретического исследования показано, что нравственность профессионала является одной из важнейших проблем современного общества, и личность профессионала следует рассматривать в единстве с ее нравственными характеристиками. Выступая как сущность человека, как его качественная характеристика, нравственность является ключевым компонентом профессионализма, целью и результатом становления личности, вступившего в процесс профессионализации.

Описаны, полученные на стадии профессиональной подготовки, результаты эмпирического исследования ценностного компонента системы нравственно-психологических отношений личности, позволившие установить, что нравственные ценности у будущих профессионалов не являются приоритетными, как на уровне нормативных идеалов, так и на уровне конкретных поступков.

*Ключевые слова:* нравственность профессионала, система нравственно-психологических отношений личности, студенты, нравственные ценности, универсализм, доброта, комфортность, безопасность.

## **Professionals' morality: the setting of a problem and the opportunities for researching**

*A. H. Brazhnikova*

*Abstract.* As a result of a theoretical researching It has been shown that professional's morality is one of the most important problems of a modern society and a professionals' personality must be considered in the unity with its moral characteristics. Being men's nature and the qualitative characteristic of humans, morality is the key component of professionalism, besides it is the purpose and the result of the rising of a man starting the process of professionalization.

We have described the results of an empiric researching of the evaluative component which belongs to the personality's system of moral and psychological relations. These results allowed us to state that future professionals don't define moral values as foreground ones. This statement refers to the level of normative ideals as well as to the level of certain behavior.

*Key words:* professional's morality, the personality's system of moral and psychological relations, students, moral values, universality, kindness, conformality, security.

## **Мораль и нравственность человека как основа жизнеспособности общества**

*A. B. Махнач*

*Аннотация.* В статье исследуется взаимосвязь духовности, нравственности человека (общества) и их жизнеспособности. Обсуждается нравственность общества как социальный аспект его жизнеспособности и роль индивидуальной морали и нравственности в формировании моральных ценностей общества. Существующие в обществе моральные нормы и нравственные установки во многом определяют аксиологию профессиональной жизни, традиции и востребованность обществом целого ряда профессии, снижении ценности труда как такого, изменении авторитета профессионала. В современных исследованиях социальной психологии труда появляется понимание необходимости обращения внимания на мораль и нравственность профессионала как залог его профессионального развития, роста.

*Ключевые слова:* духовность, мораль и нравственность общества, жизнеспособность общества, жизнеспособность человека, профессиональные ценности.

## **Spirituality and human morality as an aspect of his resilience**

*A. V. Makhnach*

*Abstract.* The relationship of spirituality, morality, human (society) and their resilience is investigated. The morality of society as a social aspect of its resilience and the role of individual morality and ethics in the formation of the moral values of society are discussed. The data on the poor state of morals in society, which are drawn to the attention of a number of modern concepts, is presented. Existing in society moral standards and moral attitudes largely determine axiology of the professional life, traditions and a variety of professions demanded by society, reduction of the labor value as such, changes in the authority of a professional. In modern studies of social psychology of work there is an understanding the need to draw attention to the moral and professional ethics as a pledge of his professional development, growth.

*Key words:* spirituality, ethics and morality of the society, the resilience of the society, the resilience of human being, professional values.

## **Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека: метасистемный подход**

*А. И. Лактионова*

*Аннотация.* Анализируется взаимосвязь жизнеспособности человека с социальной адаптацией, саморегуляцией, активностью, сознанием и рефлексией. Обосновывается, что жизнеспособность относится к динамическим процессам позитивной адаптации к неблагоприятным обстоятельствам, предполагающим позитивное развитие, которое превосходит состояние, в котором индивид мог бы находиться, если бы не подвергся влиянию стресса.

Предлагается определение феномена жизнеспособности как метасистемного понятия, компонентами которого выступают индивидуальные способности человека к сознанию и рефлексии, выступающие в качестве метапроцессуального регулятора активности человека (деятельностной, поведенческой, коммуникативной), определяющей способ индивидуальной интеграции регулирующих факторов социальной среды.

*Ключевые слова:* жизнеспособность, социальная адаптация, саморегуляция, активность, сознание, рефлексия.

## **Structural-level organization of person' resilience as his meta-ability**

*A. I. Laktionova*

*Abstract.* The relationship of resilience to social adaptation, self-regulation, activity, consciousness and reflection is analyzed. It is proved that the resilience refers to the dynamic processes of positive adaptation to adverse circumstances, implying a positive development that exceeds the state in which the individual would be if he were not influenced by the stress. Proposes a definition of the phenomenon of resilience as a meta-system concept whose components are the individual human capacity for consciousness and reflection, acting as a metaprocess regulator of human activity – activity-based, behavioral, communicative. That regulator identifies the ways to integrate their individual regulatory components of regulation and regulatory factors of the social environment.

*Key words:* resilience, social adaptation, self-regulation, activity, consciousness, reflection.

## **Системогенетический подход к проблеме профессионального развития личности**

*Ю. П. Поварёнков*

*Аннотация.* В статье проанализированы и систематизированы основные подходы к пониманию профессионального развития личности, сложившиеся в отечественной психологии. Дано определение профессионального развития, раскрыто его психологическое содержание. Обозначены конструктивная и деструктивная тенденции профессионального развития, показана их тесная взаимосвязь, выделены их основные виды.

*Ключевые слова:* профессиональное развитие, социальная ситуация профессионального развития, детерминация, противоречия и виды профессионального развития.

## **Systemogenetic approach to the professional development of individual**

*Y. P. Povarenkov*

*Abstract.* In this article the main approaches to understanding the professional development of a person, established in the Russian psychology are analyzed and systematized. A definition of professional development and its psychological content is presented. The constructive and destruc-

tive tendencies of professional development are characterized; their close relationship and their main views are described.

*Key words:* professional development, social situation of professional development, determination of professional development, contradictions and types of professional development.

### **Профессиональная деятельность практического психолога образования как междисциплинарная проблема**

*А. А. Кринулина, Г. Я. Высоцкий, В. В. Челпанов*

*Аннотация.* В статье на основе субъектного и междисциплинарного подходов представлены базовые характеристики группового субъекта профессиональной деятельности в образовании. В качестве примера анализируется малая группа специалистов-смежников, оказывающих психологическую помощь школьникам. Предложена типология таких субъектов.

*Ключевые слова:* субъектный подход, междисциплинарный подход, практический психолог образования, специалисты-смежники, малая группа, совместная деятельность, профессиональное взаимодействие, функции и средства, внутренняя картина здоровья – внутренняя картина болезни, психологическая безопасность.

### **Professional activities of practical psychologist in education as an interdisciplinary problem**

*A. A. Kriulina, G. J. Visotsky, V. B. Chelpanov*

*Abstract.* In article on the basis of subjective and interdisciplinary approaches presented basic characteristics of the group of the subject of professional activity in education. As an example, analyzed is a small group of experts-subcontractors, providing psychological assistance for children. Proposed typology of such entities.

*Key words:* subjective approach, interdisciplinary approach, practical psychologist education, specialists of subcontracting, small group, joint activity, professional interaction, functions and tools, internal picture of health – internal picture of illness, psychological security.

## РАЗДЕЛ II

### ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ И СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

#### **Личность профессионала и психологическая типология современной профессиональной деятельности**

*С. Л. Ленков, Н. Е. Рубцова*

*Аннотация.* Выделены основные направления исследований личности профессионала в классификационном аспекте. Выявлена специфика личностных свойств субъектов труда в рамках профессиональных групп, соответствующих обобщенной структуре психологических типов профессиональной деятельности в современной России.

Данная структура получена на основе интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности. Выявлен ряд расхождений между нормативными требованиями деятельности и личностными свойствами субъектов труда. Рассмотрены причины появления подобных расхождений, связанные с профессиональными девиациями личности и динамикой профессионального становления.

*Ключевые слова:* субъект, личность, профессионал, психологический тип профессиональной деятельности, профессиональный маргинализм.

#### **The personality of the professional and psychological typology of modern professional activity**

*S. L. Lenkov, N. E. Rubtsova*

*Abstract.* Allocated the main directions of research of a personality of a professional in the classification aspect. Revealed the specifics of personal properties of the subjects of labour in the framework of the occupational groups, corresponding to the generalized structure of the psychological types of professional activity in modern Russia. This structure is obtained on the basis of the integrative-typological approach to the psychological classification of professional activity. Revealed a number of discrepancies between the regulatory requirements of the activity and the personal characteristics of the actual subjects of labour. Considered the reasons of the appearance of such differences, related-wide with professional deviations of the personality and the dynamics of professional social development.

*Key words:* subject, personality, professional, psychological type of professional activity, professional marginalism.



## **Психолог как личность и как субъект профессиональной деятельности**

*В. Л. Бозаджиев*

*Аннотация.* Статья посвящена проблеме личности психолога, которая остается практически не изученной как в отечественной, так и в зарубежной психологической мысли. В статье предлагается подход к анализу психолога как личности и как субъекта профессиональной деятельности. В этом контексте личность профессионального психолога характеризуется направленностью, мотивационно-потребностной системой, ценностями, установками, своим характером и способностями, а также своими социально-профессиональными компетенциями.

*Ключевые слова:* психолог, личность, субъект профессиональной деятельности; потребностно-мотивационная сфера психолога, характер психолога, профессиональные способности психолога, социально-профессиональные компетенции психолога.

## **The psychologist as a person and as a subject of professional activity**

*V. L. Bozadžiev*

*Abstract.* Today the problem of the psychologists' personality remains virtually unexplored in both domestic and foreign psychological thought. The paper submits an approach to the analysis of the psychologist as a person and as a professional entity. In this context, the psychologist is characterized by its orientation as need-motivational system, values, attitudes, his character and abilities, as well as his social and professional competencies. Thus it comes to the terms of the professional psychologist's personality.

*Key words:* psychologist, personality, the subject of professional work need-motivational sphere of the psychologist, the nature of the psychologist, the professional ability of the psychologist, social and professional competence of the psychologist.

## **Трудолюбие как системообразующее качество личности**

*М. И. Воловикова*

*Аннотация.* Рассматривается отношение к трудолюбию, исторически сложившееся в российском менталитете, а также современное отношение к труду. Выявлена системообразующая роль трудолюбия в развитии нравственных качеств личности. Делается предположе-

ние о том, что трудолюбие связано с такими качествами личности как ответственность, добросовестность и самоуважение.

*Ключевые слова:* российский менталитет, трудолюбие, нравственные качества личности.

## **System-forming role of love for the work for the personality**

*M. I. Volovikova*

*Abstract.* The article talks about the attitude to the industry in the Russian mentality as a quality of the individual, as well as the modern attitude to work. The article refers to the leading role of hard work in the development of the moral qualities of the personality. The assumption is made that the love for the work associated with such qualities of the personality as responsibility, honesty and self-respect.

*Key words:* Russian mentality, hard work, moral characteristics of personality.

## **Личностные предпосылки успешности научно-педагогической деятельности**

*Д. А. Циринг*

*Аннотация.* В статье рассматривается вопрос о личностных предпосылках успешности профессиональной научно-педагогической деятельности субъекта в рамках авторской концепции. Самостоятельность исследуется как комплексная характеристика личности, включающая в себя единство специфических личностных особенностей, составляющих ее эмоциональный, мотивационный, когнитивный и волевой компоненты, определяющая высокую способность субъекта преобразовывать действительность и собственную жизнедеятельность.

Предложено теоретическое обоснование модели влияния самостоятельности на успешность профессиональной научно-педагогической деятельности.

*Ключевые слова:* субъект, субъектность, субъектно-деятельностный подход, самостоятельность, личностная беспомощность, успешность, профессиональная деятельность, научно-педагогическая деятельность, научно-педагогические работники.

## **Personal prerequisites of success of scientific and pedagogical activity**

*D. A. Ciring*

*Abstract.* The issue of personality prerequisites for successfulness of professional research and educational activity is considered in the article within the author's conception. Self-dependence is studied as an integrated personal quality including unity of emotional, motivational, cognitive and volitional components and determining high ability to transform reality and own life activity. Theoretical substantiation of the model of self-dependence influence on successfulness of professional research and educational activity is suggested.

*Key words:* subject, subjectiveness, subject-activity approach, self-dependence, personal helplessness, successfulness, professional activity, research and educational activity, research and educational personnel.

## **Влияние профессиональных установок трудовых династий на профессиональную успешность молодых специалистов**

*К. И. Воробьева, Е. А. Зиброва*

*Аннотация.* В статье предлагается анализ психологического содержания профессиональных установок трудовых династий железнодорожников. Приводятся основные результаты исследования взаимосвязи профессиональных установок и успешности профессиональной деятельности представителей железнодорожных династий.

Обосновано существование психологического феномена «династийности в профессии», включающего в себя психологические закономерности передачи профессионального самосознания, профессионального опыта, профессиональной установки.

*Ключевые слова:* успешность профессиональной деятельности, профессиональные установки трудовых династий, феномен «династийности», организационная культура железнодорожного транспорта.

## **Influence of professional installations working dynasties on the professional success of young professionals**

*K. I. Vorobiova, E. A. Zibrova*

*Abstract.* The article proposes an analysis of the psychological content of the plant working dynasties of professional railway workers. The main results of the study of the relationship of professional installations and

successful professional activity of railway dynasties. Justified the existence of the psychological phenomenon of “dinastijnost” in the profession, including the psychological patterns of transmission of professional identity, professional experience, professional installation.

*Key words:* professional success, professional installation of working dynasties, the phenomenon of “dinastijnost”, the organizational culture of railway transport.

### **Особенности оценки своей профессиональной деятельности педагогами с разным уровнем эффективности самостоятельности**

*Г. С. Прыгин*

*Аннотация.* На основе модифицированной методики социальной атрибуции выявлены особенности оценки причин успехов и неудач в своей профессиональной деятельности педагогами с разным уровнем эффективной самостоятельности и разным опытом работы. Установлено, что, независимо от стажа работы, педагоги «автономного» типа объясняют причины успехов в своей профессиональной деятельности личными качествами и прилагаемыми усилиями, в то время как «зависимые» педагоги указывают на внешний фактор «случайности», принижая значение внутренних факторов. С повышением педагогического стажа педагоги «автономного» типа больше идентифицируют себя со своей профессией, доверяют собственному выбору и выражают свою позитивную оценку и положительное отношение к себе и своей профессиональной деятельности. Роль фактора «трудность работы» с повышением педагогического стажа значительно возрастает, и «зависимые» педагоги теряют возможность адекватно сознавать и идентифицировать себя со своей профессией.

*Ключевые слова:* автономность, зависимость, социальная атрибуция, педагоги, педагогический стаж, профессиональная идентификация.

### **Feature of the assessment of their professional activities of teachers with different levels of effective independence and different seniority**

*g. S. Prygin*

*Abstract.* Based on a modification method of the social attribution assess the causes of success and failure in their professional activities teachers with different levels of effective autonomy and different experience. Found

that regardless of length of service with the teachers “autonomous” type explain the reasons for success in their professional activities of their personal qualities and of the efforts made, while the „dependent” teachers indicate external factor “chance”, to belittle the importance of internal factors.

The role of the factor “difficulty of working” with the increase of teaching experience is greatly increased and thus “dependent” teachers lose their ability to adequately understand and identify with their profession.

In addition, the “autonomous” teachers, the criteria that are directly indicative of man’s relation to his professional activities, the ranking took a higher position than the “dependent“ teachers. With increasing experience in teaching teachers to “autonomous” type identify more with their profession, trust their choice and express their positive evaluation and a positive view toward the themselves and their profession.

*Key words:* autonomy, dependency, social attribution, teachers, teacher education experience, professional identification.

## **Психологические аспекты инновационного поведения субъекта профессиональной деятельности**

*И. В. Кротова*

*Аннотация.* В статье показано, что существует определенная зависимость между психологическими показателями и реализацией инновационного поведения в профессиональной деятельности. Преимущество такого подхода заключается в признании главенствующей роли внутренней среды человека, под которой понимается его психологическое содержание, над внешней средой, под которой подразумевается социальная действительность современного общества.

Отмечается, что на данный момент нет прочной логической связки между характеристиками профессиональной деятельности, различными трактовками инновационного поведения, значимостью внутренних человеческих ресурсов во всех сферах общества и компонентами, определяющими в своей совокупности эффективность требуемых преобразований для общественного прогресса.

Предлагается авторское отношение к существующей проблеме и обосновывается необходимость исследовать психологические аспекты инновационного поведения со следующих позиций: во-первых, как на указатели направления движения к инновационному уровню в профессиональной деятельности; во-вторых, как на причины внутренних механизмов этого движения; в-третьих, как на гаранты инновационной результативности в профессиональной деятельности.

Выводы, полученные в исследовании, помогают оценить реальные возможности и перспективы развития общества в контексте его постоянных запросов на инновации.

*Ключевые слова:* этапы профессиональной деятельности, психологический механизм развития, целенаправленное изменение поведения, инновационное поведение, психологические детерминанты.

## **Psychological aspects of the innovation behavior in professional activities**

*I. V. Krotova*

*Abstract.* The paper shows that there is a definite correlation between psychological characteristics and implementation of innovative behavior in professional activities.

The results of this investigation are to assess the real possibilities and prospects of development of the society in the context of its constant requests for innovation. It is noted that at the present moment professional characteristics, different interpretations of innovative behavior and the importance of internal human resources in all sectors of society are well-known, but there is still no any logical linkage between these components, the components that determine the efficiency in the aggregate required changes to social progress.

The author's attitude to the described problem is offered. Using the theoretical and methodological framework of Russian psychology, the author points to the need to pay attention to the following psychological aspects: firstly, as a direction indicator of the level of innovation in professional activities, secondly, as to the causes of internal mechanisms of this movement, thirdly, as a guarantee of innovation performance in professional activities.

*Key words:* the stages of professional activities, the psychological mechanism of the development, self-focused behavior change, innovative behavior, psychological determinants.

## **Жизненный мир современного педагога**

*Ю. И. Зайнулина*

*Аннотация.* В статье обсуждаются субъективные аспекты социализации современного учителя. Определены пять типов социально-ролевых отношений: 1) авторитетный и строгий учитель; 2) «благодушная и снисходительная жена и мать, бабушка и домохозяйка»; 3) неудовлетворенный профессиональной деятельностью учитель;

4) лояльный, озабоченный выстраиванием отношениями в педагогическом коллективе учитель; 5) увлеченный профессией учитель. Выявленные результаты могут стать конкретной основой психологического обеспечения образовательной системы.

*Ключевые слова:* педагог, профессия, жизненный мир, взаимоотношения, социальные отношения, удовлетворенность, идеал.

## **The world of modern life teacher**

*Y. I. Zajnulina*

*Abstract.* The article discusses the subjective aspects of the socialization of modern teachers. Identified five types of social-role relationships: 1) authoritative and strict teacher; 2) Complacency and lenient wife and mother, grandmother and homemaker; 3) unsatisfied professional teacher; 4) loyal, interested in the pedagogical relationship, anxious team teacher; 5) carried away by profession a teacher. The identified results can become a concrete basis for psychological support of the educational system.

*Key words:* teacher, career, life, peace, relationship, social relations, satisfaction, ideal.

## **Функциональная надежность и успешность профессиональной деятельности лиц опасных профессий: субъектный подход**

*Е. О. Лазебная, Ю. В. Бессонова*

*Аннотация.* Статья посвящена исследованию психологических (ценностно-смысловых) детерминант посттравматической функциональной надежности лиц опасных профессий (спасателей МЧС) в связи с их профессиональной успешностью.

В исследовании подтвердилась гипотеза об отсутствии прямых взаимосвязей между оценкой успешности деятельности по внешним критериям и параметрами состояния исполнителя, отражающими уровень его функциональной надежности. В исследовании также показана ведущая роль психической регуляции посттравматической активности человека в процессе решения им профессиональных задач сложной и опасной деятельности ведущую роль играют результаты субъективной оценки особенностей его собственного состояния, отражающие потенциальные возможности исполнителя по поддержанию его функциональной надежности.

*Ключевые слова:* функциональная надежность, ценности, посттравматический стресс, спасатели МЧС.

## **Functional reliability and success of professional activity of hazardous occupations: subjective approach**

*E. O. Lazebnaya, Yu. V. Bessonova*

*Abstract.* The purpose of the study: examination of value-motivational structure of individuals in their relationship with post-traumatic functional reliability and professional success in particular occupations.

The study confirmed the hypothesis that there is no direct relationship between the expert evaluation of the success of persons of dangerous occupations by external criteria of its efficiency and by posttraumatic stress disorder symptoms which are the main factor of their functional reliability. The study also confirms the leading role in the process of mental regulation of posttraumatic adaptation activity of a person solving complex and dangerous professional tasks is played by the results of subjective estimation of the state, reflecting subject's potential capabilities to maintain his functional reliability.

*Key words:* values, functional reliability, post-traumatic stress, rescue team.

## **Профессиональная специфика образа мира: влияние опыта деятельности на восприятие реальности**

*В. П. Серкин*

*Аннотация.* На основе моделей образа мира и функциональной деятельностной подструктуры образа мира предлагается авторская «модель опережающего восприятия». На основе описания профессиональной специфики образа мира описывается специфика профессионального восприятия, выделения значимого в окружающем и других аспектов восприятия.

*Ключевые слова:* образ мира, модели образа мира, профессиональная специфика образа мира, восприятие, функциональная структура.

## **Professional differences image of the world: the impact on the perception of reality**

*V. P. Serkin*

*Abstract.* On the basis on models of an image of the world and a functional activity substructure of an image of the world “the model of advancing perception” is offered author. On the basis on the description of professional specifics of an image of the world specifics of professional percep-



tion, allocation significant in surrounding and other aspects of perception also are described.

*Key words:* image of the world, model of an image of the world, professional specifics of an image of the world, perception, functional structure.

## **Психология личности спортсмена-профессионала**

*И. А. Юров*

*Аннотация.* В статье представлены личностные особенности спортсменов-профессионалов в наиболее благоприятном для достижения высокого результата возрасте 17–20 лет (фрустрированность, черты личности, уровень притязаний, мотивация) с учетом квалификационной и гендерной дифференциации.

*Ключевые слова:* спортсмены-профессионалы, психология личности, фрустрированность, толерантность, черты личности, уровень притязаний, уровень ожиданий, мотивация.

## **Psychology of personality professional athlete**

*I. A. Yurov*

*Abstract.* In the article the personality traits of professional athletes in the most favorable for achieving high results age 17–20 years (frustration, personality traits, the level of ambition, motivation), taking into account the qualifications and gender differentiation.

*Key words:* professional athletes, personality psychology, frustri-rovanost, tolerantnost, lines of the personality, level of claims, level of expectations, motivation.

## **Концептуальные представления о профессиональном самочувствии субъекта спортивно-педагогической деятельности**

*Г. В. Ложкин*

*Аннотация.* В статье представлен анализ различных подходов к пониманию сущности и роли профессионального самочувствия в жизнедеятельности тренера. Обоснован вывод об отсутствии адекватной теоретической базы изучения профессионального самочувствия и предложен гипотетический конструктор его понимания.

В качестве поведенческих паттернов в работе выделены: удовлетворенность тренерской деятельностью; позитивное отноше-

ние к себе (удовлетворенность собой); удовлетворенность профессиональным окружением; способность к преодолению тенденций, деформирующих личность; эмоциональное равновесие; физическое состояние.

*Ключевые слова:* тренер, профессиональное самочувствие, компоненты, удовлетворенность, равновесие.

## **The conceptual ideas of professional well-being of the subject of sportily pedagogic activities**

*G. V. Lojkin*

*Abstract.* The paper presents an analysis of different approaches to understanding the nature and role of professional well-being in the life activity of a subject of labour. It is concluded that there is no adequate theoretical basis of the study of professional well-being, and a hypothetical construct of its understanding is proposed. In the paper the following behavioral patterns are singled out: professional satisfaction; positive attitude toward yourself (self-satisfaction); social satisfaction (the environment); ability to overcome the tendencies that distort the personality; emotional balance, and physical state.

*Key words:* professional well-being, components, coach, satisfaction, balance.

## **Использование психотренинговых технологий в психологическом обеспечении профессиональной надежности персонала ОВД**

*Д. В. Малеев, В. И. Барко*

*Аннотация.* В статье рассматривается проблема развития профессиональной надежности сотрудников патрульно-постовой службы милиции в процессе психологического обеспечения служебной деятельности. С учетом результатов опытно-экспериментальной работы описана программа развития профессиональной надежности сотрудников патрульно-постовой службы, в качестве инструмента реализации которой выступает профессионально психологический тренинг, предоставляющий возможность организации режима профессионального саморазвития и самосовершенствования личности как непрерывного процесса.

Данные тренинги включают систему действий и упражнений, которые обеспечивают эффективное формирование, развитие и коррекцию компонентов профессиональной надежности специалиста:

ценностно-смыслового, мотивационного, когнитивного, эмоционально-волевого и поведенческого.

*Ключевые слова:* профессиональная надежность, сотрудники патрульно-постовой службы милиции, профессионально психологический тренинг, психологическое сопровождение профессиональной деятельности.

## **The use of psycho-training technologies for enhancing professional reliability of OVD personnel**

*D. V. Maleev, V. I. Barco*

*Abstract.* The article considers the problem of the development of professional reliability of police workers in the process of psychological providing of official activity. Taking into account the results of the surveyed work the program of the development of professional reliability of police workers is described; the professional psychological training comes forward as an instrument of its realization. Professional psychological training provides an opportunity of the organization mode of professional self-development and self-perfection of a person as a continuous process. This training consists of a system of actions and exercises that provide effective formation, development and correction of the components of professional reliability of the specialist: value-semantic, motivational, cognitive, emotional-strong-willed, and behavioral.

*Key words:* professional reliability, the workers of the patrol-sentry militia service, professional psychological training, psychological support of professional activities.

## **Представления в семье о статусе и деятельности современной няни как предмет социально-психологического исследования**

*Т. В. Дробышева, М. А. Романовская*

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования, выполненного с целью выявления условий ранней социализации в процессе формирования личности. Описаны статус и содержание деятельности современной няни в российской семье, проведен сравнительный анализ с профессиями «бэби-ситтер» и «гувернер». Данные эмпирического исследования раскрывают противоречивость взаимных представлений мамы воспитанника и его няни о статусе и деятельности няни.

*Ключевые слова:* статус и деятельность няни, наемный работник, ранняя социализация, взаимные представления мамы и няни/

## **View of the family on the status and activities of the modern nanny as socio-psychological research**

*T. V. Drobysheva, M. A. Romanovskaya*

*Abstract.* The paper presents the results of research carried out in order to identify the conditions of early socialization in the formation of personality. The article described the status and content of the modern nanny in the Russian family, the comparative analysis of the professions “baby sitter” and “tutor”. Empirical studies reveal contradictory mutual representations mom and nanny on nanny’s status and activities.

*Key words:* Status and activities of nanny, employee, early socialization, and mutual submissions of mother and nanny.

## **Роль психолога-эксперта в производстве образовательных телепрограмм для детей: история и перспективы**

*О. И. Маховская, Ф. О. Марченко*

*Аннотация.* Статья посвящена анализу современного состояния психологической экспертизы образовательных телевизионных проектов для детей. Приводятся результаты внешней экспертизы сетки вещания федерального детского канала «Карусель» (по данным на сентябрь 2012 г.). Предлагается функциональная модель контроля качества программ при участии психолога на всех этапах телевизионного производства.

*Ключевые слова:* экспертиза, телевидение, телепроизводство, дети, критерии, образовательные проекты, социализация.

## **The role of the psychologist-expert in the production of educational TV programs for children: history and prospects**

*O. I. Mahovskaya, F. O. Marchenko*

*Abstract.* This article is devoted to analysis of the role of a psychologist in production and evaluation of educative television programs for kids. Two strategies of evaluation was devided. The results of the external expertise of the federal channel “Carousel” (on September, 2012) was presented. A functional model of quality control programs with the participation of psychologist along with all stages of television production was proposed.

*Key words:* expertise, television, TV production, children, the criteria, educative projects, socialization.

### РАЗДЕЛ III

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ И ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛА

### **Метасистемный подход к отбору студентов в резерв перспективных руководителей**

*Я. В. Примаченко, Л. Г. Дикая*

*Аннотация.* На основании метасистемной модели перспективного руководителя определены группы студентов, обладающих личностными, качествами, необходимыми для отбора в резерв перспективных руководителей и подготовки для успешной деятельности в статусе перспективного руководителя.

Обосновано, что раскрытие лидерского потенциала может происходить только у тех студентов, у которых развиты лидерские способности, сформированы навыки выстраивать межличностные отношения и поддерживать их (коммуникация является приращенной функцией руководителя), выражена ориентация на социальную активность и занятие социального статуса (в том числе и статуса лидера).

Предложены рекомендации по разработке программ дополнительной психологической подготовки студентов-кандидатов в перспективный управленческий резерв.

*Ключевые слова:* лидер, руководитель, лидерские способности, модель перспективного руководителя, отбор, управленческий резерв, социальная активность.

### **Metasystem approach to the selection of students to the reserve of the prospective managers**

*Ya. V. Primachenko, L. G. Dikaya*

*Abstract.* Based on the metasystems model of forward head identified the group of students with the personal, the qualifications necessary for the selection of promising reserve managers and training for success as a head. It is proved, that the disclosure of leadership potential will occur only to those students who have developed leadership skills, interpersonal relationship skills are align and support them (communication manager function is increment, pronounced orientation to social activity and employment status (including the status of the leader). Proposed recommendations for development of additional programs of psychological preparation of candidate students in forward-looking management reserve.

*Key words:* leader, head, leadership abilities, forward head model, management reserve, the selection, social activity.

### **Профессионально-личностное развитие государственных и муниципальных служащих в условиях дополнительного профессионального образования**

*С. А. Гапонова, О. И. Суховеева*

*Аннотация.* Государственная гражданская и муниципальная служба как профессиональная деятельность предъявляет специфические требования к когнитивной, мотивационной, коммуникативной, перцептивной и волевой сферам личности профессионала: толерантности, эмпатии, направленности на служение людям, выдержке, энергичности, настойчивости, готовности к развитию и пр.

Для развития этих качеств при обучении государственных служащих в рамках дополнительного профессионального образования необходимо создание особых условий психолого-педагогического сопровождения. Анализ результатов работы по программе психолого-педагогического сопровождения показал ее высокую эффективность и выявил, что обучающиеся перешли на более высокий уровень по большинству профессионально-важных качеств.

*Ключевые слова:* профессионально-личностное развитие, государственные и муниципальные служащие, психолого-педагогическое сопровождение.

### **Professional and personal development of state and municipal employees in terms of additional professional education**

*S. A. Gaponova, O. I. Suhoveeva*

*Abstract.* State civil and municipal service as a professional activity imposes specific requirements on cognitive, motivational, communicative, perceptive and volitional spheres of a professional's personality: tolerance, empathy, focus on serving the people, stamina, energy, perseverance, willingness to development, etc. For the development of these qualities in training of statesmen in the framework of the additional professional education it is necessary to create special conditions of psychological and pedagogical support. Analysis of the results of the work on the program of psychological and pedagogical support has shown its high efficiency and revealed that the trainees passed over to a higher level of the majority of professionally important qualities.

*Key words:* professional and personal development, state and municipal employees, psychological and pedagogical support.

## **Профессиональная субъектность студентов-психологов регионального вуза: стадии, траектории, условия и тенденции становления и развития**

*И. П. Краснощеченко*

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования процесса профессиональной подготовки студентов-психологов регионального вуза и развития их профессиональной субъектности как интегративной характеристики субъекта будущей профессии.

Обоснована структура профессиональной субъектности, выделены стадии ее развития: адаптирующейся учебно-профессиональной субъектности, функционирующей учебно-профессиональной субъектности, специализирующейся учебно-профессиональной субъектности и позиционной профессиональной субъектности. Представлена эксплицитная типология траекторий профессионального становления, сформулированы тенденции развития профессиональной субъектности будущих психологов регионального вуза. Показано, что система подготовки психологов в вузе, ориентированная на региональный запрос, обеспечивает преимущественное развитие профессиональной субъектности по конструктивным траекториям и в последующем высокую включенность выпускников в работу в условиях региона.

*Ключевые слова:* профессиональная субъектность, психологи, стадии, тенденции, становление, развитие.

## **Professional subjectivity of students-psychologists: regional university: stage, trajectory, conditions and trends of formation and development**

*I. P. Krasnoshechenko*

*Abstract.* The article presents the results of a study of the process of professional training of students of psychology department of the regional university and the development of their professional subjectivity as integrative characteristics of the subject of future profession.

The structure of professional subjectivity and stages of development are described. Explicitly typology trajectories of professional development and trends of development of professional subjectivity of future psychologists of regional university are presented. It is shown that the system of training of psychologists at the regional university, focused on regional needs, provides preferential development of their professional subjectivity on constructive trajectories and subsequently a high involvement of graduates in work in the region.

*Key words:* professional subjectivity, of future psychologists, stages, trends, trajectories of the formation, development of professional subjectivity.

### **Социально-психологические аспекты подготовки персонала для атомной энергетики и промышленности в исследовательском университете**

*Е. В. Леонова*

*Аннотация.* Рассматриваются современные проблемы подготовки кадров для атомной энергетики и промышленности в исследовательском университете: несформированность профессиональных намерений абитуриентов, длительный и сложный процесс адаптации студентов к обучению в вузе, низкая успеваемость первокурсников, недостаточная психолого-педагогическая компетентность преподавателей, проблема содержания программ дисциплин для новых направлений подготовки, компьютерная и интернет-зависимость студентов и ряд других проблем.

Показано, что успешность обучения студентов исследовательского университета основана на развитии у них определенных индивидуально-психологических, мотивационных и ценностных качеств, согласующихся с профессионально важными личностными качествами работников атомной отрасли. Представлен эмпирически обоснованный комплекс мероприятий психологического обеспечения образовательного процесса, повышающих эффективность подготовки персонала для атомной энергетики и промышленности в исследовательском университете.

*Ключевые слова:* подготовка кадров для атомной энергетики, национальный исследовательский университет, профессионально важные личностные качества, психологическое обеспечение.

### **Social-psychological aspects of training personnel for nuclear energy and industry in the national research university**

*E. V. Leonova*

*Abstract.* Current problems of training for nuclear power industry in a research university are analyzed: underdevelopment of professional intentions of university entrants, problem of students' adaptation and poor academic results, shortage of psychological and pedagogical skills of lecturers, and other problems. It is shown that the success of student learning is based on the development of their individual psychological,



motivational qualities and values which correspond to professionally important personal qualities of the personnel of nuclear industry enterprises. Empirically grounded set of measures of psychological support of the educational process is presented.

*Key words:* personnel training for nuclear power, national research university, professionally important personal qualities, psychological support.

### **Особенности картины мира и готовности студентов медицинского вуза к гражданскому поведению**

*И. Р. Абитов, Г. И. Кашапова*

*Аннотация.* В статье описаны когнитивно-экспериментальная теория личности С. Эпштейна, модель образа мира профессионала В. П. Серкина, а также модель готовности к гражданскому поведению в организации. Приведены результаты исследования, указывающие на то, что готовность к гражданскому поведению студентов медицинского вуза связана с семантическим слоем образа мира.

*Ключевые слова:* картина мира, образ мира, готовность к гражданскому поведению в организации.

### **Features the picture of peace and commitment to the civil behavior of students of medical institutions of higher education**

*I. R. Abitov, G. I. Kashapova*

*Abstract.* Cognitive experiential self theory of S. Epstein, V. P. Serkin's model of the world image, and model of readiness to the civil behavior in organization are described in this article. There are also research results shown in this article, indicating that readiness to the civil behavior among students of medical school is connected to the semantic stratum of the world image.

*Key words:* world image, readiness to the civil behavior in organization.

### **Ценностные аспекты педагогической деятельности как фактор профессиональной подготовки будущих психологов**

*Н. Ю. Стоюхина*

*Аннотация.* В данной статье автор обдумывает опыт работы психолога как преподавателя в психологическом вузе, который обучает и воспитывает будущих коллег-психологов, основываясь на требо-

ваниях, предъявляемых к себе, и своей педагогической деятельности со стороны коллег-психологов.

*Ключевые слова:* преподавание психологии в вузе, ценностный характер деятельности, трансляция знаний, критичность, отношение к себе, студенты-психологи.

## **Evaluative aspect of pedagogical activity as a factor of professional training of future psychologists**

*N. Yu. Stoyuhina*

*Abstract.* In this article the author, based on the requirements to themselves and to their teaching activity made by fellow psychologists, is thinking about working experience of psychologist as a teacher at the psychological university, where future fellow psychologists study.

*Key words:* teaching of psychology at the university, evaluative nature of activity, knowledge translation, criticalness, attitude to yourself, psychology students.

## **Роль профессиональных представлений в становлении личности профессионала**

*Е. И. Рогов*

*Аннотация.* В статье раскрывается значение профессиональных представлений в процессе становления личности профессионала. Показаны направления развития профессиональных представлений в соответствии с авторской концепцией профессионального развития личности. Рассматриваются средства их формирования и возможности контроля за процессом профессионализации личности.

*Ключевые слова:* профессиональные представления, профессиогенез, профессиональная Я-концепция, объект деятельности, продуктивность деятельности, становление личности профессионала.

## **The role of professional views in the development of professional identity**

*E. I. Rogov*

*Abstract.* The article reveals the meaning of professional ideas in the process of professional personality formation. The trends of professional ideas development in accordance with author's conception of personality professional development are shown. The means of professional ideas

formation and possibilities of control for the process of personality's professionalization are considered.

*Key words:* professional ideas, professional genesis, professional I-conception, object of the activity, efficiency of the activity, professional personality formation.

## **Психология первичной адаптации молодых специалистов на рынке труда**

*Л. И. Селиванова*

*Аннотация.* Обосновывается, что вступление (выход) молодых специалистов на рынок труда является социально-психологической проблемой. Первичная адаптация рассматривается как активное формирование субъектом стратегий и способов конкурентоспособного вступления на рынок труда с целью построения карьеры. Этапами адаптации субъекта на рынке труда является процесс адаптации к рыночным отношениям, профессионально-отраслевой структуре и специализации регионального рынка, а также приоритетности целевых организаций-работодателей.

Основными механизмами первичной адаптации субъекта являются ориентирование, профессиональная идентификация и субъектная регуляция. Субъектная активность личности молодого специалиста проявляется в интерпретации возможностей, открывающихся для него на рынке труда и сознательной регуляции своей жизни. Изучение первичной адаптации молодых специалистов на рынке труда имеет большое научное и практическое значение.

*Ключевые слова:* субъект адаптации, рынок труда, молодой специалист, карьера, ориентирование, профессиональная идентификация, субъектная регуляция.

## **Psychology of primary adaptation of young professionals on the labour market**

*L. I. Selivanova*

*Abstract.* Entry (exit) of young professionals in the labor market is a social and psychological problem. Evaluation of primary adaptation of young professionals in the labor market is great scientific and practical importance. The object of the study is the subject of labor. Subject activity of the young specialist appears in the interpretation of the opportunities offered to him in the labor market and the conscious regulation of their lives. The primary adaptation is seen as a subject of active formation of strategies

and methods of competitive entry into the labor market in order to build a career. The main mechanisms of adaptation are the primary orientation, professional identity and subjectivity regulation. Stage adaptation of the subject in the labor market is the process of adapting to a market economy, professional and industrial structure and specialization of the regional market, as well as the priority target of the employer.

*Key words:* subject of adaptation, labor market, intern, career, orientation, professional identity, subjective regulation.

### **Проблема формирования профессиональных представлений будущих специалистов по рекламе**

*Е. А. Семёнова*

*Аннотация.* В статье рассматриваются подходы к изучению представлений, учитывая определения «производительность», «профессиональная». Описываются особенности профессионального представления будущих специалистов в области рекламы. Предлагаются пути формирования адекватного понимания профессии будущих экспертов в образовательном пространстве университета.

*Ключевые слова:* представление, профессиональное представление, структура профессионального представления, образовательное пространство, технологии обучения, профессиограмма специалиста по рекламе.

### **The problem of formation of professional views of future specialists in advertising**

*E. A. Semenova*

*Abstract.* The article discusses approaches to the study of representations, given the definitions of “performance”, “professional performance”. The peculiarities of the professional views of future professionals in advertising. Ways for the formation of an adequate understanding of the profession of the future experts in the educational space of the university.

*Key words:* performance, professional presentation, structure, professional presentation, educational space, technology, education, profession advertising specialists.

## РАЗДЕЛ IV ЛИЧНОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### **Психологические детерминанты эффективности обновления управленческих кадров в условиях организационных изменений**

*Е. В. Коробейникова*

*Аннотация.* Представлены результаты исследования актуальной темы – обновление управленческих кадров в условиях организационных изменений. Показано, что эффективность обновления управленческих кадров является результатом взаимодействия двух психологических детерминант: определенных компонентов организационно-психологических условий, которые в комплексе образуют парадигму управления (организационно-психологическая детерминанта), и особенностей менеджера, которые проявляются в психологической модели эффективного менеджера (индивидуально-психологическая детерминанта).

Установлено, что в ходе внедрения организационных изменений высокая эффективность обновления управленческих кадров достигается при условии оптимального соответствия индивидуально-психологических особенностей субъекта (работающего менеджера или претендента на управленческую должность) и формирующейся парадигмы управления экономически перспективного типа.

*Ключевые слова:* обновление управленческих кадров, управленческая деятельность, организационное изменение, парадигма управления, психологическая модель эффективного менеджера.

### **Psychological determinants of efficiency updates managers in organizational change**

*E. V. Korobeinikova*

*Abstract.* The results of research of topical theme-update management in organizational change. Shows that the effectiveness of the management personnel is the result of interaction of two psychological determinants of certain components of the organizational and psychological conditions that together form the management paradigm (organizational and psychological determinant) and Manager features that are evident in the psychological model of effective Manager (individually-psychological determinant). Found that in the course of implementing organizational

change management update high efficiency is achieved when the best match individual-psychological characteristics of the person (employee or Manager the applicant's managerial position) and the emerging governance paradigm economically promising type.

*Key words:* updating of the management staff, management activity, organizational changes, a management paradigm, psychological model of the effective manager.

### **Ценностно-смысловое отношение личности к деятельности в ситуации конкурсного отбора кандидатов (на примере банковской сферы)**

*A. A. Aldasheva, N. G. Melnikova*

*Аннотация.* В статье конкурсный отбор рассматривается как социально-психологическая ситуация. Представлено понимание «нужного специалиста» с позиции психолога эксперта и конкурсной комиссии. Исследуются разные содержательные характеристики профессиональной направленности кандидатов в пространстве индивидуального профессионального деятельности, конкретизирующие субъективное отношение личности к деятельности. Ценностно-смысловое отношение личности к деятельности в ситуации конкурсного отбора позволило выделить 4 типа индивидуальных пространств деятельности.

*Ключевые слова:* концептуальная модель, субъективный образ, профессиональная направленность, субъективное отношение личности к деятельности, профессиональная пригодность.

### **Value-semantic relationship of a person to work in a situation of competitive selection of candidates (for example, banking)**

*A. A. Aldasheva, N. G. Melnikova*

*Abstract.* Competitive selection as social-psychological situation was studied. It was shown comprehension of “require specialist” from the viewpoint of psychologist-expert and competitive commission. The professional purposefulness of candidates discussed with determination of individual professional space of work during fill a post by open competition and estimate the professional usefulness. Person valuable-sense attitude to work permit to distinguish 4 types of individual professional space of work in competitive select situation.

*Key words:* selection, professional usefulness, professional person valuable-sense attitude to work, conceptual model.

## **Предпринимательство как личностный выбор**

*Е. П. Ермолаева*

*Аннотация.* В статье выделены характерные признаки деградации личности профессионала в современной России. С позиции авторской концепции социальной реализации профессионала рассмотрены деструктивные тенденции в ведущих сферах индивидуального и корпоративного профессионального труда. Сделан вывод о необходимости применения системного подхода к решению проблем для оптимизации ситуации в профессиональной сфере в будущем.

*Ключевые слова:* психология профессионала, личность профессионала, индивидуальный и корпоративный труд, обслуживающие и производящие профессии, виртуальный труд.

## **Business as the personal choice**

*E. P. Ermolaeva*

*Abstract.* Personal prospects in business are considered on an example of small and corporate business. They are on opposite poles under social and economic, psychological and organizational requirements to the person of the businessman. The purpose of clause is the analysis of the general and specific to each sphere of business of psychological characteristics of the person of the businessman.

*Key words:* psychology of the businessman, small and corporate business, the person of the businessman.

## **Стили лидерства и организационная идентичность в системе маркеров социального капитала организации**

*Б. А. Ясько, Л. А. Сизова*

*Аннотация.* В статье выделяется проблема социального капитала организации непроеизводственной сферы. Рассматриваются взаимосвязи различных индивидуальных стилевых предпочтений групповых лидеров с психологическими проявлениями организационной идентичности персонала. Выделены три основных психологических типа социального капитала, конструируемых различными видами лидерских стилей и организационной идентичности. Делается вывод, что наиболее сплоченным, с высоким уровнем внутригруппового доверия и достигнутой организационной идентичностью персонала является тип социального капитала, в котором основу составляет лидерский стиль «Авторитет–сотрудничество». Менее ресурсным

с точки зрения силы социального капитала является тип, представленный управленческим стилем руководителя «*Авторитет–подчинение*»: организационная идентичность при нем имеет качества кризисно-диффузной с компонентом гиперидентичности; работники более склонны к проявлению нелояльного поведения; невысок уровень межличностных доверительных отношений.

*Ключевые слова:* организационная психология, социальный капитал организации, лидерский стиль, межличностное и внутригрупповое доверие, демонстрируемая лояльность, организационная идентичность, доверительные отношения.

### **Leadership styles and organizational identity in the markers system of organization social capital**

*B. A. Yasko, L. A. Sizova*

*Abstract.* The problem of social capital of a non-production organization is allocated in this article. The interconnections between various style preferences of the group leaders and psychological aspects of personnel's organizational identity. Three main psychological types of personnel identity are specified based on various leadership styles and organizational identity. The conclusion is made that the most solid type of social capital with high level of mutual trust within the group is the one based on leadership type “*Authority–collaboration*”. The type based on the leader's administrative style “*Authority–subordination*” is defined to be less resourceful from the point of view of social capital potential: organizational identity within it has diffusing qualities with a component of hyper-identity; the personnel is more inclined to disloyal behavior; the level of confidential relations is not high.

*Key words:* organizational psychology; organization's social capital; leadership style; personal and group confidence; demonstrated loyalty; organizational identity; confidential relationships.

### **Личностные смыслы в структуре инновационного потенциала**

*Т. А. Терехова, М. А. Белан*

*Аннотация.* В статье обосновывается обобщенная структурно-уровневая модель организации инновационного потенциала. Новизна исследования в том, что предлагается метасистемный подход к исследованию содержания понятия «инновационный потенциал личности» (ИПЛ), его структуры и механизмов реализации. Обосновано, что элементы структуры группируются в компоненты, категории,



а категории в системы. Описаны составляющие каждого из уровней. Акцент сделан на анализе субсистемного, системного и метасистемного уровней.

*Ключевые слова:* инновационный потенциал, личность, личностный смысл, волевая регуляция, креативность, модель.

## **Personal meanings in the structure of the innovative potential**

*T. A. Terekhova, M. A. Belan*

*Abstract.* The article is based on a synthesis of structural-level model of innovation potential. The novelty of the research is that a metasystem approach to the study of the meaning of “innovative potential of individuals” (IPL), its structure and mechanisms of implementation. Substantiated that the structure elements are grouped into components, categories, and categories in the system. Describes the components of each of the levels. Emphasis is placed on the analysis of subsystem, metasystem and system levels.

*Key words:* innovative potential, personality, personal washed away, strong-willed, creativity, regulation model.

## **Роль ценностных ориентаций руководителя при выборе способа действий в сложной профессиональной ситуации**

*Ю. В. Постылякова*

*Аннотация.* В статье рассматриваются ценностные ориентации, мотивации достижения и избегания неудач руководителей среднего звена железнодорожных предприятий и связь этих показателей с возможными способами действий в сложной профессиональной ситуации. Показано, что значимыми ценностями для руководителей являются: универсализм, безопасность и самостоятельность, а наименее значимыми: традиции, стимуляция и гедонизм. При разрешении проблемных ситуаций у руководителей актуализируется мотивация избегания неудач, а конфликтное сочетание ценностных ориентаций открытости изменениям и консерватизма ставит их перед необходимостью совершать выбор из противоречащих друг другу способов действий. Мотивация достижений оказывается ведущей в более стабильных, нестрессовых ситуациях, и отражает общую мотивационную направленность деятельности руководителя. Стремление руководителя к самостоятельности, независимости и необходимость управлять разрешением возникшей проблемной

профессиональной ситуации снижает мотивацию избегания неудач, позволяя направлять свои усилия на выработку принципиально нового решения. Чем меньше руководитель открыт для изменений, тем больше он склонен действовать шаблонно, по аналогии с предыдущими ситуациями.

*Ключевые слова:* профессиональная деятельность, ценностные ориентации, мотивация, совладающее поведение.

## **The role of value orientations of choice of action in the complicated professional situation**

*Yu. V. Postylyakova*

*Abstract.* The article considers the value orientations, motivations of the managers of the railway departments and links of these indexes with the choosing a course of action in a complex professional situations. It is shown that the significant values for the managers are: universalism, security and self-direction and the least significant types of values are: tradition, stimulation and hedonism. Avoidance motivation is activated to solve the complex professional situations and reflects the specificity of the activity of the manager of the railway departments. Conflicting combination of individual types of values (openness to change and conservation) puts managers before a necessity to make a choice from ways of actions contradicting each other. Achievement motivation is activated in the stable, not stressful situations. The orientation of the manager to independence and a necessity to operate solving of the problem professional situation reduces avoidance motivation, allowing to direct the efforts to development of essentially new decision. The less head is opened for variations, the more it is inclined to operate by analogy to the previous situations.

*Key words:* professional activity, value orientation, motivation, coping behavior.

## **Профессионализм руководителя в структуре управленческого потенциала**

*Ю. И. Мельник*

*Аннотация.* В статье рассматривается становление профессионализма руководителя в структуре управленческого потенциала. Профессионализм руководителя проявляется на личностном и деятельностном уровне, через соответствующие характеристики, которые одновременно являются и предпосылкой и результатом профессионализма. Каждому элементу управленческого потенциала соот-

ветствуют внутренний и внешний показатели профессионализма руководителя, которые и составляют профессионализм личности и профессионализм деятельности руководителя.

*Ключевые слова:* управленческий потенциал, управленческая одаренность, управленческая мотивация, управленческий опыт, управленческая ориентировка, управленческий продукт, профессионализм руководителя, рефлексия, индивидуальный стиль руководства, ориентация на достижения, социальные ценности, личностная зрелость, управленческие компетенции, ответственность, социоцентричное поведение.

## **Leader's professionalism in the structure of management potential**

*Ju. I. Melnik*

*Abstract.* The article considers the formation of leader's professionalism in the structure of management potential. Professionalism of a leader manifests itself at the individual level and the level of management activity throughout corresponding characteristics, which are both a prerequisite and a result of professionalism. Each element of management potential has internal and external indicators of leader's professionalism. These indicators display the professionalism of an individual and the professionalism of management activity of a leader.

*Key words:* managerial potential, managerial talent, managerial motivation, managerial experience, managerial orientation, managerial products, leader professionalism, reflection, personal style of leadership, focus on achievement, social values, personal maturity, managerial competence, responsibility, centered social behavior.

## **Личностная уверенность и самоактуализация как факторы эффективности профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций**

*И. А. Новикова, Г. Н. Замалдинова*

*Аннотация.* В статье рассмотрены результаты исследования соотношения уверенности (рассматриваемой в рамках системно-функционального подхода А. И. Крупнова) с самоактуализацией и эффективностью профессиональной деятельности сотрудников коммерческих организаций. Выявлены четыре основных варианта реализации уверенности как системно-функциональной личностной черты, которые в целом соответствуют типологиям, разработанным ранее в русле данной модели. Представлены психологические характеристики ос-

новых вариантов реализации уверенности личности как системно-функциональной личностной черты с учетом выраженности показателей самоактуализации и профессиональной эффективности.

*Ключевые слова:* уверенность личности, самоактуализация, самореализация, системно-функциональный подход, эффективность профессиональной деятельности, сотрудники коммерческих организаций.

## **Personal reassurance and self-actualization as factors of effectiveness of professional activity of commercial organizations**

*I. A. Novikova, G. N. Zamaldinova*

*Abstract.* The article is devoted to the analysis of the results of empirical research of self-confidence as a system-functional feature of the personality (according to A. I. Krupnov) in correlation with the level of self-actualization of the employees of commercial organizations. The four basic individually-typical variants of realization of confidence as a system-functional personality feature have been exposed. The described types generally correspond to the types that were previously developed in the vein of the system-functional model. The substantial psychological descriptions have been given to these types according to the level of their self-actualization and professional efficiency.

*Key words:* self-confidence of the personality, self-actualization, self-realization, the system-functional approach, professional efficiency, employees of commercial organizations.

## **Управленческие функции и профессионально важные качества личности руководителя: «эксплицитные теории» и эмпирические данные**

*В. А. Толочек*

*Аннотация.* Проблема личностных деструкций, профессиональных деформаций, личностных качеств субъектов и ресурсов, повышающих или снижающих вероятность деструктивных изменений, рассматривается в аспектах «измерения» содержания и организационных форм профессии, исторических изменений личностных типов профессионалов. «Идеографический» анализ исторических изменений личности профессионала в одной профессии позволил выделить уровни социальной детерминации личности профессионала (социальной макро-, мезо- и микросреды).

Профессиональное становление субъекта понимается как отражение социальных детерминант. В развитии новой профессиональ-

ной сферы выделяются: история становления частных охранных организаций, изменения стиля управления, корпоративной культуры, следствия обособление видов охраной деятельности, изменений в организации и содержании профессиональной подготовки охранников. Изменения внутренней и внешней социальной среды организаций рассматриваются в связи с динамикой изменений личностного и профессионального потенциала охранников на протяжении 20 лет. В заключение анализируются общие тенденции и детерминанты социальной среды, приводящие к деструктивным изменениям личности и профессионального потенциала субъектов, а также ресурсы, препятствующие негативным изменениям.

*Ключевые слова:* личностные деструкции, профессиональные деформации, профессиональное становление, субъект, малоквалифицированный труд, ресурсы, условия, социальная среда (макро-, мезо-, микросреда).

### **Personal types, destruction and the professional deformations of the subjects of the inadequately qualified labor: resource approach is annotation**

*V. A. Tolochek*

*Abstract.* The problem of personal destructions, professional deformations, personal qualities of subjects and resources, which increase or which decrease the probability of destructive changes is examined in the aspect “of the measurement” of content and organizational forms of profession, historical changes in the personal types of professionals. Utilized method – “ideographic” analysis of historical changes of the personality of professional in one profession. The levels of the social determination of the personality of professional are separated (by social macro-, meso- and of micro-medium). The professional making of a subject is understood as the reflection of social determinants. Destructive changes are examined in connection with the qualification of subject (based on the example of particular guards as the subjects of the inadequately qualified labor). In the development of new professional sphere they are separated: the history of the formation of particular guarding organizations, change in the style of control, corporate culture, consequence the detachment of forms by the protection of activity, changes in organization and content of the professional training of guards. In conclusion are analyzed general tendencies and determinants of the social medium, which lead to destructive changes in personality and professional potential of subjects, and also the resources, which impede negative changes.

*Key words:* personal destructions, professional deformations, professional formation, subject, the inadequately qualified labor, resources, condition, social medium (macro-, meso-, micro-medium).

## **Роль социально-психологической компетентности сотрудников службы профайлинга**

*Н. В. Чаленко*

*Аннотация.* Обоснована роль социально-психологической компетентности в повышении эффективности труда сотрудников службы профайлинга в выявлении потенциально опасных, склонных к неадекватному поведению лиц методом наблюдения и специального опроса. Показано, что необходимость развития социально-психологической компетентности у сотрудников службы профайлинга обусловлена: сложностью профессиональных задач; вынужденным, порой постоянным контактом с лицами, демонстрирующими девиантное поведение; необходимостью добросовестно осуществлять профессиональные функции; повышенной социальной ответственностью за профессиональные ошибки; наличием ситуаций, при которых выполнение профессиональных задач связано с опасностью и риском для жизни профайлера; необходимостью постоянно контролировать свои эмоциональные состояния вне зависимости от провоцирующих факторов; наличием ситуаций, при которых возникает необходимость полной мобилизации сил и интеллектуальных способностей, быстроты реакций при изменении обстановки в процессе выполнения профессиональной задачи.

*Ключевые слова:* деятельность, компетенции, общение, профайлинг, профайлер, профессиональная деятельность, социально-психологическая компетентность.

## **Role of psychosocial competence profiling service**

*N. V. Chalenko*

*Abstract.* The role of socially – psychological competence to increase the efficiency of employees' work of the Service (is revealed) allowing to reveal potentially dangerous persons, inclined to inadequate behavior the method of observing and special questioning. It is shown that the necessity of development of social-psychological competence at Profyiling Service employees is caused: 1) the complexity of professional tasks (problems); 2) compelled constant contact to the persons showing deviate behavior; 3) the necessity to carry out professional functions honesty; 4) the raised

social responsibility for professional errors; 5) the presence of situations of which the carrying out of professional tasks (problems) is connected with a danger and risk of professional life; 6) the necessity constantly to observe the emotional conditions without dependence from provoking factors; 7) the presence of situations at which there is the necessity of free mobilization of forces and mental abilities; the velocity (speed) of reactions at changing the conditions in the course of carrying out a professional task (problems).

*Key words:* activity, competence, communication professionalizing, professional activity, socially-psychological competence.

### **Акмеологические факторы развития организационной культуры в системе пенсионного фонда России**

*Л. Г. Кузьменко*

*Аннотация.* Статья посвящена анализу актуальной проблемы акмеологических факторов развития организационной культуры сотрудников пенсионной системы. Раскрываются акмеологические особенности развития организационной культуры пенсионной системы. В статье доказательно представлено, что на развитие организационной культуры пенсионной системы влияют три группы акмеологических факторов. Приводятся данные о сущности объективных, субъективных и субъективно-объективных факторах, содействующих развитию организационной культуры в пенсионной системе.

*Ключевые слова:* организационная культура, пенсионная система, акмеологические факторы, уровни развития организационной культуры, акмеологический уровень, стратегии управления.

### **Acmeological development factors of organizational culture in the system of pension fund in Russia**

*L. G. Kouzmenko*

*Abstract.* The article is devoted to analysis of the actual problem acmeological factors of the development of the organizing culture pension system employee. Open the acmeological to particularities of the development of the organizing culture of the pension system. Happen to given about essence objective, subjective and subjective-objective factor assisting development of the organizing culture in pension system.

*Key words:* organizing culture, pension system, acmeological factors, level of the development of the organizing culture, acmeological level, strategies of management.

## **Психологическое исследование толерантности в организационно-профессиональной среде**

*А. Н. Занковский*

*Аннотация.* Статья посвящена исследованию толерантности по отношению к лицам с ограниченными возможностями в организационно-профессиональной среде. Изучалось, как ограниченные возможности влияют на вероятность получения рабочего места, актуализацию лидерского потенциала и повышение профессиональной компетентности у лиц с полноценными и ограниченными возможностями. В процессе проведения резюме 330 респондентам (177 женщин и 153 мужчины, средний возраст 38 лет) предложены одинаковые резюме одного и того же кандидата на вакантную должность. Единственными различиями были фотографии кандидата: на одной он был представлен без ограниченных возможностей, на второй – с ограничениями по зрению, на третьей – в инвалидной коляске. После индивидуального решения о найме и оценки лидерских и профессиональных качеств кандидата каждому из членов групп были предложены личностные тесты и опросники ценностей, а по завершении групповой работы анкета по выявлению стиля лидерства, продемонстрированного лидером группы. Полученные данные позволили выявить личностные, ценностные и групповые динамические факторы, влияющие на толерантное и не толерантное поведение в организационно-профессиональной среде.

*Ключевые слова:* толерантность, личностные черты, стили лидерства, групповое и индивидуальное решение, лица с ограниченными возможностями, гендерные различия, лидерский потенциал, профессиональная компетентность.

## **Psychological study of tolerance in organizational and occupational environment**

*A. N. Zankovski*

*Abstract.* The paper deals with the problem how perceptions of limited opportunities influence the probability of employment and one's estimation of professional qualities. 330 respondents (177 women and 153 men, middle age of 26 years) have been randomly divided into three groups (110 persons each). Subgroups have been offered identical CV of the same applicant for a vacant position with and without limited opportunities. Following individual decisions respondents were divided in small groups with the task to come to consolidated group decisions. Data obtained have allowed to reveal personality, value and group dynamics factors



influencing tolerant and intolerant behaviour in the organizational-professional environment.

*Key words:* tolerance, personality traits, leadership styles, group and individual decisions, persons with the limited opportunities, gender distinctions, leadership potential, professional competence.

## **Гендерные особенности профессионального самоопределения субъектов бизнеса**

*Н. В. Антонова*

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования, выполненного в рамках проекта «Самоопределение личности в бизнесе: проблемы, модели, подходы». Анализируются особенности идентичности и самоопределения в бизнесе мужчин и женщин с различным стажем работы в коммерческих организациях и в качестве владельцев бизнеса.

Показано, что для женщин более характерен статус идентичности «открытая стабильная идентичность» (согласно авторской модели), сопровождающейся наиболее интенсивными процессами самоопределения, тогда как для мужчин – субъектов бизнеса более свойственен статус идентичности «закрытая стабильная идентичность», связанный с ослаблением стремления к изменениям, что может тормозить процессы самоопределения и дальнейшее саморазвитие в бизнесе. На основе полученных результатов разработана программа индивидуального коучинга, стимулирующая открытость инновациям и процессы самоопределения.

*Ключевые слова:* субъект бизнеса, самоопределение, идентичность, статус идентичности, социальная идентичность, личностная идентичность, принятие решений.

## **Gender features of professional self-determination business entities**

*N. V. Antonova*

*Abstract.* The paper presents the results of the project “The self-determination in business: problems, models and approaches”. The features of identity and self-determination among men and women with different work experience in commercial organizations are analyzed. It is shown that for women the identity status “open stable identity” (according to the author’s model) is more common, and it is accompanied by the most intensive process of self-determination, whereas for men the identity sta-

tus “closed stable identity” is more character and it is associated with the weakening of the desire for change that may hinder the process of self-determination and self-developing in business. Based on these results, a program of individual coaching, which promotes open innovation processes and self-determination, was elaborated.

*Key words:* business entities, self-determination, identity, identity status, social identity, personal identity, decision-making

### **Психодиагностический мониторинг в профессиональном образовании управленческих кадров**

*Н. А. Дубинко*

*Аннотация.* В статье рассматриваются вопросы сущностных характеристик управленческой деятельности. Обоснованы основные критерии психолого-диагностического мониторинга как необходимого условия для осуществления анализа качества профессиональной подготовки и создания условий стимулирования личностно-профессионального развития и саморазвития руководящих кадров. Проанализированы теоретические подходы к руководителю как субъекту инновационной деятельности, который может быть как создателем, так и реализатором инновационных преобразований.

*Ключевые слова:* управленческая деятельность, психолого-диагностический мониторинг, компетентностный подход, подготовка кадров управления, функциональные компоненты, инновационная деятельность.

### **Psychodiagnostic monitoring in professional training of administrative personnel**

*N. A. Dubinko*

*Abstract.* The article deals with the issues of essential characteristics of administrative activities. The author lays down the main criteria for psychodiagnostic monitoring as an indispensable prerequisite for carrying out the analysis of the quality of professional training and creating conditions for stimulating professional personality development and self-development of administrative personnel. Theoretical approaches to an administrator as a subject of innovative activities as well as an implementator of innovative transformations have been analyzed.

*Key words:* administrative work, psychodiagnostic monitoring, competence approach, administrative personnel training, functional components, innovative activity.

**РАЗДЕЛ V**  
**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЛИЧНОСТНОЙ**  
**И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СУБЪЕКТА**  
**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОРГАНИЗАЦИИ**

**Современные тенденции маргинализации личности профессионала в общественном сознании**

*Е. П. Ермолаева*

*Аннотация.* В статье выделены характерные признаки деградации личности профессионала в современной России. С позиции авторской концепции социальной реализации профессионала рассмотрены деструктивные тенденции в ведущих сферах индивидуального и корпоративного профессионального труда. Сделан вывод о необходимости применения системного подхода к решению проблем для оптимизации ситуации в профессиональной сфере в будущем.

*Ключевые слова:* психология профессионала, личность профессионала, индивидуальный и корпоративный труд, обслуживающие и производящие профессии, виртуальный труд.

**Modern tendencies of the marginalization of professional in public consciousness**

*E. P. Ermolaeva*

*Abstract.* Characteristic attributes of degradation of the person of the professional in modern Russia are allocated. From a position of the author's concept of social realization of the professional destructive tendencies in leading spheres of individual and corporate professional work are considered. It is drawn a conclusion on necessity of application of the system approach to the decision of problems for optimization of a situation in professional sphere in the future.

*Key words:* psychology of the professional, the person of the professional, the individual and corporate work, serving and making trades, virtual work.

**Внешние и внутренние предпосылки формирования циничности в педагогической профессии**

*Н. Ю. Волянюк*

*Аннотация.* В статье предпринята попытка теоретического обоснования психологических предпосылок формирования циничности в педагогической профессии. К наиболее значимым внешним факторам

формирования циничности в педагогической профессии отнесены: трансформационные процессы в обществе, возникшие противоречия в образовательном пространстве, высокий ритм психоэмоциональной деятельности, ролевая неопределенность. К внутренним факторам – разочарование в референтных лицах (группах), внутреннее недовольство собой, нигилизм, фоноберия, духовное опустошение.

*Ключевые слова:* циничность, внешние, внутренние, факторы, формирование.

## **The external and internal prerequisites for the formation of cynicism in the teaching profession**

*N. Yu. Volyanyuk*

*Abstract.* The paper attempts to justify theoretically the psychological prerequisites for the formation of cynicism in the teaching profession. The most significant external factors in the formation of cynicism in the teaching profession include: transformation processes in society, contradictions in the educational area, high pace of psycho-emotional activity, increased responsibility for the running responsibilities and role ambiguity. Internal factors consist of disappointment in reference persons (groups), internal dissatisfaction, nihilism and spiritual devastation.

*Key words:* cynical, external, internal, factors, formation.

## **Самопрезентация личности через призму профессиональной деятельности менеджеров**

*О. А. Пикулёва*

*Аннотация.* Феномен самопрезентации личности привлекает многочисленных исследователей, пытающихся разобраться в его содержательной наполненности и особенностях проявления в различных сферах деятельности человека. В данной работе представлены результаты авторского исследования особенностей самопрезентационного поведения представителей различных профессиональных групп, влияния профессиональной деформации менеджеров на особенности их самопрезентационного поведения, а также авторский подход, рассматривающий самопрезентацию как неотъемлемый атрибут любого социального взаимодействия.

*Ключевые слова:* самопрезентация личности, тактики самопрезентации, управление впечатлением, типы профессий, самомониторинг, профессиональная деформация менеджеров.

## **The self-presentation in the light of professional activity managers**

*O. A. Pikuleva*

*Abstract.* The phenomenon of self-presentation attracts a lot of researchers who try to understand the content and peculiarities of using in different spheres of social life. This paper examines self-presentational behavior in the light of professional and status peculiarities, of different factors of influence of manager's professional deformation and of author's vision that all social interactions can be analyzed in terms of self-presentation.

*Key words:* self-presentation, self-presentation tactics, impression management, professional types, self-monitoring, professional deformation of managers.

## **Профессиональная некомпетентность и профессиональная беспомощность психолога**

*В. Л. Бозаджиев*

*Аннотация.* Статья посвящена профессиональной деятельности психолога, предъявляющей к личности специалиста определенные требования, одновременно вызывая негативные последствия – профессиональные деструкции, как изменения сложившейся структуры деятельности и личности. Наряду с профессиональными деформациями и профессионально обусловленными акцентуациями личности к профессиональным деструкциям отнесены профессиональная некомпетентность и профессиональная беспомощность.

В статье рассматриваются практически не исследованные ранее феномены профессиональной некомпетентности и профессиональной беспомощности психолога, их детерминанты и проявления в профессиональной деятельности.

*Ключевые слова:* психолог, профессиональные деформации, профессиональная некомпетентность, личностная беспомощность, профессиональная беспомощность, компоненты профессиональной беспомощности психолога.

## **Professional incompetence and professional insecurity of psychologist**

*V. L. Bozadfiev*

*Abstract.* Professional activity of the psychologist makes certain demands on the specialists' personality, while causing negative effects – such as

professional destruction, as the changes of the existing activity structure and personality. Along with the professional destructions, professionally due to the accentuation of the professional destruction are professional incompetence and professional helplessness. This article is about previously almost unexplored phenomenon of the professional incompetence and professional psychological helplessness, their determinants and development in the professional activities.

*Key words:* psychologist, professional destructions, professional incompetence, personal helplessness, professional helplessness, components of professional psychologists' helplessness.

### **Ценностный конфликт как барьер и ресурс инновационного развития предприятия**

*Л. Н. Захарова, И. С. Леонова*

*Аннотация.* В статье представлены результаты исследования конфликтного поведения персонала на высокотехнологичных предприятиях в производственной и медицинской сферах, испытывающих трудности перехода к инновационному формату развития. Выделен ценностный конфликт как один из факторов сдерживания инновационного развития, показан его скрытый характер, выявлены индикаторы. Дан анализ актуального и перспективного состояния организационной культуры, особенностей конфликтного поведения персонала, а также моделей управленческого взаимодействия на предприятиях с разной вовлеченностью в инновационные процессы. Определены ресурсные характеристики управления персоналом в условиях конфликтов ценностной природы.

*Ключевые слова:* инновации, конфликт, ценности, организационная культура, ролевые самоидентификации, стили поведения, управленческое взаимодействие.

### **Value conflict as an obstacle and resource for innovative development of a company**

*L. N. Zakharova, I. S. Leonova*

*Abstract.* The article tells about theoretical and empirical research results of personnel conflict behavior in high-tech companies and companies that face difficulties on their way towards innovative form of development. The particular type of value conflict as a repression factor of innovation development, its latent nature and indicators are discovered. The value characteristics of organizational culture and management interaction

are discovered in the companies with different extent of involvement in innovation processes. The resources of personnel management under the conditions of value conflicts are identified.

*Key words:* innovations, conflict, values, organizational culture, roles self-identifications, behavior styles, management interaction.

### **Оценка рисков увольнений на основе анализа удовлетворенности работой, организационной лояльности и профессионального выгорания персонала**

*И. Н. Свириденко*

*Аннотация.* Рассмотрена взаимосвязь удовлетворенности работой, организационной лояльности и профессионального выгорания персонала транспортной компании с целью выявления рисков добровольного увольнения сотрудников, которые неизбежно ведут к убыткам в организации. Чем сильнее неудовлетворенность сотрудника своей работой, тем выше степень его профессионального выгорания, и тем чаще человек задумывается о смене работы. Анализ психологических причин, вызывающих желание работников уволиться, позволяет своевременно реагировать на угрозы успешности организации, связанные с текучестью кадров.

*Ключевые слова:* организационная лояльность, оценка рисков увольнения, психологические причины увольнения, профессиональное выгорание, текучесть кадров, удовлетворенность работой, флуктуация.

### **Assessment of risk of lay-offs based on the analysis of job satisfaction, organizational loyalty and professional staff burnout**

*I. N. Sviridenko*

*Abstract.* The article discusses the interrelation of job satisfaction, organizational loyalty and staff burnout among professionals of a transport company in order to assess the risks of voluntary layoffs.

Resignation inevitably leads to losses in organization. The more dissatisfied employees are, the higher the degree of staff burnout is and the more often people are thinking about changing careers. Analysis of the psychological causes of workers' desire to resign allows to react to threats to a successful organization associated with staff turnover.

*Key words:* assessment of risk of dismissal, fluctuation, staff turnover, job satisfaction, organizational loyalty, risk of dismissal, staff burnout, psychological reasons for dismissal.

## **Личностные деструкции и профессиональные деформации субъектов малоквалифицированного труда: ресурсный подход**

*В. А. Толочек, В. Г. Денисова*

*Аннотация.* Проблема личностных деструкций, профессиональных деформаций, личностных качеств субъектов и ресурсов, повышающих или снижающих вероятность деструктивных изменений, рассматривается на основе «идеографического» анализа исторических изменений содержания и организационных форм профессии. Выделяются уровни социальной детерминации личности профессионала со стороны социальной макро-, мезо- и микросреды. Профессиональное становление субъекта понимается как отражение социальных детерминант. Деструктивные изменения рассматриваются в связи с квалификацией субъекта (на примере частных охранников как субъектов малоквалифицированного труда). В развитии новой профессиональной сферы выделяются: история становления частных охранных организаций, изменения стиля управления, корпоративной культуры, следствия обособление видов охраной деятельности, изменений в организации и содержании профессиональной подготовки охранников. Определены общие тенденции и детерминанты социальной среды, приводящие к деструктивным изменениям личности и профессионального потенциала субъектов, а также ресурсы, препятствующие негативным изменениям.

*Ключевые слова:* личностные деструкции, профессиональные деформации, профессиональное становление, субъект, малоквалифицированный труд, ресурсы, условия, социальная среда (макро-, мезо-, микросреда).

## **Personal destruction and the professional deformations of the subjects of the inadequately qualified labor: resource approach**

*V. A. Tolochek, V. G. Denisova*

*Abstract.* The problem of personal destructions, professional deformations, personal qualities of subjects and resources, which increase or which decrease the probability of destructive changes is examined in the aspect “of the measurement” of content and organizational forms of profession, historical changes in the personal types of professionals. Utilized method – “ideographic” analysis of historical changes of the personality of professional in one profession. The levels of the social determination of the personality of professional are separated (by social macro-, meso- and of micro-medium). The professional making of a subject is understood as



the reflection of social determinants. Destructive changes are examined in connection with the qualification of subject (based on the example of particular guards as the subjects of the inadequately qualified labor). In the development of new professional sphere they are separated: the history of the formation of particular guarding organizations, change in the style of control, corporate culture, consequence the detachment of forms by the protection of activity, changes in organization and content of the professional training of guards. In conclusion are analyzed general tendencies and determinants of the social medium, which lead to destructive changes in personality and professional potential of subjects, and also the resources, which impede negative changes.

*Key words:* personal destructions, professional deformations, professional formation, subject, the inadequately qualified labor, resources, condition, social medium (macro-, meso-, micromedium).

### **Психическая саморегуляция стресса у специалистов технического профиля**

*М. Е. Зеленова*

*Аннотация.* В статье представлены результаты эмпирического изучения взаимосвязей между уровнем стресса и индивидуально-личностными особенностями специалистов технического профиля. Показана роль индивидуального стиля саморегуляции произвольной активности и его отдельных компонентов в структуре социальных, профессиональных и психологических факторов регуляции негативных эмоциональных состояний.

*Ключевые слова:* психические состояния, стресс, ресурсы психики, личностные характеристики, индивидуальный стиль саморегуляции, Я-концепция, профессиональная востребованность, удовлетворенность работой.

### **Psychic self-regulation of stress of technical specialists**

*М. Е. Zelenova*

*Abstract.* The article presents the results of empirical study of the relationship between stress levels and individual personality characteristics of technical specialists. The role of individual style of self-control of any activity of the person and its separate components in structure of social, professional and psychological factors of regulation of negative mental conditions is shown.

Found that the most important role in maintaining the subjective well-being of individual system components are the regulation of con-

duct as “programming” and “flexibility”, the severity of which even at big stress of lives contributes to the success of overcoming the negative impact of stress factors in the external environment and the conservation of health professional.

*Key words:* mental state, stress, mental resources, personality characteristics, individual style of self-regulation, self-concept, professional demand, job satisfaction.

## **Профессиональные и мотивационные факторы утомления учителя**

*A. A. Khvan*

*Аннотация.* Рассмотрена роль профессиональных факторов в формировании различных видов утомления учителя. Установлено, что положительное отношение к труду снижает, до некоторой степени, негативное воздействие нагрузки. Более сложная организационная форма образования – гимназия и лицей – формирует более высокие уровни профессионального утомления. Уровень и характер трудовых нагрузок детерминируют формирование пограничных состояний хронического утомления, переходных между нормой и болезнью.

*Ключевые слова:* трудовая нагрузка, мотивация, утомление учителя, хроническое утомление и болезнь.

## **Professional and motivational factors of fatigue of teacher**

*A. A. Khvan*

*Abstract.* The role of professional factors is considered in forming of different types of fatigue of teacher. It is set that positive attitude toward labour reduces, in some degree, negative influence of loading. More complex organization of education – gymnasium and lyceum – forms the higher levels of professional fatigue. A level and character of the labour loading determine forming of the frontier states of chronic fatigue, transitional between a norm and illness.

*Key words:* work's loading, motivation, fatigue of teacher, chronic fatigue and illness.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

- Абитов И. Р.**, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник лаборатории психологии профессионального образования ФГНУ РАО «Институт педагогики и психологии профессионального образования», г. Казань
- Алдашева А. А.**, доктор психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва
- Антонова Н. В.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры организационной психологии, НИУ ВШЭ, г. Москва
- Барко В. И.**, доктор психологических наук, профессор, Харьковский национальный университет внутренних дел, г. Харьков, Украина
- Белан М. А.**, БГУЭП, г. Иркутск
- Бессонова Ю. В.**, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва
- Бозаджиев В. Л.**, кандидат педагогических наук, доцент, кафедра психологии Челябинского государственного университета, г. Челябинск
- Бражникова А. Н.**, кандидат психологических наук, доцент, Брянский государственный университет им. И. Г. Петровского, г. Брянск
- Воловикова М. И.**, доктор психологических наук, профессор, зав. лабораторией психологии личности Институт психологии РАН, г. Москва
- Волянюк Н. Ю.**, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и практической психологии Университета менеджмента образования НАПН Украины, г. Киев
- Воробьева К. И.**, доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой «Психология» ДВГУПС, г. Хабаровск
- Высоцкий Г. Я.**, доктор медицинских наук, профессор, ФГБУЗ «Медико-санитарная часть № 125 ФМБА России», г. Курчатov

- Гапонова С. А.**, доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной психологии Нижегородского государственного педагогического университета им. Козьмы Минина, г. Нижний Новгород
- Денисова В. Г.**, Академический центр новых технологий, консультант, г. Москва
- Дикая Л. Г.**, доктор психологических наук, профессор, Институт психологии РАН, г. Москва
- Дробышева Т. В.**, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, Институт психологии РАН, г. Москва
- Дубинко Н. А.**, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой психологии управления Академии управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск
- Зайнулина Ю. И.**, аспирант Курганского государственного университета, г. Курган
- Замалдинова Г. Н.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры истории и социологии Московского государственного горного университета, г. Москва
- Занковский А. Н.**, доктор психологических наук, заведующий лабораторией Институт психологии РАН, г. Москва
- Захарова Л. Н.**, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой психологии управления, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
- Зеленова М. Е.**, кандидат психологических наук, научный сотрудник Институт психологии РАН, г. Москва
- Зиброва Е. А.**, аспирант кафедры психологии ДВГУПС, г. Хабаровск
- Карпинский К. В.**, кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой экспериментальной и прикладной психологии Гродненского государственного университета им. Янки Купалы, г. Гродно, Республика Беларусь
- Кашапова Г. И.**, научный сотрудник лаборатории психологии профессионального образования ФГНУ РАО «Институт педагогики и психологии профессионального образования» г. Казань
- Коробейникова Е. В.**, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород
- Краснощеченко И. П.**, Калужский государственный университет им. К. Э. Циолковского, г. Калуга
- Криулина А. А.**, доктор психологических наук, профессор, кафедра профессиональной педагогики и психологии ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет», г. Курск
- Кротова И. В.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии кризисных и экстремальных ситуаций Института

педагогике и психологии Казанского федерального университета, г. Казань

**Кузьменко Л. Г.**, ведущий специалист-эксперт (психолог) отдела кадров Государственного учреждения Отделение Пенсионного фонда России по Кабардино-Балкарской республике, г. Нальчик

**Лазебная Е. О.**, кандидат психологических наук, Институт психологии РАН, г. Москва

**Лактионова А. И.**, кандидат психологических наук, научный сотрудник, Институт психологии РАН, г. Москва

**Леньков С. Л.**, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории антропологии образования и профессионального развития педагогов ФГНУ «Институт психолого-педагогических проблем детства» Российской академии образования, г. Москва

**Леонова Е. В.**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии, руководитель Психологической службы Обнинского института атомной энергетики НИЯУ МИФИ, главный специалист научно-исследовательской лаборатории психологии труда и управления НИЯУ МИФИ, г. Обнинск

**Леонова И. С.**, аспирант, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

**Ложкин Г. В.**, доктор психологических наук, заслуженный деятель науки и техники Украины, профессор кафедры психологии и педагогики Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт» (НТУУ «КПИ»), г. Киев

**Макаревская Ю. Э.**, кандидат психологических наук, доцент Сочинского госуниверситета, г. Сочи

**Малеев Д. В.**, старший преподаватель, ЧВУЗ «Краматорский экономико-гуманитарный институт», г. Краматорск, Украина

**Марченко Ф. О.**, аспирант, Институт психологии РАН, г. Москва

**Махнач А. В.**, кандидат психологических наук, старший научный сотрудник, Институт психологии РАН, г. Москва

**Маховская О. И.**, старший научный сотрудник, Институт психологии РАН, эксперт «Роскомнадзора», г. Москва

**Мельник Ю. И.**, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой социальной психологии Карельской педагогической академии, г. Петрозаводск

**Новикова И. А.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной и дифференциальной психологии Российского университета дружбы народов, доцент, член-корреспондент МАН ПО, г. Москва

- Обознов А. А.**, доктор психологических наук, зав. лабораторией, Институт психологии РАН, г. Москва
- Пикулёва О. А.**, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Высшей школы менеджмента СПбГУ, г. С.-Петербург
- Поварёнков Ю. П.**, доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии Ярославского государственного педагогического университета, г. Ярославль
- Постылякова Ю. В.**, кандидат психологических наук, научный сотрудник, Институт психологии РАН, г. Москва
- Прыгин Г. С.**, доктор психологических наук, профессор кафедры педагогики и психологии, Набережночелнинского института социально-педагогических технологий и ресурсов, г. Набережные Челны
- Разорина Л. М.**, кандидат психологических наук, зав. лабораторией Сыктывкарского госуниверситета, г. Сыктывкар
- Рогов Е. И.**, заведующий кафедрой организационной и прикладной психологии Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону
- Романовская М. А.**, соискатель лаборатории социальной и экономической психологии Институт психологии РАН, г. Москва
- Рубцова Н. Е.**, кандидат психологических наук, доцент, главный специалист Управления координации опытно-экспериментальных и внепрограммных исследований аппарата Президиума РАО, г. Москва
- Свириденко И. Н.**, кандидат психологических наук, г. Нижний Тагил
- Селиванова Л. И.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента, маркетинга и коммерции, директор Регионального Центра содействия занятости и адаптации к рынку труда студентов и выпускников ФГБОУВПО «Костромской государственной академии образования имени Н.А. Некрасова», г. Кострома
- Семёнова Е. А.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и педагогической психологии Восточно-Сибирской государственной академии образования, г. Иркутск
- Серкин В. П.**, доктор психологических наук, профессор, кафедра организационной психологии Федерального государственного автономного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет „Высшая школа экономики“», г. Москва
- Сизова Л. А.**, главная медицинская сестра Краснодарской краевой клинической больницы им. профессора В. Очаповского, Пред-

седатель региональной ассоциации медицинских сестер, аспирант, г. Краснодар.

**Стоюхина Н. Ю.**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, г. Нижний Новгород

**Суховеева О. И.**, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры информационных технологий и эргономики Приволжского института повышения квалификации ФНС России, г. Нижний Новгород

**Терехова Т. А.**, доктор психологических наук, профессор, Байкальский государственный университет Экономики и права, г. Иркутск

**Толочек В. А.**, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Институт психологии РАН, г. Москва

**Харитоновна Е. В.**, кандидат биологических наук, доцент, декан факультета психологии и социальной работы, АНОО ВПО «Институт экономики и управления в медицине и социальной сфере», г. Краснодар

**Хван А. А.**, кандидат психологических наук, доцент, декан факультета психологии образования Кузбасской государственной педагогической академии, г. Новокузнецк

**Циринг Д. А.**, доктор психологических наук, доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Челябинский государственный университет», зав. кафедрой психологии, г. Челябинск

**Челпанов В. Б.**, кандидат психологических наук, доцент, кафедра уголовного процесса и криминалистики ФГБОУ ВПО «Юго-Западный государственный университет», г. Курск

**Чаленко Н. В.**, кандидат психологических наук, начальник научно-методического отдела учебного центра по авиационной и транспортной безопасности ЗАО «АэроМАШ – Авиационная безопасность», г. Москва

**Юров И. А.**, Сочинский государственный университет, старший преподаватель кафедры психологии и дефектологии, г. Сочи

**Ясько Б. А.**, доктор психологических наук, профессор, кафедра общественного здоровья и здравоохранения ФПК и ППС Кубанского государственного медицинского университета, г. Краснодар.

